

T.C
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA

ADLİ TIP ENSTİTÜSÜ

DANIŞMAN: Doç. Dr. Neylan Ziyalar

**ADLİ ALANDA ÇALIŞANLARDA ADİL DÜNYA İNANCI, TÜKENMİŞLİK, İŞ
DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİ**

SOSYAL BİLİMLER ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

Uzman Psikolog Sevtap YEŞİL KOCAGAZİOĞLU

İSTANBUL, 2019

T.C
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
ADLİ TIP ENSTİTÜSÜ
DANIŞMAN: Doç. Dr. Neylan Ziyalar

ADLİ ALANDA ÇALIŞANLARDA ADİL DÜNYA İNANCI, TÜKENMİŞLİK, İŞ
DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİ

SOSYAL BİLİMLER ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

Uzman Psikolog Sevtap YEŞİL KOCAGAZİOĞLU

İSTANBUL, 2019

Istanbul, 10 Haziran 2019

**İ.Ü.ADLİ TIP ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
SOSYAL BİLİMLER ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA**

Lisansüstü Öğretim Yönetmeliğinin 50.maddesi uyarınca Enstitünüz Sosyal Bilimler Anabilim Dalı'nın doktora öğrencisi Sevtap YEŞİL KOCAGAZIOĞLU'nun,


"Adli Alanda Çalışanlarda Adil Dünya İnancı, Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi"

Adlı tezi jürimizce tetkik edilmiş ve kendisine tez savunması yaptırılmıştır.

Yukarıda adı geçen tezin ve tez savunmasının kabul edilmesine oy birliğiyle karar verilmiştir


Prof. Dr. Umit Naci GÜNDOĞMUŞ
Jüri Başkanı


Doç. Dr. Neylan ZİYALAR
Danışmanı


Dr. Öğr. Üyesi Y. Tunç DEMİRCAN
Üye


Dr. Öğr. Üyesi Fulya GİRAY SÖZEN
Üye


Dr. Öğr. Üyesi Ezgi ILDIRIM
Üye

Özet

Adalet insanlar arası ilişkileri düzenleyen, bireylerin olaylara tepki verebilmelerini ve yaşamlarını sürdürebilmelerini sağlayan içsel bir güçtür. Bu güç, insanların yaşadıkları çevreyi güvenli algılamalarını ve düzen kurmalarını sağlayan adil dünya inancı ile kendini göstermektedir. Yaşamının önemli bir kısmını adaletle ilgili konulara ayıran, insanlar için adalet duygusunun devamlılığında önemli rol oynayan adli alan çalışanlarının adil dünya inancı düzeylerinin özellikle iş yaşantılarında etkili olduğu düşünülmektedir. Adli alan çalışanlarının iş ve kişisel yaşantısıyla ilgili kapsamlı bir çalışmanın literatürde bulunmayışı, bu çalışmanın başlangıç noktasını oluşturmuştur. Bu bağlamda bu çalışma adil dünya inancı, iş doyumunu, tükenmişlik ve yaşam doyumunu düzeylerini inceleyerek adli alan çalışanlarının iş ve yaşamlarına dikkat çekmeyi hedeflenmiştir.

Bu amaçla adli alanda çalışan avukatlar, hakim ve savcılar, sosyal çalışma görevlileri, zabıt katibi, infaz ve koruma memurları, bilirkişiler ve idari işler yürüten 378 kişi ile Ocak 2018-Şubat 2019 tarihleri arasında bu çalışma yürütülmüştür. Ayrıca karşılaştırma grubu olarak Sağlık Bakanlığı'na bağlı devlet kurumlarında çalışan 62 kişi ile çalışılmıştır. Veriler toplanırken araştırmacı tarafından oluşturulan Demografik Bilgi Formu, Adil Dünya İnancı Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği Kısa Form, İş Doyumu Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği uygulanmıştır.

Araştırma bulguları adli alanın yargı kısmında çalışanlarının çoğunlukla merak, ilgi, yetenek, mesleki prestij nedeniyle alanı tercih ederken, infaz alanında çalışanların çoğunlukla garantili bir işe sahip olma nedeniyle alanı tercih ettiği görülmüştür. Adli alan çalışanlarının adil dünya inancı ve iş doyumunu düzeyleri sağlık alanında çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Tükenmişlik ve yaşam doyumunu açısından iki grup arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ayrıca adli alan çalışanları için tükenmişlik ve iş doyumunu ilişkisinde adil dünya inancının kısmi

aracı etkisi saptanmıştır. Çalışmanın diğer bulguları ışığında tartışma yürütülmüş ve adli alan çalışanları için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: adalet, adalet çalışanları, adil dünya inancı, tükenmişlik, iş doyumu, yaşam doyumu



Summary

Justice is an internal motive that regulates interpersonal relations, allowing individuals to react to life events and sustain their lives. This motive manifests itself as a just world belief which enables people to perceive their environment secure to live in and get things in order. Just world belief of the judiciary staff has a significant effect on their professional life given the fact that they spend a significant amount of their life on topics related to justice and they play an essential role to sustain people's sense of justice. Lack of a comprehensive study on the professional and personal life of the judiciary staff in literature was the starting point of this study. In this regard, the present study aims to focus on the professional and personal life of judiciary staff by investigating belief in a just world, work satisfaction, burn-out, and life satisfaction levels.

For this purpose the data of the present study collected from 378 judiciary staff (e.g., lawyers, judges and prosecutors, social workers, clerks of the court, correction officers, experts, administrative officers) between January 2018 and February 2019. (In addition) 62 people working in state institutions under the Ministry of Health were used as the comparison group. The data were collected via a demographic information form developed by the researcher, Just-World Belief Scale, Burnout Measure Scale-Short version, Job Satisfaction Scale, and Satisfaction with Life Scale.

Results revealed that judiciary staff who works in the jurisdiction often prefer to work in this area based on curiosity, interest, talent, and professional prestige while judiciary staff who works in correction mostly prefer to work in this area to have guaranteed employment. Just world belief and job satisfaction levels of the judiciary staff were significantly higher than health professionals. There was no significant difference between health professional and judiciary staff in terms of the level of life satisfaction and burn-out. In addition, belief in a just world had a mediation effect in the relationship between burn-out and job satisfaction. The

findings were discussed together to build up a model to provide suggestions to increase the personal and professional satisfaction of the judiciary staff.

Keywords: justice, judicial staff, just-world belief, burnout, job satisfaction, life satisfaction.



Önsöz

Doktora eğitimim boyunca rol model oluşunun yanı sıra bilgi ve deneyimini aktarışı ve her adımda destekleyici tavrını sürdüren tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Neylan ZİYALAR'a; tez izleme komitemde yaptıkları önerileri ve yüreklendirici tutumlarıyla Sayın Dr. Öğr. Üyesi Y. Tunç DEMİRCAN ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Fulya GİRAY SÖZEN'e; savunma jürimde destekleyici tavırlarıyla rahatlatan, önerileriyle ufkumu açan Prof. Dr. Ümit Naci GÜNDOĞMUŞ'a ve Dr. Öğr. Üyesi Ezgi ILDIRIM'a;

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Adli Tıp Enstitüsü hocaları ve idari ve teknik kadro çalışanlarına, sonsuz sorularıma yanıt veren ve güler yüzüyle rahatlatan sevgili Yüksel GÜVEN ve Mehmet SALDIRAN'a;

Adli alana ilgili duymamda öncü değerli hocam Sayın Doç. Dr. Sait ULUÇ'a, tezimin analizlerini yapmamda desteğini esirgemeyen Hacettepe'nin bana kattığı özel insanlardan sevgili istatistik dâhisi arkadaşım Arcan TIĞRAK'a;

Adalet Bakanlığı bünyesinde çalıştığım kurumlardaki tüm çalışma arkadaşlarıma, özellikle mesleğe ilk başladığımda verdiği destek ve güven nedeniyle vazgeçmememi sağlayan Ebru KONAKÇI'ya, İskenderun T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu çalışanı mesai arkadaşlarıma, özellikle tez sürecimde yardımlarını ve motive edici söylemlerini eksik etmeyen sevgili Merve KAYILI AYHAN'a, Büşra DURMUŞ'a ve Emre EVREN'e ve tüm adli alana emek verenlere, Her nerede yaşarsak yaşayalım hayatımın her anını yakalayan, mesleki ilgilerimin peşi sıra gitmeme cesaret veren, birlikte güldüğüm, ağladığım, büyüdüğüm, bana kendimi ve hayatı öğreten canım dostum Duygu YAKIN'a;

Çocukları olmaktan gurur duyduğum, varlıklarına şükrettiğim canım Annem ve Babama, abla olmayı sevdiren, uzaklarımı yakın eden, koşulsuz sevginin ne olduğunu hissettiren canım kardeşlerim Seçil ve Şükrü'ye; beni ülkenin başka bir köşesinde evimde hissettiren, her konuda

desteğini esirgemeyen, yol gösterici öneriler sunan, oğlumun biricik babaannesi Müzeyyen annem ve dedesi Hasan babama;

Sırdaşım, yoldaşım, oyun arkadaşım eşim Gkтуđ'a...Hayatta hiçbir şeyin sevgiden daha güzel olamayacağını gösterdiğin, onca zamanda istisnasız her anımda yanımda olduğun, sonsuz desteğin, bana benden daha çok inandığın için...Ve oğlum Rüzgar'a, adını bile bilmediğim duyguları keşfettirdiğin, dünyamı daha da gzelleştirdiğin, bir glşnle bütün zorlukları unutturduğun için... Yeterlilik sürecinden beri dahil olmak zorunda kaldığın zorlukların şimdi keyfini sirme zamanı!

Yoluma çıkan, yaşamlarında yer bulduğum herkese sonsuz teşekkürler...



*Yol arkadaşıım Göktuğ 'a ve canım ağ lum
Rüzgar'a ithafen;*

İçindekiler

Özet	i
Summary	iii
Önsöz.....	v
İçindekiler	viii
Şekiller Dizini.....	xii
Tablolar Dizini	xiii
Giriş ve Amaç	1
1. Genel Bilgiler	4
1.1. Türkiye’de Adli Sistem Yapılanması.....	4
1.1.1. Yargı Sistemi	5
1.1.2. İnfaz Sistemi.....	6
1.2.Adil Dünya İnancı (Just World Belief/ Just in a World Belief)	11
1.2.1. Kişisel ve Genel Adil Dünya İnancı	13
1.2.2. Adil Dünya İnancını Etkileyen Faktörler	14
1.2.3. Adil Dünya İnancı ve Başa Çıkma Becerileri.....	18
1.2.4. İş Yaşantısında Adil Dünya İnancı Etkisi	20
1.3.Tükenmişlik (Burnout)	21
1.3.1. Tükenmişlik Tanımı ve Kavramsallaştırılması.....	23
1.3.2. Tükenmişlik Modelleri	24
1.3.3. Tükenmişliğin Meydana Gelmesini Etkileyen Faktörler	28
1.3.3.1.Tükenmişliği Etkileyen Bireysel Faktörler	28

1.3.3.2. Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler	34
1.3.4. Tükenmişliğin Belirtileri	39
1.3.5. Tükenmişliğin Sonuçları	42
1.3.6. Tükenmişlik İle Başa Çıkma	43
1.3.7. Adli Alan Çalışanlarında Tükenmişlik	46
1.4. İş Doyumu (Job Satisfaction)	55
1.4.1. İş Doyumu ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	56
1.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	58
1.4.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	58
1.4.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	68
1.4.3. İşten Ayrılma Niyeti ve İş Doyumu	71
1.4.4. Adli Alan Çalışanlarında İş Doyumu	73
1.5. Yaşam Doyumu (Life Satisfaction)	79
1.5.1. Yaşam Doyumu İle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	80
1.5.2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler	82
1.5.3. Adli Alan Çalışanlarında Yaşam Doyumu	92
1.6. Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırma Bulguları	94
1.7. Tükenmişlik, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Adil Dünya İnancı Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırma Bulguları	102
2. Gereç ve Yöntem	104
2.1. Örneklem	104
2.2. Veri Toplama Araçları	106

2.3.Verilerin Analizi	109
3. Bulgular	110
3.1.Normallik Testleri	110
3.2.Katılımcıların Demografik Özellikleri	114
3.3.Adil Dünya İnancı Düzeyine İlişkin Bulgular	121
3.4.Tükenmişlik Düzeyine İlişkin Bulgular	129
3.5.İş Doyumuna İlişkin Bulgular.....	142
3.6.Yaşam Doyumuna İlişkin Bulgular	158
3.7.Tükenmişlik ile İş Doyumu ve Tükenmişlik ile Yaşam Doyumu İlişkisinde Adil Dünya İnancının Aracı (Mediatör) Etkisi	167
4. Tartışma.....	169
4.1.Adil Dünya İnancı Düzeyine İlişkin Bulguların Tartışılması	171
4.2. Tükenmişlik Düzeyine İlişkin Bulguların Tartışılması	174
4.3.İş Doyumu Düzeyine İlişkin Bulguların Tartışılması	180
4.4.Yaşam Doyumu Düzeyine İlişkin Bulguların Tartışılması	187
4.5.Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Bulguların Tartışılması	191
5. Sonuç ve Öneriler	195
Kaynakça	200
Ekler.....	226
Ek 1: Etik Kurul İzni.....	226
Ek 2: Bilgilendirilmiş Onam Formu	227
Ek 3: Demografik Bilgi Formu	229
Ek 4: Adil Dünya İnancı Ölçeği	231

Ek 5: Tükenmişlik Ölçeği Kısa Form	232
Ek 6: İş Doyumu Ölçeği.....	233
Ek 7: Yaşam Doyumu Ölçeği	235
Özgeçmiş	236



Şekiller Dizini

Şekil 1: Adalet Bakanlığı Teşkilat Şeması	7
Şekil 2: Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması	7
Şekil 3: Tükenmişlik Belirtileri.....	40
Şekil 4: Tükenmişliğin Gelişim Süreci.....	41
Şekil 5: İş Doyumunu Etkileyen Faktörler ve Sonuçları	71
Şekil 6: Adli Alan Çalışanlarının Alanı Tercih Etme Nedenleri	113
Şekil 7: Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisinde Adil Dünya İnancının Aracı Rolü	168



Tablolar Dizini

Tablo 1: Adli Alan Çalışanları İçin Adil Dünya İnancı, Tükenmişlik Ölçeği Kısa Form, İş Doyumu Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği Normallik Testleri Sonuçları	111
Tablo 2: Sağlık Çalışanları İçin Adil Dünya İnancı, Tükenmişlik Ölçeği Kısa Form, İş Doyumu Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği Normallik Testleri Sonuçları	111
Tablo3: Katılımcıların Ölçeklerden Aldıkları Puan Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.	112
Tablo 4: Adli Alan ve Sağlık Alanı Çalışanlarında Adil Dünya İnancı, Tükenmişlik, İş Doyumu, Yaşam Doyumu İlişisine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları.....	113
Tablo 5: Adli Alan ve Sağlık Alanı Çalışanlarının Çeşitli Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı	115
Tablo 6: Adli Alan ve Sağlık Alanı Çalışanlarının Sigara ve Alkol Kullanım Dağılımları ...	116
Tablo 7: Adli Alan Çalışanlarının Mesleklere Göre Dağılımı	117
Tablo 8: Adli Alan Çalışanlarının Çalışma Alanı ve Kurum Türü Bilgileri	117
Tablo 9: Sağlık Alanı Çalışanlarının Mesleklere Göre Dağılımı.....	118
Tablo 10: Adli Alan ve Sağlık Alanı Çalışanlarının Alanı Tercih Etme Motivasyonları Dağılımı	119
Tablo 11: Adli Alan Çalışanları ve Sağlık Alanı Çalışanlarının İş ile İlgili Soru/Sorunlara Yanıtlarının Dağılımı.....	120
Tablo 12: Alanı Seçme Nedenlerine Göre Tekrar Seçim Yapıp Yapmama Düşüncesinin Karşılaştırma Tablosu.....	121
Tablo 13: Adli Alan ve Sağlık Alanı Çalışanlarının Adil Dünya İnancı Düzeyini Karşılaştırılmasına Yönelik T Testi Sonucu	122
Tablo 14: Çalışma Süresine Göre Adil Dünya İnancı Düzeyi Karşılaştırılmasına Yönelik Varyans Analizi Sonucu	124
Tablo15: Çalışma Süresine Göre Gruplar Arası Adil Dünya İnancı Düzeyi Karşılaştırması.	224

Tablo 16: "Tekrar mesleği tercih eder miydiniz?" Sorusunun Yanıtlarına Göre Adil Dünya İnancı Düzeyi Varyans Analizi Sonuçları	125
Tablo 17: "Tekrar mesleği tercih eder miydiniz?" Sorusunun Yanıtlarına Göre Gruplar Arası Adil Dünya İnancı Düzeyi Karşılaştırması.....	126
Tablo 18: Alkol Kullanımına Göre Adil Dünya İnancı Düzeyi Karşılaştırması.....	127
Tablo 19: İş ve Geleceğinize Yönelik Gelecekte Beklentiniz Nedir? Sorusunun Yanıtlarına Göre Adil Dünya İnancı Düzeyi Varyans Analizi Sonuçları.....	128
Tablo 20: "İş ve mesleğinizle ilgili gelecekte beklentileriniz nedir?" Sorusunun Yanıtlarına Göre Gruplar Arası Adil Dünya İnancı Düzeyi Karşılaştırması	129
Tablo 21: Cinsiyete Göre Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırılması	130
Tablo 22: Yaşa Göre Gruplar Arası Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonucu	131
Tablo 23: Yaşa Göre Tükenmişlik Düzeyinin Gruplar Arası Karşılaştırılması.....	131
Tablo 24: Medeni Duruma Göre Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırılması.	132
Tablo 25: Eğitim Durumuna Göre Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonucu	132
Tablo 26: Eğitim Durumuna Göre Gruplar Arası Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırılması	133
Tablo 27: Mesleğe Göre Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonucu	133
Tablo 28: Mesleğe Göre Gruplar Arası Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırılması	134
Tablo 29: Alanı Tercih Etme Nedenine Göre Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonucu	136
Tablo 30: Alanı Tercih Etme Nedenine Göre Gruplar Arası Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırması	136

Tablo 31:"Tekrar mesleği tercih eder miydiniz?" Sorusunun Yanıtlarına Göre Tükenmişlik Düzeyi Varyans Analizi Sonuçları.....	137
Tablo 32:"Tekrar mesleği tercih eder miydiniz?" Sorusunun Yanıtlarına Göre Gruplar Arası Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırması	138
Tablo 33: Alkol Kullanımına Göre Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırması.....	139
Tablo 34: "Hayatınızı En Çok Etkileyen Yaşam Olayı Nedir?" Sorusunun Yanıtlarına Göre Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları	140
Tablo 35: "İş ve Mesleğinizle İlgili Gelecekte Beklentileriniz Nedir" Sorusu Yanıtına Göre Tükenmişlik Düzeyi Varyans Analizi Sonuçları.....	141
Tablo 36: "İş Ve Mesleğinizle İlgili Gelecekte Beklentileriniz Nedir" Sorusu Yanıtlarına Göre Gruplar Arası Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırması.....	142
Tablo 37: Adli Alan ve Sağlık Alanı Çalışanlarının İş Doymu Düzeyini Karşılaştırılmasına Yönelik T Testi Sonucu	143
Tablo 38: Eğitim Durumuna Göre İş Doymu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları.....	143
Tablo 39: Eğitim Durumuna Göre Gruplar Arası İş Doymu Düzeyi Karşılaştırması.....	144
Tablo 40: Mesleğe Göre İş Doymu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları	145
Tablo 41: Mesleğe Göre Gruplar Arası İş Doymu Düzeyi Karşılaştırması.....	146
Tablo 42: Çalışılan Alana Göre İş Doymu Düzeyi Karşılaştırması	147
Tablo 43: Çalışılan Kurum Türüne Göre İş Doymu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları.....	147
Tablo 44:Çalışılan Kurum Türüne Göre Gruplar Arası İş Doymu Düzeyi Karşılaştırması .	148
Tablo 45: Aylık Kazanca Göre İş Doymu Düzeyi Karşılaştırılması.....	149

Tablo 46: Alanı Tercih Etme Nedenine Göre İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları	150
Tablo 47: Alanı Seçme Nedenine Göre Gruplar Arası İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırması ..	150
Tablo 48: “Hizmet Verdiğiniz Bölümde Çalışan Sayısı Yeterli Mi?” Sorusu Yanıtlarına Göre İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları.....	151
Tablo 49: “Hizmet Verdiğiniz Bölümde Çalışan Sayısı Yeterli Mi?” Yanıtlarına Göre Gruplar Arası İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırması	152
Tablo 50: “Tekrar Meslek Seçimi Yapabilecek Olsanız Şimdiki Mesleğinizi Tercih Eder Miydiniz?” Yanıtlarına Göre İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları	152
Tablo 51: “Tekrar Meslek Seçimi Yapabilecek Olsanız Şimdiki Mesleğinizi Tercih Eder Miydiniz?” Yanıtlarına Göre Gruplar Arası İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırması.....	153
Tablo 52: İş ve Mesleğiniz ile İlgili En Çok Zorlayan Konu Nedir?" Yanıtlarına Göre İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları	155
Tablo 53: İş ve Mesleğiniz ile İlgili En Çok Zorlayan Konu Nedir?" Yanıtlarına Göre Gruplar Arası İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırması	155
Tablo 54: “İş ve Mesleğiniz ile İlgili Gelecekte Beklentiniz Nedir?" Yanıtlarına Göre İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları	156
Tablo 55: “İş ve Mesleğiniz ile İlgili Gelecekte Beklentiniz Nedir?" Yanıtlarına Göre Gruplar Arası İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırması	157
Tablo 56: Cinsiyete Göre Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırılması	158
Tablo 57: Yaşa Göre Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları	159
Tablo 58: Yaşa Göre Gruplar Arası Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırılması	159
Tablo 59: Medeni Duruma Göre Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırılması	160

Tablo 60: Aylık Kazanca Göre Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırması	161
Tablo 61: Alanı Tercih Etme Nedenine Göre Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları.....	162
Tablo 62: Alanı Seçme Nedenine Göre Gruplar Arası Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırması	162
Tablo 63: "Tekrar mesleği tercih eder miydiniz?" Sorusunun Yanıtlarına Göre Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları.....	163
Tablo 64:"Tekrar mesleği tercih eder miydiniz?" Sorusunun Yanıtlarına Göre Gruplar Arası Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırması	164
Tablo 65: Sigara Kullanımına Göre Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırması	164
Tablo 66: "Hayatınızı En Çok Etkileyen Yaşam Olayı Nedir?" Sorusunun Yanıtlarına Göre Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları Demografik Bilgi Formu	165
Tablo 67: "Hayatınızı En Çok Etkileyen Yaşam Olayı Nedir?" Sorusunun Yanıtlarına Göre Gruplar Arası Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırması	166

GİRİŞ ve AMAÇ

Adalet tüm insanların yaşamında hali hazırda her zaman var olan bir güçtür (Kılınç ve Torun, 2011). İnsanlar, yaşamlarını sürdürebilmeleri ve olaylara tepki verebilmeleri için bu içsel güçten faydalanmaktadırlar. Bu içsel güç, Lerner (1965; 1980)'ın "adil dünya inancı" diye nitelendirdiği bilişsel süreç ile kendini göstermektedir. Buna göre insanlar yaşadıkları çevreyi düzenli ve güvenli bir yer olarak algılama ihtiyacı hissederler ve başlarına gelen durumları hak ettiklerine inanırlar. İyi şeyler ödüllendirilirken kötü şeyler cezalandırılır. Hafer (2000)'a göre, adil dünya inancı sayesinde insanlar yatırımları ve çabalarının kendilerine olumlu biçimde döneceği düşüncesi ile yaşamlarını belli amaç ve planlarla sürdürme çabası içinde olurlar. Adil dünya inancı kişiyi, yaşamındaki olumsuz olaylara karşı koruyan psikolojik bir tampon görevi görmektedir. Literatür çalışmaları bu inancın yaşam boyu sabit kalan bir kişilik özelliği olabileceğini öne sürmektedir (Dalbert, 1999; Furnham, 2003). Aynı zamanda bu inanç, kişileri yaşamlarında adil davranmaya yöneltir, kişinin adil dünya inancı ne kadar yüksekse, kendisi de o kadar adil davranma zorunluluğu hisseder (Dalbert, 1999; Otto, Glaser ve Dalbert, 2009). Araştırma bulguları adil dünya inancı ve diğerlerine karşı olumsuz davranışların (zorbalık, suçla karışma gibi) negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Correia ve Dalbert, 2008; Hafer, Bègue, Chôma ve Dempsey, 2005; Otto ve Dalbert, 2005). Adil dünya inancı kişiyi adil davranma yönünde güdüler, ancak herkeste bu güdünün derecesi aynı biçimde değildir (Dalbert, 2001; akt; Öcel ve Aydın, 2010). Bazı insanlar adil yaşamayı yaşamında en üst sıraya koyarken, bazıları için önem sırası daha aşağılarda yer alabilir.

Bu bağlamda yaşamın önemli bir kısmını adalet ile ilgili konulara ayıran adli alan çalışanlarının adil dünya inancının ne düzeyde olduğu ve bu inancın işlerine ve yaşamlarına bir etkisi olup olmadığı araştırılmak istenmektedir. Avukatlar, hakim ve savcılar, sosyal çalışma görevlileri, zabıt katibi, infaz ve koruma memurları araştırma, yargılama, infaz gibi aşamalarda adli alanda yer almaktadırlar.

Yapılan literatür taramaları ile iş doyumu, yaşam doyumu ve tükenmişlik gibi faktörlerin insanların çalışma motivasyonu ile ilişkili olduğu görüşüne varılmıştır. Bu nedenle, adli alanı tercih eden kişilerin, çoğunlukla suç ve dolaylı konularla hayatlarının önemli bir kısmını geçirmeleri açısından, alanı seçme motivasyonları, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişlik düzeyleri ayrıca araştırılmak istenmektedir.

İş doyumu, kişinin işiyle ilgili beklentileri, ihtiyaçları ve istekleri ile işinin kendisine gerçekte sağladıkları karşılaştığında verdiği duygusal bir tepkidir (Cranny, Smith, ve Stone, 1992; Grifinn, Hogan, Lambert, Tucker-Gail ve Baker, 2010). Yapılan çalışmalar genellikle iş doyumu ve tükenmişlik arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görüşüne dayanır (Cherniss, 1980; Gerstein, Topp ve Correll, 1987; akt; Griffin ve ark, 2010;). Geçmiş araştırmalar iş doyumunu, ceza evi çalışanları arasında çalışma arzusu ve gönüllü çalışma isteğinin önemli bir belirleyicisi olarak ortaya koymuşlardır (Byrd, Cochran, Silverman, ve Blount, 2000; Mitchell, MacKenzie, Styve, ve Gover, 2000). Cezaevi çalışanları işlerinden hoşlanmadıklarında, eğer o işten ayrılamıyorlarsa daha çok tükenmişlik yaşayabilmektedirler (Griffin ve ark, 2010).

İşe yönelik tükenmişlik çalışmalarının öncüleri olan Maslach ve Jackson (1981)'e göre tükenmişlik, çoğunlukla insanlarla “yüz yüze” çalışan kişilerin yaşadığı bir durumdur ve kişinin kademeli olarak çalıştığı insanlara yönelik ilgisini kaybetmesiyle meydana gelir. Zamanla kişi iş tanımının gerektirdiği özeni çalıştığı kişiye gösteremediğini fark eder. Adli alanda çalışanlarla yapılan tükenmişlik çalışmalarının çoğunlukla ceza infaz kurumu çalışanları ile yapıldığı gözlenmiştir. Bu alanda yapılan az sayıda çalışmada yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, görev süresi ve kurumdaki pozisyon gibi kişisel özelliklerin tükenmişliğin olası hazırlayıcı faktörleri olarak ortaya konduğu söylenebilir (Griffin ve ark, 2010).

Yaşam doyumu, kişinin yaşama ilişkin beklentileri ve elinde olanlar arasındaki karşılaştırması ile elde ettiği sonuç olarak tanımlanabilir (Özer ve Karabulut 2003). Araştırmalar yaşam

doyumunu ve işe yönelik yaşanan tükenmişlik arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (McElwain, Korabik ve Rosin, 2005; Salmela-Aro ve Nurmi, 2004).

İnsanların kişisel ve toplumsal olarak yaşadığı adaletsizliğin yarattığı sorunların telafisi için taraflara destek olmaya çalışan avukatlar, adliye çalışanları, suça karışanların ve mağdurların yaşadığı adaletsizliklerin telafisi ve ıslahı için çalışan sosyal çalışma görevlileri, infaz koruma memurları açısından tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu gibi kavramların oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Ancak ülkemizde bu alanda yapılan çalışmaların oldukça az sayıda olduğu bilinmektedir (Baduroğlu, 2010; Demirel, 2010; Tuncel, 2011).

Bu çalışma, adli alanda çalışan meslek gruplarını geniş anlamda kapsaması ve daha önce bu örnekleme çalışılmamış faktörlere odaklanması açısından önemlidir. Ayrıca araştırmada adli alanda çalışanlar ile benzer sosyodemografik özelliklere sahip Sağlık Bakanlığı'na bağlı devlet kurumlarında çalışan kişiler ile bir karşılaştırma grubu oluşturulmuştur.

Bu bağlamda bu çalışmanın amacı aşağıdaki sorulara yanıt aramaktır;

1. Avukat, infaz koruma memuru, zabıt katibi, sosyal çalışma görevlileri gibi adli sistemin yargı ve infaz kısmında çalışanların adli alanı tercih etme sebepleri nelerdir?
2. Adli alanda çalışanlar ile sağlık alanında çalışanlar arasında *adil dünya inancı düzeyleri açısından bir fark var mıdır?*
3. Adli alanda çalışanlar ile sağlık alanında çalışanlar arasında *tükenmişlik düzeyleri açısından bir fark var mıdır?*
4. Adli alanda çalışanlar ile sağlık alanında çalışanlar arasında *iş doyumunu düzeyleri açısından bir fark var mıdır?*
5. Adli alanda çalışanlar ile sağlık alanında çalışanlar arasında *yaşam doyumunu düzeyleri açısından bir fark var mıdır?*
6. Adli alanda çalışanların *tükenmişlik, yaşam doyumunu ve iş doyumunu düzeyleri üzerinde adil dünya inancının aracı (mediatör) etkisi var mıdır?*

1. GENEL BİLGİLER

1.1. Türkiye’de Adli Sistem Yapılanması

Türk Dil Kurumunca adalet “yasalarla sahip olunan hakların, herkes tarafından kullanılmasının sağlanması” biçiminde tanımlanmaktadır. Hukuk ise “toplumu düzenleyen ve devletin yaptırım gücünü belirleyen yasaların bütünü” biçiminde tanımlanır. Esas olarak, hukuk “bireyler arası ilişkileri ve birey ile devlet ilişkisini düzenleyen, arkasında devletin örgütlü gücü bulunan, maddi müeyyidelere sahip kurallar bütünü” olarak tanımlanmaktadır (Yüksek, 2012).

Hukukun üstünlüğünün hakim olduğu yönetimlerde adaletin sağlanması için ülkenin adli sisteminin işlerliği oldukça önemlidir. Tarih itibariyle Türk devletleri önceleri yargı ve yürütmeyi hükümdarın elindeki bir güç olarak benimsemiş (örneğin Hun, Göktürk ve Uygur Devletleri gibi), sonrasında yargı hükümdarın belirlediği kadılık, Divan-ı Humayun gibi müesseselere bırakılmıştır. Tanzimat döneminde 1840 tarihli Ceza Kanunu’nu uygulamak üzere önce İstanbul’da sonra tüm eyalet merkezlerinde “Meclis-i Tahkikat” adlı bir yargı makamı kurulmuştur. Modern mahkeme yapısına gidişi ifade eden bu gelişmeyi şer’iyye mahkemelerinin yargı alanı dışında kurulan nizamiye mahkemeleri takip etmiştir. Adli teşkilatta önemli bir işlevi olan Meclis-i Vâlâ-yı Ahkâm-ı Adliyye ise kanun ve nizamnameleri hazırlamakta ve Temyiz mahkemesi görevini de yerine getirmekteydi. Bu meclis 1868 yılında kaldırılarak yerine Şurâyı Devlet (Danıştay) ve Divân-ı Ahkâm-ı Adliye (Yargıtay) kurulmuştur. 1879 tarihli ilk nizamname Teşkilat-ı Mehakim Kanunu ile Adalet Bakanlığı’nın teşkilat yapısı ortaya çıkmış, sevcılık, adliye müfettişliği, noterlik gibi yapıların ilk halleri oluşturulmuştur. Avukatlık kurumu ise 1875’te sistemimize dahil olmuştur. Türkiye Büyük Millet Meclisi’nin kuruluşundan hemen sonra çıkartılan 3 Mayıs 1920 tarih ve 3 sayılı Türkiye Büyük Millet Meclisi İcra Vekillerinin Suret-i İntihabına Dair Kanun’un 1 inci maddesi ile Adliye ve Mezahip Vekâleti adıyla bugünkü Adalet Bakanlığının (ilk yıllarda Adliye Vekâleti veya Umur-i Adliye adı ile anılmış) temeli atılmıştır. 7 Haziran 1920 tarihinde kabul edilen 4

sayılı Kanun ile merkezi Sivas'ta olmak üzere bugünkü Yargıtay'ın Cumhuriyet tarihindeki ilk şekli olan Temyiz Heyeti oluşturulmuştur. Bugünkü Danıştay 1925' de yeniden kurularak bağımsız bir mahkeme niteliğiyle 1927 tarihinden itibaren çalışmaya başlamıştır. 1924 Anayasası, bütün Devlet faaliyetlerini Meclisin yetkisi dâhilinde kabul etmekle birlikte, bağımsız bir adliye olmadıkça kanunların uygulanamayacağını dikkate alarak, adliye işini bağımsız mahkemelere vermiştir. Türkiye Barolar Birliği ise 7 Temmuz 1969 tarihinde yürürlüğe giren 1136 sayılı Avukatlık Kanunu ile kurulmuştur. Anayasa Mahkemesi 1961 Anayasası ile kurulmuştur (Adalet Bakanlığı Stratejik Planı, 2015-2019).

Türkiye'de adli sistem yargı ve infaz için ayrı ayrı yapılanmıştır. Yargı sistemi mahkemeler ve üst mahkemelerden oluşan bağımsız kurumlardan oluşur. İnfaz sistemi ise Adalet Bakanlığı'na bağlı kurum ve kuruluşlardan oluşur (Bakınız Şekil 1).

1.1.1. Yargı Sistemi

Türk yargı sistemi Anayasa yargısı, idari yargı, askeri ceza yargısı ve adli yargı olarak dört kola ayrılmıştır. Anayasa Mahkemesi, Danıştay, Yargıtay, Uyuşmazlık Mahkemesi, Askeri Yargıtay ve Askeri Yüksek İdare Mahkemesi olmak üzere altı adet Yüksek Mahkeme bulunmaktadır. Ayrıca Hakimler ve Savcılar Kurulu, Yüksek Seçim Kurulu ve Sayıştay da yargı sistemi içerisinde yer almaktadır. Bu kuruluşlar kendi alanlarında bağımsız ve diğerlerinin alanlarına karışmamaktadırlar (Süren, 2009).

Ülkemizde 92 Adliye (adli ve idari yargı ilk derece mahkemelerini başsavcılıkları barındırır), 11 Bölge Adliye Mahkemesi, 7 Bölge İdare Mahkemesi bulunmaktadır (<http://www.adalet.gov.tr/baglantilar/IdariYargiBirimleri/index.html>).

a) Adli Yargı: Diğer yargı kolları dışında kalan tüm yargısal faaliyetleri kapsar. Savcılıklar, Ceza Mahkemeleri (Sulh ceza, Asliye ceza, Ağır Ceza), Hukuk Mahkemeleri (medeni hukuk, asliye hukuk) Özel Mahkemeler (Asliye ticaret mahkemesi, İş mahkemeleri, Aile mahkemeleri,

Çocuk mahkemeleri, Tüketici mahkemeleri ve Deniz ihtisas mahkemeleri, Fikri ve Sınai Hakları Ceza Mahkemesi), İstinaf (Bölge Adliye) Mahkemeleri ve Yargıtay.

b) İdari Yargı: İdari makamların kamu hukuku alanındaki faaliyetlerinden doğan uyuşmazlıkları değerlendirir. Askeri Yüksek İdare Mahkemeleri, İdare mahkemeleri ve Vergi mahkemeleri, Bölge İdare Mahkemeleri, Danıştay.

c) Askeri Ceza Yargısı: Askeri mahkemelerin askeri ceza hukuku alanındaki yargısal faaliyetlerini düzenler. Askeri ceza mahkemesi ve Askeri Yargıtay.

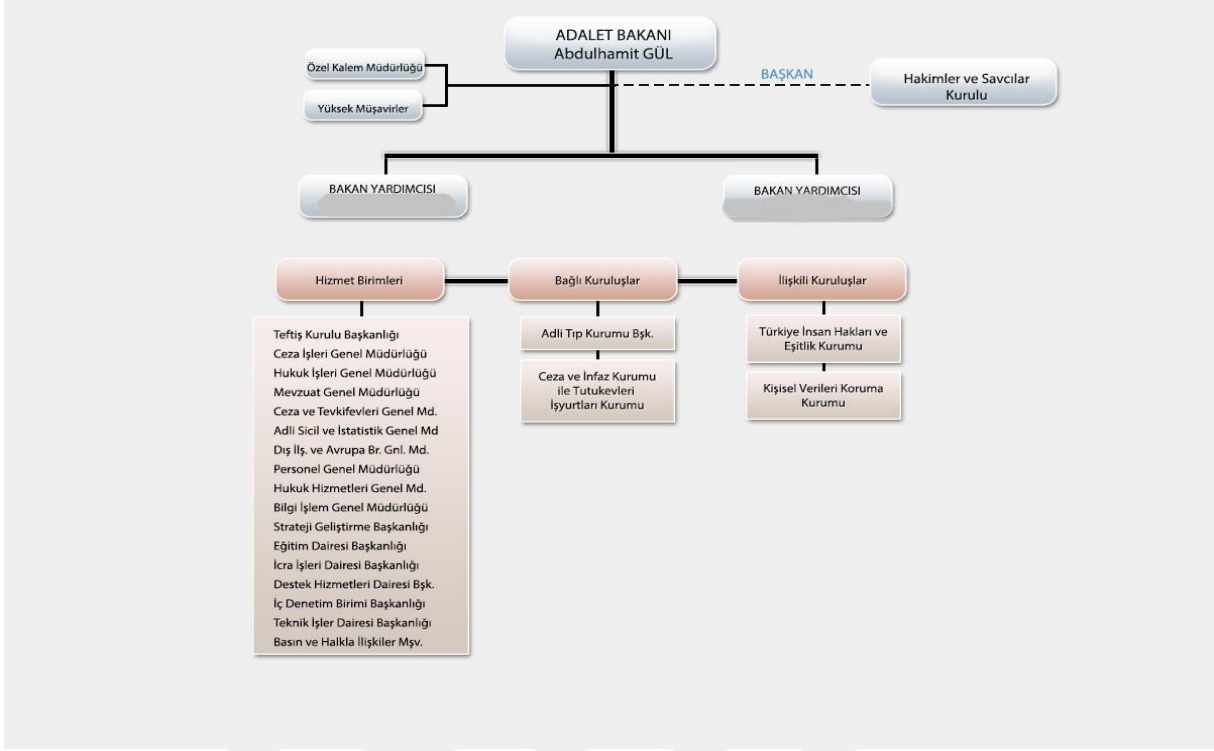
d) Anayasa Yargısı: Bir kanun hükmünün Anayasaya aykırı olup olmadığını değerlendirir. Anayasa Mahkemesi.

Türkiye’de 08.08.2018 tarihi itibariyle çalışan 12.006 hakim ve 5161 savcı olduğu anlaşılmıştır (<http://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/5d7f48c3-7f89-4c3d-afc2-03923e3db661.pdf>).

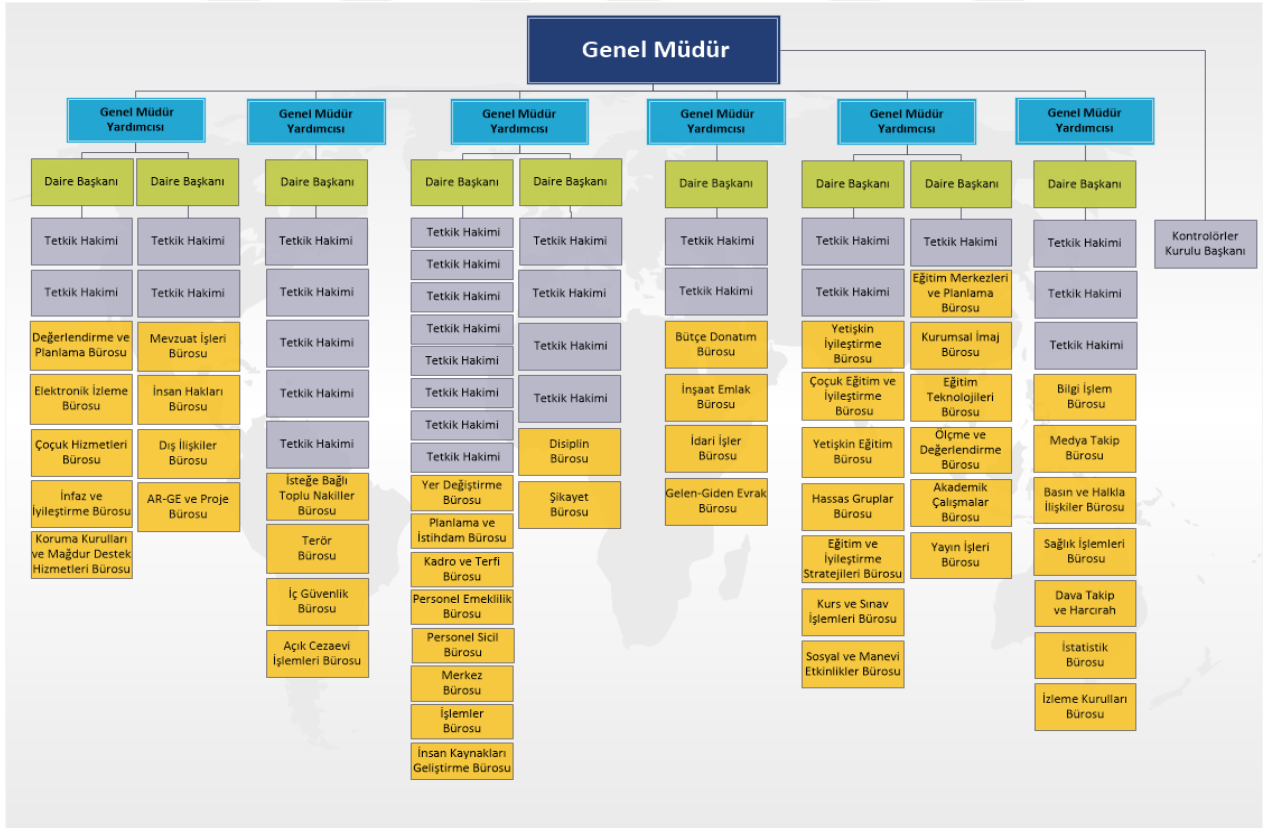
2017 yılı istatistiklerine göre adliyelerde (müdür, avukat, zabıt katibi, sosyal çalışma görevlisi gibi) yaklaşık 165 bin kişi çalışmaktadır. 161433 kişi çalışmaktadır. (http://www.adliscil.adalet.gov.tr/istatistik_2017/istatistik2017.pdf).

1.1.2. İnfaz Sistemi

Yargılama süreci sonrasında, yargılamaya esas olan konu hakkında bir karar verilir ve bu karar infaz edilir. Türkiye’deki infaz süreci Adalet Bakanlığı bünyesindeki Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü’ne bağlı kurumlarda ya da bunların denetiminde gerçekleştirilir (Bakınız Şekil 2).



Şekil 1: Adalet Bakanlığı Teşkilat Şeması (<https://www.adalet.gov.tr/Bakanlik/TeskilatYapisi/>)



Şekil 2: Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması (<http://www.cte.adalet.gov.tr/>)

Ülkemizde 1858 yılındaki yasalarla kürek cezası, kalebentlik ve hapis cezası resmileşmiştir. 1 Temmuz 1926 tarihli Türk Ceza Kanunu ile ceza infaz kurumlarının idaresi İçişleri Bakanlığı'ndan Adalet Bakanlığı'na verilmiştir. 1941 tarihli Ceza ve Tevkifevleri Nizamnamesi ile de yaş küçüklüğü, kadınlara özgü cezaevi gibi düzenlemeler yapılmıştır (Işıқтаç, 2016).

Ülkemiz, 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun'un 2004 yılında yürürlüğe girmesiyle infaz rejiminde önemli değişiklikler olmuştur. Ayrıca 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu ve 5402 sayılı Denetimli Serbestlik Hizmetleri Kanunu'nun yürürlüğe girmesi infaz rejiminin iyileştirmeye yönelmesi konusunda önemli aşamalar kaydetmesini sağlamıştır. 5275 sayılı kanuna göre infazda temel amaç;

“Madde 3- (1) Ceza ve güvenlik tedbirlerinin infazı ile ulaşılmak istenilen temel amaç, öncelikle genel ve özel önlemeyi sağlamak, bu maksatla hükümlünün yeniden suç işlemesini engelleyici etkenleri güçlendirmek, toplumu suça karşı korumak, hükümlünün; yeniden sosyalleşmesini teşvik etmek, üretken ve kanunlara, nizamla ve toplumsal kurallara saygılı, sorumluluk taşıyan bir yaşam biçimine uyumunu kolaylaştırmaktır.”

4681 sayılı “Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri İzleme Kurulu Kanunu” ile de İnfaz Hakimlikleri ve İzleme Kurulları oluşturulmuştur. Böylece hükümlü ve tutukluların haklarının hem yargı hem sivil toplum tarafından korunması ve izlenmesi sağlanmıştır (Işıқтаç, 2016).

Türkiye’de 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’na göre suç teşkil eden davranışta bulunan kişiler hakkında cezaya ya da güvenlik tedbirine hükmedilebilir.

Cezalar: Suç karşılığında uygulanan yaptırım olarak cezalar, hapis (ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası, müebbet hapis cezası, süreli hapis cezası) ve adli para cezalarıdır.

Güvenlik Tedbirleri: Belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılma, eşya müsaderesi, kazanç müsaderesi, çocuklara özgü güvenlik tedbirleri, akıl hastalarına özgü güvenlik tedbirleri, suçta tekerrür ve özel tehlikeli suçlular, sınır dışı edilme, tüzel kişiler hakkında güvenlik tedbirleri.

Yargının verdiği ceza ya da güvenlik tedbirlerinin infaz edildiği kuruluşlar ise ceza infaz kurumları, tutukevleri, çocuk eğitim evleri ve denetimli serbestlik müdürlükleridir.

Türkiye’de hapis cezaları ceza infaz kurumlarında, tedbirler ve ertelenen, salıverilen veya haklarında hapis cezası dışında herhangi bir tedbire hükmedilen hükümlülerin infazı denetimli serbestlik müdürlüklerince gerçekleştirilir.

Ceza İnfaz Kurumları: Tutuklanan veya hürriyeti bağlayıcı cezaya mahkum olan kişilerin barındırılmaları için özel güvenlik tedbirleri ile korunan, infaz rejimine ve kalacak kişilerin suç türüne göre yapısal farklılıkları olan kamu hizmet binalarıdır (Işıқтаç, 2016). Türkiye’de toplamda 459 ceza infaz kurumu bulunmaktadır (<http://www.cte.adalet.gov.tr/#>).

a) Açık ceza infaz kurumları: güvenlik açısından infaz ve koruma memurlarının gözetim ve denetimi altında olunan, kısa süreli hapis cezası bulunan ya da cezasının bir kısmını kapalı ceza infaz kurumunda geçirerek iyi hal kazanan hükümlülerin bulunduğu ceza infaz kurumlarıdır. Hükümlüler günlük ücret karşılığında bir işte çalışır, zaman zaman izin alarak ailelerinin yanlarına gidebilir. İnfazda amaç meslek edinmelerini sağlamak, topluma uyum konusunda aşamalı olarak hazırlamaktır. Ziyaret ve telefon (sabit hat) ile görüşme hakları daha geniştir. Türkiye’de 75 adet erkek, 8 adet kadın açık ceza infaz kurumu bulunmaktadır.

b) Yarı-açık ceza infaz kurumları: Kapalı ceza infaz kurumlarına bağlı olarak görülen, güvenlik açısından açık kurumlara göre daha dar ve kapalı ceza infaz kurumlarına göre daha geniş imkanlara sahiptir. Hükümlüler, çalışabilecek durumda ise günlük ücret karşılığı çalışır, izin ve iletişim hakları geniştir. Türkiye’de 64 adet yarı açık (bağlı açık) kapalı ceza infaz kurumu bulunmaktadır.

c) Kapalı ceza infaz kurumları: Elektronik, mekanik ve güvenlik anlamında yoğun önlemlerin olduğu kurumlardır. Kurumların iç güvenliği kurum idaresi ve infaz ve koruma memurları tarafından, dış güvenliği ise jandarma birliği tarafından sağlanmaktadır. Ziyaret, telefonla iletişim olanakları daha kısıtlıdır. Odaların biçimi, infaz edilen suçların türüne göre isimleri

değişmektedir. Bunlar A, A1, A2, A3, B, C, D, E, F, H, K1, K2, L, M, R (Rehabilitasyon amaçlı), T ve yüksek güvenlikli ceza infaz kurumları bulunmaktadır. Ayrıca Kadın kapalı (9 adet) ve çocuk kapalı ceza infaz kurumları (7 adet) bulunmaktadır. Kadınlara ve çocuklara özgü kurum bulunmayan illerde diğer kapalı ceza infaz kurumlarının belli bölümleri çocuk ve kadınlara ayrılır. Ülkemizde tutukluluk için ayrı bir kurum olmadığına kapalı ceza infaz kurumlarında tutukluluk süresi geçirilir. Hükümlü ve tutuklular ayrı oda-koşullarda barınır. Ülkemizde 306 adet kapalı ceza infaz kurumu bulunmaktadır.

d) Çocuk eğitim evi: Bu kurumlarda suça sürüklendiklerinde 12 ila 18 yaşları arasında bulunan ve infaza başladığında 18 yaşını doldurmamış hükümlü çocuklar barındırılmaktadır. 18 yaşını doldurup da buldukları kurumda herhangi bir eğitim kurumuna devam eden çocukların, kurum idaresinin de uygun görmesi şartıyla devam ettikleri eğitim programlarını tamamlayabilmeleri açısından 21 yaşına kadar kalmalarına müsaade edilebilmektedir. Revir, sinema, konferans salonu, müstakil yemekhane, yatakhane, tam teşekküllü mutfak soğuk hava deposu, bulaşıkhanesi, çamaşırhanesi, berber, kütüphane, spor alanları ve iş atölyeleri mevcuttur. Türkiye’de toplam 6 adet çocuk eğitim evi mevcuttur.

Denetimli Serbestlik Müdürlükleri: Denetimli serbestlik; mahkemece belirtilen koşullar ve süre içinde, denetim ve denetleme planı doğrultusunda şüpheli, sanık veya hükümlünün toplumla bütünleşmesi açısından ihtiyaç duyduğu her türlü hizmet, program ve kaynakların sağlandığı toplum temelli bir uygulamayı" ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle denetimli serbestlik, hükümlülerin suç işlemesine neden olan davranışlarının düzeltilerek, tekrar suç işlemelerinin önlenmesi, ceza infaz kurumundan salıverilen hükümlülerin takip edilmesi, madde bağımlılarının rehabilitasyonu, mağdurların uğradıkları zararın giderilmesi ve bu yolla toplumun korunmasıdır (<http://www.cte-ds.adalet.gov.tr/>).

5275 sayılı kanuna göre “cezaları ertelenen, salıverilen veya haklarında hapis cezası dışında herhangi bir tedbire hükmedilen hükümlülerin toplum içinde izlenmesi, iyileştirilmesi,

psikososyal problemlerinin çözülmesi, salıverme sonrası korunması ve yargılanan kişiler hakkında sosyal araştırma raporlarının düzenlenmesi ve mağdurun korunması gibi görevleri yerine getirmek üzere denetimli serbestlik müdürlükleri kurulur. Ağır ceza mahkemelerinin bulunduğu her il/ilçede bulunması gereken müdürlüklerden ülkemizde 139 adet bulunmaktadır. İnfaz sistemi cezaların uygun biçimde yerine getirilebilmesi, mağdur ve hükümlü-tutukluların haklarının korunabilmesi adına güçlü olmalıdır. Sistemin işlerliğinde çalışanların rolü oldukça büyüktür. Ülkemizde infaz sistemi içerisinde, denetimli serbestlik müdürlükleri ve ceza infaz kurumlarında çalışan 61.671 kişi bulunmaktadır (<http://www.cte.adalet.gov.tr/>).

1.2. Adil Dünya İnancı (Just World Belief/ Just in a World Belief)

Adil dünya inancı kişinin yaşamını tahmin edilebilir ve yaşanabilir kılmasını sağlayan, kişinin kendisini çevresine göre yönlendirmesini sağlayan bir varsayım, sanıdır. Kişinin plan yapabilmesi, isteklerini elde edebilmesi, zorlu yaşam olayları ile başa çıkabilmesini sağlayan bir düşünce biçimidir (Lerner 1980).

İnsanların herhangi bir olay karşısında “meli/malı” şeklinde yaptıkları değerlendirmeler, çevrelerine karşı verdikleri doğal ve kaçınılmaz tepkilerdir. Kişi yaşam olaylarıyla bu inancı pekiştirir. Yaşamlarını “doğru” biçimde yaşamak isterler. Kendi zihinlerinde kurdukları bu inanç biçimini ihlal edecek olaylar ortaya çıktığında ise kızgın, sarsılmış hissederler. Lerner (1980)’e göre insanlar adil dünya inancını kendileri geliştirir. Adil bir dünyada insan eğer arzu ettiği bir sonuca ulaşmak, onu elde etmek istiyorsa ona uygun ön koşulları yerine getirmelidir. Kişi hak ettiğini düşündüğü şeyi arzular, ön koşulları yerine getirir ve sonunda arzu ettiği sonuca ulaşamaz ya da daha az değerli bir sonuca ulaşırsa hak ettiğini almadığını düşünür. Çoğunlukla uygun ön koşullar sosyal/toplumsal olarak belirlenmiştir. İnsanların x sonucunu elde edip y sonucundan kaçınmaları için gerekli önkoşullar toplumsal kurallara göre oluşur. Çoğunlukla toplumlarda insanların bir şeyleri hak etmeleri iki koşula bağlıdır: davranışları ve

kişisel özellikleri. Eğer bir kişi yeterince hazırlanmamış, gerekli önlemleri almamış ise olayın başarısızlıkla sonuçlanması kaçınılmazdır. Eğer bir kişi belli bir sosyal sınıfa mensupsa, ya da yakışıklı, zengin, kibar, zeki gibi kişisel özelliklere sahipse arzuladığını alma hakkına sahiptir. (Lerner, 1980)

Piaget'nin hemen gelen adalet (immanent justice) kavramı adil dünya inancının küçük yaştaki çocuklarda da görülebildiğine işaret eder. Buna göre çocuklar yanlış bir şey yaptıklarında otomatik olarak cezanın da geleceğine inanırlar ve yanlış bir şey yaptıklarında hem ebeveynlerinin kendilerini cezalandırmasını beklerler hem de bu sürece katkıda bulunurlar. Ancak sosyalleşme süreci ve büyümeyle birlikte bu inanç hızlı ya da yavaş biçimde aşılabilir (Rubin ve Peplau, 1975, akt; Lerner, 1980).

Kişinin adil dünya inancı kültürün normlarını yansıtır. Toplumda sınıfsal statüler, ilişkiden kaynaklanan statüler (ebeveyn-çocuk, patron-çalışan, hakim-suçlu gibi), benzer ve farklı özelliklere sahip olarak iç grup dış grup ayrımı, din gibi bir çok etken bu inancı şekillendirmektedir (Lerner, 1980). Lerner ve Miller (1975):

“İnsanlar genellikle hak ettiklerini alabilecekleri bir dünyada yaşadıklarına inanmak ister. Bu düşünce kişinin fiziksel ve sosyal çevresinin düzenli ve stabil algılamasına olanak verir. Böyle bir inancın olmaması kişinin uzun vadeli amaçlarına uygun davranmasını ya da günlük sosyal yaşamını sürdürmesini zorlaştırabilir. Bu inancın kişiye yaşama uyum sağlayıcı bir işlev vermesi sebebiyle insanlar bu inançtan vazgeçmeye ya da dünyanın onların algıladıkları kadar adil ya da düzenli olmadığı yönündeki bulgulara inanmakta gönülsüzdürler (Lerner ve Miller 1975; s.1030-1031)”.

Adil dünya inancının kişinin strese karşı bir tampon görevi gördüğü ve amaçlarına ulaşmasını sağlayan kişisel bir güç kaynağı olduğu yönünde bulgular mevcuttur (Dalbert, 1998; Tomaka ve Blascovich, 1994).

Adil dünya inancı çoğunlukla sabit ve çevresel etmenlerden kolaylıkla etkilenmeyen bir yapıya sahiptir. Çoğu araştırma adil dünya inancındaki değişimlerin yalnızca işsizlik, mahkum olma ya da savaş kurbanı olma gibi ciddi ve kalıcı yaşam olaylarına tepki olarak meydana geldiğini ortaya koymaktadır (Cubela ve Adoric, 2004; Fasel ve Spini, 2010; Otto ve Dalbert, 2005; Furnham, 2003).

1.2.1. Kişisel Ve Genel Adil Dünya İnancı

Adil dünya inancının genel adil dünya inancı ve kişisel adil dünya inancı olarak iki biçim aldığı ifade edilmektedir. Dünyanın kişinin kendisine ne kadar adil davrandığı düşüncesi kişisel adil dünya inancını, diğerlerine karşı ne kadar adil davrandığı düşüncesi ise genel adil dünya inancını oluşturur (Lerner ve Miller, 1978; Hafer ve Olson, 1993; Dalbert, 1999). Kişisel ve genel adil dünya inancı ilişkili olsa da aslında farklı durumları temsil eder. İki inancın bağımsız ve farklı etkileri vardır. (Johnston, Krings, Maggiori, Meier ve Fiori, 2016) Kişinin adaletsizliği kişisel olarak yaşaması durumu daha tehdit edici görmesine ve duruma karşı çıkmasına yol açabilir. Kişisel adil dünya inancının kişinin ruhsal sağlığı ile genel adil dünya inancının ise katı sosyal tutumlarla ilişkili olduğu düşünülmektedir (Kılınç ve Torun, 2011)

Genel adil dünya inancı olumsuz sosyal tutumlara neden olurken kişisel adil dünya inancı kişisel iyi oluş halini destekler. Bazen bu iki inancın zıt etkileri olduğu söylenebilir. Örneğin; tecavüz mağdurlarında kişisel adil dünya inancı bağışlayıcılık ile olumlu yönde ilişkiliyken genel adil dünya inancı ve bağışlayıcılık arasında olumsuz bir ilişki görülmektedir (Strelan ve Sutton, 2011).

Koruyucu ve destekleyici bir yaşam merkezinde yaşayan gençlerin suça karışma niyeti ile kişisel ve genel adil dünya inancı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarında Sutton ve Winnard (2007), genel adil dünya inancı ve suça karışma niyeti ile güçlü biçimde ilişkili olduğunu kişisel adil dünya inancı ile ise olumsuz yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

1.2.2. Adil Dünya İnancını Etkileyen Faktörler

a) Kurbanı Suçlama Eğilimi: Adil dünya inancı ile ilgili yapılan ilk çalışmalarda mağdura yönelik tepkiler üzerinden değerlendirilme yapıldığı belirtilmektedir. Çoğu çalışmada katılımcıların mağdurun kaderinden kişisel olarak etkilenmemiş, mağdur ile karşılaşmamış, mağduriyete neden olan faktörleri ve kişinin olaydan sorumluluk derecesine ilişkin bilgisi olmayan, mağdurla bir tanıdıklığı olmayan kişiler olduğu belirtilmektedir (Furnham, 2003). Montada (1998) adil dünya inancı ve mağduru suçlama arasındaki ilişkinin birçok “mağdur” kategorisi açısından gerçek olduğunu belirtmektedir. Bu mağdur gruplarını; üçüncü dünya ülkelerindeki yoksul insanlar, engelli bireyler, AIDS hastaları, kaza mağdurları, tecavüz mağdurları, kanser hastaları gibi kişiler oluşturmaktadır.

Bazı çalışmalarda kurbanın katılımcıya benzemediği koşullarda katılımcıların adil dünya inancının daha çok kurbanı suçlamaya yönelteceği belirtilmektedir. Çünkü adil dünya inancı kişilerin kendi ilgi ve ihtiyaçlarını kurbanın ya da diğerlerinin ilgi ve ihtiyacından üstün tutma eğilimi ile kendini göstermektedir (Furnham, 2003). Adil dünya inancı ve tecavüze ilişkin atıflara yönelik çalışmalar sıkça yapılmaktadır. Örneğin, Kleinke ve Meyer (1990) adil dünya inancı puanı daha yüksek olan erkeklerin tecavüz mağdurlarına daha negatif atıflarda bulduklarını, kadınlarda ise durumun böyle olmadığını ifade etmişlerdir. Bu durum araştırmacılara göre kadınların kendilerini kurbanla özdeşleştirmesinden ya da başkasının kaderinin kendi kaderini de etkileyebileceği, kendi başına gelebileceği düşüncesinden kaynaklanıyor olabilir (akt; Furnham, 2003).

b) Otorite Yanlısı Olmak: Çalışmalar adil dünya inancı ve otorite yanlısı olma arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (örn. Rubin ve Peplau, 1975; akt; Lerner, 1980). Bu ilişki güce sahip kişilerin (otorite pozisyonundaki) iyi oldukları ve buldukları konumu hak ettiklerine, güce sahip olmayan (otorite konumunda olmayan) kişilerin ise daha az iyi oldukları ve ayrıcalıklı bir konumda olmayı hak etmediklerine yönelik algılandıkları şeklinde

açıklanabilir (Furnham ve Procter, 1989). Lerner (1980) bu yöndeki bir çalışmasında Kanadalı öğrencilerin kendi ülkelerinde yaşayan Amerikalılar (yüksek avantajlı) ile Hintli ve Metislilere (yüksek dezavantajlı) yönelik farklı algılarının olduğunu belirtmiştir. Adil dünya inancı yüksek kişiler dezavantajlı kişilere yönelik daha düşmanca fikirler beyan etmiştir. Adil dünyaya inanan kişilerin otorite yanlısı davranma ve özellikle dış gruba karşı daha düşmanca ve değersizleştirme eğiliminde olabileceklerini ifade etmektedir.

c) Dini inanç: Çoğu batılı din, günahların cezalandırılacağı ve iyiliklerin ödüllendirileceği fikri ile aslında adil dünya inancını yansıtmaktadır. Rubin ve Peplau (1973) adil dünya inancı ve dini inançlar arasında yüksek bir ilişki olduğunu göstermişlerdir. Ancak bazı diğer çalışmalar dinler (Hristiyanlar ve Yahudiler gibi) veya mezhepler (Katolikler ve Protestanlar gibi) arasında da adil dünya inancı düzeyi farklılığı olabildiğini belirtmişlerdir (akt; Furnham ve Gunter, 1984). Dalbert ve Katona-Sallay (1996) Macar ve Almanlar ile Slovakya ve Slovenyalı öğrencileri arasında adil dünya inancı açısından karşılaştırmışlar, adil dünya inancı ile kişinin kendi geçmişinden tatmin olma ve dine inanması arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. Hinduizm, İslam ve Sihizm gibi doğu dinlerinde ise adil dünya inancının din ile ilişkisinde uyruk ve kültürün etkisi gözlenmektedir. Bu nedenle adil dünya inancını çalışırken içsel dini inançlardan daha çok dini inancı etkileyen dışsal faktörleri de incelemek önemli görünmektedir (Furnham ve Procter, 1989).

d) Politik İdeoloji-Muhafazakarlık: Araştırmalar adil dünya inancı ile sosyopolitik ideoloji arasında özellikle muhafazakar/otorite yanlısı sağ görüşlü politikalara destek verme arasında tutarlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymaktadır (Furnham, 2003). Dünyanın adil olduğuna inanan ve yaşanan eşitsizliklere bu inanç çerçevesinde açıklayan kişiler; sosyal adaletsizliğe maruz kalan kişileri değersizleştirme ve yaşadıkları başarısızlıklar için sosyal kurumların yetersizliğinden daha çok kişilerin kendi yetersizliklerine vurgu yapma eğiliminde

olabilmektedirler. Dolayısıyla sosyal düzen değişikliği için daha az çaba ortaya konacaktır (Furnham ve Procter, 1989).

Lambert, Burroughs, ve Chasten (1998) risk algısı üzerinde adil dünya inancı ve sağ kanat yetkeçiliğinin rolünü incelemişlerdir. Çalışmalarında sağ görüşlü yetkeçiliği yüksek kişilerin adil dünya inancı yüksek ise gasp, hepatit, AIDS gibi durumları daha az riskli algıladıklarını ortaya koymuşlardır. Daha az otorite yanlısı kişiler arasında adil dünya inancı risk algısı açısından bir rol oynamamıştır. Araştırmacılara göre bu durum şöyle açıklanabilir; kişiler kendilerini güvende hissettiklerinde risk algıları da doğal olarak düşecektir. Dünyayı tehlikeli bir yer olarak gören kişiler için ise (genellikle otorite yanlısı olanlar) adil dünya inancı risk algısını düşürmek için bir tampon görevi görebilmektedir. Adil dünya inancı olmaksızın otorite yanlısı kişinin koruyucu bir tamponu olmayacak ve durumu daha riskli algılayacaktır. Bu durumda adil dünya inancının kişilerin özellikle işle ilgili stres ve başarısızlıklar gibi olumsuz yaşam olaylarıyla uygun biçimde başa çıkma becerisiyle olumlu bir ilişkide olduğu söylenebilir.

e) Sosyal tutumlar: Adil dünya inancı hipotezine göre bu inanca sahip kişiler yoksulluğa karşı sempatik olmayabilir. Sosyal düzen değişikliği olmadan var olan yollarla dengelenmesi mümkün olmayan insanlar arası eşitsizliklere karşı adil dünya inancı, kişide mağduru küçümseme ve durumu kendi kaderini hak ettiğine dair düşünceye neden olabilir Bazı çalışmalar adil dünya inancı ile yoksulluk ve kadının rolüne ilişkin sosyal tutumlar arasında negatif ilişki olabileceğini ortaya koymaktadır. (akt; Furnham ve Procter, 1989).

Tanaka (1999) adil dünya inancı yüksek kişilerde, bu inanç düşük olan kişilere göre, kendi davranışlarının diğerlerinin davranışlarına göre daha adil olduğunu düşündükleri bir “benmerkezci adalet yanlılığı” olduğunu göstermiştir.

Hafer ve Olson (1993) çalışmalarında adil dünya inancı yüksek olan kadınların işe yönelik daha az memnuniyetsizlik ve buldukları pozisyonu değiştirmeye yönelik daha az davranış

sergileyeceklerini öngörmüşlerdir. Adil dünya inancı çalışan kadınlar arasında atılgan davranışı yordamada varyansın yalnızca %10 unu açıklamıştır. Buna göre adil dünya inancının dezavantajlı insanlar için bile uzun vadede adil biçimde ödülünü alacağı düşüncesiyle harekete geçmemesine gerekçe oluşturabileceği ifade edilmektedir.

f) Demografik değişkenler: Kişinin adil dünya inancını etkileyebilecek en önemli faktörün adaletsizliği kişinin doğrudan yaşaması olarak görülmektedir. Siyahi insanların, kadınların ve düşük gelire sahip kişilerin daha düşük adil dünya inancı düzeyi olacağı tahmin edilmektedir. Çalışmalar cinsiyetin, ırkın, akademik başarı düzeyi, mesleki prestij, gelir düzeyi ve yaşın adil dünya inancı ile ilişkili olabileceğini belirtmektedir (Furham ve Procter, 1989). Smith ve Green (1984)'a göre siyahlar, düşük gelire sahip kişiler daha düşük adil dünya inancı göstermektedir. Yaş sadece kadınlar için adil dünya inancı ile olumlu yönde ilişkili bulunmuştur. Peplau ve Tyler (1975) çalışmasında ise yaş yalnızca erkekler için adil dünya inancı ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur (akt; Lerner, 1980).

Cinsiyet için erkeklerin daha yüksek adil dünya inancına sahip olduğunu (O'Connor, Morrison, McLeod, ve Anderson, 1996) söyleyen çalışmalar olduğu gibi cinsiyetler arası bir fark olmadığını ifade eden çalışmalar (Durm ve Stowers, 1998; akt, Furnham, 2003) da bulunmaktadır.

Witt (1989) kırsal kesimde yaşayan kişilerin şehirde yaşayan kişilere göre daha yüksek adil dünya inancı olduğunu bulmuştur. Bu durum, şehirde yaşayan kişilerin kırsalda yaşayanlara göre kendi hayatları üzerinde daha az kontrolleri olduğunu düşünmelerinden kaynaklanabileceği şeklinde açıklanmaktadır.

Mesleki farklılıkları test eden Mohr ve Luscri (1995) ise sosyal çalışmacıların genel popülasyona göre dünyayı daha az adil görme eğiliminde olduklarını ifade etmişlerdir.

Calhoun ve Cann (1994) siyahi ve beyaz Amerikalıları adil dünya inancı açısından karşılaştırmış, her grubun da kendi dünyalarını diğer insanlara göre daha adil algıladıklarını

bulmuşlardır. Avrupalı Amerikalılar, Afrikalı Amerikalılara göre kendi dünyalarını daha adil algılamakta ancak dünyanın eskiden daha güvenli daha tahmin edilebilir olduğunu ifade ettiklerini belirtmişlerdir.

Furnham (1984), Güney Afrikalı beyaz öğrencilerin İngiliz yaşlılarına göre daha yüksek adil dünya inancı düzeyine sahip olduklarını rapor etmiştir. Mahler, Greenberg ve Hayashi (1981) ise çalışmalarında Japon öğrencilerin Amerikalı öğrencilere göre daha düşük adil dünya inancı sergilediklerini belirtmektedir.

1.2.3. Adil Dünya İnancı Ve Başa Çıkma Becerisi

Dalbert (2001)'a göre adil dünya inancı kişinin adalet duygusu için gerekli bir koşuldur ve zihinsel sağlık için uyum sağlayıcı etkileri vardır. Her ne kadar adil dünya inancı mağduru değersizleştirme algısı ile anılıyor ve sosyal olarak istenmeyen ve politik olarak doğru olmayan bir yönü olduğu tartışılıyorsa da mevcut çalışmalar adil dünya inancının ne kadar uyum sağlayıcı ve sağlıklı olabileceğini göstermektedir. Lipkus, Dalbert ve Siegler (1996) çalışmalarında büyük beş kişilik özelliğinden bağımsız olarak adil dünya inancının hem yaşam doyumu hem de sağlıklı olmayı yordadığını ortaya koymuşlardır. Ritter, Benson ve Snyder (1990) ise adil dünya inancı ve depresif duygu durumunun negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

Dalbert (1998) adil dünya inancının şu dört neden dolayı oldukça işlevsel olduğunu vurgulamaktadır;

- Adil dünya inancı kişinin yaşamının gidişatı hakkındaki algısını ve yeniden yaşamını yapılandırmasını etkiler. Örneğin; iç grup yanlılığı kişinin grubu içerisindeki eşitsizlik ve ayrımcılığı daha fazla yadsımaya neden olur.
- Adil dünya inancı kişinin sosyal etkileşimlerinde rehberlik eder. Örneğin; adil dünya inancına sahip kişiler ileride kendilerinin de ödüllendirileceğini düşünerek daha çok insanlara yardım etme eğilimi içinde olurlar.

- Adil dünya inancı kişinin günlük yaşam olaylarıyla başa çıkabilmesini sağlayan dengeleyici bir güçtür. Kişinin depresyona girme ya da diğer stresle tetiklenen hastalıklara yakalanma olasılığını düşürür.
- Adil dünya inancı mağdurların adil olmayan kader anlayışıyla başa çıkmasına yardım eder. Adil dünya inancına sahip mağdurlar bu inanca sahip olmayanlara göre travmatik olaylar sonrasında daha iyi oluş hali sergiledikleri görülmüştür (akt; Furnham, 2003).

Dalbert (1998)'a göre adil dünya inancı, mağdur olan ve olmayanlarda yaşam doyumu ile pozitif yönde ilişki ortaya koyar; bu kişiler kişisel bir başa çıkma kaynağına sahiptir. Adil dünya inancı mağdurların zorlu deneyimlere sebep olabilecek “neden ben?” sorusunu sürekli sormalarından korur. Ona göre adil dünya inancı kişilere farklı başa çıkma mekanizmaları sağlayan kişisel bir kaynaktır.

Adil dünya inancının özellikle stresle başa çıkma konusunda önemli bir rolü olduğunu ortaya koyan çalışmalar vardır. Tomaka ve Blascovich (1994)'a göre adil dünya inancı teorisi kişilere hem davranışsal hem bilişsel başa çıkma metotları sunar. Kendini bildirim şeklinde kayıt altına alınan bir deneyde; psikolojik ve davranışsal (görev performansı) sonuçları şu şekilde varsayımda bulunmuşlardır;

Adil dünya inancı yüksek kişiler, adil dünya inancı düşük olan kişilere göre (a) stresli görevleri tehditten daha çok bir meydan okuma/zorluk şeklinde değerlendireceklerdir (b) zorlu görevle uyumlu psikolojik tepkiler sergileyeceklerdir (c) görevi yerine getirirken daha az kişisel stres göstereceklerdir (d) görevi daha iyi yerine getireceklerdir. Çalışma sonunda varsayımları doğrulandığını ve adil dünya inancının bir dizi stres ilişkili süreçte duygusal stresi tamponlama, kişinin fiziksel sağlığını koruma, başarıya motivasyonu geliştirme yönünden kişileri etkilediğini ifade etmişlerdir

1.2.4. İş Yaşantısı Ve Adil Dünya İnancı

Adil dünya inancının iş yaşantısı üzerindeki etkileri üzerine yapılan ilk çalışmalar olumlu sonuçlarla (kurumsal bağlılık ve tükenmişliği azaltma etkileri gibi) ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (örn; Dalbert, 2007). Ayrıca kişisel adil dünya inancının iş yaşamındaki farklı durumlarda kişinin iyi oluş halini güçlendiren ve uyum sağlamasını sağlayan kişisel bir güç olduğu belirtilmektedir. Kişisel adil dünya inancı iyimserlik, güven ve iş yeri zorbalığı karşısındaki depresyonu azaltma gibi yönleriyle iş yaşantısındaki uyum ile ilişkili bulunmaktadır (Cubela, Adoric ve Kvartuc, 2007). Başka bir çalışmada kişisel adil dünya inancı ile örgüte bağlılık ve iş performansı arasında olumlu yönde, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve işten ayrılma niyeti ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur (Otto ve Schmidt, 2007). Kişisel adil dünya inancı kurum içi adalet algısını güçlendirir. Dolayısıyla iş yerindeki iyi oluş halini olumlu yönde etkilemektedir. Kurum içi adalet algısı iş doyumunu, iş stresini azaltma gibi iş yaşantısında olumlu sonuçlar yaşamayı yordayan önemli bir belirleyicidir. Kurum içi adalet algısı ve iş doyumunu, kişinin iş yerindeki beklentiler ve belirsizliklerle daha iyi başa çıkmasında insanlara yardımcı olması bakımından ilişkili görülmektedir. (Proost, Verboon, ve Ruysseveldt, 2015).

İş yaşantısında adalet oldukça önemli bir faktördür. Johnston, Krings, Maggiori, Meier ve Fiori, 2016) adil dünya inancını kişinin iş yaşamındaki sağlığı ve iyi oluş hali için önemli bir kişisel kaynak olarak görmektedir. Kişisel adil dünya inancı kurum içi adalet algısını sonrasında da iş yerindeki iyi oluş halini etkiler. Bu durum genel adil dünya inancı için söylenememektedir. İsviçre’de çalışanlarla iki zamanlı ölçümlü bir çalışma yapmışlardır. İlk ölçümde tüm kurum içi adalet algısını değerlendirmişler ve ikinci ölçümde bu algının iş doyumunu arttırıp arttırmadığını incelemişlerdir. Kişisel adil dünya inancının kurum içi adalet algısını düzenleyen ve kişilere iş yaşamındaki zorluklara karşı önemli bir kişisel destek sağlayan bir yönü olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca araştırmacılar kişisel adil dünya inancının, kurum içi adalet algısını

etkileyerek dolaylı olarak iş doyumunu da etkileyeceğini ön görmüşler ve 1 yıllık bu süreç sonrasında yaptıkları ölçümle hipotezleri doğrulanmıştır.

Hukuk pratiğinde rol sahibi olan avukatlar, savcılar, hakimler adliye personeli ve cezaevi çalışanları gibi aktörlerin de, ağırlıklı olarak, hukuku, adeta insanlar, gruplar, sınıflar ve kültürler üstü bir alan olarak algılamaktadır. Bu bağlamda hukuku uygulamakla görevli kişilerin bakış açısı, örgüt iklimi ve zihniyeti hukukun işleyişinde önemli bir role sahiptir (Yüksel, 2012). Adil dünya inancının hukuk pratiğinde rol sahibi meslek elemanları açısından önemli bir değişken olduğu düşünülmektedir. Ancak bu konuda yapılan çalışma sayısının sınırlı olduğu gözlenmiştir. Ülkemizde Ünlü-Çeber (2016) Ankara Barosu'na bağlı avukat ve stajyer avukatların özyeterliliklerinin iş ve yaşam doyumunu ile ilişkisinde adil dünya inancının aracı etkisini araştırmış ve bu yönde bir etki rapor etmiştir. Değişkenler arasında ise ayrı ayrı pozitif yönde ilişkiler mevcuttur.

1.3. Tükenmişlik (Burnout)

Günümüzde sıklıkla adını duyduğumuz bir kavram olan “tükenmişlik” 1970’li yıllarda görgül araştırmalarla Amerika’da tanımlanmaya başlamıştır. Bu alandaki ilk çalışmalar insana yönelik hizmetlerde ve sağlık alanında çalışanların deneyimleri temelinde gerçekleştirilmiştir. Alternatif sağlık bakım merkezinde çalışan bir psikiyatrist olan Freudenberger (1974) işyerindeki duygulara yönelik çalışan sosyal psikolog Maslach (1976) tarafından ilk çalışmalar yapılmıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Freudenberger (1974) New York’da “St Mark’s Free Clinic” isimli madde bağımlıları ile evsizlere gönüllü hizmet veren bakım merkezinde çalışmaktaydı. Kronik madde kötüye kullananlarda görülen yıkıcı etkilere halk arasında söylenen terimden yola çıkarak “tükenmişlik” terimini belirlemiştir. Bu terimi gönüllüler arasında görülen artan duygusal tükenme, motivasyon kaybı ve azalan bağlılık gibi durumları tanımlamak için kullanmıştır (Freudenberger, 1975). Aynı dönemde bağımsız olarak

Maslach ve arkadaşları da Kaliforniya’da insana yönelik hizmet verenlerle yaptığı görüşmeler sırasında bu terimle karşılaşmıştır. Sosyal psikoloji araştırmacısı olarak, bu kişilerin insanlarla çalışırken meydana gelen duygusal uyarılma ile nasıl başa çıktıkları ile ilgilenmektedir. Görüşmelerin sonunda çalışanların çoğunlukla duygusal olarak tükenme hissettiklerini, hastaları ya da danışanları hakkında olumsuz algı ve duygu geliştirdiklerini ve bu duygusal karmaşanın sonucu olarak işlerinde performanslarına ilişkin stresli hissettiklerini öğrenmiştir (akt; Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2008).

1970’li yıllarda tükenmişliğin semptomları, kişilerin zihinsel sağlığına olan etkisi, çalışılan kuruma ve hizmet alanlara etkisi daha çok betimleyici çalışmalarla, alan çalışmaları ve görüşmelerle anlaşılmaya çalışılmıştır. Tükenmişlik sorunu iyice ortaya çıktıkça müdahaleye yönelik çalışma gruplarının da yapılmaya başlandığı, bu grupların araştırmacılar için de bilgi kaynağı olduğu ifade edilmektedir (Malakh-Pines, Arinson ve Kafry, 1981; akt Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2008). 1980’li yıllar tükenmişliğin daha geniş gruplar üzerinde ölçüldüğü ve farklı ölçüm metotlarının geliştirildiği yıllar olmuştur. 1990’lı yıllarda ise görgül çalışmalar eğitim ve insani hizmet veren kuruluşların ötesinde farklı meslekler arasında da tükenmişlik değerlendirme yönünde ilerlemiştir. Tükenmişliğin araştırılmasında kurumsal faktörler de araştırılmaya başlanmış ve daha hassas ölçüm araçları geliştirilmiştir. Farklı yapısal modeller kullanarak tükenmişliğin gelişimine katkı sağlayan ya da etkisi olmayan faktörler net biçimde belirlenmeye başlamıştır (Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2008).

Tükenmişlik hem çalışanlar hem danışanlar hem de kurum için oldukça ciddi sonuçlar ortaya çıkartabilir. Bu konuda yapılan ilk çalışmalar (Freudenberger; 1975; Maslach and Jackson, 1978; akt. Maslach ve Jackson, 1981) tükenmişliğin çalışanların sunduğu hizmet ya da ilginin kalitesinde bozulmaya yol açtığını göstermektedir. Tükenmişlik işi başkasına devretme, işe gelmeme ve moral bozukluğunun önemli bir faktörü olarak görülmektedir. Buna ek olarak

tükenmişlik, fiziksel yorgunluk, uykusuzluk, alkol ve madde kullanımında artış, evlilik ve aile problemleri gibi kişisel sorunlar ile de ilişkili görünmektedir (Maslach and Jackson, 1981)

1.3.1. Tükenmişlik Tanımı ve Kavramsallaştırılması

İnsana yönelik hizmetlerin yürütüldüğü yerlerde çalışanlar diğer insanlarla yoğun ilişki içerisinde oldukça fazla vakit geçirirler. Özellikle sağlık hizmetleri, müşteri hizmetleri, öğretmenlik gibi “insanlarla yüz yüze çalışanların, danışan/hasta/öğrenci ile yoğun derecede ilişkide bulunması, zamanla hizmet verdikleri insanlara karşı tutum ve davranışlarında değişikliklere neden olabilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981; Leiter ve Maslach, 1988). Çalışan-hasta/danışan iletişimi, sıklıkla danışanın var olan problemleri (fiziksel, sosyal ve/veya psikolojik) çerçevesinde gerçekleşir, bu nedenle öfke, utanç, korku ya da çaresizlik gibi duygularla yüklüdür. Bu problemlerin çözümü ise her zaman kolay ve açık olmayabileceğinden duruma yönelik belirsizlik ve engellenmişlik de eklenir. Sürekli insanlara bu koşullar altında çalışan yardım profesyonelleri (sağlık çalışanları, öğretmenler vs) için kronik stres duygusal olarak yorucu olabileceği gibi “tükenmişlik” riskini de beraberinde getirir (Maslach ve Jackson, 1981).

Araştırmalar 1970’li yıllarda başlamış, tükenmişlik tanımları da araştırmalar arttıkça farklılaşmıştır. Örneğin Freudenberger (1974) tükenmişlik kavramını; başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanmayan istekler sonucu kişilerin içsel kaynaklarının tükenmesi biçiminde tanımlamıştır. Daha sonra ise “kişinin kendisini bitirmesi, fiziksel ve zihinsel kaynaklarını tüketmesi, kişinin kendisi veya toplumun dayattığı gerçekçi olmayan beklentilerine ulaşmak adına aşırı çaba göstererek tükenmesi” biçiminde tanımını genişletmiştir (Freudenberger ve Richelson, 1980; akt Baduroğlu, 2010).

Pines ve Aronson (1988)’a göre tükenmişlik; “duygusal açıdan dikkat ve emek isteyen şartlar (yüksek beklentiler ve kronik durumsal stres) altında uzun süre kalmaktan kaynaklanan fiziksel,

duygusal ve zihinsel olarak tükenme durumu” olarak tanımlamaktadır. Pines, psiko-dinamik ve varoluşçu perspektifleri meslek seçimi sürecinde etkili olduğunu değerlendirmektedir. Kişiler psiko-dinamik sebeplerle meslek seçimi yaparlar ve bu sebepler kişilerin seçtikleri mesleğe yüksek amaçlar ve beklentiler ile başlamasını sağlamaktadır. Varoluşsal olarak belirlenen bu beklenti ve amaçlar karşılanmadığında tükenmişlik ortaya çıkmaktadır (akt; Aydoğan, 2008). Meier (1983)’ e göre tükenmişlik a) olumlu pekiştireçlerin az, olumsuz sonuçların ise fazla olacağı beklentisi b) var olan olumlu durumlara (terfi gibi) ulaşma konusunda kontrolünün az olması düşüncesi veya c) bu pekiştireçlere ulaşmak için yeterliliğinin olmadığını düşünme ile kendini gösteren tekrarlayan iş deneyimlerinin sonucudur (Meier, 1983).

Carrol ve White (1982) ise tükenmişliği “kişilerin iş yerinde gösterdiği performansın nitelik ve niceliğinde gözlemlenebilir düzeyde azalma olması” şeklinde tanımlamaktadır. Araştırmacılar, tükenmişlik yaşayan insanların baş edebileceklerinden daha fazla stres kaynağına maruz kalmaları sonucu psikolojik, fizyolojik ve sosyal rahatsızlıklar yaşayabilmektedir (akt; Aydoğan, 2008).

Tükenmişliğe yönelik kavramsallaştırma ve tanımlamalar farklı görünse de ortaklaştığı noktalar bulunmaktadır; a) tükenmişlik kişisel düzeyde yaşanmaktadır, b) tükenmişlik duygu, tutum ve beklentileri etkileyerek onlardan etkilenen psikolojik bir yaşantıdır, c) kişisel problemler, rahatsızlıklar ve uyumsuzluklar ortaya çıkarmaktadır, d) araştırmacılar farklı biçimde isimlendirse de ortak olarak “duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan başarı hisse” boyutları vurgulanmaktadır (Aydoğan, 2008).

1.3.2. Tükenmişlik Modelleri

a) Maslach Tükenmişlik Modeli: Maslach (1981) tükenmişliği “insanlara yönelik işlerde çalışan kişilerde oluşan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissini azalması sendromu” olarak tanımlamıştır. Tükenmişlik sendromunun kilit noktası artan duygusal

tükenme duygusudur. Duygusal kaynakları tükendiği için çalışanlar işlerine kendilerini psikolojik düzeyde adayamazlar. Diğer önemli nokta ise kişinin danışanları/hastaları hakkında olumsuz ve kuşku duygu ve tutumlar gelişimine neden olmasıdır. Tükenmişliğin bu iki boyutu bir nebze birbiriyle ilişkilidir; örneğin duygusal tükenme yaşayan bir çalışan danışanlarına olumsuz tepkiler verebilmektedir. Bu derece hissizleşen/duyarsızlaşan çalışanlar, danışanlarının problemlerini karmaşalarını hakkettiklerine yönelik bir algı bile geliştirebilirler (Ryan, 1971; akt; Maslach ve Jacson, 1981), insanlara yönelik hizmetlerde çalışanların danışanlarına yönelik olumsuz tutumlarının yaygınlığına yönelik çalışmalar bulunmaktadır (Wills, 1978). Tükenmişlik sendromunun üçüncü boyutu ise çalışanın kendi performansını olumsuz biçimde değerlendirme eğilimidir. Çalışanlar işlerinde başarıları hakkında doyum almamış ve kendi performansları hakkında mutsuz hissederler.

b) Edelvich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli: Yazarlar tükenmişliğin dört evrede meydana geldiğini ifade ederler. Tükenmişliğin gelişiminde aşırı iş yoğunluğu, çalışma süresinin fazlalığı, ücretin azlığı, başarı sonrası takdir görememe gibi nedenlerin önemli olduğunu savunurlar (Edelvich ve Brodsky, 1980: akt; Hurşitoğlu, 2018). Tükenmişlik aşamaları;

İdealist coşku dönemi: İş yaşamının en önemli parçası görme ve kendisine diğer yaşam alanlarında da katkı sağlamasını bekleme, mesleki beklentilerin fazla olması, işe yönelik motivasyonun üst düzeyde olması, işini en iyi şekilde yapabilmek için enerjiyi maksimum düzeyde harcama, yaptığı iş karşılığında çabalarından dolayı ödül bekleme durumları söz konusudur.

Durağanlaşma Dönemi: Kişi işinin hayatında her şeye yetemediğini görerek işten başka bir şey yapmama durumunun farkına varır, yaptığı işe karşı motivasyonu düşerek işini sorgulamaya başlar. Daha önce işini yaparken kendisini rahatsız etmeyen ya da önemsemediği sorunlardan rahatsızlık duymaya başlar. İlk dönemin tamamen tersi gibidir.

Engellenme Dönemi: Kişi işini, kendisi için anlamını ve sürdürüp sürdüremeyeceğini sorgular. Kişi hem hizmet verdiği kişilerin beklentilerini hem de işten fırsat bulup kendi beklentilerini karşılayamadığı için engellenmiş hisseder. Kişi bu duruma yönelik bir denge kurmaya çalışarak adaptif bir savunma mekanizması geliştirir, ya durumu görmezden gelerek kendisini daha çok işe vermeye çalışır, ya da geri çekilme yaşayarak kendini işe veremez ve mekanikleşir.

Umursamazlık (Apati) Dönemi: Kişi işe yönelik umutsuzluk, duygusal kopma, iş ile ilgili inançlarında azalma, ilgisizlik ve duyarsızlık yaşar ve bunu yaptığı işe, hizmet verdiği kişilere yansıtır. Kişi işten erken çıkma, geç gelme, sık rapor alma, hizmet verilenlerle görüşme ya da hizmet süresini kısaltma eğilimi görülür. Kişi iş ile ilgili olaylara ilgisizdir.

c) Pines ve Aronson Tükenmişlik Modeli: Tükenmişlik, fiziksel, duygusal ve zihinsel bileşenleri olan bir bitkinlik durumudur (Pines ve Aronson, 1988: akt: Pines ve Nunes, 2003). Fiziksel tükenme kişinin enerjisinde azalma, kronik yorgunluk hissetmesi ve hastalıklara karşı bağışıklığının düşmesi, uyku ve yeme düzensizlikleri yaşaması anlamına gelmektedir. Duygusal tükenme, kişinin işiyle ilgili çaresizlik ve ümitsizlik duygularıyla dolu olması, kontrol edilemeyen ağlama hissi ve depresyon belirtileri taşımasıyla kendini göstermektedir. Zihinsel tükenme ise kişinin kendisine, işine ve diğerlerine karşı olumsuz tutum geliştirmesi, işe yönelik yaşanan hayal kırıklıklarının kişinin diğerlerine karşı tutumunu etkilemesidir. Pines ve Aronson işlerine yüksek beklentilerle başlayan ya da işlerini “hayatlarının anlamı” olarak gören kişilerin daha çok tükenmişlik yaşayacağını savunmaktadır. Ona göre yüksek motivasyona sahip kişiler destekleyici, yeteneklerini ortaya çıkarabilecekleri, çatışma ve stresin az olduğu ortamda oldukça başarılı olabilirler. Ancak bu kişiler stres ve hata oranı yüksek, ödülü az olduğu iş ortamlarında kaçınılmaz olarak tükenmişlik yaşarlar (akt; Aydoğan, 2008)

d) Cherniss Tükenmişlik Modeli: Cherniss (1981)’e göre tükenmişlik, stres yaratan durum, strese karşı verilen duygusal tepkiler ve buna yönelik başa çıkma ile kendini gösteren bir süreçtir. Bireyin işinin gerekleri, kendi sahip olduğu kaynakları aştığında stres yaşar. İş

gereklere içsel (örn; öğretmenin öğrencileri için bir sınıf çalışması düzenlemeyi istemesi) ya da dışsal (örn; işverenin belli bir işi süreli olarak tamamlamasını istemesi) gibi olabilir. Kişinin kaynakları da içsel (örn; kendi bilgisi, motivasyon düzeyi) ya da dışsal (örn; işte sahip olunan teknolojik imkanlar) olabilir (Aydoğan, 2008).

Kişi işe yönelik kendi ve işinin gerektirdiği talepler ile kendisindeki kaynaklar arasında bir dengesizlik hisseder ve bu durum stres yaratır. Stres karşısından anksiyete, yorgunluk ve tükenme hisseder. Kişi stresle başa çıkma konusunda içsel ve dışsal kaynaklarından yeterince fayda göremediğinde psikolojik olarak geri çekilme davranışı gösterebilir. Bu geri çekilme davranışı Cherniss (1980) tarafından tükenmişlik olarak tanımlanır. Kişi tükenmişlikle başa çıkma için olumlu ve olumsuz yöntemler geliştirebilir. Kişi motivasyonda azalma sonucu iş ve çalışma arkadaşlarına olumsuz tutumlar, başarı hedefi konusunda azalma, sigara ve alkol kullanımı gibi davranışlarla tükenmişlikle olumsuz biçimde başa çıkmaya çalışabilir. Öte yandan, sürece ilişkin yaşadığı stresi aşabileceğine yönelik kendine güvenerek tükenmişlikle olumlu biçimde başa çıkabilir. Ancak Cherniss(1980), tükenmişlik yaşayan bireylerin iş ile ilgili stresle başa çıkarken olumlu problem çözme yöntemlerinden daha çok olumsuz içsel yöntemleri kullandığını belirtmektedir. Ona göre kişinin tükenmişlik yaşamada iş ve işyerinin özellikleri oldukça önemli bir yere sahiptir. Özellikle bürokratik iş ortamlarında belirsizlik, çatışma ve yardım alamama koşulları kişinin sorun karşısında içsel motivasyon kaynaklarını yetersiz kılar. Bir çalışanın profesyonel yeterlilik ya da işe yönelik psikolojik başarısı gibi içsel talepleri, kişinin işi üzerinde kendi kontrolünün olmadığı ve belirsizliğin hakim olduğu bürokratik ortamlarda daha çok engellenir. Kişi bu ortamda işlevsiz, başarısız, güçsüz hissederek öğrenilmiş çaresizlik yaşar, Öğrenilmiş çaresizlik ise kişinin duygusal iç çekilme, hizmet alanlara yönelik suçlayıcı tutum, umursamazlık gibi tükenmişlik belirtilerine karşı pasif, savunmacı başa çıkma davranışlarına neden olur (Cherniss, 1980: akt; Arı, 2011).

1.3.3. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler:

Tükenmişlik hikayesi Leiter ve Maslach (2003)'e göre şu şekildedir: çalışan heyecan, başarılı olma hedefi gibi olumlu beklentilerle bir işe girer. Zamanla, iş ile ilgili değişimler oldukça, çalışan aşırı yorgunluk, engellenme, öfke, şüphecilik duyguları, başarısızlık ve bir işe yaramadığı hisleri taşımaya başlar. Tükenmişliğin ilk ateşi yanmaya başlamıştır. Kişinin kişisel ve sosyal anlamda işindeki işlevselliği azalır. Bu durum çalışanın kendisine, çalıştığı kuruma ve hizmet verdiği kişilere karşı bedellere neden olur. Bazıları tükenmişlikle başa çıkmak için işten ayrılır, bazıları ise yapabilecekleri en iyi performansı göstermek yerine minimum performansla çalışmaya devam ederler. Ancak hikaye herkes için aynı biçimde ilerlemeyebilir. Tükenmişlik iş ve iş ortamı ile ilgili faktörlerin yanı sıra bireysel faktörlere göre de değişebilmektedir.

1.3.3.1. Tükenmişliği Etkileyen Bireysel Faktörler:

Yaş: Tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalarda yaş ve tükenmişlik düzeyi arasında ilişki bulunmadığına yönelik araştırma bulguları mevcuttur (Örneğin; Budak ve Sürgevil, 2005, Duquette, Kérouac, Sandhu, Ducharme ve Saulnier, 1995). Arı (2011) İstanbul'da yaşayan 112 polis memuru ile yaptığı çalışmasında yaş ve tükenmişlik boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ortaya koymuştur.

Bunun yanı sıra tükenmişlik Maslach (1981)'in tanımında yer alan ve birçok tükenmişlik tanımı için kabul gören duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarıda azalma alt boyutları ve yaş ilişkisi değerlendirildiğinde farklı bulgular ortaya konmaktadır. Örneğin gençlerin yaşlı bireylere göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalmayı daha fazla yaşadığını belirten çalışmalar bulunmaktadır (Lau, Yuen ve Chan, 2005; Rai, 2010). Girgin (1995) 401 öğretmenle yaptığı çalışmasında 30 yaş altındaki öğretmenlerin 50 yaş üzerindeki öğretmenlere göre daha fazla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma yaşadıklarını rapor etmiştir. Araştırmacı bu durumu, çalışanların

zamanla çalışma ortamına uyum sağladığı, yeni alışkanlıklar kazandığı, uyum sağlayanların kendi işlerinde kalırken, uyum sağlamayanların ayrılabilmesini, böylece kurumda kalanların uyum sağlayan yaşlı grup olduğu biçiminde yorumlamıştır. Benzer biçimde Çimen (2000) Türk Silahlı Kuvvetlerinde sağlık personeli olarak çalışan 260 kişiyle gerçekleştirdiği çalışmasında 24 yaş altı ve 25-29 yaş arasındaki personelin, diğer yaş grubundaki personellere göre daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma, kişisel başarı hissinde azalma yaşadıklarını rapor etmişlerdir. Rai (2010) uzun süreli bakım merkezlerinde çalışan 363 kişi ile gerçekleştirdikleri çalışmasında, yalnızca duyarsızlaşma alt boyutu için, gençler ve yaşlılar arasında anlamlı fark olduğunu, daha genç bireylerin daha çok duyarsızlaşma yaşadığını rapor etmiştir.

Cinsiyet: Kadınlar ve erkeklerin tükenmişlik düzeylerine yönelik çalışma bulguları çoğunlukla iki grup arasında tükenmişlik düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunmadığı (Duquette, K rouac, Sandhu, Ducharme ve Saulnier ve 1995; Demirkol, 2006; Aydoğan, 2008; Rai, 2010; Hurşitoğlu, 2018) yönündedir. Kadın ve erkekler arasında fark olduğunu rapor eden çalışmaların sayısı ise daha az görünmektedir. Buna göre bazı çalışmalar kadınların erkeklere göre daha çok duygusal tükenme ve kişisel başarı hissinde azalma yaşadıklarını (Maslach ve Jackson, 1981; Budak ve Sürgevil, 2005; Lau ve ark, 2005), erkeklerin ise daha çok duyarsızlaşma yaşadıklarını (Maslach ve Jackson, 1981, Vredenburgh, Carlozzi ve Stein, 1999) bildirmektedir. Bu farklılığı cinsiyet rolleri ile ilişkilendiren yazarlar ( rn; Budak ve Sürgevil, 2005) bulunmaktadır. Onlara göre kadınlar ilişki kurdukları kişilere karşı daha duyarlıdır ve onlara karşı verdikleri önem, daha çok duygusal tükenme yaşamalarına neden olabilir. Schaufeli ve Greenglass, (2001) ise bazı mesleklerin tercih edilmesinde bile cinsiyet farklılığı olduğunu ( rn; polislerin ve psikiyatristlerin daha çok erkek ve hemşire, sosyal çalışmacı ve danışmanların kadın olması gibi), bu nedenle çalışılan mesleki grubun tükenmişlik ve cinsiyet ilişkisini açıklamada etkili olabileceğini ileri sürmektedir. Yazarlar erkeklerin kadınlara göre daha çok duyarsızlaşma yaşamaları bulgularını yine cinsiyet rolleri ile açıklamaktadır.

Erkeklerin başarısızlık karşısında duygularını bastırma eğilimleri olduğunu ve böylece işe ya da hizmet verdikleri kişilere karşı duyarsızlaşma yaşayarak başa çıkmaya çalıştıklarını düşünmektedirler.

Ülkemizde yapılan çalışmalarda cinsiyet ve tükenmişlik arasındaki ilişki konusunda halen farklı bulgular söz konusudur. Örneğin, Sayıl, Haran, Ölmez, Özgüven-Devrimci (1997) hemşire ve doktorlarla yaptıkları çalışmalarında cinsiyetler arasında tükenmişlik düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmadığını rapor etmişlerdir. Girgin (1995) ise, öğretmenlerle yaptığı çalışmasında kadınlar ve erkekler arasında yalnızca duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir fark bulunduğunu, erkeklerin kadınlara göre daha çok duyarsızlaşma yaşadıklarını rapor etmiştir. Diğer alt boyutlar arasında kadınlar ve erkekler arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Çimen (2000) Türk Silahlı Kuvvetlerinde sağlık personeli olarak çalışanlarla gerçekleştirdiği araştırmasında kadınların erkeklere göre daha fazla duygusal tükenme ve kişisel başarı hissinde azalma yaşadıklarını rapor etmiştir. Duyarsızlaşma boyutu için ise kadın ve erkekler arasında anlamlı bir fark ortaya konmamıştır.

Medeni Durum: Tükenmişlik ve medeni durum ilişkisi incelendiğinde farklı sonuçlar elde edilmektedir. Örneğin bekarların evli ya da boşanmış bireylere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını ortaya koyan çalışmalar (Maslach, Leiter ve Schaufeli, 2001) bulunmaktadır. Benzer şekilde Çimen (2000), öğretmenlerle yaptığı çalışmasında bekarların, boşanmış ve evli bireylere göre duygusal tükenmeyi daha çok yaşadığını, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma boyutu için ise anlamlı bir fark bulunmadığını rapor etmiştir. Farklı olarak, Demirkol (2006) avukatlarla yaptığı çalışmasında ise duygusal tükenme alt boyutu için bekar ve evliler arasında anlamlı bir fark olduğunu, bekarların evlilere göre daha az duygusal tükenme yaşadıklarını bildirmiştir. Bazı çalışmalar ise medeni durum ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunmadığını ortaya koymaktadır (Girgin, 1995, Sayıl, Haran, Ölmez ve

Özgüven, 1997; Vredenburg, Carlozzi ve Stein, 1999; Budak ve Sürgevil, 2005; Sünter, Canbaz, Dabak, Öz, Pekşen, 2006; Aydoğan, 2008; Rai, 2010, Arı, 2011).

Eğitim Durumu: Alanda yapılan çalışmalarda tükenmişlik ve eğitim durumu arasındaki ilişkiye yönelik farklı bulgular sunulmaktadır. Örneğin Aydoğan (2008), 378 ilköğretim okulunda görevli öğretmenle yaptığı çalışmasında eğitim durumu ve tükenmişlik boyutları arasında anlamlı bir fark ortaya koymadığını bildirmiştir. Bu yönde bulgular sunan çalışmalar bulunmaktadır (Leiter, 1991; Şanlı, 2006). Eğitim durumu ve tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkinin farklılaştığı yönünde bulgular da söz konusudur. Örneğin Maslach ve Jackson (1981); eğitim seviyesi yüksek olan müşteri hizmetleri çalışanlarının daha çok duygusal tükenme ve kişisel başarı hissinde azalma yaşadığını, duyarsızlaşmayı ise eğitim seviyesi düşük olanların daha çok yaşadığını rapor etmişlerdir. Bu yönde bulgular sunan çalışmalarda yazarlar eğitim düzeyi yükseldikçe alınan sorumluluğun artışı ve iş ile ilgili kişisel beklentilerin de yüksek olacağı, dolayısıyla kişilerin daha çok tükenme yaşayacakları şeklinde yorumlamalar mevcuttur (Maslach, Leiter ve Schaufeli, 2001)

Basım ve Şeşen (2006) ise hemşireler ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında kişisel başarı hissinde azalma açısından eğitim düzeylerine göre bir farklılık olmadığını, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı ise yüksek lisans mezunu hemşirelerin daha düşük eğitim mezunu hemşirelere göre daha az yaşadıklarını rapor etmiştir. Yazarlar, mesleğe atıldıktan sonra eğitime devam etmenin kişilerin kendilerini gerçekleştirmelerinde önemli bir aşama kaydetmelerine ve böylelikle yaşadıkları olumsuzluklara daha iyi baş ederek daha az tükenmişlik yaşamalarına neden olduğunu düşünmektedir. Benzer biçimde Şeker ve Zirhlioğlu (2009) polis memurlarıyla yaptıkları çalışmalarında eğitim düzeyi arttıkça polislerin yaşadığı duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın azaldığını rapor etmişlerdir.

Meslek Seçimi: Mesleği isteyerek seçme ya da meslekten memnun olmama durumu tükenmişliği etkileyen değişkenlerdendir. Yapılan bazı araştırmalar mesleği isteyerek

seçmeyen ya da mesleğinden memnun olmayanların tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olabileceğine yönelik bulgular sunmaktadır (örn; Sayıl, Haran, Ölmez ve Özgüven., 1997; Aktuğ, Susur, Keskin, Balcı ve Seber, 2006).

Kişilik Özellikleri

Tükenmişlik çoğunlukla insana yönelik hizmet veren kişilerin yaşadığı bir durumdur. Bu alanda yapılan çalışmalar hizmet verilen iş ya da kişinin taleplerinin yoğunluğu ve bu taleplere karşılık hizmeti sağlayan kişinin kaynağının yetersiz oluşudur. Bu anlamda özellikle bu ortamlarla başa çıkma becerisi, tükenmişlik ile ilişkili kişilik özelliklerinden biri olarak görünmektedir. Latack (1986)'a göre kaçınan başa çıkma (kötümser bakış açısı ve sorunu görmezden gelmeye çalışma) yöntemi stresli yaşam olayları ile pozitif yönde ilişkiliyken kontrollü başa çıkma (sorun karşısında iyimser olma ve çözüm odaklı olma) yöntemi negatif yönde ilişkilidir. Leiter (1991) bu çerçevede ruh hastalıkları hastanesinde çalışanlarla yaptığı çalışmasında kontrollü başa çıkma mekanizması ve tükenmişlik alt boyutları arasında negatif yönde, kaçınan başa çıkma yöntemi ile tükenmişlik arasında ise pozitif yönde bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Yazar kontrollü başa çıkmanın kişinin stresli olaylara dayanma ve olay karşısında stres tepkisi vermesini (duygusal tükenme) azalttığını, olayları uygun biçimde idare ettiğinde kişisel başarı hissini artabileceğini ve bu sayede de olaylara profesyonelce bakarak duyarsızlaşmanın önüne geçebildiğini ileri sürer.

Kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar beş faktör kişilik modeline yönelmiştir. Bunlar dışadönüklük, nevrotiklik (duygusal dengelilik), uyumluluk, yeni deneyimlere açıklık ve sorumluluktur. Dışadönük insanlar ilişkilerinin niteliğine ve yoğunluğu önemser, girişken, sosyal ve kendinden emin olma eğilimdedirler. Kişiler arası ilişkilerde ödüllendirmeye ve olumlu duygular yaşamaya eğilimlidirler. Uyumlu bireyler arkadaş canlısı ve işbirlikçidir, ilişkilerinde esnek, güvenen, bağışlayan ve hoşgörülü bir tutum izlerler. Sorumluluk sahibi insanlar dikkatli, tamamlayıcı, organize ve başarı odaklı davranma

eğilimindedirler. Yeniliğe açık insanlar ise özgün, açık fikirli ve anlayışlıdır. Nevrotik (duygusal dengesizlik yaşayan) kişiler ise hayatlarında diğerlerine göre daha olumsuz deneyim yaşarlar. Gergin, depresif, duygusal, kaygılı ve güvensiz davranışlar sergileme eğilimindedirler (Onyishi, Okongwu ve Ugwu, 2012). Kokkinos (2007) öğretmenlerle yaptığı çalışmasında sorumluluk sahibi olma ile kişisel başarı hissi ile pozitif, duyarsızlaşma ile negatif yönde ilişki, nevrotilik ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında pozitif, kişisel başarı hissi ile arasında negetif yönde ilişki olduğunu rapor etmiştir. Dışadönüklük duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile negatif yönde ilişkilirken, kişisel başarı ile pozitif yönde ilişkilidir. Son olarak açıklık kişilik özelliği duyarsızlaşma ile negetif yönde, kişisel başarı hissi ile pozitif yönde ilişkilidir. Bühler ve Land (2003) ise hastane çalışanlarıyla yaptıkları çalışmalarında nevtotiklik ile duyarsızlaşma ve duygusal tükenme arasında pozitif yönde ilişki olduğunu rapor etmişlerdir. Dışadönüklük ile tükenmişlik alt boyutları arasında pozitif yönde ilişki bulmuşlardır. Yazarlar bu durumu şöyle açıklarlar; dışa dönük insanlar sosyal, girişken ve bir iş söz konusu olduğunda herşeylerini verme eğiliminde olabilirler. Yeniliğe açıklık risk almayı getirir, olumsuz sonuçlarla karşılaşıldığında ise kişinin verdiği çaba ve aldığı karşılık orantısız biçimde çatışır, böylece tükenmişlik yaşarlar. Benzer yönde bulgular, Swider ve Zimmerman (2010)'ın 115 görgül çalışmayı inceledikleri meta-analiz çalışmasında ortaya konmuştur. Tüm beş-faktör kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu rapor etmişlerdir.

Alanyazında tükenmişliği etkileyen kişilik özelliği olarak “dış kontrol odağına sahip olma (Glogow, 1982; Bühler ve Land, 2003)”, “öz-yeterlilik duygusunun yüksek oluşu (VanYperen, 1998; Betoret, 2006)” ve “A tipi kişilik (Burke ve Greenglass, 1995; Hallberg, Johansson ve Schaufeli, 2007)” özelliklerini ortaya koyan çalışmalar mevcuttur. Ancak daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulduğu gözlenmiştir.

1.3.3.2. Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel ve İşle İlgili Faktörler:

Tükenmişlik kişinin işine yönelik yaşadığı bilişsel ve duygusal bir tükenme halidir. Dolayısıyla iş ve örgüt ile ilgili faktörlerin kişinin tükenmişlik yaşamasında oldukça önemli yere sahip olduğu düşünülmektedir (Leither ve Maslach, 2003; Budak ve Sürgevil, 2005).

Bu alanda Leiter ve Maslach (1999)'in örgütsel faktörlere yönelik sınıflaması açıklayıcı olmaktadır. Bunlar iş yükü, kontrol, aidiyet, değerler, adalet ve değerlerdir.

İş yükü: Belirli bir zamanda, belirli bir kalitede yapılması gereken iş miktarına iş yükü denir (Leiter ve Maslach, 1999). İşin gerektirdikleri insanın limitlerini aştığında aşırı iş yükünden bahsedilir. Bu iş yükü hem niceliksel olarak kişiye fazla gelebilir hem de niteliksel olarak kişinin kapasitesi üzerinde gereklilikleri olabilir (Cordes ve Dougherty, 1993). Kişiler çok işi az zaman ve az kaynakla bitirmek zorunda olduklarında tükenmişlik meydana gelebilir. İş yükünün artışı ile tükenmişlik arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koyma çalışmalar bulunmaktadır. Özellikle duygusal tükenme boyutunun, diğer boyutlarla ilişkide aracı etkiye sahip olduğu bildirilmektedir (Lee ve Ashforth, 1996; Leiter ve Harvie, 1998). İşin beklentileri kişinin kapasitesini aşmaya başladığında, özellikle bir teslim tarihi ya da çözülmesi gereken bir kriz ortaya çıktığında, kişi şiddetli bir tükenme hisseder. Bu türden iş yükü anlık bir durum değil de süreklilik halini aldığına, kişinin hem yaptığı işin kalitesinde hem de iş arkadaşlarıyla ilişkisinde bozulmalar meydana gelebilir (Leiter ve Maslach, 2003). İnsanla çalışan meslekler için hizmet verilen kişi sayısı arttıkça kişilere ayrılan süre ve yapılan işin niteliğinde bozulmalar meydana gelebilir. Zamanla kişi hizmet verdiği kişinin beklentilerini karşılamakta zorlanır ve öfkelenerek bunu ona yansıtabilir (Cordes ve Dougherty, 1993). Global dünyada az çalışanla çok iş yapılması mantığı iş yerlerinde kişilerin az elemanla ve daha az kaynakla çok iş yapmasına, dolayısıyla tükenmişlik yaşamasında neden olabilir (akt; Çimen, 2000).

Rai (2000), uzun zamanlı bakım merkezlerinde çalışanlarla yaptığı çalışmasında, aşırı iş yükünün duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile pozitif yönde ilişkili olduğunu rapor etmiştir. Kişisel başarı hissi ile iş yükü arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Peiró, González-Romá, Tordera ve Mañas (2001) sağlık çalışanları ile bir yıl ara ile iki ölçüm aldıkları bir çalışma yapmışlardır. Buna göre aşırı iş yükü, hem ilk yıl hem ikinci yıl ölçümlerinde, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur.

Kontrol; Bireyin işiyle ilgili seçim yapabilme, karar verme ve sorun çözebilme olanağına sahip olabilmesi biçiminde tanımlanabilir. Kişiler çalıştıkları işteki öncelikleri belirleme, sorunlara yönelik çözümlerini üretme ve uygulama gibi aşamalarda kendi kontrollerinin olmasını isterler. Bu süreçte kontrollerinin olmadığı zamanlarda engellenmiş hissederek tükenmişlik yaşayabilirler (Maslach, Leiter, 1999). Bu durum özellikle sorun çözme konusunda her seferinde yöneticiye danışılması gereken, bürokratik işlerliğin olduğu kuruluşlarda sıklıkla karşılaşılır. Çalışanların iş ile ilgili kararlara katılamama, fikirlerini söyleyememe durumları da sıklıkla kontrol eksikliği olarak görülebilir (Pines ve Aronson, 1988).

Budak ve Sürgevil (2005), akademik personelle yaptıkları çalışmalarında kontrol ile tükenmişlik tüm boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu rapor etmişlerdir. Kişilerin işlerine yönelik kontrol algısı arttıkça daha az duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ve daha çok kişisel başarı hissi yaşamaktadırlar.

Smoktunowicz, Baka, Cieslak, Nichols, Benight ve Luszczynska (2015) yılında polislerle yaptıkları çalışmalarında polislerin işleri üzerinde kontrollerinin düşük olduğunda daha çok tükenmişlik yaşadıklarını rapor etmişlerdir.

Ödüllendirilme: Kişinin çalışmalarının karşılığında maddi, sosyal ya da değerli hissettirecek herhangi bir şekilde ödüllendirilmesi kişiyi motive etmektedir. Kişi yaptığı iş nedeniyle hizmet verdiği kişilerden, iş arkadaşlarından, yöneticilerden sözlü ya da somut (para ya da fazladan olanaklar gibi) bir ödül görmek ister. Eğer başarı karşılığında ödül sistemi varsa ve kendisi

yararlanamamışsa dışlanmış hisseder ve bunu işine ve iş ortamına yansıtır (Cordes ve Dougherty, 1993; Leiter ve Maslach, 2003). Budak ve Sürgevil (2005), ödüllendirilme ve kişisel başarı hissi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Yazarlar kişilerin maddi ve sosyal açıdan takdir edildiği ödüllendirme algısı arttıkça kendilerini daha başarılı hissettiklerini bildirmiştir. Ödüllendirme kişisel başarı için oldukça önemli bir motivasyon kaynağıdır. Bireyin örgüte yaptığı katkılara karşılık olarak hem maddi hem de sosyal açıdan takdir edilmesini ifade eden ödüllendirilme algısı yükseldikçe, bireylerin kendilerini daha başarılı hissettikleri görülmektedir. Bu durum, önemli bir motivasyon aracı olarak ödüllendirmenin, bireylerin kişisel başarıları üzerinde yarattığı olumlu etkinin bir göstergesidir

Aidiyet / birlik duygusu: İş ortamında takım halinde çalışabilme becerisi, yakınlık ve çatışma durumlarında dahi iş arkadaşları arasındaki sosyal etkileşimin varlığı oldukça önemlidir. İnsanlar iş yerinde hoşlandıkları insanlarla övgü, mutluluk ve onur gibi değerleri paylaşabildiklerinde, birbirlerinden hem duygusal hem de iş ile ilgili destek alabildiklerinde aidiyet duygusu gelişir. Sosyal destek bu süreçte önemli bir olgudur. İnsanların bireysel çalışmasını ya da rekabet ortamını destekleyen kuruluşlarda kişiler birbirilerine destek veremezler. Özellikle iş arkadaşları, yöneticilerden alınan sosyal desteğin tükenmişliği azalttığına yönelik çalışma bulguları mevcuttur (Cordes & Dougherty, 1993; Duquette, K rouac, Sandhu, Ducharme ve Saulnier ve 1995; Leither ve Maslach, 2003). Ayrıca çalışanların kısa dönemli sözleşmelerle işe alınması gibi işin sürekliliğine yönelik güvenceye sahip olmayışı da aidiyet duygusunu dolayısıyla iş performansını olumsuz yönde etkiler görünmektedir (Maslach ve Leiter, 1997).

Adalet (Doğruluk): Örgütün iş yerindeki kararların alınmasında adil davranacağı ve insanlara eşit biçimde davranacağına güvenme kurum içi adalet olarak tanımlanabilir. İnsanlar bir anlaşmazlık olduğunda ya da işlerin dağılımında kurum yöneticilerinin adil olacağına inanır. Fikrini söyleme konusunda herkes eşit değilse, kurum içi değerlendirme ve promosyonlar

uygun biçimde dağıtılmıyorsa kişi hakkını alamadığını hisseder. Alanla ilgili çalışmalar, çalışma ortamında kişilerin bir olayın çözümünde sonuçtan daha çok çözüm sürecinin adil olup olmadığıyla ilgilenir. Kişinin bu sürece adil bir biçimde dahil olup olmadığı, işi yapan kişiler ile ödüllendirilen kişilerin aynı olup olmadığı gibi konular önemli görünmektedir (Leither ve Maslach, 2003).

Değerler: İşyerindeki insan ilişkilerinin temelinde değerler bulunmaktadır. Kişinin değerleri işine yönelik hedef ve motivasyonunu etkiler. Kişinin işine yönelik değer ve hedefleri kurumun hedef ve değerleri ile çatıştığı noktada çalışanlar bir denge bulmaya çalışır. Kişi kendine uymayan bir işi yapmaya zorlandığında (örneğin bir ürünü satmak için yalan söylemek zorunda kalırsa) kişi iki şey yapmak zorunda hissedebilir. Ya kendi beklenti ve değerlerini iş yeri ile benzer noktaya taşıyacak (Stevens ve O'Neill, 1983; akt: Leiter ve Maslach, 2003) ya da iş yerinden ayrılacaktır (Pick ve Leiter, 1991; akt: Leiter ve Maslach, 2003). Kişi bu çatışma nedeniyle işe yönelik motivasyonu, aidiyet ve yeterlilik duygusunu kaybederek tükenmişlik yaşayabilmektedir, uyum sağlandığında ise işe bağlılığı arttırmaktadır (Leiter ve Maslach, 2003). Değerler çatışması yaşama ve tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler ortaya konmuştur (Leiter ve Harvie, 1997; Budak ve Sürgevil, 2005).

Leiter ve Maslach (1999)'ın sınıflaması dışındaki işle ve örgütle ilgili faktörler aşağıda sunulmuştur.

Rol belirsizliği ve rol çatışması: Kişi kendisinden kişiliğine uygun olmayan bir iş istendiğinde birey-rol çatışması, yöneticilerinde işiyle ikili çelişkili yönergeler aldığı anda rol içi çatışma, kişi birbiriyle çatışan roller üstlendiğinde roller arası çatışma yaşar (akt; Baduroğlu, 2010). Rol belirsizliği ise kişinin işiyle ilgili yapabilecekleri ve yapamayacaklarının belirsiz olmasıdır, kişi bir işi tamamlama konusunda yeterli bilgi ve kaynağa sahip değildir (Leiter ve Maslach, 2003). Araştırmalar bu iki faktörün tükenmişliği açıklamada önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993).

Peiró, González-Romá, Tordera ve Mañas (2001) sağlık çalışanları ile yaptıkları çalışmalarında rol çatışması ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki bulunduğunu, kişisel başarı ile ise anlamlı ilişkide olmadığını rapor etmişlerdir. Rol belirsizliği ise duygusal tükenme ile pozitif, kişisel başarı hissi ile negatif ilişkili iken, duyarsızlaşma ile ilişkili bulunamamıştır. Rai (2010) uzun süreli bakım merkezlerinde çalışanlarla yaptığı çalışmada ise rol çatışmasının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile pozitif ilişkili olduğunu, kişisel başarı hissi ile anlamlı ilişkisinin olmadığını rapor etmiştir. Rol belirsizliği ise tükenmişlik ile anlamlı ilişkide değildir.

Çalışma Süresi: Tükenmişlik ile yapılan çalışmalar çalışma süresi ve tükenmişlik arasında farklı bulgular ortaya koyabilmektedir. Bir işe yeni başlamak ya da uzun yıllarını o işe vermiş olmak kişileri farklı derecede etkileyebilir.

Swider ve Zimmerman (2010)'ın 115 görgül çalışmayı inceledikleri meta-analiz çalışmasında çalışma süresinin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme ile pozitif yönde, kişisel başarı hissi ile negatif yönde ilişkili olduğunu bildirmişlerdir. Rai (2010) sağlık çalışanlarıyla yaptığı çalışmada çalışma süresi arttıkça kişilerin yaşadığı duygusal tükenmenin de arttığını rapor etmiştir.

Ok (2002) banka çalışanlarıyla yaptığı çalışmada 21 yıl ve üzeri süredir çalışanların tükenmişlik düzeyinin 2-5 yıl arası çalışanların tükenmişlik düzeyinden daha yüksek olduğunu bildirmiştir.

Girgin (1995) öğretmenlerle yaptığı çalışmada ise 20 yıl ve üzeri çalışanların kişisel başarı hissini daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Cherniss, insanla çalışan meslek gruplarında tükenmişliğin işin ilk yıllarında daha yoğun olduğunu, bunun sebebinin de deneyimin ve sorunlarla başa çıkma yöntemlerinin henüz yetersiz oluşuna bağladığını ifade etmiştir (akt; Girgin, 1995).

Sünter, Canbaz, Dabak, Öz ve Pekşen (2006) hekimlerle yaptıkları çalışmada çalışma süresi ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını bildirmiştir. Benzer biçimde Baduroğlu (2010) hakim ve savcılar ile yaptığı çalışmada çalışma süresine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı bildirmiştir.

1.3.4. Tükenmişliği Belirtileri:

Alan yazında yapılan çalışmalar, tükenmişliğin ortaya çıkışında hem bireysel hem örgütsel problemlerin önemli yer tuttuğunu ortaya koymaktadır. Bu anlamda tükenmişliğin hem bireysel belirtileri hem de örgütsel belirtileri söz konusudur (Kaçmaz, 2005).

a) Bireysel Tükenmişlik Belirtileri: Tükenmişlik yaşayan bireyler bu süreci hem fiziksel hem zihinsel ve duygusal hem de davranışsal olarak dışa yansıtırlar (Weber ve Jaekel-Reinhard, 2000; Arı ve Bal, 2008; Moss, Good, Gozal, Kleinpell ve Sessler, 2016). Aşağıda kişilerin taşıdığı belirtiler özetlenmiştir

Fiziksel belirtiler: kronik yorgunluk ve bitkinlik, uykusuzluk, kas gerginliği, baş ağrısı ve gastrointestinal yakınmalar, kronik ağrılar, kilo kaybı, solunu güçlüğü, aritmi, yüksek tansiyon gibi kardiyovasküler rahatsızlıklar, aşırı alkol ve ilaç kullanımı açığa çıkabilmektedir.

Zihinsel ve duygusal belirtiler: kronik bir sinirlilik hali, motivasyon eksikliği, çabuk öfkelenme, çökkün duygu durumu, huzursuzluk ve endişe, hatırlama ve dikkat gibi bilişsel becerilerde zayıflama, kuşku ve paranoya eleştiriye duyarlılık, kararsızlık, değersizlik, ümitsizlik, hayal kırıklığı gibi duygular ortaya çıkabilmektedir.

Davranışsal belirtiler: işleri erteleme, işe geç gelme, işe yabancılaşma, sık rapor alma, işi bırakma eğilimi, hizmetin niteliğinde bozulma, iş arkadaşlarıyla ilişkilerde bozulma, kaza ve yaralanma ya da buna sebep olma, işe ilginin kaybı ve iş içerisinde iş dışındaki şeylerle ilgilenme, mesleğe, hizmet verilen kişilere ya da kuruma karşı alaycı bir tavır izleme gibi davranışlar söz konusu olabilmektedir.

Tükenmişlik işe yeni başlayan kişilerde, işi öğrenme ve adapte olma süreci zorlu olduğundan, daha fazla meydana gelebilmektedir. Başlangıçta duygusal stres ve hayal kırıklığı ile kendini gösteren tükenmişlik süreci zamanla duygusal, fiziksel ve psikolojik belirtilerle kişinin hem kendisini hem iş yaşantısını hem de aile yaşantısını oldukça olumsuz etkiler (akt; Hurşitoğlu, 2018)

Moss ve arkadaşları (2016) zihinsel ve davranışsal belirtileri “psikolojik belirtiler” başlığı altında değerlendirerek yoğun görülen tükenmişlik belirtileri hakkında aşağıdaki sınıflandırmayı sunmuşlardır (Şekil 3).

Psikolojik Belirtiler

- Engellenmiş hissetme
- Öfke
- Korku
- Anksiyete
- Mutlu olamama
- Profesyonellikten uzak iş davranışları
- Boğulmuş hissetme
- Hayal kırıklığı

Fizyolojik Belirtiler

- Yoğun yorgunluk, bitkinlik
- Uykusuzluk
- Kas sistemi ağrıları
- Baş ağrıları
- Gastrointestinal rahatsızlıklar

Şekil 3: Tükenmişlik Belirtileri

Weber ve Jaekel-Reinhard (2000) ise tükenmişlik belirtilerinin bir anda ortaya çıkmadığını, bunun bir süreç şeklinde meydana geldiğini söylemektedir. Bu süreç Şekil 4’te aktarılmıştır.

1. Hiperaktivite	
2. Bitkin Hissetme	<ul style="list-style-type: none"> • Kronik yorgunluk • Enerjide Azalma
3. Etkinlikte Azalma	<ul style="list-style-type: none"> • Geri çekilme • Vazgeçme
4. Duygusal Tepkiler	<ul style="list-style-type: none"> • Öfke • Kötümserlik • Şüphencilik
5. Aksamalar	<ul style="list-style-type: none"> • Bilişsel işlevlerde • Motivasyonda • Yaratıcılıkta
6. Çökme	<ul style="list-style-type: none"> • Duygusal acı çekme • Sosyal ilişkilerde azalma
7. Psikosomatik Tepkiler	<ul style="list-style-type: none"> • Uyku sorunları • Mide sorunları • Kardiyovasküler sorunlar • Bağışıklık sisteminde zayıflama • Cinsel sorunlar • Alkol ve madde kullanımı
8. Ümidini Kesme	<ul style="list-style-type: none"> • Psikosomatik hastalıklar • İntihar

Şekil 4: Tükenmişliğin Gelişim Süreci

b) Örgütsel Tükenmişlik Belirtileri:

Özellikle sağlık çalışanlarında görülen tükenmişlik yapılan işi ve kurumdaki işleyişte bozulmalarla kendini gösterir. İş bırakma ve personel değişimde artma, hizmet alanlardan gelen şikayetlerde artış, verilen hizmetin kalite ve niceliğinde meydana gelen olumsuz değişimler, çalışanın işten uzak kalma (izin, rapor gibi) süresinin artması, meslektaş ve iş arkadaşlarıyla iletişim ve uyum sorunları, yapıcı eleştiri, üretkenlik ve yeniliklerin yetersizliği, merkeziyetçi ve çalışanların görüşünü dikkate almayan yönetim, objektif ödüllendirmelerin olmayışı ya da azlığı, işe ve geleceğe yönelik güvensizlik, terfi ve mesleki gelişimler konusunda belirsizlik gibi durumlar örgütsel tükenmişlik belirtileridir (akt; Kaçmaz, 2005).

1.3.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik özellikle insana hizmet veren meslek gruplarında sık görülen bir sorundur. Dolayısıyla sonuçları da hem çalışanı hem de hizmet verdiği kişileri ve iş yerini etkileyecek nitelikte olabilir.

a) Tükenmişliğin bireysel sonuçları: Çalışmalar tükenmişliğin bireyin duygularını fizyolojik ve psikolojik durumunu ve işe yönelik algılarını olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Tükenmişlik yaşayanlarda hem sonuç hem etki olarak, kronik sağlık sorunları, uyku bozuklukları (artma ya da azalma), kilo problemleri, kas ağrıları, kardiyoasküler sorunlar görülebilmektedir (Maslach ve Leiter, 1997, Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Ayrıca tükenmişlik ile, özellikle sağlık çalışanları için, post travmatik stres bozukluğu, alkol ve madde kullanımının ilişkili olduğu (Moss ve ark, 2016) bildirilmektedir. Tükenmişlikle başa çıkmak için alkol, kafein ve sigara kullanmak, uyku ve sakinleştirici ilaç kullanımına başvurmak, dikkat dağınıklığı ve dolaylı yoldan gerçekleşen kazalar olumsuz sonuçlardandır (Aydoğan, 2008). Ayrıca tükenmişlik yaşayan bireylerde görülen öfke, anksiyete, çaresizlik, hayal kırıklığı gibi duygular kişinin hem iş arkadaşlarıyla hem aile ve sosyal çevresiyle ilişkilerinde de bozulmaya yol açar. Kişi insanlardan uzak durarak izole olmayı tercih edebileceğinden özel özellikle aile ve çocuklarıyla ilişkilerinde de uzaklaşma söz konusu olabilmektedir. Ayrıca tükenmişlik, işten alınan heyecanın, tatminin, diğerleriyle olan ilişki ve başarısı karşılığında alınan haz ve gurur gibi duyguların da ortadan kalkmasına neden olmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981; Maslach ve Leiter, 1997).

b) Tükenmişliğin örgütsel sonuçları: Tükenmişlik yaşama işten ayrılma niyeti, istifa etme ve uzaklaşma ile doğrudan ilişkilidir. Kişi işten ayrılmasa bile iş doyumunu ve performansında azalma, iş yerine duyulan güvende ve bağlılıkta zayıflama, isteyken daha çok mola verme, uzun sürede işi tamamlama, iş arkadaşlarıyla ve hizmet verdiği kişilerle sıklıkla tartışma, olumsuz ortam ve tutum nedeniyle diğerlerinin de performansını olumsuz etkileme, dikkatsiz çalışma

sonucu hizmet verilen kişi ya da iş arkadaşlarının yaralanmasına ya da zarar görmesine neden olma gibi örgütsel sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

1.3.6. Tükenmişlikle Başa Çıkma ve Önleme

Tükenmişlik ile başa çıkmak adına, tükenmişliğin yaşandığı dönem önemlidir. Cherniss (1992) avukat, öğretmen, hemşire ve ruh sağlığı alanında çalışan 25 kişi ile meslek yaşamlarının ilk yılında birinci ölçüm, 10 yıl sonra ikinci ölçüm olmak üzere iki ölçümlü boylamsal bir çalışma yapmıştır. Kişilerin yaşamlarının ilk yıllarında tükenmişliği yoğun yaşadığını ancak bunun işe alışma ve deneyimsizlik nedeniyle meydana gelebileceğini bildirmiştir. Kişilerle yaptığı bireysel görüşmelerde, mesleklerinin ilk yılında yeni olma ve sorun çözme, kişiler arası ilişkiler gibi durumlar için daha az yeterli hissetme nedenleriyle tükenmiş hissettikleri bilgilerini edinmiştir. Kişiler deneyim ve çalışma süreleri arttıkça süreçle ilgili doyumlarının arttığını bildirmiştir.

Tükenmişlikle başa çıkmaya yönelik çalışmalar, tükenmişlik gerçekleştiğinde neler yapılabileceği ya da önlemek için alınacak önlemler olarak değişebilmektedir. Farklı yazarlar farklı yaklaşımlar benimseyebilmektedir. Örneğin Cherniss (1981), tükenmişliğin önlenmesinde beş aşamadan bahsetmektedir. İlk aşama “personelin geliştirilmesi”dir. Yeni çalışanlara uyum eğitimi, çalışanlara sosyal destek grupları oluşturmak, stresle başa çıkma konusunda yeni yöntemler öğretmek personel gelişiminde etkili olacaktır. İkinci aşama iş yükünde değişiklik yapma, mola sürelerini düzenleme, çalışanlardan istenen iş taleplerini azaltmayı içeren “işin yeniden tasarımı”dır. Üçüncü aşama yöneticilerin geliştirilmesidir. Yazar, destekleyici bir tarza sahip yöneticilerin hem çalışanların tükenmişlik düzeyini azaltacağı hem de çalışma isteklerini arttıracaklarını belirtir. Dördüncü aşama personelin yaşadığı stres, çatışma ve problemleri erkenden teşhis etme ve uygun biçimde çözme sistemine sahip bir

“örgütsel problem çözme süreci”dir. Cherniss (1981) çalışanların rol çatışması ve rol belirsizliğini en çok örgütün hedefleri ile çatışma yaşadıklarında hissettiklerini bildirir. Bu nedenle beşinci aşamanın belirsizliği azaltacak ve personel bağlılığını arttıracak “örgütsel hedefler ve örgütsel felsefe” belirleme olduğunu ifade etmektedir (akt; Aydoğan, 2008).

Maslach ve Goldberg (1998) ise tükenmişliğin önlenmesi ve başa çıkmada bireysel (olumlu başa çıkma stratejileri geliştirme, rahatlama egzersizleri gibi) ve örgüte yönelik (iş yükünün azaltılması gibi) yöntemlerin olduğunu belirtmektedir. Yazarlara göre alan yazındaki çalışmalarda tükenmişliğin meydana gelişinde örgütsel faktörlerin daha çok tükenmişliğe neden olduğu bildirilirken tükenmişlikle başa çıkma yöntemlerinin genellikle bireye yönelik olduğu görülmüştür (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

a) Bireysel yöntemler; kişinin işi ile ilişkisini ve içsel kaynaklarını güçlendirmeyi hedeflemektedir. Bu yöntemler; “*Çalışma şeklini değiştirmek*” (çalışma saatlerinde azalma, mola süre ve sayısında değişimler gibi), “*başta çıkma becerilerini geliştirmek*” (stres karşı tepkisini değiştirme, zaman ve çatışma yönetimi becerisi, duygularını ifade edebilmesine fırsat vermek gibi), “*Sosyal destek*” (yöneticilerden, iş arkadaşlarından ve aileden sosyal destek alabilmeyi sağlamak), “*Rahat bir yaşam tarzı geliştirmek*” (rahatlama egzersizleri öğrenmek, masaj sıcak su banyosu yöntemleri, iş dışı aktivitelerinin artırılması gibi), “*Sağlık durumunu iyileştirmek*” (çalışanların sağlık kontrollerinin yapılması, desteklenmesi, egzersiz olanak ve önerileri gibi)

“*Kişisel analiz*” (kişinin kendi istek beklentilerini anlayabilmeleri konusunda eğitim ve ifade desteği sağlamak) (Maslach ve Goldberg, 198; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

b) Örgüte yönelik yöntemler; Çalışanların kuruma bağlılığını geliştirerek tükenmişliği azaltmayı ve önlemeyi hedefler. Kişilerin problem durumlarında yardım alabilecekleri birimlerin oluşturulması, kişiler arası ilişkilerin gelişmesine olanak sağlama, kişileri ilgilendiren konularda söz sahibi olmalarını, kendilerini ifade edebilmelerini sağlamak,

alınacak kararlara dahil etmek, kişilerin yaptıkları işin niceliğinden çok niteliğine önem vermek gibi yöntemler sayılabilir.

Bireye ve örgüte yönelik yöntemlerin bir arada kullanılmasının tükenmişliği önleme ve başa çıkmada en uygun yol olacağı belirtilmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Ülkemizde tükenmişlikle başa çıkma konusunda çoğunlukla hemşirelere yönelik programların uygulandığı gözlenmiştir. Örneğin Akgün (2006), çatışma çözme becerisi eğitimi alan hemşirelerin duygusal tükenme düzeylerinde azalma olduğunu rapor etmiştir. Yine Günüşen (2009), sosyal destek alan ve baş etme becerisi eğitimi alan ve kontrol grubu olan üç grup hemşireyi tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırdığı çalışma gerçekleştirmiştir. Eğitim sonrası hemşirelerin duygusal tükenme puanlarının üç aylık zaman süresince azaldığı ancak daha sonra yine arttığını rapor etmiştir (akt; Parlak-Günüşen ve Üstün, 2010).

Atlı-Özbaş (2014) onkoloji hemşirelerine yönelik 10 oturumluk psikodrama temelli güçlendirme programı uygulamıştır. Uygulama öncesi, uygulama bittikten bir ay ve üç ay sonra olmak üzere üç ölçüm alınan çalışmada uygulanan programının onkoloji hemşirelerinin tükenmişlik düzeylerini azalttığı rapor edilmiştir.

Bölükbaşı (2015) aile hekimliği asistanlarına yönelik stres yönetimi ve sorun çözme becerisi bilgileri içeren 8 oturumluk bir psiko eğitim programı düzenlemiştir. Eğitimden önce, eğitim sonunda ve izleyen dört ay sonunda stres algısı tükenmişlik düzeyi ve sağlık davranışları ölçümü almıştır. Araştırmacı verilen psiko eğitimin aile hekimliği asistanlarının tükenmişlik düzeyinde azalma sağladığını raporlamıştır.

Yılmaz (2016) psikoeğitimin onkoloji hemşirelerinde merhamet yorgunluğu, merhamet memnuniyeti, tükenmişlik ve travma sonrası gelişim düzeylerine etkisini değerlendirmek amacıyla yaptığı çalışmada iki oturumluk farkındalık, iletişim, empati, ölüm deneyimleri ve baş etmeyle ilgili hazırlanan psikoeğitim düzenlemiştir. Araştırmacı, çalışma sonunda onkoloji

hemşirelerinin tükenmişlik düzeyinin çalışma öncesine göre azaldığını rapor etmiştir. Çolak (2018) psikiyatri hemşireleriyle dans ve hareket terapisinin mesleki tatmin, tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu üzerindeki etkisini incelediği çalışma gerçekleştirmiştir. 8 oturum süren dans ve hareket terapisi oturumlarının tamamına katılan hemşire sayısı 8'dir. Ancak yazar çalışmanın genellenemeyeceğini söylese de terapi uygulamasının tükenmişliği azalttığına vurgu yapmaktadır.

Adli alanda çalışanlarda tükenmişliği önlemeye yönelik adli alanda çalışanlar için yalnızca bir çalışma yapıldığı görülmüştür. Bademci, Karadayı, Pur-Karabulut ve Warfa (2016) bir çocuk ve genç kapalı ceza infaz kurumunda çalışan 42 infaz ve koruma memuru ile 11 haftalık psikososyal destek programı düzenlemişlerdir. Memurlar bu süreçte hem yaşadıkları zorluklarla ilgili paylaşımlarda bulunabilmişler hem de araştırmacılar tarafından sorun çözme, karar verme gibi konularda bilgilendirilmiştir. Destek programı öncesi ve sonrasında yapılan ölçümlerde infaz ve koruma memurlarının tükenmişlik düzeylerinin program sonrasında azaldığının görüldüğünü bildirmişlerdir. İş doyumunu puanlarında artma, anskiyete ve depresif semptom puanlarında azalma görüldüğü de rapor edilmiştir.

1.3.7. Adli Alan Çalışanlarında Tükenmişlik

Adliye, ceza infaz kurumları ve denetimli serbestlik müdürlükleri, adli sürecin yoğun olarak yürütüldüğü kurumlardır. Bu kurumlarda çalışanlar farklı iş tanımı, iş yükü ve sorumlulukları olsa da tükenmişlik yaşamaya oldukça açık oluşları ortaklaştırmaktadır. Alanda yapılan çalışmalar tükenmişliğin yurtdışında çoğunlukla ceza infaz kurumu personeli ve avukatlara yönelik yapıldığını göstermektedir. Ülkemizde tükenmişlik ile ilgili çoğunlukla avukatlara yönelik çalışma yapıldığı gözlenmiş, hakim ve savcılara yönelik bir çalışma (Baduroğlu, 2010), infaz ve koruma memurlarına yönelik ise iki çalışma (Yazgı, 2014; Bademci, Karadayı, Pur-Karabulut ve Warfa, 2016) olduğu gözlenmiştir.

Ceza infaz kurumlarının yapısı ve yapılan iş düşünüldüğünde tükenmişliğin yaşanması olası görünmektedir (Carlson, Anson, ve Thomas, 2003; Griffin, Hogan ve Lambert, 2012). Bir grup suça karışmış ve cezasını infaz etmek üzere kurumda gönüllük dışı bulunan kişinin hem güvenliği hem cezasını uygun biçimde infaz etmesi hem de tekrar topluma karışabilmesi adına hazırlanması için ceza infaz kurumu görevlilerinin önemli yükümlülükleri vardır. Ayrıca bu kurumlar hem fiziki olarak zorlayıcıdır hem de vardiyalı çalışmayı ve aile ve sosyal hayattan zaman zaman izole olmayı gerektirir. Tatil günlerinde dahi çalışmayı ve izin günlerini kendi programına değil kurum programına göre çoğunlukla planlamayı gerektiren bu iş kişinin ailesi ve çevresiyle ilişkisinde de zorlanmalara neden olabilir (Griffin, Hogan ve Lambert, 2012; Lambert, Hogan, Griffin, Kelley, 2015). 1990 yılında Amerika'nın 21 eyaletinde meydana gelen çalışan intiharlarını inceledikleri çalışmalarında Stack ve Tsoudis (1997), ceza infaz kurumlarında güvenlik görevlisi (infaz ve koruma memuru) olarak çalışanların, ceza infaz kurumu dışında çalışanlara göre %39 daha fazla intihar riski taşıdıklarını rapor etmişlerdir. Diagnam, Barrera ve West (1986) 160 infaz ve koruma memuru ile tükenmişliğin belirleyicileri üzerine çalışma yapmışlardır. Rol belirsizliği, iş yükü ve mahkumlarla yüz yüze çalışma faktörlerinin tükenmişlikle pozitif yönde ve doğrudan ilişkili olduğunu bildirmişlerdir. Ancak iş yerinde sosyal destek almanın tükenmişlikle doğrudan ilişkili olmadığını, rol belirsizliği ve aşırı iş yükü yaşandığında sosyal desteğin tükenmişliği azaltıcı etkisi olduğunu bildirmişlerdir. Whitehead ve Lindquist (1986) ise yaptıkları çalışmadan yola çıkarak infaz koruma memurları açısından yöneticilerin uygulamaları nedeniyle daha çok tükenmişlik yaşandığını, mahkumla yüz yüze çalışmanın doğrudan tükenmişliği açıklayamadığını bildirmişlerdir. Morgan, Van Haveren ve Pearson (2002) ceza infaz kurumunda infaz koruma memuru olarak çalışanlarda erkeklerin kadınlara göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadığını, bir yıl ve daha az süre çalışanların, daha fazla süre çalışan görevlilere göre daha az duyarsızlaşma ve duygusal tükenme ve kişisel başarı hissinde azalma yaşadığını rapor etmişlerdir. Ayrıca yaşı büyük olan

ve eğitim seviyesi yüksek olan infaz koruma memurlarının diğer gruplara göre kişisel başarı hissi daha yüksektir.

Savicki, Cooley, Gjesvold (2003) Amerika'da orta düzey güvenli bir ceza infaz kurumunda çalışanlarla yaptıkları çalışmalarında kadınların erkeklere göre daha çok taciz edildiğini (cinsiyeti, etnik kökeni, dini gibi gerekçelerle aşağılanmaya, ad takılmaya, iş bölümü ve ödüllendirme açısından geride bırakılmaya maruz kalma) rapor etmiştir.

Garland (2004) ceza infaz kurumunda ruh sağlığı uzmanları (psikolog ve sosyal çalışmacı) ve madde bağımlılığı danışmanları ile kurum yönetiminden alınan desteğin duygusal tükenme düzeyi üzerindeki etkisini araştırmıştır. Yöneticilerden alınan desteğin az olduğunu düşünen ruh sağlığı ve madde bağımlılığı uzmanları daha çok tükenmişlik yaşamaktadır. Ayrıca fiziksel olarak zarar görme riskini yüksek olarak gören uzmanların daha çok duygusal tükenme yaşadığı belirtilmiştir. Yaşı daha küçük olan ve mahkumla daha az zaman geçiren uzmanlar daha fazla duygusal tükenme yaşamaktadır.

Carlson ve Thomas (2006) Amerika'da bir kadın ve bir erkek ceza infaz kurumunda çalışan danışmanlar ve infaz ve koruma memurlarının tükenmişlik düzeylerini karşılaştırmışlardır. Danışmanların infaz ve koruma memurlarına göre tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğu, danışmanların iş stresi, aldıkları ücretin düşüklüğü ve yönetimden alınan desteğin azlığı nedeniyle istifa etmeyi düşündüklerini rapor etmişlerdir.

Keinan ve Malach-Pines (2007) İsrail'de ceza infaz kurumu çalışanlarıyla yaptıkları çalışmada ceza infaz kurumu çalışanlarının tükenmişlik düzeyinin polisler göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Ayrıca ceza infaz kurumu çalışanları tükenmişlik düzeyleri açısından farklılaşmaktadır. Tedavi-iyileştirme işi yapan ve güvenlik işi yapan ceza infaz kurumu personelinin yönetimde çalışanlara göre tükenmişlik düzeyi daha yüksek bulunmuştur.

Lambert ve arkadaşları (2010), 160 ceza infaz kurumu çalışanı ile gerçekleştirdiği kurum içi adalet (denk adalet ve usul adaleti) algısı ile yaşam doyumu, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti

arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Denk adalet iş sonunda herkesin eşit miktarda ödüllendirileceği algısı, usul adaleti ise kurum içi kararlar alınırken kişilerin kendilerini de karar mekanizmasına eşit düzeyde dahil olabileceğine inanmasıdır. Araştırmada denk adalet ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken usul adaleti ve yaşam doyumu arasında anlamlı fark bulunmuştur. Araştırmacılar bu durumu ceza infaz kurumu çalışanları için iş sonunda eşit biçimde ödüllendirilmekten öte, kendilerini ilgilendiren konularda kurumun adil davrandığına inanmanın yaşam doyumu düzeylerini olumlu yönde etkilediği kanısına varmışlardır. Çalışmada kurum içi adalet (denk adalet ve usul adaleti) algısı ile tükenmişlik arasında negatif yönde bir ilişki olduğu, yine kurum içi adalet ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ilişki olduğu rapor edilmiştir.

Lambert, Altheimer ve Hogan (2010), kapalı bir ceza infaz kurumunda çalışan şef ve infaz koruma memuru 160 kişi ile aile-arkadaş desteği, iş arkadaşı desteği, şef desteği, yönetici desteğinin duygusal tükenme boyutları üzerindeki etkisini ele alan bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Buna göre tükenmişlik ile (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma boyutlarının hepsinde) aile-arkadaş desteği, iş arkadaşı desteği, şef (supervisor) desteği ve yönetici desteği negatif yönde anlamlı ilişkide bulunmuştur. Ayrıca şef pozisyonunda olma ile duygusal tükenme ve kişisel başarıda azalma hissi negatif yönde ilişkilidir. Güvenlikten sorumlu infaz ve koruma memurları ise güvenlikten sorumlu olmayanlara göre daha çok duygusal tükenme ve kişisel başarıda azalma yaşamaktadır. Eğitim düzeyi, yaş, cinsiyet, etnik kimlik, çalışma süresi, mahkumla geçirilen süre tükenmişlikle ilişkili bulunmamıştır.

Lambert ve arkadaşları (2015) ceza infaz kurumlarında çalışanlarla yapılan 53 çalışmayı inceledikleri tarama çalışmalarında, örgütsel faktörlerin tükenmişliği açıklamada demografik faktörlere göre daha fazla etkili olduğunu rapor etmişlerdir. Örneğin aşırı iş yükü, role belirsizliği ve rol çatışması ceza infaz kurumlarında çalışanların duygusal tükenme ve

duyarsızlaşma düzeyi ile pozitif yönde ilişkili bulunan değişkenlerdir. Yazarlar, Amerika'daki ceza infaz kurumlarında yapılan çalışmalarda iş yükünün kişisel başarı hissi ile pozitif yönde ilişkili olduğunu rapor edildiğini belirtmektedir. İş stresi birçok çalışmada ceza infaz kurumu çalışanlarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarını arttırırken kişisel başarı hissinde azalmaya yol açmaktadır. Doğrudan mahkumla yüz yüze çalışma ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin farklı bulgular sunduğunu, bazı çalışmalar tükenmişlik ile mahkumla yüz yüze çalışma arasında ilişki rapor etmezken, bazılarının pozitif yönde bazılarının ise negatif yönde ilişki rapor ettiğini bildirmişlerdir. Tarama çalışmasında kurum çalışanları işle ilgili amirlerinden olumlu geribildirim aldıklarında, yükselme ya da ödüllendirme imkanları sağlandığında, işle ilgili kişilerin kendi kontrolleri arttığında, karar verme sürecine dahil edildiklerinde, amirlerin kurum içi adaleti sağladıklarında tükenmişlik düzeyinin azaldığını rapor etmişlerdir. Amirlerden, iş arkadaşlarından ve süpervizörlerden, toplumdaki ve sosyal ilişkilerden alınan destek yine tükenmişliği azaltmaktadır. Ayrıca iş doyumunun düşük olması, organizasyona olan bağlılığın az oluşu ve işi her şeyin önüne koyma artıka tükenmişliğin de arttığını rapor etmişlerdir.

Farklı meslek gruplarında çalışanların tükenmişlik düzeylerine ilişkin çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin Jackson, Turner ve Brif (1987)'in tükenmişlik ve iş yükü değişkenleri üzerinde rol çatışması, sosyal destek, karar verme politikaları, özerklik ve örgütsel bağlılığın etkisini incelediği araştırmasına kamuda görevli 391 avukat ile çalışmıştır. Yapılan analizler sonucunda duygusal tükenmişlik ile rol çatışması ve iş yükü arasındaki anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Ayrıca kişisel başarı boyutuna bakıldığında, kişisel başarı duygusu ile yöneticiden sağlanan sosyal destek arasında da anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Senter, Morgan, Serna-McDonald ve Bewley (2006), ceza infaz kurumlarında, danışmanlık merkezlerinde, ruh sağlığı hastanesinde, gazi bakım merkezinde çalışan psikologların iş, yaşam

doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırmıştır. Tüm psikologlar doktora derecesinde eğitilmiştir. Ceza infaz kurumunda çalışan psikologların, gazi bakım merkezi ve danışmanlık merkezinde çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını rapor etmiştir.

Perkins ve Sprang (2013) ceza infaz kurumunda (10 uzman) ve toplum içinde çalışan (10 uzman) madde bağımlılığı uzmanlarıyla yaptıkları çalışmada, çalıştıkları yerden bağımsız olarak, bağımlılık uzmanlarının tükenmişlik durumu içerisinde olduğunu, gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını rapor etmişlerdir. Danışmanlardan 9'u yüksek düzeyde merhamet yorgunluğu (çoğunlukla travmatik bireylerle çalışanlarda görülen bir tür tükenmişlik sendromu) rapor etmişlerdir.

Gayman ve Bradley (2013) denetimli serbestlik ve şartlı tahliye memuru olarak çalışan 825 kişi ile iş stresi, örgütsel iklim özelliklerinin (rol belirsizliği, rol çatışması, aşırı iş yükü ve duygusal tükenme) depresyon ile ilişkisini araştırmışlardır. Denetimli serbestlik çalışanları için tükenmişlik sırasıyla iş stresi, iş yükü, rol çatışmasıyla pozitif ve güçlü bir ilişkide, rol belirsizliği ile ise pozitif ancak daha zayıf bir ilişkide olduğu rapor edilmiştir. Tükenmişlik yaşama ve depresif semptom gösterme arasında pozitif ve güçlü bir ilişki (.65) olduğu bildirilmiştir.

Salyers, Hood, Schwartz, Alexander, Aalsma (2015) çocuklara yönelik denetimli serbestlik kurumlarında çalışan 26 kişiyle yapılandırılmış görüşmeye dayanan bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmacılar, katılımcıların çoğunlukla tükenmişliği iş yaşamlarında en az bir kez yaşadıklarını, bazı katılımcıların bunu yılda birkaç kez yaşayabildiğini, görüşme sırasında tükenmişlik yaşadığını belirten katılımcıların da olduğunu ifade etmişlerdir. Görüşmeciler yaşadıkları tükenmişliği işlerine ya da ailelerine yansıtılmaya çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmacılar bu durumu duygusal emek (emotionally labor) terimiyle açıklamış ve bu durumun, yani tükenmişliği yaşadığında bunu işe ya da diğer sosyal çevreye yansıtılmaya çalışmanın kişinin yaşadığı tükenmişliği arttıracakları bulgularını sunmuşlardır.

Araştırmacılar, katılımcıların tükenmişliği işe yansıtmadıklarını söyleyeler de tükenmişlik yaşayanların danışanlarıyla ilişkilerinde daha doğrudan ve yönlendirici olabildiklerini ifade ettiklerini bildirmişlerdir. Böylece alışanlar danışanlarına karşı duyarsızlaşabildiğini bildirmişlerdir. Kişilere tükenmişlikle başa çıkmak için neler yaptıkları sorulduğunda tatile çıkarım diyenler (dönünce daha çok iş buldukları için tam bir rahatlama sağlamadığını da eklemektedirler), iş arkadaşlarımdan destek alırım diyenler, ailemle vakit geçirerek kendimi rahatlamış hissederim diyenler olmuştur. Yalnızca bir kişi süreçle ilgili yaşadıklarını değerlendirdiğini bunun için kendini bilişsel olarak yönlendirdiğini, fiziksel olarak iyi gelen egzersiz vb yaptığını ve sosyal ilişkilerini iyi tuttuğunu bildirmiştir. Yazarlar denetimli serbestlik sistemi çalışanları için tükenmişlikle başa çıkmak adına hem bireysel güçlendirmelerin hem de örgütsel düzenlemelerin yapılması gerektiğine işaret etmiştir.

Carrola, Olivarez ve Karcher (2016), düşük, orta, yüksek, maksimum güvenliikli ceza infaz kurumları ve yatılı rehabilitasyon verilen ceza infaz kurumlarında çalışan danışmanların tükenmişlik düzeylerini inceledikleri çalışmada, maksimum güvenliikli kurumlarda çalışan danışmanların, daha az güvenliikli kurumlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını rapor etmişlerdir. Ayrıca minimum güvenliikli ve yatılı rehabilitasyon ceza infaz kurumlarında çalışan kadınların aynı kurumlarda çalışan erkek danışmanlara göre daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarını rapor etmişlerdir.

Ülkemizde tükenmişlik ile ilgili adli alanda yapılan çalışmaların ise sınırlı sayıda olduğu gözlenmiştir. Demirkol (2006) Mersin ilinde çalışan 160 avukat ile gerçekleştirdiği çalışmasında cinsiyet ve mesleği seçme nedeni ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını bildirmiştir. Araştırmacı bekar avukatların evli olanlara göre daha az duygusal tükenme yaşadığını, 26-30 yaş aralığında olanların, 31-35 yaş ve 36-40 yaşında olanlara göre daha az duygusal tükenme yaşadığını, yine hizmet süresi 0-5 yıl olan avukatların, hizmet süresi 6-10 ve 11-15 yıl olanlara göre daha az duygusal tükenme yaşadıklarını rapor etmiştir. Mesleği

isteyerek seçen avukatların ise, diğer sebeplerle tercih eden avukatlara göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadığını rapor etmiştir.

Baduroğlu (2010) İstanbul ilinde çalışan 109 hakim ve savcı ile yaptığı çalışmasında hakim ve savcılar arasında tükenmişlik düzeyi açısından anlamlı bir fark bulunmadığını, ayrıca cinsiyet, yaş, meslekte geçen süre açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Katılımcıların iş hayatını zor yaşam olayını görmeleri tükenmişlik düzeyini arttırmaktadır. Şu an farklı bir meslekte çalışmayı tercih edenlerin, mesleklerinden memnun olanlara göre tükenmişlik düzeyi daha yüksek olduğu rapor edilmiştir. Sağlık durumunu zor yaşam olayı olarak gören katılımcıların ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Araştırmacı, kadın ve erkeklerin sahip oldukları psikosomatik hastalıklar ile tükenmişlik arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu rapor etmiştir.

Yazgı (2014) İstanbul'da beş ceza infaz kurumlarında bulunan 300 infaz ve koruma memuru ile tükenmişlik boyutları ve iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Buna göre infaz ve koruma memurları için bekar olanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları daha yüksek, evli olanların kişisel başarı hissi daha yüksek bulunmuştur. Kapalı ceza infaz kurumunda çalışanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları daha yüksek, açık ceza infaz kurumunda çalışanların kişisel başarı hissi daha yüksek bulunmuştur. Çalışma şekli vardiyalı olan infaz ve koruma memurlarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları daha yüksek, gündüz çalışanların kişisel başarı hissi daha yüksek bulunmuştur. Araştırmacı çalışma süresinin tükenmişlik üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığını belirtmiştir.

Aslanyürek-Zorlu (2014) 21 ilden 132 denetimli serbestlik uzmanı (psikolog, sosyal hizmet uzmanı, öğretmen ve sosyolog) tükenmişlik düzeyleri ve ilişkili faktörleri araştırmıştır. Bulgular denetimli serbestlik uzmanlarının tükenmişlik düzeyleri ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durum, memuriyet süresi ve denetimli serbestlik müdürlüğünde çalışma süresi, bir günde yapılan ortalama görüşme sayısı ve yükümlülerle geçirilen süre arasında anlamlı bir

fark olmadığı yönündedir. Meslekler açısından tükenmişlik düzeylerinde farklılık söz konusudur. Sosyal hizmet uzmanlarının duygusal tükenme düzeyi öğretmen ve sosyologlara göre daha yüksek rapor edilmiştir. İyileştirme faaliyetleri kapsamında grup çalışması yapan uzmanların grup çalışması yapmayanlara göre tükenmişlik düzeyleri daha düşük bulunmuştur. . Sosyal çalışmacıların duygusal tükenme düzeyinin sosyolog ve öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada bir günde yazılan ortalama rapor sayısı ile denetimli serbestlik uzmanlarının tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Ayrıca grup çalışması yapmayan denetimli serbestlik uzmanlarının grup çalışması yapan denetimli serbestlik uzmanlarına göre daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olduğu sonucu elde edilmiştir.

Kaplan-Güler (2016), 250 avukat ile yaptığı çalışmada cinsiyete göre tükenmişlik düzeyi açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığını ancak 46-55 yaş arasındaki avukatların, diğer yaş gruplarına göre daha çok kişisel başarı hissettiklerini rapor etmiştir. Ayrıca başkasının yanında ya da kurum avukatı olarak çalışanların serbest çalışanlara göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Araştırmacı 21 ile 30 yıl arası süredir çalışan avukatların 20 yıldan daha az süredir çalışan avukatlara göre kişisel başarı hissi düzeylerinin daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Mesleği seçme nedenine göre ise tükenmişlik düzeyleri açısından anlamlı bir fark olmadığını bildirmiştir.

Çığışar (2018) Adana ilinde çalışan 330 avukat ile yaptığı çalışmada 46 yaş ve üzeri grupta olanların diğer yaş gruplarına göre, lisans mezunlarının lisansüstü mezunlarına göre, boşanmış avukatların evli ya da bekarlara göre, aylık geliri 5000-8000 TL olanların daha az ya da daha fazla kazanan avukatlara göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Kadın ve erkek avukatlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. 3 yıl ve daha az süre ile çalışanlar ile 10 yıl ve üzeri çalışanların diğer gruplara göre daha az kişisel başarı hissettiğini

rapor etmiştir. Yılda 50-100 dava alan avukatların, 100 ve üstü sayıda alanlara göre daha fazla duygusal tükenme ve diğer gruplara göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları bildirilmiştir.

1.4. İş Doyumu (Job Satisfaction)

İş doyumu, kişinin işiyle ilgili beklentileri, ihtiyaçları ve istekleri ile işinin kendisine gerçekte sağladıkları arasında karşılaştırdığında verdiği duygusal bir tepkidir (Cranny, Smith, ve Stone, 1992). İş doyumu kişiye özgüdür. Spector (1996)'a göre iş doyumu "kişinin işinden hoşlanma derecesi"dir. Literatürde farklı tanımlamaları bulunan iş doyumu genel olarak şu şekilde tanımlanabilir; "İş doyumu, kişinin beklentileri, arzu ettiği ya da hakettiği sonuçlar ile elde ettiği sonuçları karşılaştırdığında verdiği duygusal bir tepkidir" (Oshagbemi, 2000). İş doyumu, kişinin işinin farklı boyutlarıyla ilgili hissettikleri anlamına gelmektedir. Kişinin işinin her boyutunu değerlendirerek elde ettiği işe yönelik tutum olarak tanımlanabilir. Spector (1996)'a göre iş ile ilgili dokuz boyutta değerlendirme ile kişinin iş doyumu değerlendirilebilir. Bunlar iş karşılığı elde edilen kazanç, işin yapısı, çalışma koşulları, terfi imkanları, sosyal haklar, gözetim ve denetim, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, bağlantılılık/iletişim ve güvenlik boyutlarıdır. Kalleberg (1977) ise, işin kişi için değerini oluşturan 6 faktör; işin kişi için içsel değeri/ne ifade ettiği, kişi için elverişlilik (işe ulaşma kolaylığı, işin yapısı, ortamın kişiye uygunluğu vb) derecesi, elde ettiği ve edeceği maddi kazanç, iş arkadaşlarıyla ilişkileri, kariyer imkanı, kaynak yeterliliği (işini yaparken ihtiyacı olacak bilginin/materyallerin iş arkadaşları ya da amirlerce sağlanabilmesi) biçiminde değerlendirilmektedir.

İşimiz yalnızca ana gelir kaynağımız değil sosyal statümüze katkıda bulunan önemli bir parçadır (Sharma and Jyoti, 2009). İş doyumu olan çalışanların işine yönelik daha yaratıcı ve üretken olacağı, işten ayrılma konusunda daha az istekli olacağı ifade edilmektedir (Sarker, Crossman, and Chinmeteepituck, 2003; Sharma and Jyoti, 2009). Sosyal bilimciler, kişinin iş yaşamında elde ettiği doyumun iş dışı yaşamındaki fiziksel ve zihinsel sağlığına etkisi olması

nedeniyle önemli görmektedir. Kişinin iş yaşamındaki olumlu deneyimlerinin tüm yaşamına önemli derecede etki ettiği bilinmektedir (Kalleberg, 1977).

İş doyumuna ilişkin yayımlanmış ilk kapsamlı çalışma 1935 yılında Hoppock tarafından 500 öğretmenle yapılmıştır. Bu çalışmada yorgunluk, monotonluk, çalışma koşulları, süpervizyon ve elde edilen başarı faktörleri iş doyumunu ile ilişkili bulunmuştur (akt; Baycan, 1985). 2. Dünya Savaşı sonrası insan ilişkilerine verilen dünya çapındaki önem iş alanına da yansımış, çalışılan grubun özellikleri ve iş hakkındaki geribildirim alabilme kişinin iş doyumunu ve üretkenliğini belirleyici olmuştur. (Baycan, 1985)

1.4.1. İş Doyumuna İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar:

İş doyumuna yönelik kuramsal yaklaşımların motivasyon kuramları çerçevesinde şekillendiği söylenebilir.

a) İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı: Maslow (1943) fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevmeye ve aidiyet, saygınlık, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının her insan için temel olduğunu ve hiyerarşik biçimde ortaya çıktığını belirtir. Her ihtiyaç doyurulması açısından önemlidir, doyurulduğunda bir üst basamaktaki ihtiyaç karşılanmaya çalışılır.

Kurumların yönetilmesinde çalışanların kendini gerçekleştirme aşamasına ulaşmalarını sağlamak iş verimliliği açısından önemli görünmektedir. Kendini gerçekleştirebilen çalışan işinde yaratıcı potansiyelini üst düzeyde kullanabilir (Kaur, 2013). Bu anlamda çalışanların fiziksel ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için sağlıklı bir iş ortamı sunmak, mali güvence ile güvenlik ihtiyacını karşılamak, iş arkadaşlarıyla sosyalleşebilecekleri bir ortam sağlayarak aidiyet duygusunu geliştirmek ve başarılarını takdir ederek saygınlık ihtiyacını gidermesini sağlamak işlevsel olacaktır (Kaur, 2013).

b) Çift Etmen Kuramı: Herzberg (1959)'a göre kişinin iş doyumunu çalışanın işe yönelik tutumları ile ilişkilidir. Bu tutumlar da iki etmen doğrultusunda şekillenir: **Motive edici etmenler** kuruluşların hedeflerini gerçekleştirme sürecinde çalışanların verimliliğini artıran ve

ilham kaynağı olan içsel faktörlerdir (tanınma imkânı, başarı, kişisel gelişim, terfi, sorumluluk yapılan işin niteliği). **Hijyen etmenleri** ise çalışanların çalışma biçimini dolaylı olarak etkileyerek kişinin verimini arttırmasına yardımcı olan dışsal faktörlerdir (alt ve üstlerle ilişkiler, kurumun kuralları ve politikası, geribildirim alabilme, maaş miktarı, işyeri koşulları ve ortamı, iş yeri güvenliği) (Baycan, 1985; Ruthankoon ve Ogunlana, 2003; Tietjen ve Myers, 1998).

Herzberg bu iki etmenin birbirinin zıttı olmadığını ifade etmektedir. Terfi alma, takdir motive edici unsurlar iş doyumunu arttırmaktadır ancak bu unsurların olmaması durumunda ise iş doyumsuzluğunun ortaya çıkmadığını ifade etmektedir. Ayrıca çalışma koşullarının kötü olması, ücretin düşük olması gibi hijyen etmenleri iş doyumsuzluğuna yol açarken, bu olumsuzlukların düzeltilmesi sonucunda iş doyumunun ortaya çıkmadığını belirtmektedir (akt; Tietjen ve Myers, 1998).

c) Eşitlik Kuramı: Kuram “girdi” (Eğitim, işe yönelik harcanan çaba, deneyim gibi kendisiyle ilgili girdi faktörler) ve “çıktı” (prim, terfi gibi sonuçsal faktörler) oranı değerlendirmesine dayanır (Cosier ve Dalton, 1983). Kişiler kendi katkıları (becerileri, performansı vb) ile elde ettikleri sonuçları (ücret, terfi, geribildirim vb) diğerlerin katkıları ve elde ettikleriyle karşılaştırır. Bu doğrultuda da elde ettikleri ücret ve çeşitli olanaklar açısından eşit olup olmadıklarına bağlı olarak iş doyumunu ya da doyumsuzluğunun geliştiği öne sürülmektedir (Adams, 1965; akt; Okpara, Squillace, Erondü, 2005).

d) Beklenti Kuramı: Vroom (1964) kişinin beklentileri ile bu beklentilerinin iş yeri tarafından karşılanıp karşılanmayacağına dair algısı (araçsallık-eğer x yaparsam y elde ederim) ve elde edeceği sonucun çekiciliği (valance) değerlendirmesi iş doyumunun derecesini belirler. Yönetici çalışanlarının beklentilerini ve kendileri için çekici olan değerleri öğrenir ve çalışanlarına bunu yansıtırsa verimlilik artacaktır (akt; Çimen, 2000)

e) **İhtiyaç/amaç- Değer Kuramı:** Locke (1970)'e göre bireyin iş doyumu, kişinin işe yönelik beklentileri/ihtiyaçları ile elde ettiği değerler arasındaki tutarlılık ya da tutarsızlık ile ilişkilidir (akt: Tietjen ve Myers, 1998). Örneğin, kişi iş yerinde özerk biçimde çalışırsa başarılı olacağını düşünmekteyse, bireyselliğin sağlanamadığı kuruluşlarda iş doyumu düşecektir (Singh ve Sinha, 2013).

1.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumu kişinin işi hakkında olumlu ve olumsuz tutumları ile ilişkilidir. Bu tutumlar kişinin bireysel özelliklerine, iş verenin sunduğu koşullara göre şekillenebilmektedir. Bireyler çalışmaya başladıkları iş yeri ile yazılı anlaşma yapmalarının yanı sıra iş verenin ve çalışanın yazılı beyan etmediği beklentileri olabilmektedir (Eğinli, 2009). Bu beklentiler örtüşmediğinde iş doyumunun sağlanması mümkün görünmemektedir. Kişinin kendi özelliklerini yansıtan bireysel faktörler ve iş yerinin kişilere sunduğu örgütsel faktörler iş doyumunu etkilemektedir.

1.4.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

Bireylerin doğdukları zaman, mekan ve içinde yaşadıkları toplulukların sosyal yapısına bağlı olarak sahip oldukları görece sabit olan ancak zamanla değişebilen yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, meslek, kişilik yapısı gibi özellikleri olarak tanımlanabilecek olan demografik özellikler bireysel faktörler arasında sayılabilir (Bilgiç, 1998; Clark, 1997; Saner ve Eyüpoğlu; 2012; Yelboğa, 2007). Bu etkenler işveren ya da örgüt tarafından değiştirilemeyecek niteliklerdir (Yelboğa, 2007). Türkiye’de çalışanların iş doyumu üzerine Bilgiç (1998) yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, aylık kazanç, aynı işte çalışma süresi ve kişinin çalışma deneyimi süresi gibi bireysel özelliklerin iş doyumu üzerindeki ilişkisini kamu ve özel sektörde çalışan 249 kişi ile öncül bir çalışma gerçekleştirmiştir. Buna göre aylık kazancın fazla olması iş doyumunu arttırmaktadır. Cinsiyete ilişkin bulgular kadınların elde ettikleri kazanç ve iş ortamının fiziki yapısına ilişkin iş doyumunun daha düşük olduğunu

göstermektedir. Yaş iş doyumunu ile doğrudan ilişkili bulunmazken, yaş arttıkça aylık kazançla ilişkin doyumun arttığı rapor edilmiştir. Benzer biçimde eğitim durumunun iş doyumunu ile anlamlı bir ilişkide olmadığı ancak eğitim düzeyi daha yüksek kişilerin, yaptıkları işe ilişkin şikayetlerinin daha az iken işe yönelik üreticiliğe verdikleri önemin daha fazla olduğu ifade edilmiştir. Medeni durum ile iş doyumunu arasında bir ilişki bulunmadığını ortaya koymuşlardır. Aynı işte geçirilen süre ile iş doyumunu arasında negatif yönde bir ilişki olduğu, kişinin çalışma deneyimi ile iş doyumunu arasında ise pozitif yönde bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Cinsiyet: Kadın ve erkek çalışanlar arasında iş doyumunun farklılık yaratıp yaratmadığına ilişkin farklı çalışma bulguları mevcuttur.

Kadınların erkeklere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu bulgusu ortaya konan çalışmada Clark (1997) bu durumu kadınların işleri hakkında daha az beklentiye sahip olabilecekleri kanısıyla açıklamıştır. Çalışmada cinsiyete göre iş doyumunu düzeyinin, yaş, eğitim düzeyi, çalışma saati, alınan ücret, çalışılan kurumun büyüklüğü gibi faktörlerden etkilendiğini belirtmektedir (Clark, 1997). Örneğin; Hulin ve Smith (1964) çalışmalarında kadınların işlerinden erkeklere göre daha az doyum aldıkları sonucunu, kadınların aynı iş için erkeklere kıyasla daha düşük ücret almaları, aynı ödüllerini kazanmak için daha ağır çalışmaları gerektiğini hissetmeleri gibi durumlardan kaynaklanabileceği şeklinde yorumlamışlardır (akt; Yelboğa, 2007).

Ülkemizde cinsiyet ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye dair farklı bulgular mevcuttur. Örneğin Bilgiç (1998) kadınların ücret ve fiziksel koşullar konusunda iş doyumunun erkeklere göre daha düşük olduğunu ortaya koymuş ancak diğer değişkenler açısından bir fark bulunmadığını belirtmiştir. Çarıkçı ve Oksay (2004) sağlık çalışanları ile yaptıkları çalışmalarında kadınların iş doyumunun daha düşük (kendini geliştirme olanaklarının ve iş güvencesinin azlığı gibi faktörler açısından) olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer biçimde Çimen ve Şahin (2000), askeri kurumlarda çalışan sağlık personelleri ile yaptıkları çalışmalarında erkeklerin iş

doyumunun kadınlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Bununla birlikte cinsiyete ilişkin yapılan çalışmalar, koşullar eşit olduğunda, cinsiyetler arası anlamlı bir fark bulunmadığını ortaya koyan çalışmalar vardır. Örneğin; finans çalışanları ile yaptığı çalışmasında cinsiyetin iş doyumunu üzerinde etkili olmadığı bulgusunu ortaya koyan Yelboğa (2007), bu durumu finans sektöründe her iki cinsiyetten çalışana benzer koşulların sunulduğu ve benzer tepkileri verebilecekleri şeklinde açıklamaktadır.

Yaş: İş doyumunu ve yaş ilişkisini araştıran çalışmalar ilk yıllarda bu ilişkinin lineer bir çizgide ilerlediğini belirtmektedir. Yaş arttıkça iş doyumunun da arttığını, bu duruma kuşak farkının da etki ettiğini bildirmekteydiler. Özellikle gençlerin aldıkları eğitimin yaşlı bireylere göre daha fazla olduğu, bazen işlerin eğitimden daha ziyade işin tamamlanmasını gerektirdiğini, eğitim alan gençlerin de bu durumdan tatmin alamadıklarını belirten çalışmalar vardır (Glenn, Taylor ve Weaver, 1977, Rhodes, 1983; akt: Oshagbemi, 2003). Luthans ve Thomas (1989) yaptıkları çalışmalarında ise iş doyumunun 30lu yaşlardan 40lı yaşlara kadar arttığını ve en yoğun 40lı yaşlarda olduğunu, 50li yaşlardan itibaren de azalma trendi gösterdiğini, yani yaş ve iş doyumunu arasında U şeklinde bir ilişki olduğunu öne sürmüştür. 40lı yaşların sonra yaşam doyumunun azalmasını ise teknolojideki değişiklikler ve gençlere göre daha az uyum sağlama, üretim-performans ölçümleri ve aşırı iş yükü gibi nedenlere yaşlı bireylerin alıştıkları düzenden vazgeçmeleri ve bunun iş doyumsuzluğuna neden olması biçiminde açıklamaktadırlar.

Bazı çalışmalar ise yaş ile iş doyumunu arasında doğrudan bir ilişki olmadığını, çalışma süresi, pozisyon gibi değişkenlerle birlikte iş doyumunu açıkladığını ortaya koymaktadır. Oshagbemi (2006) İngiltere’de üniversitede öğretim görevlileriyle yaptıkları çalışmasında yaş ile iş doyumunu arasında doğrudan anlamlı bir ilişki olmadığını ancak daha yaşlı öğretim görevlilerinin çalışma süresi arttıkça işten beklentileri gençlere göre daha farklı olduğunu ve kendilerini daha çok ödüllendirilmiş hissettiğinde gençlere göre daha fazla iş doyumunu hissettiklerini raporlamıştır.

Ülkemizde yapılan çalışmalar farklı bulgular sunmaktadır. Çimen, Şahin, Akbolat ve Işık (2011) özel bakım merkezlerinde çalışanların iş doyumunun yaşa göre değişmediğini raporlamıştır. Benzer şekilde Aslan-Açan (2018) İstanbul ilinde farklı sosyal hizmet kurumlarında görev yapan 152 sosyal hizmet uzmanıyla gerçekleştirdiği çalışmada iş doyumunu ve yaş arasında bir ilişki bulunmadığını raporlamıştır.

Çimen ve Şahin (2000), Türk silahlı kuvvetlerinde sağlık personeli olarak çalışan 1476 kişiyle gerçekleştirdikleri çalışmalarında iş doyumunun en düşük 24 yaş ve altı grupta, en yüksek ise 40 yaş ve üzeri grupta olduğunu, yaşla birlikte doyumun arttığını bildirmiştir. Yazarlar gençlerin işe yeni başlama nedeniyle iş yükü, işe alışma, statü düşüklüğü, ücret gibi nedenlerle uyum sorunları yaşayabildiğini, yaşlıların ayrıca zamanla daha iyi sorun çözme becerileri geliştirdiğinden doyumlarının da arttığı biçiminde bu bulguyu yorumlamışlardır. Polat (2008) hemşirelerle yaptığı çalışmada 18-25 yaş grubu daha büyük yaş gruplarına göre işletme politikası, kişiler arası ilişkiler, bireysel faktörler, kontrol boyutları açısından iş doyumunu düzeylerinin daha düşük olduğunu raporlamıştır. Saner ve Eyüpoğlu (2012) üniversitede akademisyen olarak çalışanlarla yaptıkları çalışmada genel iş doyumunun yaşla birlikte arttığını, 51-60 yaşta maksimuma ulaştığını ve 60 yaştan sonra azalmaya başladığını bildirmiştir.

Ünvan/pozisyon: Kişinin ünvanı ile iş doyumunu arasında ilişkiye dair farklı bulgular söz konusudur. Bazı çalışmalar toplumsal açıdan daha yüksek düzeyli mesleklerde daha yüksek iş doyumunu görüldüğünü, özellikle yönetici pozisyonunda olanların böyle bir pozisyonda olmayan ya da daha düşük pozisyonda çalışanlara göre daha yüksek iş doyumunun olduğunu ortaya koymaktadır (Hickson ve Oshagbemi, 1999; Sevimli ve Işcan, 2005) Bazı çalışmalarda ise kişinin pozisyonu ve iş doyumunu ilişkisi açısından ünvanın tek başına etkili bir iş doyumunu belirleyicisi olmadığı konusunda bulgular söz konusudur. Örneğin Ebeling ve King (1981) ünvanın iş doyumuyla ilgili kendi başına bir belirleyici olmadığını prestij, yaş ve gelir düzeyi

gibi değişkenlerden etkilenebildiğini vurgular. Robbie, Ryan, Schmieder, Parra ve Smith (1998) ise ünvanın çalışma koşulları, işin yapısı, ücret, ödöl gibi değişkenlerin etkisiyle iş doyumunu düzeyini açıklayabileceğini bildirmişlerdir. Ayrıca kültürde ünvanın artması ile kişinin toplumdaki yeri ve gücünde de artış olabildiğinden iş doyumunda da yükselme olabilmektedir. Baycan (1985) dört ayrı işyerinde çalışan yönetici, sekreter ve temizlik görevlileriyle yaptığı çalışmasında yöneticilerin iş doyumunun daha yüksek olduğunu, bunun da daha fazla para kazanmaları, daha fazla sosyal statü ve özgürlüğe sahip olmaları ve işlerinin daha az tekrara bağlı olmasından kaynaklandığını belirtmiştir. Yelboğa (2007) bir finans kuruluşunda çalışan uzman, şef, yöneticilerle yaptığı çalışmasında ünvan ile iş doyumunu arasında bir ilişki bulunmadığını raporlamıştır.

Aslan-Açan (2018) sosyal hizmet uzmanlarıyla yaptığı çalışmasında pozisyon (uzman, müdür yardımcısı ya da müdür) ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını raporlamıştır.

Çalışma süresi/kıdem: Çalışma süresiyle ilgili yapılan çalışmalar farklı bulgular sunabilmektedir. Örneğin Schultz ve Schultz (1998), kişilerin işe ilk girdiklerinde beceri ve yeteneklerini ortaya koymaları, işi ilgi çekici bulmaları gibi nedenlerle doyum sağladıklarını, ancak gelişme devam etmezse çalışanların doyumunun azaldığını bildirmektedir. Benzer biçimde Ronen (1978)'de kişilerin beklentileri nedeniyle ilk zamanlar daha çok doyum alırken, 2-5 yıl süre çalıştıktan sonra doyumun azaldığını, aynı meslekte 6 yıl ve daha fazla çalışıldığında iş doyumunun tekrar artacağını bildirmektedir. Kişi kıdemi arttıkça iş ile ilgili beklentilerini de daha gerçekçi tutmaya başlar ve böylece doyumunu da artar (akt; Yelboğa, 2007). Okpara (2006), petrol firması yöneticileriyle gerçekleştirdiği çalışmasında 10 yıl ve üzeri çalışanların, 10 yıldan daha az çalışan yöneticilere göre daha fazla iş doyumunu yaşadıklarını raporlamıştır. Oshagbemi (2000), akademisyenlerle yaptığı çalışmasında 10 yıl ve az çalışanların en düşük iş doyumuna sahip olduğunu, zamanla iş doyumunun arttığını ve 30 yıl ve üzeri çalışanlarda en yüksek olduğunu raporlamıştır.

Ülkemizde farklı bulgular mevcuttur. Bilgiç (1998) çalışmasında aynı işte çalışma süresi arttıkça kişilerin iş doyumunun azaldığını raporlamıştır. Yazar zamanla kişinin işe yönelik beklentileri ve hedeflerinde değişme olabileceği, kurumun artık kendi isteklerini karşılama düzeyini düşük görebileceği biçiminde açıklamaktadır. Çimen ve Şahin (2000), Türk silahlı kuvvetlerinde sağlık personeli olarak çalışanlarla yaptıkları çalışmalarında 5 yıldan az sürede çalışanların en düşük ve 20 yıl ve üzeri çalışanların en yüksek iş doyumuna sahip olduklarını raporlamış, bu durumu deneyim arttıkça doyumun da artacağı şeklinde açıklamışlardır.

Yelboğa (2007) finans çalışanlarıyla yaptığı çalışmasında 16 yıl ve üzeri çalışanların 6-10 yıl arası çalışanlardan daha yüksek iş doyumunun olduğunu raporlamıştır. Puan ortalamaları ise şöyle bir seyir izlemektedir 5 yıl ve daha az süre (3.80), 6-10 yıl arası (3.68) azalmakta, 11-15 yıl (3.75) biraz artmakta ve 16 yıl ve üzeri en yüksek seviyeye ulaşmaktadır.

Benzer bir tablo Polat (2008)'ın hemşirelerle yaptığı çalışmasında gözlenmiştir. 1 yıl ve daha az süre çalışanların iş doyumunu, 1-5 yıl arası çalışanlara göre daha yüksektir. Çalışma süresi 6 yıl ve üzeri çalışanların daha az süredir çalışanlara göre işletme politikası, kişiler arası ilişkiler, ücret, bireysel faktörler, kontrol boyutları açısından iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğunu bildirmiştir.

Sezgin ve Yıldızhan (2013), 11-15 yıl grubundaki çalışanların, 1-5 yıl grubundaki çalışanlara göre işerinden aldıkları içsel ve dışsal doyum düzeyinin daha yüksek olduğunu raporlamıştır.

Avcı (2012) 335 kamu ve özel sektör çalışanı kadınla yaptığı çalışmasında iş doyumunu ve çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki olmadığını rapor etmiştir.

Eğitim durumu: bu alanda yapılan ilk çalışmalar iş doyumunu ve eğitim düzeyi arasında negatif ilişki olduğunu, özellikle gelir düzeyinin etkisi kontrol edildiğinde bu durumun daha net görüldüğünü bildirmektedir (Klein ve Maher, 1966; Warr 1992; akt: Clark ve Oswald, 1996) Ancak daha sonra yapılan çalışmalarda iki değişken arasında ilişki olmadığına yönelik bulgular sunulmuştur. Örneğin Groot ve Maassen van den Brink (1999) 43-63 yaş arası Hollandalı

çalışan bireylerle yaptığı çalışmalarında, gelir düzeyi kontrol edildiğinde eğitim düzeyi ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını raporlamışlardır.

Alınan eğitimin işin gerektirdiği eğitim ile ilişkisinin daha önemli olduğu vurgulanmaktadır. Kişinin eğitim düzeyi işin gerektirdiği eğitim bilgi ve düzeyinden yüksekse kişiler iş doyumunsuzluğu ortaya çıkabilmektedir (Burriss, 1983; akt: Yelboğa, 2007). Ayrıca kişi işinin gerektirdiği eğitim düzeyinden daha az yeterliliğe sahip çalışanların da iş doyumunda azalma görülebilmektedir (Eğinli, 2009).

Ülkemizde yapılan çalışmalar eğitim durumu ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığına yönelik bulgular sunmaktadır (Bilgiç, 1998; Yelboğa, 2007; Polat, 2008; Avcı, 2013; Çağan, 2014). Aslan-Açan (2018), sosyal hizmet uzmanlarıyla yaptığı çalışmada lisans, yüksek lisans ya da doktora mezunu olmaya göre iş doyumunu düzeyinin değişmediğini bildirmiştir. Ancak Kula (2017) polislerle yaptığı çalışmada eğitim seviyesi arttıkça polislerin iş doyumunun arttığını rapor etmiştir.

Medeni durum: Medeni durum ve iş doyumunu arasında ilişki bulunmadığını söyleyen çalışmalar bulunduğu gibi (örn; Groot ve Maassen Van den Brink, 1999; Koustelios, 2001) iki değişken arasında ilişki olduğunu söyleyen çalışmalar da söz konusudur. Bilgiç (1998) kamu ve özel sektörde çalışanlarla yaptığı çalışmada medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını bildirmiştir. Çağan (2014) sağlık çalışanlarıyla yaptığı çalışmada evli ve bekar bireylerin iş doyumunu açısından farklılaşmadığını bildirmiştir. Sezgin ve Yıldızhan (2013) ise Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nde çalışanlarla yaptıkları çalışmada bekarların, evlilere göre işten aldıkları içsel ve dışsal doyumun daha yüksek olduğunu rapor etmişlerdir. Farklı olarak Sevimli ve İşcan (2005) hekimlerle yaptığı çalışmada evli olanların iş doyumunun bekarlara göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Aslan-Açan (2018) sosyal hizmet uzmanlarıyla yaptığı çalışmada evli bireylerin bekarlara göre işlerinden aldıkları içsel doyum düzeyinin daha yüksek olduğunu raporlamıştır.

Ücret/aylık kazanç: İş karşılığında elde edilen kazanç kişinin kişisel çalışmalarının karşılığı olmakla birlikte kişinin emeğinin de değeri olarak görülebilmektedir (Eğimli, 2009). Kişinin işine karşı tutumu, iş karşılığı aldığı kazancın yeterliliği, alması gerekene oranla normallliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesine göre değişmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005).

İş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalar genellikle elde edilen gelir arttıkça iş doyumunun da artacağı yönündedir (Groot ve Maassen van den Brink, 1999; Eğimli, 2009; Lu, Barriball, Zhang ve While, 2012, Çağan, 2014). Bilgiç, (1998) kamu ve özel sektör çalışanlarıyla yaptığı çalışmasında iş doyumunu açıklayan en iyi demografik faktörün aylık kazanç olduğunu bildirmiştir. Aylık kazancı yüksek olanların işe karşı tutumlarının olumlu yönde değiştiğini, üretkenliklerinin arttığını, görevle ilgili çatışmalarının azaldığını ve örgütün kurallarını daha çok benimsediğini belirtmiştir.

Avcı (2013) kadın çalışanlarla yaptığı çalışmasında aylık kazanç ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını bildirmiştir.

Ücretle iş doyumunu arasındaki ilişkide belli bir ücret sınırını (geçinme ücreti) geçtikten sonra artık çalışanlar için aldıkları ücretin miktarı değil, başkalarıyla yaptığı karşılaştırma önemli görünmektedir. Çalışan kendisiyle aynı düzeyde olanlardan da az ücret aldığını bildiğinde, özellikle onları kendisinden daha az yetenekli algıladığında, işinden aldığı doyum da azalmaktadır (Eğimli, 2009; Benligiray, 2003; akt: Çağan, 2014).

Kişilik Özellikleri: Bireyler bir işe girdiklerinde kişilik yapısıyla kurum içinde var olur. Eğer kişiliği ve kurum yapısı uyumlu ise hem kendi hem de kurumun başarısı artar. Çünkü bireylerin kişiliği iş ortamından etkilendiği gibi, iş ortamı işin hedef ve gereklilikleri de kişinin hayatını ve kişilik yapısını etkileyebilmektedir (Aytaç, 2001). Kişilik özellikleri bir çok çalışmada iş doyumunu açısından araştırılan bir değişkendir. Örneğin Bruk-Lee, Khoury, Nixon, Goh ve Spector (2009) kişilik özellikleri ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştıran 187 çalışma üzerinde metaanaliz yapmışlardır. Çalışma bulgularına göre iç kontrol odaklı olma (olayların

kontrolünün kendi elinde olduğunu düşünme), pozitif duygulanım (olayları olumlu açıdan değerlendirme eğilimi), A tipi Kişilik (aceleci ve rekabetçi tutumlar) ve iş doyumunu pozitif yönde ilişkilileyken, Makyavelianizm (manipülatif olma ve ahlaki değerlerden yoksun karar verme), dışsal kontrol odaklı olma (olayların neden ve sonuçlarını dış kaynaklara bağlama), negatif duygulanım/sürekli kaygı (olayları negatif ve tehdit edici görme eğilimi) ve narsizm (grandiyözite, eleştiriye hassaslık) ile negatif yönde ilişkilidir. Judge, Heller ve Mount (2002) yaptığı metaanaliz çalışmasında iş doyumunu ve beş faktör kişilik özellikleri (dışadönüklük, nevrotiklik (duygusal dengelilik), uyumluluk, yeni deneyimlere açıklık ve sorumluluk) ilişkisini incelemiştir. Alanda yapılan çalışmaların metaanalizi sonucunda Sırasıyla sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk ve yeniliğe açıklık iş doyumunu ile pozitif yönde ilişkilileyken, nevrotiklik negatif yönde ve güçlü bir ilişkiye sahip olduğu bildirilmiştir.

Yıldız ve Özsoy (2013) akademisyenler arasında A tipi ve B tipi kişilik özellikleri taşımaya göre iş doyumunu düzeyinin farklılaşmadığını raporlamıştır. Benzer sonuç Özarslan (2011)'ın vali yardımcılarını üzerinde yaptığı çalışmasında da raporlanmıştır. Al-Mashaan (2003) ise A tipi kişilik özelliği taşıyan kişilerin daha çok iş doyumunu hissettiklerini bildirmiştir (akt; Yıldız ve Özsoy, 2013).

İş Seçme Nedeni: Bireyler çalışacakları alanı ya da işi belli kriterlere göre tercih ederler. Bu kriterler belirlenirken kişilerin motivasyon türü farklılık yaratabilir. Bireyler bir işi yaparken kendi istekleri doğrultusunda hareket ettiklerinde içsel motivasyonla hareket etmektedirler. Ancak bir ödül elde etmek ya da bir cezadan kaçınmak için işi yapıyorlarsa dışsal motivasyona göre hareket ettikleri söylenebilir (Ross,1975; akt; Baycan, 1985). Bir işi seçerken içsel motivasyon kullanan kişi işin kendisine olan ilgisi, işin sağladığı sorumluluk ve başarıma fırsatı gibi nedenler için tercih eder. Dışsal motivasyonla seçilen işte ise iş karşılığı elde edilecek ücret, aile baskısı, işin yeri ve sağladığı olanaklar, diğerlerinin tavsiyesi gibi faktörler öne çıkmaktadır. Alanda yapılan çalışmalardan yola çıkarak bir işi aile baskısı ya da ücret gibi dışsal

motivasyonla tercih etmek iş doyumunda azalmaya neden olmaktadır (Örneğin, Wortman, 1975; akt: Baycan, 1985). Baycan (1985) dört ayrı işyerinde çalışan yönetici, sekreter ve temizlik görevlileriyle yaptığı çalışmada işe olan ilgili, gelişim imkanları gibi içsel motivasyonlarla işi seçen kişilerin, aile baskısı, ücret gibi dışsal motivasyonlarla işi tercihe edenlere göre daha iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Yazar içsel motivasyonla hareket eden kişinin çalışmaya ve başarmaya yönelik daha çok istekli olacağını ve kendini daha yetkin hissedeceği için iş doyumunun da artacağını belirtmiştir.

Crossley ve Highhouse (2004) iş atölyesi, mühendislik firması, otomobil tamircisi ve medikal eşya satan 30 orta ölçekli firmada çalışanlarla yaptıkları çalışmada rasyonel biçimde işi seçme ve sezgisel olarak işi tercih etme ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. İki türlü işi seçme metodunun da iş doyumunu ile olumlu yönde etkili olduğunu, seçimin yapılma şeklinin diğer değişkenlerle (bireysel özellikler gibi) birlikte daha çok iş doyumunu üzerindeki varyansı açıkladığını bildirmişlerdir.

Demirkol (2006) avukatlarla yaptığı çalışmada katılımcılara mesleği seçme nedenini sormuş yanıtları “isteyerek” “diğer” biçiminde kategorilemiştir. Mesleği tercih etme nedenine göre iş doyumunu düzeyinin değişmediğini raporlamıştır. Tükenmişlik ve mesleği seçme nedeni ilişkisinde ise mesleği isteyerek tercih edenlerin farklı yanıt verenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadığını bildirmiştir.

Kaplan-Güler (2016) avukatlarla yaptığı çalışmada katılımcılara meslek seçimi nedenini sormuş yanıtları “adalet duygusuna olan inanç, aile mesleği olması, ekonomik kazancın iyi olması, mesleki itibar” yanıtları alınmıştır. Araştırma sonucunda iş doyum ölçüğü puanları açısından adalet duygusuna olan inanç ile mesleki itibar nedeniyle avukatlığı tercih edenlerin diğer nedenlerle tercih edenlere göre içsel iş doyumunu ve genel iş doyumunu düzeyinin yüksek olduğunu bildirmiştir.

Aslan-Açan (2018) sosyal hizmet uzmanlarıyla yaptığı çalışmasında mesleği isteyerek seçen sosyal hizmet uzmanlarının istemeyerek seçenlere göre içsel ve dışsal iş doyumunu puanlarının daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Ancak mesleği “hayallerim ve ideallerim” “garantili bir işe sahip olma” seçeneklerine göre tercih eden bireyler arasında iş doyumunu puanı açısından anlamlı bir fark bulunmadığını raporlamıştır.

1.4.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

Günümüzde insanlar çoğunlukla belli bir mesai sistemiyle ve belirli iş ortamlarında çalışırlar. İş doyumunu kişinin yaptığı iş ile ilgili hissettiği tatmin düzeyidir. Dolayısıyla işinin ve ortamının özellikleri doyum sağlamada önemli faktörlerdir. Yapılan iş doyumunu çalışmalarında belirli örgütsel faktörler doyumla ilişkili bulunmuştur.

Çalışma Koşulları: Bireyin iş tanımında yer alan görev ve sorumlulukları yerine getireceği ortamın özellikleri çalışma koşullarını oluşturmaktadır. Ortamın fiziki koşulları (ışık, ses, temizlik ve düzen, teknolojik imkanlar vb), iş saatleri (vardiyalı olma, mesainin haftalık dağılımı, evden çalışma olanağı, haftasonu çalışma vb), güvenlik, işin eve yakınlığı ya da ulaşım imkanları gibi faktörler kişinin verimliliğini etkileyebilecek çalışma koşullarıdır. Kişi bu koşullar ile ilgili ne kadar iyi hissederse işiyle ilgili de o kadar doyum hisseder (Demirkol, 2006; Çağan, 2014).

İşin Özellikleri: günümüz koşullarında kişinin yeterlilikleri ve işin özelliklerinin uyumlu olduğu ortamlarda çalışmak zorlaşmaktadır. İşsizlik nedeniyle işin niteliğine bakmadan işe girenler olduğu gibi, belli yeterliliğe sahip çalışanlar kendi yeterlilikleri ve işin niteliklerini değerlendirerek işi seçmektedir. Çalışanların bilgi, beceri ve yeterliliklerine uygun olmayan özelliklere sahip bir işte çalışmak iş doyumunu azaltan bir faktör olarak görülmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005; Çağan, 2014). Ayrıca kişinin işi hakkında toplumun ve kendi alt kültürünün düşünceleri (kendi çevresinde yapılabilir bir iş olarak görülmesi), işin kişiye sunduğu öğrenme fırsatları, çekiciliği iş doyumunu etkilemektedir. İşin zorluk derecesi (işin zorluğu ve

başarıldığında kişinin çevresi tarafından bu başarının fark edilmesi) ve kişinin başarısını çevresine gösterebilmesi önemli iş doyumunu faktörlerinden görülmektedir

Ödüllendirme ve Yükselme Olanakları: Çalışanlar işlerinde geçirdikleri süre, kazandıkları deneyim ve başarıları sonrasında takdir edilmek isterler. Çalışanların davranış ve tutumlarına dikkat edildiğinde ve iş sonunda başarı ya da başarısızlıkları ile ilgili geribildirim aldıklarında ve adil olarak ödüllendirildiklerinde kişilere ait olma, sevgi görme, ilgilenilme gibi sosyal gereksinimlerini karşılama imkanı verecektir. Böylece çalışan kurumuna daha bağlı hissedecektir (Sevimli ve İşcan, 2005).

Çalışanlara kurum içerisinde yükselme olanağı sunulması iş doyumunu açısından önemli görünmektedir. Ancak kişinin yükselmeye bakış açısı, önemlidir. Kişi yükselmenin adil olduğunu ve yükselme için gerekli koşulların açık olduğunu düşündüğünde iş doyumunu artacaktır (Çağan, 2014).

İş Arkadaşlarıyla İlişkiler: İş ortamlarında çalışanlar genellikle yönetici ve üstlerden çok sayıda iş arkadaşına sahiptir. İş ortamında arkadaşlarla kurulan iletişimin sıklığı ve niteliği, birbirine yardım edip etmemesi gibi faktörler kişinin iş doyumunu etkileyen faktörler olarak görülmektedir (Polat, 2008). Kişinin çalıştığı gurupla ilişkileri ait olma, sosyal kabul görme ve özdeşleşme gibi kişisel ihtiyaçlarını doymasına dolayısıyla da işten aldığı doyumunu arttırmasına yardımcı olacaktır. Kişiler üretken ve takım halinde birbirine bağlı bir gurubun üyesi gibi hissettiğinde işiyle ilgili daha mutlu hissetmektedir (Yüksel, 2000; akt; Çağan, 2014). İyi bir iş çevresi, eğlenceli ve işinde yetkin iş arkadaşlarına sahip olma, her bölümden (teknik, yazı işleri gibi) çalışandan destek alabilme, kendine benzer iş arkadaşlarına sahip olma, işbirliği içerisinde çalışabilen ve gerekli desteği birbirine veren iş arkadaşları kişilerin işten aldığı doyumunu oldukça arttıracaktır. Oshagbemi (2000) akademisyenlerle yaptığı çalışmasında iş arkadaşlarından alınan doyumun % 70 oranında olduğunu, yaş arttıkça iş arkadaşlarından alınan doyumun da arttığını, cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını rapor etmiştir.

Yönetime İlişkin Özellikler: çalışanlar için iş arkadaşlarıyla ilişkiler kadar yöneticilerinin çalışanlara yönelik tutum ve davranışları da oldukça önemli görünmektedir. Yönetimin çalışana karşı olumlu tutumları, çalışana değer verdiğiğine yönelik davranışları, samimiyeti, çalışanın sorunlarıyla ilgili oluşu, tüm çalışanlarına karşı eşit yaklaşımı, iş ve iş dışı sorunları ayırt etmesi, gibi faktörlerin çalışanların iş doyumunu arttırdığı gözlenmiştir (Carrell ve Elbert, 1974; akt: Çağan, 2014).

Ayrıca yöneticiye ya da yönetime duyulan güven de iş doyumunu açısından önemli görünmektedir. Yöneticinin etik ve adil davranışları, vaatleri ve uygulamaları arasındaki tutarlılık gibi özellikler çalışanın yöneticiye duyduğu güveni arttırmaktadır. Koç ve Yazıcıoğlu, 2011) kamu ve özel sektöre çalışanlarıyla yaptıkları çalışmalarında hem kamuda hem de özel sektörde çalışanların yöneticiye duydukları güven hissi ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu rapor etmişlerdir. Özel sektörde çalışanların yöneticiye güven duymaları, iş doyumlarını daha fazla arttırıyor görünmektedir.

Mesleki-Çalışma Alanı Farklılıkları: Alanda iş doyumunu etkileyen faktörler üzerine yapılan bazı çalışmalar mesleki farklılıkların ya da çalışılan alana göre farklılıklar olabileceğini ortaya koymaktadır. Ülkemizde bu anlamda yapılan bazı çalışmalara yer verilmiştir.

Eğimli (2009) kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumlarını karşılaştırdığı çalışmasında, kamu çalışanlarının özel sektörde çalışanlara göre daha fazla iş doyumunu hissettiğini bildirmiştir. Avcı (2013) kamu ve özel sektörde çalışmaya göre kadınların iş doyumunu puanı değişmediğini bildirmiştir. Ancak mesleklere göre farklılık söz konusudur. Öğretmenlerin iş doyumunu bankacı ve satış görevlilerine göre daha yüksek bulunmuştur.

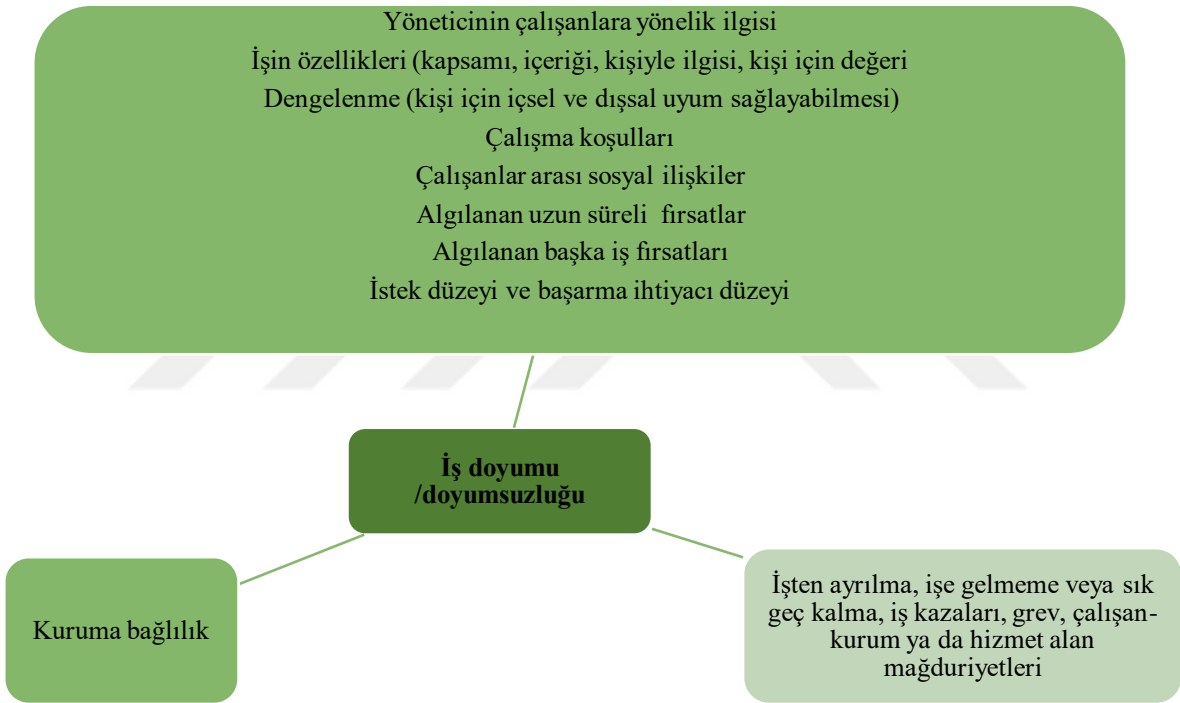
Aslan-Açan (2018) özel sektörde çalışan sosyal hizmet uzmanlarının kamuda çalışanlara göre daha fazla işlerinden doyum aldıklarını rapor etmiştir. Ayrıca Belediye ve Sağlık Bakanlığı çalışanlarının iş doyumunu puanı Adalet Bakanlığı çalışanlarından daha yüksek rapor edilmiştir.

Çağlıyan (2007) ise devlet üniversitesinde çalışan akademisyenler ile vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş doyumunu düzeylerini karşılaştırmış ve gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmadığını rapor etmiştir.

1.4.3. İşten Ayrılma Niyeti ve İş Doyumu

İş doyumunun birey ve örgüt için sağlayacağı olumlu sonuçlar (verimlilik, örgüte bağlılık gibi) işten doyum alamamanın da hem birey hem de örgüt için olumsuz sonuçları söz konusudur.

Rue ve Byars (2003) iş doyumunu etkileyen faktörler ve iş doyumunu/doyumsuzluğunun olası sonuçları hakkında aşağıdaki şematik gösterimi sunmaktadır (Aziri, 2011)



Şekil 5: İş Doyumunu Etkileyen Faktörler ve Sonuçları

İş doyumsuzluğunun en önemli sonuçlarından biri işten ayrılma ya da çalışanın bu niyeti taşımasıdır. Kişinin işi ile istek ve beklentileri arasındaki uyumsuzluk hissi, uzun vadede kişinin işten ayrılmayı isteyecek duruma gelmesine neden olabilir (Cherniss ve Cherniss, 1980; Whitehead ve Lindquist, 1986). Kuramsal olarak, iş doyumunu düzeyi düşük olan çalışanların işlerinden uzaklaşmaları beklenir.

İşten ayrılma niyeti; kişinin çalışmakta olduğu işinden ayrılma ve başka bir yerde çalışma konusundan bilinçli düşüncesi olarak tanımlanabilir. Çalışan kendi isteğiyle ya da işverenin baskıları nedeniyle bu düşünceye girebilmektedir. Ancak sebebi ne olursa olsun bir çalışanın işten ayrılması diğer çalışanların motivasyonunu etkileyeceği gibi yeni çalışanın uyum ve eğitim sürecinden geçmesi, verilen hizmetin kalitesinde azalmalar gibi nedenlerle kuruma oldukça maliyetli sonuçlar getirir (Emiroğlu, Akova ve Tanrıverdi, 2015).

İşten ayrılma niyeti çoğunlukla kişilerin işinin gerektirdikleri, ücret, iş ortamı ya da iş arkadaşları/yöneticilerle ilişkilerinde elde ettikleri ve kendi beklentileri uyuşmadığında, kariyer olanakları kısıtlı olduğunda, aşırı iş yükü, aile ve iş arasında çatışmalar ve yönetime güvende azalma olduğunda, yani iş doyumunu alamadığında, meydana gelmektedir (Yazinski, 2009; akt: Emiroğlu, Akova ve Tanrıverdi, 2015).

İşten ayrılma niyeti ayrıca bazı demografik özelliklerle de ilişkili bulunmuştur. Örneğin yaş ilerledikçe işten ayrılma niyeti azalırken, eğitim seviyesi arttıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır. Ücreti azlığı, pozisyonun düşüklüğü gibi nedenler işten ayrılma niyetin arttırırken, çalışma süresi arttıkça işten ayrılma niyetinin de azaldığını ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Emiroğlu, Akova ve Tanrıverdi, 2015; Aypar, 2018).

Araştırmalar kişinin işinden doyum alamadığında işten ayrıldığını ya da işten ayrılma niyeti geliştirdiğini ortaya koymaktadır. Baycan (1985) çalışmasında iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Yazar bu durumun dışsal motivasyonlarla (ücret gibi) işi tercih edenlerde daha belirgin olduğunu bildirmiştir. Yazar ayrıca bazı iş doyumunu düşük çalışanların işten ayrılma niyeti içerisinde olmadıklarını da bildirmiştir. Bu durumu ise iş doyumunun işe yönelik bir duygu olduğunu, farklı bir iş bulamama ya da farklı nedenlerle kişilerin duygularıyla hareket etmeyebilecekleri biçiminde yorumlamıştır.

Nadiri ve Tanova (2010) beş yıldızlı otel çalışanlarıyla yaptıkları çalışmada iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu bildirmiştir. Ayrıca eğitim düzeyi ve işte çalışma süresi arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığını bildirmişlerdir.

Avcı (2013) çalışan kadınların iş değiştirme düşüncesine sahip olup olmamalarının yaşam doyumunu, iş doyumunu, tükenmişlik, cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon düzeylerinin belirleyici olduğuna işaret etmektedir. Bu bulgu, iş değiştirme düşüncesine sahip olmayan çalışanların yaşam doyumunu ve yaşam doyumunun önemli bir unsuru olan iş doyumundan da memnuniyet duyduklarını gösterir. Ayrıca, tükenmişlik yaşayan bireylerde iş değiştirme düşüncesinin yüksek olduğu görülmektedir.

Aypar (2018) bir kamu kurumunda çalışanlarla yaptığı çalışmada iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ilişki bulunduğunu bildirmiştir. Ayrıca işten ayrılma niyeti değişkeni bakımından orta kademe yöneticilerin hem çalışanlardan hem alt kademe yöneticilerden daha az işten ayrılma niyeti taşıdıkları bildirilmiştir.

1.4.4. Adli Alan Çalışanlarında İş Doyumu

Adaletin sağlanması, mağdur haklarının korunması, suçlunun suçunun ispatı ve cezanın infazı gibi konular adli alan çalışanlarının iş alanına giren konulardır. Zorlu konular üzerinde çalışmak ve işin hassasiyeti düşünüldüğünde çalışanların yaptıkları iş karşısında alacakları doyum da önemli görünmektedir. Adli alana yönelik yapılan iş doyumunu çalışmalarının çoğunlukla ceza infaz kurumu çalışanları ile yapıldığı gözlenmiştir. Aşağıda verilen bulguların birçoğu ceza infaz kurumunda gerçekleştirilen çalışmalardan gelmektedir.

Ceza infaz kurumları örgüte bağlı, stresini kontrol edebilen ve doyum almış çalışanlara ihtiyaç duymaktadır (Lambert ve Hogan, 2010). Geçmiş araştırmalar iş doyumunu, ceza evi çalışanları arasında çalışma arzusu ve gönüllü çalışma isteğinin önemli bir belirleyicisi olarak ortaya koymuşlardır (Byrd, Cochran, Silverman ve Blount, 2000; Mitchell, MacKenzie, Styve ve Gover, 2000).

Mitchell, MacKenzie, Styve ve Gover (2000) çocuk ceza infaz kurumlarında çalışan ve yöneticilerle yaptıkları çalışmalarında genç yaşta olanların yaşlı olanlara göre, beyaz Amerikalıların Afrikalı-Amerikalı ve Hispaniklere göre, eğitim düzeyi yüksek olanların düşük olanlara göre daha az iş doyumunu yaşadıklarını ve daha fazla işten ayrılma niyeti taşıdıklarını rapor etmişlerdir. İş doyumunu, iş arkadaşları ve yönetimle olan ilişkiler ve kurumun mahkuma yönelik yaklaşımları işten ayrılma niyeti ile en güçlü ilişkide olan değişkenlerdir. İlginç olarak mahkuma önem veren ve onu önemseyen kurumlarda çalışanların daha fazla işten ayrılma niyeti taşıdığı raporlanmıştır.

Byrd, Cochran, Silverman ve Blount (2000) gözetim denetim memuru (infaz ve koruma memuru) ile yaptıkları çalışmalarında çalışanların iş doyumunu düzeylerinin orta derecede olduğunu, cinsiyete, yaşa, etnik kimliğe, medeni duruma, pozisyona göre farklılık görülmediğini bildirmişlerdir. Çalışanlar için işten ayrılma niyeti ve iş doyumunu negatif yönde ilişkilidir. Ayrıca işte geçirilen süre arttıkça iş doyumunda azalma meydana gelmektedir.

Boothby and Clements (2002) 800 ceza infaz kurumu psikoloğuyla yaptığı çalışmasında gelişim olanakları, uygun sorumluluk düzeyi, iş güvenliği, ücret, işteki başarı, statü ya da işin sağladığı prestij, profesyonel iş ortamı, güvenlik açısından eyalet ceza infaz kurumunda çalışanların iş doyumunu puanlarının federal ceza infaz kurumlarına göre daha düşük olduğunu rapor etmiştir. Eyalet hapishanelerinin daha kalabalık mahkuma hizmet vermesi ve psikologların daha az ücret alması, eğitim düzeylerindeki farklılıklar gibi nedenlerle açıklanmıştır. Genel olarak ceza infaz kurumlarında çalışan psikologlar için ise güvenlik, iş güvenliği, danışanlarla ilişkiler iş doyumunun en tatmin edici alanları olarak, gelişim olanakları ve profesyonel iş ortamı ise en az tatmin oldukları alanlar olarak rapor edilmiştir. Ayrıca mahkumlarla daha önce çalışmış olmak da iş doyumunu arttıran nedenlerden biri olarak görünmektedir.

Senter ve arkadaşları (2006), ceza infaz kurumlarında, danışmanlık merkezlerinde, ruh sağlığı hastanesinde, gazi bakım merkezinde çalışan psikologların iş, yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırmıştır. Ceza infaz kurumlarında çalışan ve ruh sağlığı hastanesinde çalışan psikologların danışmanlık merkezinde çalışanlara göre daha düşük düzeyde iş doyumu yaşadığını raporlamıştır.

Garland, Mccarty ve Zhao (2009), Amerik’da devlete ait ceza infaz kurumlarında öğretmenler, psikolojik hizmet verenler ve idarecilerle yaptıkları çalışmalarında süpervizyonun (yapılan iş ile ilgili geri bildirim alma) iş doyumu ve kuruma bağlılığı açıklayan en önemli değişken olduğunu rapor etmişlerdir. Tüm meslekler için mahkumla çalışmaya yönelik olumlu tutumları olanların ve mahkuma yararlı olduğunu düşünen öğretmen ve idarecilerin iş doyumu daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca düşük güvenli ceza infaz kurumlarında çalışan psikolojik hizmet verenlerin iş doyumu, orta ve yüksek güvenli kurumlarda çalışanlara göre daha düşük bulunmuştur.

Yang, Brown ve Moon (2011), Güney Kore’de ceza infaz kurumlarında çalışanlarla yaptıkları çalışmalarında ücret, yükselme olanakları, işe yönelik ilgi, yöneticiler ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler ile iş doyumu arasında olumlu yönde güçlü ilişkiler bulunduğunu rapor etmişlerdir.

Jiang, Lambert, Zhang, Jin, Shi, ve Xiang (2016), Çin’de ceza infaz kurumu çalışanları arasında yapılan bir çalışmada ise çalışanlarının iş doyumu düzeylerinin iyi düzeyde olduğunu, rol belirginliği, işin yapılandırılmış olması, algılanan yükselme imkanlarının iş doyumunu en iyi açıklayan değişkenler olduğunu rapor etmişlerdir. Kurum içi adalet algısı ise iş doyumu ile anlamlı bir ilişkide bulunmamıştır.

Blankenship ve Slate (2016) denetimli serbestlik görevlisi 700 kişi ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında iş doyumu, çalışanların yönetim kararlarına katılıp katılmamaları, olumlu iş ortamı ve fiziksel stres koşullarının işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğunu rapor etmişlerdir.

Butler, Tasca, Zhang ve Carpenter (2019), 1980-2017 yılları arasında ceza infaz kurumlarında yapılan çalışmalarını inceledikleri metaanaliz çalışmalarında demografik faktörler için iş doyumunu ile aralarında farklı bulgular olduğunu ancak iş arkadaşı, yönetici desteği gibi örgütsel faktörlerin iş doyumunu ile doğrudan ilişkili olduğunu raporlamıştır. Cinsiyet, etnik kimlik, eğitim düzeyi değişkenleri ve iş doyumunu arasında bir ilişki bulunmadığını bildirmişlerdir. Yaş ve çalışma süresi ilerledikçe iş doyumunu artmaktadır. Araştırmacılar bu durumu yaş ve çalışma süresi ilerledikçe ceza infaz kurum çalışanlarının çalışma ortamına uyum sağlama ve mesleki becerilerinde artma yoluyla iş doyumunda artış olabileceği biçiminde yorumlamaktadır.

Ülkemizde ise adli alanda çalışan farklı meslek gruplarına yönelik az sayıda çalışma mevcuttur. Örneğin, Demirkol (2006) avukatlarda tükenmişlik ve iş doyumunu etkileyen demografik değişkenler üzerinde yaptığı araştırmasında cinsiyetin iş doyumunu düzeyinde anlamlı bir farklılaşma yaratmadığını raporlamıştır.

Aktaş (2009) Bolu yüksek güvenlikli kapalı ceza infaz kurumunda infaz ve korumam memurlarıyla yaptığı çalışmada ücret, yükselme olanakları, yönetim biçimi, sosyal haklar, ödüllendirilme, işin yapılma şekli, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, işin yapısı, iletişim ve çalışma koşulları açısından iş doyum düzeylerini incelemiştir. Çalışmada infaz ve koruma memurlarının genel iş doyumunu düzeyi düşük olarak raporlanmıştır. Ücretten ve sosyal haklardan alınan doyum en çok 30-32 yaş grubu ve yüksekokul mezunları arasında görülmüştür. Ayrıca kurumda çalışma süresi arttıkça yükselme olanaklarından ve yönetim biçiminden sağlanan iş doyumunu düzeyinin azaldığı bulgusu ortaya konmuştur. Ödülden sağlanan doyum açısından ise yalnızca 8 yıl üzeri çalışanların diğer gruplara göre daha fazla doyum sağladıkları anlaşılmıştır. İşin yapılma şeklinden ve iletişimden alınan doyum açısından demografik özelliklere göre farklılığa rastlanmamıştır. Çalışma arkadaşlarından alınan doyum en yüksek 3 yıl altı süredir çalışanlarda bulunmuş, çalışma süresi arttıkça arkadaşlardan alınan doyumun azaldığı rapor edilmiştir. Ayrıca çalışma süresi arttıkça işin yapısından alınan

doyumun azaldığı bildirilmiştir. Çalışma koşullarından alınan doyum açısından ise farklılıklar mevcuttur. İdari birim personeli vardiya ve ani müdahale personeline göre, 3 yıldan az süre çalışanlar daha fazla süredir çalışanlara göre, yüksekokul mezunları lise ve lisans mezunlarına göre, evli bireyler bekarlara göre çalışma koşullarından daha fazla doyum almaktadır.

Kaplan-Güler (2016) avukatlarla yaptığı çalışmasında yaşa cinsiyete göre iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark bulunmadığını bildirmiştir. Serbest çalışan avukatların içsel ve genel iş doyumunu puanları, başkasının yanında ya da kurum avukatı olanlara göre daha yüksektir. 21-30 yıl arası çalışanların daha az çalışanlara göre içsel doyum düzeyi daha yüksektir. Adalet duygusuna olan inanç ile mesleki itibar nedeniyle mesleklerini seçen bireylerin diğer bireylere oranla içsel doyum düzeylerinin daha yüksektir.

Atamtürk (2010) aile mahkemesinde çalışan 131 uzman (psikolog, sosyal hizmet uzmanı ve pedagog) ile iş doyumunu, tükenmişlik ve ilgili değişkenleri incelediği bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, çalışılan kadro, mezun olunan bölüm, görev süresi açısından gruplar arasında iş doyumunu puanına göre anlamlı farklılık bulunmadığını göstermektedir. Uzmanların iş doyumunu puan ortalaması ise nötr düzeyde olarak belirlenmiştir. Ayrıca adli sistemin bir parçası olarak görülmemesi, meslekî değerlendirmeleri özgürce yapamama, vakalar hakkında görüş bildirmek için yeterli zamanın olmaması ile iş doyumunu arasında negatif yönde ilişki bulunurken hâkimlerle bireysel sorunlar yaşama ve adli sistemde yer alan diğer personelle sorun yaşama ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Çalışma ortamı açısından vakalar için ayrı bir oda olmaması, bilgisayar, yazıcı, kırtasiye malzemesi gibi materyallerin eksikliğinden kaynaklanan sorunlar, işe göre alınan maaşın yetersiz bulunması, diğer mahkemelere bilirkişi olarak görevlendirildiğinde ücret alamama sorunları ile iş doyumunu arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur. Ayrıca görev tanımının yapılmamış olması, sosyal incelemelerde güvenlik sorunu yaşanması gibi alt yapı sorunları işe iş doyumunu arasında negatif yönde ilişki bulunurken sosyal

incelemelerde araç tahsisi sorunu ve sosyal incelemeler için yol ücreti alamama sorunu gibi alt yapı sorunları ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Demirel (2010) Sivas ilinde çalışan hakim savcı ve avukatlarla iş doyumunu üzerine gerçekleştirdiği çalışmada hakim ve savcıların iş doyumunu puanı (2.70) ile avukatların 2.56 iş doyumunu puanının düşük düzeyde olduğunu raporlamıştır. Avukatların iş doyumunu puanının yaşa göre farklılaştığını, 25 yaşından küçük avukatların iş doyumunun daha büyük yaş gruplarına göre düşük olduğunu bildirmiştir. 1 yıldan az süredir çalışan avukatlar daha uzun süreli çalışan avukatlardan daha düşük iş doyumunu düzeyine sahiptir. Hakim ve savcılarının sayısının düşük olması nedeniyle araştırma yapamadığını bildirmiştir.

Tuncer (2011) 142 denetleme memuru, 78 denetimli serbestlik uzmanı ile iş doyumunu ve ilişkili değişkenler açısından bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma bulguları pozisyona (denetleme memuru-denetim görevlisi olma durumuna) göre, eğitim düzeyine göre, şubedeki çalışan sayısının yeterli/yetersiz algısına göre personelin işine olan sevgisinin derecesine göre iş doyumunu alt ölçekleri arasında anlamlı fark saptanmıştır. Buna göre denetleme memurlarının iş doyumunu düzeyi denetimli serbestlik uzmanlarına göre daha yüksektir. Lise mezunlarının genel iş doyumunu hem lisans hem de lisansüstü mezunlarına göre daha yüksektir. Ayrıca lisans mezunlarının genel iş doyumunu lise ve önlisans mezunlarına göre daha düşüktür. Şubede çalışan sayısının yeterli olduğunu düşünen denetimli serbestlik personelinin genel iş doyumunu şubede çalışan sayısının yetersiz olduğunu düşünen denetimli serbestlik personeline göre daha yüksektir. Çalışmada personele işini sevmeye derecesi sorulmuş, “sevmiyorum, az seviyorum, seviyorum ve çok seviyorum” yanıtları alınmıştır. İş sevmeye derecesi arttıkça iş doyumunun da arttığı bulgusu ortaya konmuştur.

Türker ve Öztürk (2016) Batı karadeniz bölgesindeki 6 ceza infaz kurumundaki infaz ve koruma memurları için iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelemiştir. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönde (.54) ilişki bulunmuştur. İş doyumunun

cinsiyet, yaş, medeni durum ve öğrenim durumuna göre farklılık göstermediğini ancak gündüz çalışanların vardiyalı çalışanlara göre iş doyumunun daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Ayrıca hizmet süresi açısından 1 yıl ve daha az çalışanlar en yüksek iş doyumuna sahipken süre 11 yıla kadar doyum puanı azalmakta ve 15 yıldan sonra iş doyumunu artma eğilimi göstermektedir.

Ünlü-Çeber (2016) avukatlarla yaptığı çalışmasında çalışma süresi ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunduğunu, 5 yıldan az süre çalışanlarının iş doyumunun 5 yıldan fazla çalışanlara göre daha düşük olduğunu bildirmiştir. Yazar cinsiyetler arasında iş doyumunu açısından bir fark bulunmadığını ancak avukatların stajyer avukatlara göre daha fazla iş doyumunu hissettiğini rapor etmiştir. Kamu sektöründe çalışan avukatların, özel şirketlere bağlı ya da serbest çalışanlara göre iş doyumunun düşük olduğunu bildirmiştir.

1.5. Yaşam Doyumu (Life Satisfaction)

Bireyler, yaşamlarında ilerleme kaydedebilmek ya da zorluklarla başa çıkabilmek için yaşama ilişkin olumlu duygular içerisinde olmalıdır. Kişinin yaşam içerisinde aldığı pozisyona ilişkin olumlu değerlendirmesi kişisel iyi oluş hali olarak görülmektedir (Diener, 1984). Kişisel iyi oluş hali son yıllarda çokça araştırılan bir konu olmaktadır. Özellikle psikoloji bilimi genel olarak depresyon ve anksiyete gibi olumsuz duygulara olan odağını zamanla olumlu duygulara, kişisel iyi oluş haline yöneltmiştir. Lee-Duckworth, Steen ve Seligman (2005) kişisel iyi oluş halini “kişinin kişisel başarı ve doyum hissine ilişkin olumlu duygularının olumsuz duygulardan daha çok olduğu bilişsel bir değerlendirme” olarak tanımlamaktadırlar. Bu yöndeki çalışmalar kişisel iyi oluş halinin duygusal (olumlu duygulanım ve olumsuz duygulanım) ve bilişsel/yargısal (yaşam doyumunu) bileşenlerden oluşan üç faktörlü bir yapısı olduğunu ortaya koymaktadır (Arthaud-Day, Rode, Mooney, ve Near, 2005; Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999, Pavot ve Diener, 2008). Yaşam doyumunu kişinin kendi yaşamına ilişkin bilişsel değerlendirmesi biçiminde kavramsallaştırılmıştır. Olumlu duygulanım ve olumsuz duygulanım ise kişisel iyi

oluş halinin duygusal bileşenlerini oluşturmaktadır. Yaşam doyumu kişisel iyi oluş halini etkileyen kısmen bağımsız ancak duygusal bileşenlerle ilişkili parçasıdır (Lucas, Diener ve Suh, 1999; akt: Pavot ve Diener, 2008; Doğan ve Eryılmaz, 2012)

1960'lı yılların başında Neugarten tarafından ortaya konan bir kavram olan yaşam doyumu, kişinin kendi yaşamına ilişkin genel değerlendirmesi biçiminde tanımlanabilir (Pavot ve Diener, 1993). Bireyler kendilerini görmek istedikleri bir standart inşa ederler ve var olan yaşantılarını bu standarda göre değerlendirirler (Pavot, Diener, Colvin, ve Sandvik, 1991; Zhan, 1992). Kişiler yaşamının gidişatı hakkındaki duygu ve düşüncelerini, tutumlarını, olumludan olumsuzla doğru değerlendirir. Bu değerlendirme dışarıdan dayatılan bir standarda göre değil kişinin öznel olarak oluşturduğu standardına göre gerçekleşir (Diener ve ark, 1985). Kişi yaşam doyumunu değerlendirirken arzu ettiği hedeflere ulaşmada hangi aşamada olduğuna göre bilişsel bir değerlendirme yapar. Kişinin anlık duyguları günlük yaşantısında etkilidir ancak yaşam doyumu değerlendirmesinde kişi tüm yaşamını dahil ederek yaşantısından doyum alıp almadığına yönelik karar verir (Diener, 1984). Kişi mesleği, maddi durumu, aile yaşantısı sosyal çevresi ve ilişkileri, sosyal aktiviteleri gibi birçok alanı kapsayan, yaşamının şimdiki durumu, geleceğe yönelik değiştirmek istedikleri ve diğer insanların kendi hayatını nasıl gördüğünü de içeren değerlendirmeye doyum düzeyine karar verir (Diener ve ark, 1999).

1.5.1. Yaşam Doyumu Kuramları

Bireylerin yaşamlarını pozitif yollarla değerlendirme isteği mutluluk, doyum gibi kavramlarla açıklanmaktadır. Kişisel iyi oluş hali literatürü de bu yöndeki çalışmalarla oluşmuştur. Wilson (1960), mutluluğun tanımlanması ve ölçülmesindeki çalışmaları ile kişisel iyi oluş hali ve yaşam doyumu çalışmalarına önemli katkılar sunmuştur. Yazar mutluluk üzerine yapılan kuramsal çalışmaların Yunan filozoflarından itibaren çok az ilerleme kaydettiğini ifade etmiş ve kuramsal çerçeve için çıkarımlarda bulunmuştur (Yetim, 1991). Yaşam doyumuna ilişkin kuramsal modeller aşağıda sunulmuştur.

a) Ereksel (belli bir noktaya erişme) Kuram: Wilson (1960) tarafından öne sürülen kurama göre “ihtiyaçların hızlıca karşılanması mutluluğa neden olurken, karşılanmamış ihtiyaçların sürekliliği ise mutsuzluğa neden olmaktadır. Kişi geçmiş yaşantıları, başkalarıyla karşılaştırmaları ve kişisel değerleri doğrultusunda ulaşmak istediği hedefe yönelik beklentileri, mutluluk ve doyum düzeyini etkilemektedir. Yüksek beklenti, mutluluğu elde etmede önemli bir risk faktörüdür (Wilson, 1967).

b) Haz ve Acı Kuramı: Bu yaklaşım haz ve acının yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bireylerin yoksunluğunu hissetmediği herhangi bir şeyi elde etme arzusu duymayacağını öne sürer. Gerçek mutluluğu elde etmek için elde edilmek istenen hedefin yoksunluğunun verdiği “acıyı” hissetmek, hedefe ulaştıktan sonra alınacak “hazzın” düzeyini etkiler. Bu yoksunluğun hissedilme derecesi kişinin hedefe ulaşmak için daha çok çabalamasına ve ulaştığında hissettiği mutluluk ve doyumun artmasına neden olur (Diener, 1984). Daha fazla haz duyan, doyum yaşayan bireyler aynı zamanda daha fazla olumsuz duygu ve yoksunluk yaşayanlardır (akt; Yetim, 1991).

c) Aktivite Kuramı: Kurama göre bireylerin doyum elde etmesi bir hedefe ulaşmaktan öte, o hedefe ulaşırken harcadığı çabaya bağlıdır. Mutluluk kişinin bireysel çabasının ürünüdür. Kuramın öncüsü olarak görülen Aristo, mutluluğun erdemli aktiviteden geldiğini, iyi yapılan işin mutluluğu getireceğini savunur. Dağa tırmanma eyleminin kendisi ve tırmanma süreci, dağın zirvesine ulaşma sonucundan daha çok mutluluk ve doyum getirir. (Yetim, 1991). Kişinin yaptığı işlerde sürekli mutluluğa ulaşma çabası mutsuzluğu getirir. Kişi kendisi için önemli olanı bildiği ve ona yönelik yaşadığında (olumlu sosyal ilişkiler, kendine yönelik farkındalık, sağlıklı yaşam vb) mutluluk kendiliğinden gelecektir (Diener, 1984).

d) Yukarıdan Aşağıya (Top-down), Aşağıdan Yukarıya Kuramı: Bireyler yaşadığı olumlu ve olumsuz duyguların içsel değerlendirmesini yaparak kendisini mutlu ya da mutsuz olarak tanımlar. Aşağıdan yukarıya yaklaşımına göre kişi küçük küçük mutlu olduğu anları içsel olarak

birleştirip değerlendirerek yaşama ilişkin doyum düzeyini belirler. Yukarıdan aşağıya kuramına göre ise bireyler olumluluğu görmek üzere potansiyel bir güce sahiptir. Kişiliğinin tüm özellikleri çerçevesinde olaya yaklaşır, iyimser insanların zorluklara karşı koyma gücünün daha yüksek olması gibi (akt; Köker, 1991). Bireyin yaşam olaylarına yaklaşımı mutluluğunu etkiler (Diener, 1984)

e) İlişkilendirici (Bağ) Kuram: Bağ kuramı kişinin mutluluk ve doyumunda hafıza, koşullanma ve bilişsel etkilere vurgu yapar. Kişi olumlu duygu uyandıran olaylar içsel olarak mutluluk ve doyumla ilişkilendirilir, kişi için olumlu bir “anlamı” mevcuttur. Bower (1981), kişilerin anlık duygu durumuna göre geçmiş yaşantısını hatırladığını ve yorumladığını belirtir (akt; Yetim, 1991). Bu konudaki çalışmalar mutluluğun hafızada bilişsel bir ağının olduğu, kişilerin mutlu anları birbirine bağlayan zihinsel bir ağ oluşturduğu fikrini ne sürer. Benzer biçimde mutsuz kişilerde de kişinin mutsuz anlarına ilişkin kapalı ve izole bir ağının bulunduğunu ifade eder. Bu ağlar kişinin doyumunu etkilemektedir. Kurama göre kişinin duygular, bilişsel değerlendirmeden bağımsız olarak otomatik gelir. Kişi bazı olaylara yönelik olumlu ya da olumsuz hissetmesine yönelik “koşullanmış” olabilir (Yetim, 1991).

f) Yargı kuramı: Bireylerin kendisine özgü oluşturduğu standartlar ile içerisinde bulunduğu koşulları değerlendirmesi, kişinin yaşam doyumunu belirlemesini sağlar. Kişi kendi koşullarını ve kendi istek ve dileklerini kendine özgü biçimde değerlendirir (Diener, 1984).

1.5.2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler:

Wilson (1967)’a göre mutlu insan; cinsiyet ya da zeka düzeyi fark etmeksizin geç, sağlıklı, iyi eğitim almış, gelir düzeyi yüksek, dışadönük, iyimser, dindar, benlik saygısı yüksek, mütevazi istekleri olan evli insanlardır. Tarama çalışmasından yola çıkararak bu tanımı oluşturan Wilson’a birçok eleştiri yönelmiştir. Yaşam doyumuna ilişkin yapılan çalışmalar kişinin yaş, cinsiyet, çalışma durumu, din, gibi demografik özellikleri ve kişisel özellikleri çevresinde

şekillenmektedir. Kişinin kişisel geçmişi, çevresi ve sağlığına ilişkin durumu, yaşamında meydana gelecek çeşitli engellemeler, zorlanmalar, çatışmalar ve ani olumsuz değişimler, kişinin kendisini destekleyen olumlu bir sosyal çevresinin oluşu ve sosyal destek alabilmesi yaşam doyumunu etkilemektedir (Onyishi, Okongwu ve Ugwu, 2012; Zhan, 1992). Bu anlamda aşağıda belli başlıklar altında yaşam doyumunu etkileyen faktörlerden bahsedilecektir.

Yaş: Yaşam doyumunu düzeyinin yaşa göre değişimini inceleyen çalışmalarda farklı bulgular mevcuttur. Alanda yapılan ilk çalışmalarda yaş arttıkça yaşam doyumunun azaldığına yönelik bulgular mevcuttur (örn; Robinson, 1973; akt: Gümüş, 2006) ancak zamanla bu yöndeki bulgular değişmiş ve çeşitlenmiştir (örn; Clemente ve Sauer, 1975). Bu alanda uzun zamandır çalışan Diener (1984)'e çok genç ve çok yaşlıların yaşam doyumunu düzeyi arasındaki belirgin bir fark olmadığını, 45 yaş civarındaki bireylerin çok genç ya da yaşlılara göre yaşam doyumunu düzeyinde azalma gözlemlendiğini belirtmektedir.

İnsanların çoğu, stresli ergenlik, orta yaş krizi yılları ya da işlevsellikte azalmanın meydana geldiği yaşlılık dönemi gibi mutsuz olabilecekleri dönemler olduğuna inanmaktadır. Ancak alan yazında yapılan bazı çalışmalarda her yaştan bireyle yapılan görüşmeler, hayatın herhangi bir döneminin diğerine göre daha mutlu ya da mutsuz geçmediğini ortaya çıkarmaktadır (Latten, 1989; Stock, Okun, Haring, ve Witter, 1983; akt: Myers ve Diener, 1995). Inglehart (1990) 16 ülkeden 169.776 kişiyle gerçekleştirdiği çalışmada 15-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 ve 65 yaş ve üzeri bireylerin yaşam doyumunu düzeylerinin oldukça birbirine yakın olduğunu ortaya koymuştur (akt: Myers ve Diener, 1995).

Fugl-Meyer, Kelin ve Fugl-Meyer (2002), 18-64 yaş arası 2533 İsveçli ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında hem kadın hem erkekler için yaş arttıkça kişilerin aile yaşantısı, meslekleri ve elde ettikleri gelire ilişkin doyumlarının arttığı bulgusunu ortaya koymuşlardır.

Angelini, Cavapozzi, Corazzini ve Paccagnella (2011) 2006 yılında "Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)" çalışması kapsamında 11 Avrupa ülkesinden 7320 50 yaş

üzeri bireyin verilerine dayanarak bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bireylere hem doğrudan kendi yaşamlarına ilişkin ne kadar doyum aldıkları sorulmuş, hem de örnek senaryolar ile senaryodaki kişilerin yaşam doyumunu düzeylerini tahmin etmeleri istenmiştir. Analizler yaş arttıkça kişilerin kendi yaşam doyumunu düzeyini daha yüksek rapor ettiklerini göstermiştir.

Ülkemizde de yaş değişkenine göre yaşam doyumunu düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik çalışmalar farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Örneğin, Vara (1999) yoğun bakım hemşirelerinin iş ve yaşam doyumunu incelemeye yönelik gerçekleştirdiği araştırmasında 20-25 yaş, 26-30 yaş ve 31 yaş ve üstü yaş gruplarının yaşam doyumunu düzeyi açısından anlamlı bir fark bulunmadığını bildirmiştir.

Gümüş (2006) İstanbul ilinde kamu ve özel kuruluşlarda çalışan 1206 kişi ile gerçekleştirdiği çalışmada 31-40 yaş grubundaki çalışanların yaşam doyumunu düzeyinin 41-50 yaş grubuna göre daha düşük olduğunu rapor etmiştir.

Acar-Arasan (2010) ise 170 akademisyen ile yaptığı çalışmada 20-30 yaş, 31-40 yaş, 41 yaş ve üzeri gruplar arasında yaşam doyumunu açısından anlamlı bir fark bulunmadığını ortaya koymuştur.

İnsanlar yaş aldıkça mutluluk duydukları şeyler değişmektedir (örneğin yaş aldıkça sosyal ilişkilerden alınan doyumun ve sağlıklı olmanın daha önemli olması gibi). Ayrıca kişilerin duygusal anları yaşa göre değişmektedir (örneğin ergenlerin, yetişkinlerden farklı olarak, bir saat içinde kasvetli bir ruh halinden coşkulu hale gelmesi gibi; Csikszentmihalyi ve Larson, 1984; akt: Myers ve Diener, 1995).

Yaş insanların yaşam doyumunu düzeyine ilişkin halen doğrudan bir veri sunamamaktadır (Myers ve Diener, 1995). Easterlin (2006), 1973-1994 yılı arasında yapılan “Amerika Sosyal Araştırması” verilerinden yola çıkarak yaptığı çalışmada, yaşam doyumunun 18 yaşından orta yaş dönemi (48 yaş civarı) dolaylarına kadar arttığını ancak sonrasında azalma eğiliminde olduğunu rapor etmiştir. Araştırmacı durumun yalnızca yaş ile açıklanamayacağını, maddi

durum, aile yaşantısı, iş yaşantısı ve sağlık durumunun yaşam doyumunu etkileyebileceğini belirtmiştir.

Cinsiyet: Yaşam doyumunu düzeyinin cinsiyete göre değişip değişmeyeceğine yönelik yapılan çalışmalar genellikle iki grup arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmadığını (Fugl-Meyer, Kelin ve Fugl-Meyer, 2002), fark olsa da gelir, meslek gibi farklı kontrol değişkenlerinin süreçte etkili olabileceğini tartışmaktadır (Myers ve Diener, 1995; Fugl-Meyer, Kelin ve Fugl-Meyer, 2002). Genç kadınların genç erkeklere göre daha mutlu, yaşlı erkeklerin yaşlı kadınlara göre daha mutlu olduğuna yönelik sonuçlar ortaya koyan bazı çalışmalarda 45 yaş dolaylarında cinsiyetler arası farkın anlamlı olmadığı rapor edilmektedir (Diener, 1984;).

Haring, Stock ve Okun (1984) bir meta-analiz çalışmasında cinsiyetin kişisel iyi oluş hali üzerindeki varyansın %1'inden daha azını açıkladığını ifade etmişlerdir. Sosyoekonomik statü, mesleki statü ve gelir değişkenleri kontrol edildiğinde kadın ve erkeklerin kişisel iyi oluş hali düzeyi farkının oldukça düşük düzeyde kaldığı (erkekler için çok az yüksek) rapor edilmiştir. Inglehart (1990) 16 ülkeden 169.776 kişiyle gerçekleştirdiği çalışmasında da kadın ve erkekler benzer biçimde %80 oranında yaşamlarından “doyum almakta” olduklarını rapor etmiştir (akt: Myers ve Diener, 1995).

Fugl-Meyer, Kelin ve Fugl-Meyer (2002), 18-64 yaş arası 2533 İsveçli ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında kadın ve erkekler arasında yaşam doyumunu düzeyi açısından anlamlı bir fark olmadığını bildirmişlerdir.

Ülkemizde yapılan çalışmalar cinsiyet ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide farklı bulgular sunmaktadır. Gümüş (2006) kamu ve özel kuruluşlarda çalışan 1206 kişi ile gerçekleştirdiği çalışmasında kadınların yaşam doyumunu düzeyinin, erkeklere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Selim (2008), Avrupa Değerler Araştırma Grubu ve Dünya Değerler Araştırmaları Birliği (European Values Study Group and World Values Survey Association 2006)'nin toplumlardaki sosyokültürel ve politik değişimleri araştırmak için yaptıkları çalışmaların 1990,

1996 ve 2001 yılındaki verilerini kullanarak bir araştırma yürütmüştür. Buna göre Türkiye’de yaşayan 1990 yılında 1030 kişi, 1996 yılında 1907 kişi ve 2001 yılında 3401 kişinin mutluluk ve yaşam doyumu düzeylerini değerlendirmiştir. Çalışma sonunda erkeklerin, kadınlara göre mutluluk ve yaşam doyumu düzeyinin daha düşük olduğu bulgusu ortaya konmuştur.

Acar-Arasan (2010) ise 170 akademisyen ile yaptığı çalışmasında yaşam doyumu düzeyine göre kadın ve erkekler arasında anlamlı bir fark bulunmadığını ortaya koymuştur.

Eken (2018) 384 üniversite öğrencisiyle yaptığı çalışmasında kadınların yaşam doyumunun erkeklere göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir.

Medeni Durum: Alanyazında yaşam doyumuna yönelik yapılan ilk çalışmalar yaşam doyumu ve medeni durum arasında bir ilişki bulunmadığını ortaya koymaktadır (Spreitzer ve Snyder, 1974, Toseland ve Rasch, 1979-1980; akt: Diener, 1984). Ancak çalışmaların kapsamı ve sayısı arttıkça evliliğin, kişisel iyi oluş hali ve yaşam doyumunun önemli bir belirleyici olduğu yönünde birçok bulgu ortaya konmuştur (Diener, 1984; Gümüş, 2006).

Haller ve Hadler (2006), Dünya Değerler Araştırması (World Value Survey)nın 41 ülkedeki 1995-1997 yılı verilerinden yola çıkarak mutluluk ve yaşam doyumu düzeyinin yakın ilişkide olma ile olumlu yönde ilişkili olduğunu belirtmiştir. Ona göre yakın ilişkiye sahip olan (evli ve çocuklu bireyler) ve sosyal ve dini yaşama aktif olarak katılan insanların bu türden yakın ilişkilerde bulunmayan, kişilere göre mutluluk ve yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğunu rapor etmiştir.

Vara (1999) kadın yoğun bakım hemşirelerinin iş ve yaşam doyumunu incelemeye yönelik gerçekleştirdiği çalışmasında bekar ve evli kadınların yaşam doyumu düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunmadığını belirtmiştir.

Selim (2008) ise 1990, 1996 ve 2001 yıllarında yapılan çalışma verilerinden yola çıkarak Türkiye’de mutluluk ve yaşam doyumu düzeyinin evli bireylerde, bekar, boşanmış kişilere göre, daha yüksek olduğunu rapor etmiştir.

Evlilik ile mutluluk ve yaşam doyumu arasında iki yönlü bir ilişki söz konusu olabilir; Evli bireyler yaşama ilişkin daha mutluluk hissettiklerini söylemektedir, yanı sıra mutlu insanlar genellikle potansiyel evlilik adayı olarak görülebilmekte ve evlenmektedir. Ancak evliliğin mutluluk ile ilişkisinde cinsiyete göre farklılık olabileceği de belirtilmektedir. Mutluluk düzeyi açısından evli olanlarla evlenmemiş olanlar arasındaki fark erkekler açısından daha fazladır (Inglehart, 1990; Lee, Seccombe ve Shehan,1991; akt: Myers ve Diener, 1995).

Eğitim Düzeyi: Bireylerin yaşam doyumunun alınan eğitime göre değişip değişmediğine ilişkin farklı bulgular mevcuttur. Alanda yapılan ilk çalışmalar eğitimin kişinin kişisel iyi oluş halinde ve yaşam doyumunda olumlu etkisi olduğu bulgusu sunarken (örn; Campbell, 1981; akt: Diener, 1984), bazı çalışmalar ise maddi gibi değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde eğitim düzeyine göre kişisel iyi oluş hali ya da yaşam doyumunda anlamlı bir fark oluşmadığını (örn; Palmore, 1979; Toseland ve Rasch, 1979-1980; akt: Diener, 1984) ortaya koymaktadır.

Inglehart ve Rabier (1986) Belçikalı ve Fransızlar ile yaptıkları çalışmasını, Hayo ve Seifert (2003) ise batı Avrupalılarla gerçekleştirdikleri çalışmalarında eğitim düzeyinin yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir fark ortaya koymadığını bildirmişlerdir. Bukenya, Gebremedhin ve Schaefer (2003) ise Amerika Batı Virjinya bölgesinde yaptıkları çalışmada eğitim düzeyinin yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediğini rapor etmişlerdir (akt: Selim, 2008).

Eğitim düzeyinin kişisel iyi oluş haline olumlu yönde etkisi olduğunu belirten çalışmalar, bu durumu eğitim düzeyinin artmasıyla kişinin yaşamında yapabileceklerine ilişkin alternatiflerinin artması ve kendisine doyum sağlayacak yeni kaynaklar yaratabilmesiyle açıklar (Campbell, 1981).

Ülkemizde de eğitim düzeyi ve yaşam doyumu arasındaki ilişki yönelik yapılan çalışmalar farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Örneğin; Vara (1999) lise, önlisans ve lisans mezunu hemşirelerin yaşam doyumu açısından anlamlı düzeyde bir farklılık göstermediğini bulmuştur. Ancak Gümüş (2006), 1206 özel ve kamu çalışanıyla yaptığı çalışmada üniversite ve

lisansüstü eğitim gören grubun yaşam doyumunun, ilköğretim ve lise mezunu eğitim gören gruba göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir.

Selim (2006) ise eğitim düzeyi ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide, ortaöğretim düzeyinde eğitim gören kadınların yaşam doyumunun, ilköğretim ve yüksek öğretim gören kadın ve tüm erkek katılımcılara göre daha düşük olduğunu bildirmiştir. Ayrıca eğitim seviyesinin kişinin mutluluk düzeyi ile anlamlı bir ilişkisi olmadığı ortaya konmuştur.

Maddi Gelir Düzeyi: Diener, Sandvik, Seidlitz, ve Diener (1993), ABD’de yaptıkları çalışmalarında gelir ve kişisel iyi oluş hali arasında eğrisel bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Maddi gelir düzeyi yüksek olan bireyler için, gelirin kişisel iyi oluş hali üzerinde çok küçük bir etkisi vardır. Bu bulgu, kazancı yüksek bireyler için paranın marjinal faydasında azalma olduğuna işaret etmektedir. Sosyal normlarca belirlenmiş hedeflere ulaşabilecek kadar para kazanıldığında, artık para kişisel iyi oluş halini daha az etkileyen bir faktör haline gelebilmektedir. Fakir ülkelerde ise kişinin sahip olduğu para, mutluluğunu etkileyecek önemli bir faktör olarak görülebilmektedir.

Diener ve Diener (1995) 31 ülkede yaşam doyumunu etkileyen faktörleri inceledikleri çalışmalarında Veenhoven (1994)’ın “bir ülkedeki ekonomik durum bireylerin maddi doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi etkiler” hipotezini destekler biçimde sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Daha az zengin ülkelerde, maddi doyum ve yaşam doyumunu arasında oldukça güçlü bir ilişki ortaya konmuştur. Maddi durum, toplumun maddi yapısına göre kişinin yaşam doyumunda daha az ya da daha fazla etkili bir faktör haline gelmektedir. Zengin ülkelerdeki insanlar maddi durum açısından kendi aralarında farklılaşsalar dahi, fakir ülkelerdeki insanlara göre, yaşam doyumlarında maddi gelirin etkisi azalmaktadır. Çünkü ihtiyaçlar hiyerarşisinde fiziksel ihtiyaçlarını karşılayacak maddi gelire zaten sahiptirler. Hiyerarşinin daha üst basamağındaki ihtiyaçlar daha ön plana geçmiştir (Diener ve Diener, 1995).

Haller ve Hadler (2006), Dünya Değerler Araştırmasının (World Value Survey) 41 ülkedeki 1995-1997 yılı verilerinden yola çıkarak mutluluk ve yaşam doyumu düzeyinin zengin ve orta düzeyde zengin ve gelişmiş olan ülkelerde daha yüksek olduğunu rapor etmişlerdir.

Avrupa ülkelerinde 2004 yılında mutluluk konusunda yapılan bir çalışmada maddi gelirin mutluluğun en önemli belirleyicisi olduğu belirtilmiştir (akt; Selim, 2008). Selim (2008)'in ülkemizde 1990, 1996 ve 2001 yılı ölçümleriyle yapılan çalışmasında, maddi gelir düzeyinin mutluluk ve yaşam doyumu düzeyi ile anlamlı ilişkide olduğunu rapor etmiştir.

Ülkemizde yapılan diğer çalışmalarda da maddi gelir düzeyi ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde ilişki olduğuna yönelik çalışma bulguları mevcuttu (örn; Vara, 1999; Gümüş, 2006; Eken, 2018).

Dini İnanç: Bireyin sosyalleşmesi ve yaşamından doyum alabilmesi için yakın ilişkiler kurabilmesi önemlidir. Dindarlık ve dini ritüeller (bayramlar, düzenli cami ya da kilise ziyaretleri, cemaatle dua ve ibadetler, cenaze törenleri ve taziye, sadaka verme gibi) toplumsal dayanışmayı arttıracak, bireylere ihtiyaç duyduklarında sosyal destek sağlayacaktır (Yıldız, 2008). Ayrıca çoğu din kader inancına ve Tanrının tüm bağışlayıcılığı ve yol göstericiliği fikrini sunarak kişilerin zorluklara başa çıkmasına yardımcı olacak manevi bir güç sunar (bir güç sunar (Haller ve Hadler, 2006; Yıldız, 2008). Tüm toplumlarda bu durum geçerli olabilmektedir. Dini aktivitelere düzenli katılan kişilerin mutluluk duyma düzeyleri, katılmayanlara göre daha yüksektir (Myers, 2000; Haller ve Hadler, 2006).

Ürdün ve Türkiye'den iki farklı üniversite örnekleme ile gerçekleştirilen çalışmalarında Ayten ve Ferhan (2015) kadın ve erkeklerin dindar olma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığını bildirmişlerdir. İki ülke öğrencilerinin dindarlık düzeyi karşılaştırılmış, Türk öğrencilerinin Ürdünlü öğrencilere göre kendilerini daha dindar rapor ettikleri gözlenmiştir. Yaşam doyumu ve dindarlık düzeyi arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu, kendini daha dindar olarak bildiren kişilerin yaşam doyumunun daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir.

Sosyal Destek: Çalışanlar için sosyal destek aile, arkadaşlar ve kendileri için önemli olan diğerlerinden geldiği yönünde kavramsallaştırılmıştır (Zimet, Dahlem, Zimet ve Farley, 1988; Onyishi, Okongwu ve Ugwu, 2012). Bu üç kaynaktan gelen destek, kişinin zorlu yaşam olaylarıyla başa çıkmasında yardımcı olmaktadır. Sosyal desteğin artışı kişinin ruhsal hastalıklar (Young, 2006), fiziksel hastalıklar (Malinauskas, 2010) gibi stresli ve başa çıkılması gereken zor durumlarda kişinin yaşam doyumunu arttırmaktadır. Özellikle kişilerin kendi yaşlılık döneminde (Yeung ve Fung, 2007), ya da yaşlı kişilerin bakımını üstlenen kişilerde arkadaş ve aile desteği yaşam doyumunu açısından önemli bir belirleyicidir.

Kişilik Özellikleri: Bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile kişisel iyi oluş hali ve yaşam doyumunu ilişkisine dair yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Özellikle Beş Faktör Modeli'nde belirtilen dışadönüklük, nevrozizm (duygusal dengelilik), uyumluluk, yeni deneyimlere açıklık ve sorumluluk özelliklerinin kişisel iyi oluş ve yaşam doyumunu yordadığı belirtilmektedir. Dışadönük insanlar ilişkilerinin niteliğine ve yoğunluğuna önemser, girişken, sosyal ve kendinden emin olma eğilimindedirler. Kişiler arası ilişkilerde ödüllendirmeye ve olumlu duygular yaşamaya eğilimlidirler. Uyumlu bireyler arkadaş canlısı ve işbirlikçidir, ilişkilerinde esnek, güvenen, bağışlayan ve hoşgörülü bir tutum izlerler. Sorumluluk sahibi insanlar dikkatli, tamamlayıcı, organize ve başarı odaklı davranma eğilimindedirler. Yeniliğe açık insanlar ise özgün, açık fikirli ve anlayışlıdır. Nevrotik (duygusal dengesizlik yaşayan) kişiler ise hayatlarında diğerlerine göre daha olumsuz deneyim yaşarlar. Gergin, depresif, duygusal, kaygılı ve güvensiz davranışlar sergileme eğilimindedirler (Onyishi, Okongwu ve Ugwu, 2012). Yaşam doyumunu ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkide dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk özelliklerinin yaşam doyumunu olumlu yönde, nevrozizmin ise olumsuz yönde etkilediğini raporlayan çalışmalar bulunmaktadır (Joshnloo ve Afasharia, 2011; Onyishi, Okongwu ve Ugwu, 2012; Schimmack, Oishi, Furr ve Funder, 2004).

Doğan (2013), 234 kişi ile yaptığı çalışmasında nevroitik kişilik özelliği ile öznel iyi oluş arasında negatif yönde, dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleriyle öznel iyi oluş arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler rapor etmiştir.

şimşek ve Aktaş (2014) İstanbul'da bir kamu işletmesi çalışanları ile bir kamu niversitesindeki akademisyen ve idari kadrolardaki çalışan 185 kişi ile yaptıkları çalışmalarında ise dışadönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerinin yaşam doyumunu ile olumlu yönde ilişkili olduğu, nevroitiklik, uyumluluk ve yeniliğe açıklık ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı bulgusunu sunmuşlardır.

Çalışma ve iş Koşulları: Bireylerin yaşamlarının önemli bir bölümü işte geçmekte, çalışma koşulları ve iş yaşamından alınan doyum genel yaşamı da etkileyebilmektedir. Modern toplumlarda bir kişinin iş ya da mesleği kişiye bir kimlik sağlamaktadır (Haller ve Hadler, 2006). Campbell, Converse ve Rodgers (1976) alışıp çalışmama durumuna göre mutluluk düzeyini incelemiş, işsiz kişilerin çalışanlara göre daha mutsuz olduğunu rapor etmişlerdir (akt; Yetim, 1991). Bu yönde bulgu sunan bazı çalışmalar işsiz insanların, maddi durumlarının kötü olması, kendilerini işe yaramaz hissetmeleri, yetenek ve bilgilerini uygulama alanından yoksun kalmaları, yaşamlarının gidişatına yönelik kontrollerinin düşük olması nedeniyle aı çektiklerini belirtmektedir (Frey ve Stutzer, 2002; Haller ve Hadler, 2006).

Kişinin yaptığı işin niteliği, dışarıdan görünümü, aldığı ücret, örgütteki rolü, iş yükü, yükselme imkanları, iş yerinde verilen eğitimler, işiyle ilgili tecrübeleri gibi işe ilgili durumlar iş ve yaşam doyumunu etkiler (Diener, 1984).

zdevecioğlu ve Aktaş (2007) turizm sektöründe çalışan 406 kişi ile yaptıkları çalışmalarında mesleki bağlılık, kariyer bağlılığı ve örgüt bağlılığının yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediği bulgusunu sunmuşlardır. Yazarlara göre iş yaşamı ile sosyal yaşam arasında pozitif yönlü ilişiler bulunmaktadır. Bireyin rgtteki bağlılığı yaşam doyumunu artırıcı bir etki yaratmaktadır. Dolayısıyla birinden diğerine bir yayılım söz konusudur.

Doğan ve Eryılmaz (2012) akademisyenlerle yaptıkları çalışmalarında, işle ilgili temel ihtiyaçların doyurulmasının bireyin öznel iyi oluşu üzerinde önemli düzeyde etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Araştırma bulgularına göre işle ilgili temel psikolojik ihtiyaçları oluşturan özerklik, yeterlik ve ilişki ihtiyacı, öznel iyi oluştaki varyansın yaklaşık olarak %48'ini açıklamaktadır. İş yaşamı, bireyin yaşam alanları içerisinde önemli bir boyutu temsil etmektedir.

1.5.3. Adli Alan Çalışanlarında Yaşam Doyumu

Adaletin sağlanması, suçun araştırılması, ceza verilmesi, cezanın infazı gibi süreçler yalnızca sanık ya da mağduru etkilemez. Adli alan çalışanları süreçten ikincil olarak etkilenirler. Suç konusu ve suç işleyen ya da mağdur olan ile çalışmak kişilerin yaşamında belirleyici etkiler ortaya çıkarmaktadır. Kişinin yaşamından doyum almasının iş yaşamına faydası oldukça büyüktür. Yaşam doyumunu kişinin performans ve dayanıklılık ile, işe gelmeme oranının azalması ve işe yönelik motivasyonun artışı ile ilişkilidir (Rode, 2004; akt: Onyishi, Okongwu ve Ugwu, 2012)

İslah edici kurum çalışanları tüm ceza adaleti sisteminin en değerli varlıklarıdır. Bu önemlilik, onların algıları, tutumları, niyetleri ve davranışları üzerinde yoğun bir araştırma yapılmasını sağlamaktadır (Lambert ve ark, 2009). Yaşam doyumunu islah edici kurumlarda çalışanlar için daha az araştırılmış bir konudur. İslah edici sistem çalışanlarının yaşam doyumunu yalnızca kendileri için değil, aileleri, mahkumlar, çalışılan kurum ve toplum için de oldukça önemlidir. Voorhis, Cullen, Link ve Wolfe (1991) iş ile ilgili stres faktörlerinin islah edici kurumlarda çalışanların yaşama ilişkin stres düzeyini arttırdığını rapor etmişlerdir (akt; Lambert ve ark, 2009). Mutlu çalışanlar, yalnızca iş doyumunu nedeniyle değil hayatlarının da doyum verici olması nedeniyle, üretici çalışanlardır. Ceza infaz kurumu çalışanları yaşamlarından doyum aldıklarında daha verimli olacakları bildirilmektedir (Onyishi, Okongwu ve Ugwu, 2012).

Adalet sistemi içerisinde birden fazla kurum (ceza infaz kurumları, denetimli serbestlik müdürlükleri, mahkemeler vb) bulunmaktadır. Bu nedenle çalışanlar mesleki olarak çeşitlilik göstermektedir. Adli alanda çalışanlarla yapılan çalışmaların genellikle ceza infaz kurum çalışanları ile yapıldığı gözlenmiştir.

Senter ve arkadaşları (2006) ceza infaz kurumlarında çalışan psikologlar ile hastane, danışmanlık merkezi gibi yerlerde çalışan psikologların tükenmişlik yaşam doyumu ve iş doyumu düzeylerini karşılaştırmıştır. Buna göre ceza infaz kurumlarında çalışan psikologların diğer alanda çalışanlara göre tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Yine ceza infaz kurumunda çalışan ve devlet hastanesinde çalışan psikologların iş doyumu, danışmanlık merkezlerinde çalışan psikologlara göre daha düşüktür. Yaşam doyumu açısından incelendiğinde ise devlet hastanesinde çalışan psikologların yaşam doyumu düzeyi diğer psikologlara göre daha düşüktür.

Lambert ve arkadaşları (2009) 219 ceza infaz kurumu çalışanı ile yaptıkları çalışmalarında iş doyumunun, yaşam doyumu için önemli bir belirleyici olduğunu, aralarında pozitif yönde bir ilişki olduğunu rapor etmişlerdir. Ayrıca ceza infaz kurumu çalışanları için aile-iş çatışması, işe bağlılık ve yaşam doyumu arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur. İşten alınacak maddi ödül, örgüte bağlılık, iş stresi, cinsiyet, ırk, eğitim düzeyi, çalışma süresi, çalışma pozisyonu, medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi değişkenler ile yaşa doyumu arasında bir ilişki bulunmadığı belirtilmiştir.

Lambert ve arkadaşları (2010), 160 ceza infaz kurumu çalışanı ile gerçekleştirdiği kurum içi adalet (denk adalet ve usul adaleti) algısı ile yaşam doyumu, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Denk adalet iş sonunda herkesin eşit miktarda ödüllendirileceği algısı, usul adaleti ise kurum içi kararlar alınırken kişilerin kendilerini de karar mekanizmasına eşit düzeyde dahil olabileceğine inanmasıdır. Araştırmada denk adalet ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken usul adaleti ve yaşam doyumu arasında

anlamli fark bulunmuştur. Araştırmacılar bu durumu ceza infaz kurumu çalışanları için iş sonunda eşit biçimde ödüllendirilmekten öte, kendilerini ilgilendiren konularda kurumun adil davrandığına inanmanın yaşam doyumu düzeylerini olumlu yönde etkilediği kanısına varmışlardır.

Onyishi, Okongwu ve Ugwu (2012), 601 Nijerya Ceza İnfaz Kurumu çalışanı ile kişilik özellikleri, sosyal destek ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışma gerçekleştirmiştir. Buna göre kişilik özelliklerinin, özellikle dışadönüklük, uyumluluk, vicdanlı olma pozitif yönde nevroitiklik ise negatif yönde, kişinin yaşam doyumu üzerinde önemli düzeyde etkisi bulunmaktadır. Katılımcılar için arkadaşlardan alınan destek, aileden alınan destek ve kendileri için önemli diğerlerinden alınan destek yaşam doyumunu pozitif yönde etkilemektedir.

Ünlü- Çeber (2016) avukat ve stajyer avukatlarla yaptığı çalışmasında katılımcıların iş doyumu ve yaşam doyumu düzeyleri arasında anlamlı ilişki olduğunu bildirmiştir. Kadın ve erkekler arasında yaşam doyumu düzeyi açısından bir fark bulunmadığını, avukatların yaşam doyumu düzeyi, stajyer avukatlara göre daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Meslekte kendi işlerinin yanı sıra gönüllü işler de yapan avukatların yaşam doyumu düzeyi daha yüksektir.

1.6. Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırma Bulguları

İnsanlar hem fizyolojik hem de psikolojik ihtiyaçlarını giderebilmek adına bir işte çalışırlar. Günün oldukça büyük bir kısmı çalışanlar için iş yerinde ya da işleriyle ilgili problemleri çözmek üzere geçmektedir. Dolayısıyla “iş” dendiğinde kişilerin hayatlarının birçok alanını etkileyen, zihinsel ve fiziksel olarak uğraştıran bir olgu akla gelmektedir. Bu anlamda bireyin iş ile ilgili yaşantılarını araştırmak önemli görünmektedir. İngiltere’de 26 farklı meslek grubu ile yapılan bir çalışmada iş doyumu fiziksel sağlık ve ruhsal sağlık arasındaki ilişki

incelenmiştir. Araştırma sonucunda iş doyumu, fiziksel sağlık ve psikolojik sağlık birbiriyle pozitif yönde ve güçlü ilişki içinde bulunmuştur. Sağlık, eğitim, güvenlik ve emniyet, hizmet sektöründe çalışanlardan oluşan grupta sırasıyla ceza infaz kurumu çalışanları, ambulans çalışanları ve polisler, çağrı merkezi çalışanları, sosyal hizmetlerde çalışanlar, öğretmenler ve hemşireler en düşük iş doyumuna sahiptir. Öğretmen ve sosyal hizmetlerde çalışanlar ise fiziksel ve psikolojik sağlık açısından en kötü durumdadır (Johnson, Cooper, Cartwright, Donald, Taylor ve Millet, 2005).

Bu çalışmada adli alanda çalışanların adil dünya inancı, tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiler araştırılmış ve sağlık çalışanları ile karşılaştırılmıştır. Ancak yapılan çalışmaların daha çok sağlık ve eğitim alanında olduğu gözlenmiştir. Bu anlamda bu bölümde değişkenler arası ilişkilere yönelik önce diğer alandaki çalışmalardan örnekler verilecek daha sonra adli alanda yapılan bazı çalışmalar sunulacaktır.

Alan yazın incelendiğinde iş doyumu ve tükenmişlik, tükenmişlik ve yaşam doyumu, iş doyumu ve yaşam doyumu değişkenleri ikili olarak araştırıldığı gözlenmiştir. Son çalışmalar iş doyumu, tükenmişlik ve yaşam doyumunu birlikte araştırmaya başlamıştır. Çalışmaların çoğunlukla eğitim (öğretmenler, akademisyenler ve bu alandaki diğer çalışanlar), sağlık (doktor, hemşire vb), turizm (özellikle otel çalışanları) alanında yapıldığı görülmüştür. 1980'li yıllardan sonra ise dünya çapında ceza infaz kurumlarında yapılan çalışmaların arttığı gözlenmiştir. Ülkemizde ise hala kısıtlı sayıda çalışma söz konusudur.

Özellikle iş ile ilgili çalışmalar genellikle iş doyumu ve tükenmişlik, yaşam doyumu ve tükenmişlik arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görüşüne dayanır (örn; Cherniss, 1980; Grifinn, Hogan, Lambert, Tucker-Gail ve Baker, 2010; Whitehead ve Lindquist, 1986).

Proctor ve Steadman (2003), okullarda çalışan psikologlarla yaptıkları çalışmalarında tükenmişlik düzeyi yüksek olanların iş doyumunun daha düşük olduğunu rapor etmişlerdir.

Ayrıca cinsiyet, mesleğe ilişkin deneyim ve yaşa göre iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinde farklılık olmadığını bildirmişlerdir.

Faragher, Cass ve Cooper (2005), iş doyumu ile fiziksel ve ruh sağlığı ilişkisine yönelik yapılan 485 çalışma üzerinde bir metaanaliz gerçekleştirmişlerdir. Buna göre iş doyumu en çok sırasıyla tükenmişlik ($r=.478$), özsaygı ($r=.429$), depresyon ($r=.43$) ve anksiyete ($r=.42$) gibi ruh sağlığına ilişkin problemlerle ilişkili bulunmuştur. Fiziksel sağlık sorunlarıyla iş doyumu arasındaki ilişki ise ($r=.29$) daha düşük bulunmuştur.

Senter ve arkadaşları (2006) ceza infaz kurumlarında, danışmanlık merkezlerinde, ruh sağlığı hastanesinde, gazi bakım merkezinde çalışan psikologları için iş doyumu ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde iş doyumu ve tükenmişlik arasında negatif yönde ve tükenmişlik ile yaşam doyumu arasında negatif yönde ilişki bulunduğunu rapor etmiştir.

Haar, Russo, Suñe ve Ollier-Malaterre (2014) 7 ülkede yaptıkları çalışmalarında, tüm ülkelerde çalışanlar için iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğunu rapor etmişlerdir.

Bu alanda ülkemizde de kapsamlı çalışmalar yapıldığı gözlenmiştir. Örneğin; Gümüş (2006) kamu ve özel sektörde çalışan farklı mesleklerden 1206 kişi ile iş doyumu, yaşam doyumu ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik çalışma gerçekleştirmiştir. İş doyumu ve yaşam doyumu pozitif yönde, yaşam doyumu ve tükenmişlik negatif yönde, iş doyumu ve tükenmişlik negatif yönde ilişkili bulunmuştur. Özel kurumda çalışanların iş ve yaşam doyumlarının kamu kurumlarında çalışanlara göre daha yüksek olduğu rapor edilmiştir. Kamu kurumlarında çalışanların duygusal tükenme düzeyi özel kurumda çalışanlara göre daha yüksek rapor edilmiştir. Vergi ve nüfus dairelerinde çalışanlar iş ve yaşam doyumu en düşük grup olurken, devlet hastanesi ve otomotiv çalışanları duygusal tükenmeyi, yine otomotiv çalışanları duyarsızlaşmaya en yüksek yaşayan grup olmuştur. Kişisel başarı hissi en yüksek özel hastane çalışanlarında görülmüştür. Kadınların erkeklere göre yaşam doyumu daha yüksek,

duyarsızlaşma düzeyi ise daha düşük bulunmuştur. 31-40 yaş grubundaki çalışanlar tükenmişliği en çok yaşayan gruptur. İş doyum ve yaşam doyum ise en yüksek 51-60 yaş arası grupta görülmüştür.

Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu (2001) hekimlerle yaptığı çalışmada iş doyum ve yaşam doyum ve tükenmişlik ilişkisini incelemişlerdir. İş doyum, yaşam doyum üzerinde en çok etkili olan değişken olarak bulunmuştur. Yaşam doyum puanlarının kadınlarda, hekimlikle ilgili ek iş olanlarda, evlilerde, aylık gelirini yeterli bulanlarda, 40 yaş üzeri hekimlerde, 6 yıldan uzun süre çalışanlarda ve öğretim üyesi olarak çalışanlarda diğer gruplara göre daha yüksek bulunmuştur.

Şeker ve Zırhlioğlu (2009) Van ilinde çalışan polislerle yaptığı çalışmada iş doyum ve tükenmişlik arasında negatif, yaşam doyum ve iş doyum arasında pozitif ve yaşam doyum ile tükenmişlik arasında negatif yönde anlamlı ilişki rapor etmiştir. Çalışmada 31-35 yaş arasındaki katılımcıların yaşam doyumlarının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Evli katılımcılarında yaşam doyumlarının, bekâr ya da eşleri ile ayrı yaşayan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca yaş, meslekte çalışma süreleri arttıkça iş doyumunun da arttığı rapor edilmiştir. Çalışanlar üstleri tarafından takdir edildiğinde, tükenmişlik düzeylerinin azaldığı ve iş doyumlarının da arttığı da bildirilmiştir.

Acar-Arasan (2010) akademisyenlerde iş doyum ve yaşam doyum ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik araştırmasında iş doyum ve yaşam doyum arasında pozitif, yaşam doyum ve tükenmişlik arasında negatif ve iş doyum ve tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu raporlamıştır. Yaş, cinsiyet, medeni durum, unvan, kıdem, aylık gelir ve haftalık ders saatine göre iş doyum, yaşam doyum ve tükenmişlik düzeyinin farklılaşmadığını bildirmiştir. İşini değiştirmek isteyenlerin tükenmişlik düzeyleri, değiştirmek istemeyenlere göre daha yüksek; iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri ise daha düşük bulunmuştur.

Yiğit, Dilmaç ve Deniz (2011) Konya il ve ilçelerinde çalışan emniyet personeliyle gerçekleştirdiği çalışmada iş doyum ve yaşam doyum arasında pozitif yönde ($r=.66$) ilişki bulunmuştur. 20-30 yaş aralığındaki emniyet personelinin iş doyum daha büyük olanlara göre daha yüksek bulunurken yaşam doyum açısından yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Lisans ve lisansüstü eğitime sahip personelin iş ve yaşam doyum puan ortalamaları lise mezunu personelden anlamlı düzeyde yüksektir. Ayrıca amir sınıfındaki personelin iş ve yaşam doyum puan ortalamaları polis memurlarından anlamlı düzeyde yüksektir. Çalışma süresi açısından yaşam doyum puanları üzerinde anlamlı bir fark bulunmazken, çalışma süresi arttıkça iş doyumunun azaldığı bulgusu sunulmuştur.

Farklı mesleklerde çalışan kadınların iş doyum, tükenmişlik ve yaşam doyum düzeylerini ve cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon ilişkisini araştıran Avcı (2013), şu sonuçlara ulaşmıştır. Yaşam doyum ve iş doyum arasında pozitif yönlü bir ilişki, yaşam doyum ve tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki ve iş doyum ve tükenmişlik arasında negatif yönde bir ilişki rapor edilmiştir. Depresyon düzeyi yükseldikçe duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissinin arttığı; yaşam doyum ve iş doyum düzeyinin azaldığı bildirilmiştir. Meslekler açısından psikologlar ve akademisyenler işçilere göre daha fazla yaşam doyumuna sahiptir. Öğretmenler ve satış görevlilerinin iş doyumları işçi ve bankacılara göre daha yüksektir. Doktorların ve bankacıların duygusal tükenme puanları satış görevlilerinden daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeyleri işçilerden daha düşük bulunmuştur. Ayrıca yaşam doyum, iş doyum ve duygusal tükenme en fazla kamu sektörü çalışanlarında; duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık, cinsiyet ayrımcılığı ve depresyon en fazla özel sektör çalışanlarında görüldüğü bildirilmiştir. Medeni durum açısından evli ve bekar kadınların yaşam doyum puanlarının boşanmış olanlara göre daha yüksek olduğu; iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı bildirilmiştir. Yanı sıra iş değiştirme düşüncesine sahip olan kadınların tükenmişlik, cinsiyet ayrımcılığı ve

depresyon düzeylerinin daha yüksek; iş değiştirme düşüncesine sahip olmayan kadınların iş ve yaşam doyumlarının yüksek olduğu rapor edilmiştir.

Aslan-Açan (2018) İstanbul ilinde özel ve kamu kuruluşlarında çalışan sosyal hizmet uzmanlarıyla gerçekleştirdiği çalışmada iş doyumunu ve tükenmişlik boyutları arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişki rapor etmiştir.

Erol (2018) Trabzon, Rize, Gümüşhane, Bayburt, Artvin, Giresun illerinde farklı bakanlıklara ait kamu kuruluşlarında çalışan sosyal hizmet uzmanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin yaptığı çalışmada iş doyumunu ve duygusal tükenme arasında negatif, kişisel başarı ile pozitif ilişki bulunduğunu bildirmiştir. Duyarsızlaşma ve iş doyumunu arasında bir ilişki bulunmamıştır. Cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi açısından iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Adli alanda çalışanlar açısından da iş doyumunu, tükenmişlik ve yaşam doyumunu ilişkisi çalışılmıştır. Cezaevi çalışanları işlerinden hoşlanmadıklarında, eğer o işten ayrılmıyorlarsa daha çok tükenmişlik yaşayabilmektedirler. Ülkemizde yapılan bir çalışmada ceza infaz kurumunun stresli ortamı ve infaz ve koruma memurlarının yaşadığı psikiyatrik bozukluklar ilişkilendirilmiştir. Kaya, Çilli ve Güler (2003) Konya'da bir ceza infaz kurumunda çalışan 96 infaz ve koruma memuru ile yaptıkları çalışmalarında psikiyatrik bozuklukların yaygınlığının toplumda görülme oranında fazla olduğunu bildirmiştir. %28.1'i nikotin bağımlılığı, %10.4 majör depresyon ve % 9.3 özgül fobi sık görülen bozukluklarken bipolar ve psikotik bozukluk gözlenmemiştir.

Demirkol (2006), avukatlar iş doyumunu ile duygusal tükenmişlik ve denetim odağı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. İş doyumunu ve tükenmişlik arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Araştırmacı cinsiyete göre iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyinin değişmediğini, bekarların iş doyumunu düzeylerinin evlilere göre daha yüksek, tükenmişlik düzeylerinin ise evlilere göre daha düşük olduğunu bildirmiştir. Yaşa göre incelendiğinde tükenmişliğin yaşa göre değiştiğini, 41

yaş ve üzeri grubun daha küçük yaş gruplarına göre daha az tükenmişlik yaşadığını bildirmiştir. Çalışma süresi açısından yine tükenmişlik düzeyi değişmekte, 21 yıl ve üzeri hizmeti yılı bulunanların tükenmişlik düzeyi daha az çalışanlara göre daha düşüktür. Mesleği isteyerek seçenlerin duyarsızlaşma düzeyi, diğer nedenlerle seçenlere göre daha yüksektir.

İlgün (2010) dört ilde bulunan infaz ve koruma memurlarıyla yaptığı çalışmasında iş doyumunu ve tükenmişlik ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonuçları tükenmişlik boyutları ve iş doyumunu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Yaşı genç olanların, yaşlı olanlara göre daha fazla tükenmişlik hissettiğini ancak iş doyumunu açısından fark olmadığı bildirilmiştir. Kadın infaz ve koruma memurları erkeklere göre daha fazla duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma bildirmektedir. Vardiyalı çalışanlar gündüz çalışanlara göre daha fazla kişisel başarıda azalma ve daha az iş doyumunu göstermektedir. Çalışma süresi arttıkça tükenmişlik azalmakta ve iş doyumunu artmaktadır. Açık ceza infaz kurumunda çalışanlar, kapalı kurumda çalışanlara göre daha az tükenmişlik ve daha fazla iş doyumunu rapor etmektedir. İlk okul mezunları daha yüksek öğrenim görenlere göre daha az tükenmişlik ve daha fazla iş doyumunu bildirmektedir.

Atamtürk (2010) aile mahkemesinde çalışan 131 uzman (psikolog, sosyal hizmet uzmanı ve pedagog) ile iş doyumunu, tükenmişlik ve ilgili değişkenleri incelediği bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçları yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, çalışılan kadro, mezun olunan bölüm, görev süresi açısından gruplar arasında iş doyumunu ve tükenmişlik puanına göre anlamlı farklılık bulunmadığını göstermektedir. İş doyumunu ile duyarsızlaşma ve duygusal tükenme arasında negatif yönde, kişisel başarı hissi ile pozitif yönde ilişki rapor edilmiştir.

Polatcı, Irk, Gültekin ve Sobacı (2017) Amasya ve Tokat illerinde çalışan infaz ve koruma memurlarında kişilik özellikleri ve psikolojik dayanıklılığın yaşam doyumunu ve iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Kişilik özellikleri ve yaşam doyumunu arasında bir ilişki

bulunmazken, nevroitiklik (duygusal dengesizlik) ile iş doyumunu arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik dayanıklılık iş doyumunu ile pozitif yönde ilişkilirken, yaşam doyumunu ile ilişkili bulunmamıştır. İş doyumunu ve yaşam doyumunu ise pozitif yönde ilişkilidir.

Kaplan-Güler (2016) avukatlarla tükenmişlik iş doyumunu ve denetim odağı ilişkisini araştırdığı çalışmada iş doyumunu ve tükenmişlik ile iş doyumunu ve denetim odağı arasında negatif yönlü güçlü ilişki bulunduğunu bildirmiştir. Avukatların iş doyum düzeyleri yükseldikçe, tükenmişlik düzeyi ve dış denetim odağı düzeylerinde azalma olduğu rapor edilmiştir. Cinsiyete göre tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyinde bir farklılık olmadığı bildirilmiştir. Ayrıca, serbest olarak çalışan avukatlar kurum avukatı olarak ya da başkasının yanında çalışan avukatlara göre, 46-55 yaş arası olanlar daha küçük olanlara göre, meslekte 20-30 yıl arası çalışmış olanlar daha az çalışmış olanlara göre daha az tükenmişlik bildirmektedir.

Kayra ve Dikmen (2017) Ankara ilinde çalışan ve eğitime gelen infaz ve koruma memurları ile iş doyumunu ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. İnfaz ve koruma memurlarının iş doyumunu genel olarak düşük bulunmuştur. Tükenmişlik düzeyleri için ise duygusal tükenme yüksek, duyarsızlaşma düşük ve kişisel başarı hissi yüksek olarak rapor edilmiştir. İş doyumunu ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif, kişisel başarı hissi ile pozitif ilişki bildirilmiştir. Eğitim durumu açısından ön lisans ve altı mezunların lisans ve daha üstü mezun olanlara göre iş doyumununun yüksek, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma hissinin düşük olduğu bildirilmiştir. Yaş arttıkça iş doyumunu ve kişisel başarı hissi artmakta duygusal tükenme azalmaktadır. Evliler bekarlara göre daha fazla kişisel başarı hissetmektedir. Alt gelir grubunda olanlar, üst gelir grubunda olanlara göre daha az iş doyumunu ve daha fazla duygusal tükenme ile duyarsızlaşma bildirmektedir.

1.7. Tükenmişlik, İş Doymu, Yaşam Doymu ve Adil Dünya İnancı Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırma Bulguları

Tükenmişlik, iş doymu ve yaşam doymu genellikle birbiriyle ilişkilendirilen değişkenlerdir. Adil dünya inancının bu değişkenlerle ilişkisinin araştırılmasının ise henüz yeni yeni başladığı gözlenmiştir. Adil dünya inancının iş yerindeki olgular üzerindeki etkisi daha çok farklı değişkenler üzerinden araştırılmıştır. Örneğin Öcel ve Aydın (2012) adil dünya inancı ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki olduğunu bildirmiştir. Ayrıca iş yeri zorbalığı ve işten ayrılma niyeti arasında kişisel adil dünya inancının aracılık etkisinin olduğunu, kişisel adil dünya inancı yüksek kişiler için zorbalığa uğrama ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki olduğunu bildirmişlerdir.

İş doymu, yaşam doymu ilişkisinde adil dünya inancı ilişkisi ile ilgili henüz az sayıda bulgu mevcuttur. Örneğin Correia, Batista ve Lima (2009) üniversite öğrencileriyle yaptıkları deneysel çalışmalarında adil dünya inancı aktifleştirildiğinde yaşam doymunda artış olduğunu raporlamışlardır.

Otto, Glaser ve Dalbert (2009) kişisel adil dünya inancının kişinin iş yaşamında, mesleki yeterliliğinde ve ruh sağlığı (yaşam doymunu da içine almaktadır) üzerinde olumlu etkisi olduğu hipotezi ile çalışan ve çalışmayan bireylerle üç çalışma gerçekleştirmişlerdir. Üç çalışma sonunda da adil dünya inancı yüksek kişilerin daha yüksek iş doymu ve örgüte bağlılık gösterdiklerini raporlamışlardır. Ayrıca adil dünya inancı yüksek kişilerin kendilerine ve mesleki yeterliliklerine güveni de arttığandan kişiler işlerine yönelik problemlerini çözebileceğine ve iş yaşamında kendilerine adil davranılacağına yönelik inanç geliştirmektedirler. Kişilik özellikleri, aylık gelir ve çalışılan pozisyon etkisi kontrol edildiğinde dahi adil dünya inancı kişinin iş doymu, örgüte bağlılık, yaşam doymu, mesleki yeterliliğine güveni ile olumlu yönde ilişkili bulunmuştur. Yazarlar buradan hareketle adil dünya inancı yüksek kişilerin mesleki yeterliliklerine güvenerek doymu almadıkları işlerde

kalmayıp iş değiştirebildiklerini böylece ruhsal sağlıklarını koruyabildiklerini ve geleceğe yönelik güvenlerinin de arttığını bildirmiştir.

Zhang ve Zhang (2015) Çin’de 50-90 yaş arasındaki emeklilerle devlet kurumlarına güven ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide adil dünya inancının aracı rolünü araştırmıştır. Buna göre emeklilerin çoğunlukla devlet kurumlarına güven ve yaşam doyumunu ortalamalarının yüksek olduğunu, devlet kurumlarına güvenme ve yaşam doyumunu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu ve genel adil dünya inancının ise bu ilişkide orta dereceli aracı etkisi olduğunu bildirmiştir.

Ülkemizde ise Ünlü-Çeber (2016) Ankara Barosu’na bağlı avukat ve stajyer avukatların özyeterliliklerinin iş ve yaşam doyumunu ile ilişkisinde adil dünya inancının aracı etkisini araştırmıştır. İş doyumunu ile yaşam doyumunu, iş doyumunu ile adil dünya inancı, iş doyumunu ile genel özyeterlilik, yaşam doyumunu ile adil dünya inancı, yaşam doyumunu ile genel özyeterlilik ve genel özyeterlilik ile adil dünya inancı arasında pozitif yönde ilişkiler söz konusudur. Cinsiyete göre iş ve yaşam doyumunu puanları arasında bir farklılık bulunmamıştır. Avukatların iş ve yaşam doyumunu puanları stajyer avukatlara göre daha yüksektir. Meslekte geçen süre arttıka iş ve yaşam doyumunu puanları artmaktadır. Çalışma süresi ve adil dünya inancı arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Genel özyeterlilik ile iş doyumunu ilişkisinde ve genel özyeterlilik ile yaşam doyumunu ilişkisinde adil dünya inancının aracı etkisi bulunduğu rapor edilmiştir.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Örneklem

Bu çalışma adli alanda çalışanlarda adil dünya inancı, tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda çalışmanın evrenini Türkiye’de adli alanda çalışan ceza infaz kurumu çalışanları (infaz koruma memuru, psikolog, sosyal hizmet uzmanı, öğretmen, idare memuru, zabıt katibi, müdür), denetimli serbestlik müdürlüğü çalışanları (infaz koruma memuru, psikolog, sosyal hizmet uzmanı, öğretmen, sosyolog, müdür), yargı alanı çalışanları (hakim, savcı, avukat, zabıt katipleri, psikolog, sosyal hizmet uzmanı, pedagog, müdür) oluşturmaktadır. Türkiye’de 08.08.2018 tarihi itibarıyla çalışan 12.006 hakim ve 5161 savcı olduğu anlaşılmıştır (<http://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/5d7f48c3-7f89-4c3d-afc2-03923e3db661.pdf>). 2017 yılı istatistiklerine göre adliyelerde hakim ve savcılarının yanı sıra 5712 müdür, 31473 zabıt katibi, 585 sosyal çalışma görevlisi (psikolog, sosyal hizmet uzmanı, pedagog) çalışmaktadır (http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/istatistik_2017/istatistik2017.pdf). Türkiye’de çalışan avukat sayısı ise Türkiye Barolar Birliği 31.12.2017 tarihli istatistiğine göre 106496’dır. Ayrıca Denetimli Serbestlik Müdürlükleri ve Ceza İnfaz Kurumlarında 1084 müdür, 325 idare memuru, 48218 infaz ve koruma memuru, 2112 sosyal çalışma görevlisi (psikolog, sosyal hizmet uzmanı, öğretmen, sosyolog), 844 sağlık çalışanı (diş hekimi, doktor, sağlık memuru, hemşire), 1345 teknisyen, 1752 zabıt katibi çalışmaktadır (<http://www.cte.adalet.gov.tr/>). Buna göre yargı alanında çalışan 161433 kişi, infaz alanında çalışan 55680 olmak üzere araştırma evrenini 217113 kişi oluşturmaktadır.

Adli alanda çalışan bu evreni temsil ettiği düşünülen örneklem “kartopu örnekleme” yoluyla oluşturulmuştur. Bu yöntemde örneklem oluşturma süreci araştırmanın yapılacağı bireylerden birine ulaşarak başlamaktadır. Bu katılımcıyla yapılan görüşme sonunda o katılımcının önerdiği diğer bireylere, o bireylerle görüşme sonrası da onların önerdiği diğer bireylere ulaşılmaktadır.

Böylece katılımcı sayısı artarak araştırma devam etmektedir. Bu süreç bir süre sonra belli kişiler üzerine odaklanıp örneklem oluşturmayla sonlanmaktadır (Koç Başaran, 2017).

İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Etik Kurulu'ndan 03/01/2018 tarih ve 3363 sayılı Etik Kurul izni alınmış (Ek-1) ve 2018 Ocak -2019 Şubat ayları arasında uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Veri toplamak için adli alanda çalışan meslek gruplarına ulaşılabilecek şekilde adliye, ceza infaz kurumu ve denetimli serbestlik müdürlüklerinde çalışan kişilere yüz yüze ve sosyal medyada bu alanda çalışan kişilerin oluşturduğu gruplara başvurulmuştur.

Ölçeklerin tamamı kendini bildirim ölçeği şeklindedir. Bu anlamda ölçek uygulamasından önce kişiye yönerge ayrıntılı bir biçimde açıklanmış, bilgilendirilmiş onam alındıktan sonra uygulama başlamıştır. Bu bilgilendirilmiş onamda araştırmanın amacı, kullanılan ölçek sayısı ve ortalama doldurma süresi, araştırma sonuçlarının herhangi bir hastalık ya da durumu tanı/teşhis/tedavi amaçlı olarak kullanılmayacağı yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacağı açıklanmıştır. Kişilerden kimlik bilgilerini ortaya koyabilecek ad, soyad, adres, telefon numarası, e-mail adresi gibi hiçbir veri talep edilmediği, akademik amaçlı olarak paylaşılan verilerde kesinlikle kişisel bilgi paylaşılmayacağı, katılımın tamamen gönüllülük esaslı olduğu, rahatsız eden veya yanıt vermek istenmeyen herhangi bir durum oluşursa, araştırmadan istendiği zaman ayrılabilceği, çalışma sırasında ya da sonrasında katılımcıdan herhangi bir ücret talep edilmeyeceği, katılım gönüllü olduğu için herhangi bir ücret ödenemeyeceği açıklanmış, çalışma sonuçlarına ulaşmak için telefon ve e-mail adresi paylaşılmıştır. Katılmayı "kabul ediyorum" seçeneğini işaretleyen katılımcılar araştırmaya dahil edilmiştir. Form örneği Ek-2'de yer almaktadır. Katılımcıların daha rahat yanıt verebilmesi adına ölçeği kendisinin doldurması beklenmiştir.

Örneklem büyüklüğünü belirlemek üzere G-Power programından yararlanılmıştır. Değişkenler arası korelasyon analizinde etki büyüklüğü 0,5 (orta), % 80 güç ve alfa .05 ile anlamlı olabilmesi için örneklem büyüklüğünün 239 kişi olduğu görülmüştür. Anket formları kişiler ile

görüülerek yüz yüze doldurulduğu gibi Google form aracılığıyla oluşturulan çalışma internet bağlantısı kişilere sosyal medya yoluyla dağıtılmıştır. 384 adli alan çalışanına ulaşılmıştır. Ayrıca 91 sağlık çalışanı ile bir karşılaştırma (kontrol grubu) oluşturulmuştur. Sosyodemografik özellikler karşılaştırıldığında bazı katılımcıların özel klinik ve hastanelerde çalıştığı görülmüş, bu durumun benzerliği bozacağı düşünülerek Sağlık Bakanlığı'na bağlı devlete ait kuruluşlarda çalışan 62 kişi çalışmaya dahil edilmiştir. Sağlık alışanları kontrol grubu olduğundan, çalışanların kurum ve mesleğe göre sayı bilgileri çalışmada belirtilmemiştir. Araştırmada adli alanda çalışanlar ve sağlık alanında çalışanların adil dünya inancı, tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla karşılaştırma türü ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Bu alışmada Demografik Bilgi Formu, Adil Dünya İnancı Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği Kısa Form, İş Doyumu Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

Demografik Bilgi Formu: Katılımcılara yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, çalışma pozisyonu, çalışma alanı, çalışılan kurum türü, çalışma süresi, aylık kazanç, sigara ve alkol kullanımı bilgileri sorulmuştur. Ayrıca formda çalıştıkları alanı tercih etme nedeni, çalıştıkları yerde çalışan sayısının yeterliliği, mesleklerini tekrar tercih edip etmeyecekleri ve hayatlarını en zorlayan yaşam olayı, en zorlayan işe ilişkin sorunlar ve işe ilişkin gelecek beklentileri sorulmuştur. Karşılaştırma grubuna da aynı sorular yöneltilmiştir. Formun örneği Ek-3'te yer almaktadır.

Adil Dünya İnancı Ölçeği: Dalbert (1999) tarafından geliştirilen ölçek “genel adil dünya inancı” ve “kişisel adil dünya inancı” olmak üzere iki formdan oluşmaktadır. Ancak birlikte uygulanmaktadır. 6 maddeden oluşan “genel adil dünya inancı formu” bireylerin dünyayı ne kadar adil bir yer olarak gördüğünü değerlendirirken, 7 maddeden oluşan “kişisel adil dünya

inancı formu” bireylerin kişisel olarak dünyayı ne kadar adil gördüğünü değerlendirir. Yanıtlar “() Tamamen katılıyorum, () Katılıyorum, () Biraz katılıyorum biraz katılmıyorum, () Katılmıyorum, () Tamamen karşıyım” seçeneklerinden birini işaretleyerek verilir. Ölçek maddeleri ters puanlanır. Olumlu ifadelerden oluşan ölçek sorularında “tamamen katılıyorum” yanıtı “5” puan alırken “tamamen karşıyım” yanıtı “1” puan alır. Ölçekten alınan yüksek puan yüksek adil dünya inancına işaret etmektedir. Ölçek Türkçeye Göregenli (2003) tarafından uyarlanmış ve güvenirlik katsayıları sırasıyla .85 ve .69 bulunmuştur. Ölçeğin bir örneği Ek-4’te sunulmuştur.

Bu çalışma örneklemini için ölçeğin güvenirlik (Cronbach alpha) katsayısı .85’tir. Kişisel adil dünya inancı alt ölçeği için güvenirlik katsayısı .85, genel adil dünya inancı alt ölçeği için ise .76’dır.

Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu (TÖ-KF): Pines ve Aronson’un 1988 yılında 21 madde olarak geliştirdikleri Tükenmişlik Ölçeğinin (TÖ) yerine, yine Pines (2005) tarafından araştırmacı ve uygulayıcıların ihtiyacını karşılamaya yönelik olarak daha az maddeden oluşan kullanımı kolay bir ölçme aracı oluşturmak amacıyla geliştirilmiştir (Pines, 2005). Form Tükenmişlik Ölçeğinin 10 maddelik kısa versiyonudur. TÖ-KF, kişilerin mesleki tükenmişlik düzeyini ölçmek üzere yedi dereceli (1-Hiçbir zaman, 2-Sadece bir defa, 3- Nadiren, 4-Bazen, 5-Sık sık, 6-Çoğunlukla ve 7-Her zaman) bir ölçek üzerinde öz-bildirime dayalı olarak yanıtlanmaktadır. Ölçekten alınan toplam puan 10’a bölünerek kişinin tükenmişlik puanı hesaplanır. Elde edilen “2.4 ve altındaki” puanlar “tükenmişlik derecesinin çok düşük” olduğu, “2.5 ile 3.4” arasındaki puanlar “tükenmişlik için tehlike sinyallerinin olduğu”, “3.5 ile 4.4” arasındaki puanlar “tükenmişlik durumu içinde bulunulduğu”, “4.5 ile 5.4” arasındaki puanlar “çok ciddi bir tükenmişlik problemi yaşandığı”, “5.5 ve üzerindeki” puanlar “en kısa zamanda profesyonel yardım alınması gerektiği” biçiminde yorumlanmaktadır. Ölçeğin farklı etnik köken, meslek ve öğrenci gruplarından elde edilen verilerle hesaplanan iç tutarlık katsayılarının

.85 ile .92 arasında değiştiği bildirilmiştir (Çapri, 2013). Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Çapri (2013) tarafından gerçekleştirilmiş ve iç tutarlılık katsayısı .91 olarak bulunmuştur. Ölçeğin bir örneği Ek-5'te sunulmuştur.

Bu çalışma örneklemini için ölçeğin güvenilirlik (Cronbach alpha) katsayısı .89'dur.

İş Doyumu Ölçeği: Durak-Batığün ve Hisli-şahin, (2006) tarafından var olan ölçeklerin taranması yoluyla hazırlanan 32 maddelik bir ölçektir. İş yaşamına ilişkin olarak verilen bu 32 maddenin her birinin bireyi ne kadar tatmin ettiği (doyum verdiği) sorulmakta ve % 0 ile % 100 arasında değişen Likert tipi bir ölçek üzerinde değerlendirme yapmaları istenmektedir. Yanıtlar (1) %0, (2) %25, (3) % 50, (4) % 75, (5) % 100 seçeneklerinden birini işaretleyerek verilir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 32, en yüksek puan 160'dır. Ölçekten alınan yüksek puan kişinin iş doyumununun yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçek maddeleri üzerine yapılan faktör analizi sonucu 6 faktör oluştuğu anlaşılmıştır. Bunlar "işletme politikası (2,3,4,5,6,7,8,11,13,14,15,17,18,19 ve 29. maddeler), "bireysel faktörler (12,21,30,31 ve 32. maddeler)", "fiziksel koşullar (10,24,25 ve 26. maddeler)", "kişilerarası faktörler (9,22 ve 23. maddeler)", "kontrol/özerklik (20, 27, ve 28. Maddeler), "ücret (1 ve 16.maddeler). Ölçek geliştirme çalışması iki örnekleme üzerinde yürütölmüştür. Ölçeğin bütünü için hesaplanan cronbach alfa güvenilirlik katsayısı birinci örnekleme için .94, ikinci örnekleme için .96 bulunmuştur. Ayrıca, ölçeğin tek ve çift maddelerinden oluşturulan yarıya bölme güvenilirlik katsayısı da $r = .94$ ($p < .001$) (I. örnekleme) ve $r = .90$ ($p < .001$) (II. örnekleme) olarak saptanmıştır (Durak-Batığün ve Hisli-şahin, 2006). Ölçeğin bir örneği Ek-6'de sunulmuştur.

Bu çalışma örneklemini için ölçeğin güvenilirlik (Cronbach alpha) katsayısı .94'tür.

Yaşam Doyumu Ölçeği :39 maddeden oluşan Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen ölçek, kişinin yaşamında elde ettiği doyumunu ölçmektedir (akt; Durak ve ark, 2010). Ölçek "1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Biraz katılmıyorum, 4-Ne katılıyorum ne de katılmıyorum, 5-Çok az katılıyorum, 6-Katılıyorum, 7-Tamamen

katılıyorum” seçeneklerinden oluşan 7li Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten 5-35 arası puan alınabilir. Alınan yüksek puan yaşam doyumunun yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçek Durak, Şenol-Durak, Gençöz (2010) tarafından Türk örnekleme iki ayrı örneklem (üniversite öğrencileri ve ceza infaz kurumu çalışanları) üzerinde çalışarak uyarlanmıştır. Ölçeğin cronbach alfa güvenirlik katsayısı üniversite öğrencisi örnekleminde .81, ceza infaz kurumu örnekleminde .82 olarak bulunmuştur. Ölçeğin bir örneği Ek -7’de sunulmuştur.

Bu çalışma örneklemini için ölçeğin güvenirlik (Cronbach alpha) katsayısı .83’tür.

2.3. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 25 programı kullanılmıştır. Analizlere başlamadan önce, ölçekten alınan yanıtlara ilişkin normallik testleri yapılmıştır. Sonrasında katılımcıların yanıtlarına ait betimleyici istatistikler hesaplanmış ve verilerin dağılımları değerlendirilmiştir. Katılımcıların adil dünya inancı, tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için iki örneklem için ayrı ayrı Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Adli alan çalışanları ve sağlık alanı çalışanlarının adil dünya inancı, tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını incelemek için Bağımsız Örneklem İçin T Testi yapılmıştır. Demografik değişkenler ile adil dünya inancı, tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunda ilişkin karşılaştırma analizleri iki kategoriden oluşan demografik değişkenler için Bağımsız Örneklem İçin T Testi, üç ve daha fazla kategoriden oluşan demografik değişkenler için Tek Yönlü ANOVA yapılarak değerlendirilmiştir. Adli alanda çalışanlar için adil dünya inancının tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkideki aracı (mediatör) rolü olup olmadığını değerlendirmek için regresyon analizi, yine adil dünya inancının tükenmişlik ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkideki aracı (mediatör)rolü olup olmadığını değerlendirmek için ikinci bir regresyon analizi yürütülmüştür.

3. BULGULAR

Adli alanda çalışanların adil dünya inancı, tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerini araştırma ve sağlık alanında çalışanlar ile karşılaştırmayı hedefleyen bu çalışmada adli alanda çalışan 384 kişiyle çalışılmıştır. Veriler kayıp ve hatalı değerlerden temizlenmiştir. Böylece adli alan çalışanı 378 katılımcı verisi analize dahil edilmiştir. Sağlık Bakanlığına bağlı devlet kuruluşlarında çalışan 62 sağlık çalışanını ise kontrol grubu olarak analize dahil edilmiştir.

3.1. Normallik Testleri

Adli alanda ve sağlık alanında çalışanların adil dünya inancı, tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu puanları arasındaki karşılaştırmaları yapabilmek adına öncelikle verilere normallik testleri uygulanmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro Wilk testleri ile bakılmaktadır. Anlamlılık (p) değeri .05 değerinden büyükse veriler normal dağılmış demektir. Normallik sayıltısı değerlendirilirken verilerin ortalamasının hangi tarafına doğru eğilim gösterdiği yani çarpıklık (skewness) değeri ile veri dağılımının diklik oranı yani basıklık (kurtosis) değeri birlikte ele alınır (Karagöz, 2017). Çarpıklık değeri ve basıklık değeri ± 2 olduğunda dağılım normal sayılmaktadır (Kalaycı, 2006).

Adli alanda çalışanlara ilişkin Adil Dünya İnancı Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği Kısa Form, İş Doyumu Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeğine ait normallik testleri sonuçları Tablo 1’de, sağlık çalışanlarına ilişkin Adil Dünya İnancı Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği Kısa Form, İş Doyumu Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeğine ait normallik testleri sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur. Shapiro-Wilk testi, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde iki örneklemin adil dünya inancı, tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu düzeyleri ölçeklerinden aldıkları puanların normallik sayıltısını karşıladığı söylenebilir. Bu bağlamda ölçekten alınan puanları karşılaştırmak için parametrik testler kullanılmıştır.

Tablo 1: Adli Alan Çalışanları İçin Adil Dünya İnancı, Tükenmişlik Ölçeği Kısa Form, İş Doyumu Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği Normallik Testleri Sonuçları

	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
			İstatistik	df	Sig.(p)	İstatistik	df	Sig. (p)
Adil Dünya İnancı	0,322	1,046	0,057	378	0,005	0,984	378	0,000
Tükenmişlik	0,587	0,368	0,063	378	0,001	0,973	378	0,000
İş Doyumu	0,358	-0,092	0,070	378	0,000	0,987	378	0,002
Yaşam Doyumu	-0,076	0,836	0,060	378	0,002	0,981	378	0,000

Tablo 2: Sağlık Çalışanları İçin Adil Dünya İnancı, Tükenmişlik Ölçeği Kısa Form, İş Doyumu Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği Normallik Testleri Sonuçları

	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
			İstatistik	df	Sig.(p)	İstatistik	df	Sig. (p)
Adil Dünya İnancı	0,682	0,874	0,110	62	0,060	0,959	62	0,036
Tükenmişlik	-0,004	-1,034	0,104	62	0,091	0,968	62	0,105
İş Doyumu	0,15	1,067	0,073	62	,200*	0,979	62	0,348
Yaşam Doyumu	-0,027	-0,072	0,097	62	,200*	0,975	62	0,249

Katılımcıların adil dünya inancı, tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu değişkenleri arasındaki ilişki adli alan çalışanları ve sağlık çalışanları için ayrı ayrı Pearson korelasyon katsayısı analizi ile incelenmiştir. Tablo 3'te katılımcıların ölçeklerden aldıkları puan ortalama ve standart sapma düzeyleri, Tablo 4'te ise katılımcıların adil dünya inancı, tükenmişlik, yaşam doyumunu ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki değerlendirmesi sonucu sunulmuştur.

Tablo 3: Katılımcıların Ölçeklerden Aldıkları Puan Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Adli Alan Çalışanları			Sağlık Alanı Çalışanları		
	n	Ort.	ss	n	Ort.	ss
Adil Dünya İnancı	378	37.11	7.26	62	34.95	6.72
Tükenmişlik	378	3.33	1.07	62	3.61	1.21
İş Doyumu	378	96.09	21.78	62	88.03	18.84
Yaşam Doyumu	378	20.25	6.52	62	20.29	5.29

Buna göre adli alan çalışanları için;

- adil dünya inancı ve tükenmişlik arasında negatif yönde ($r = -.35$; $p < .01$) ilişki,
- adil dünya inancı ve iş doyumu arasında pozitif yönde ($r = .32$; $p < .01$) ilişki,
- adil dünya inancı ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde ($r = .14$; $p < .01$) ilişki,
- tükenmişlik ve iş doyumu arasında negatif yönde ($r = -.31$; $p < .01$) ilişki,
- tükenmişlik ve yaşam doyumu arasında negatif yönde ($r = -.28$; $p < .01$) ilişki
- iş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde ($r = .17$; $p < .01$) ilişki bulunmuştur.

Sağlık çalışanları için ise;

- adil dünya inancı ve tükenmişlik arasında negatif yönde ($r = -.23$; $p < .05$) ilişki,
- adil dünya inancı ve iş doyumu arasında pozitif yönde ($r = .46$; $p < .001$) ilişki,
- adil dünya inancı ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde ($r = .38$; $p < .001$) ilişki,
- tükenmişlik ve iş doyumu arasında negatif yönde ($r = -.46$; $p < .001$) ilişki,
- tükenmişlik ve yaşam doyumu arasında negatif yönde ($r = -.33$; $p < .01$) ilişki
- iş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde ($r = .35$; $p < .01$) ilişki bulunmuştur.

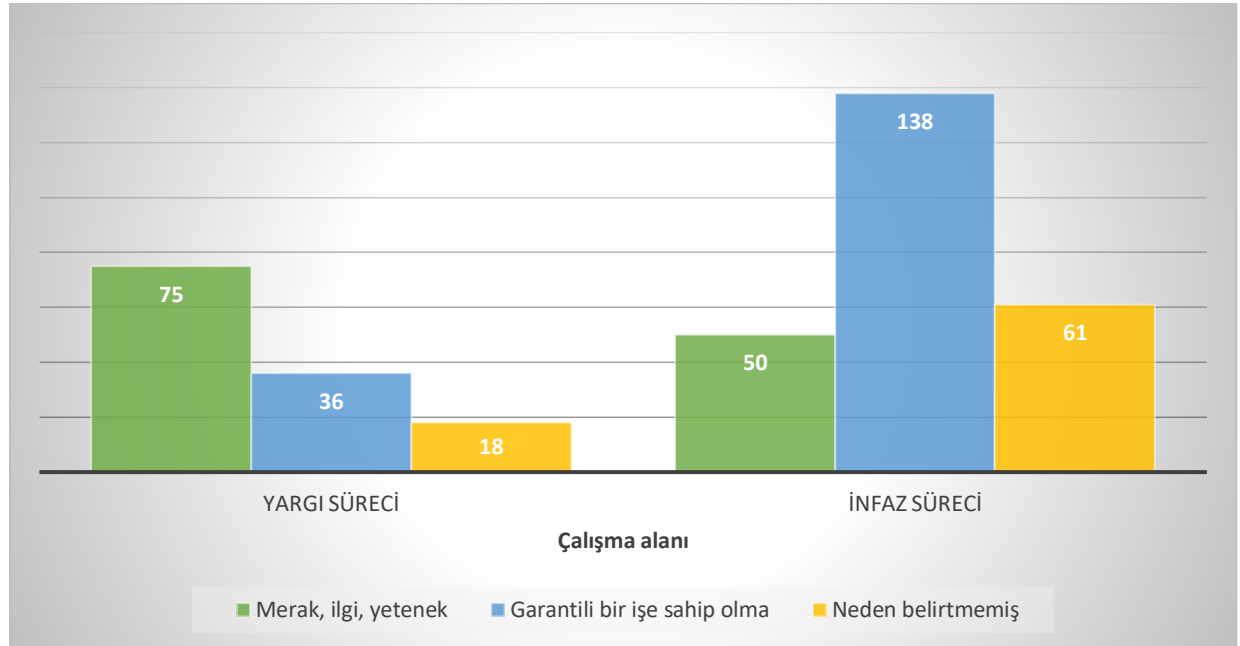
Tablo 4: Adli Alan ve Sağlık Alanı Çalışanlarında Adil Dünya İnancı, Tükenmişlik, İş Doyumu, Yaşam Doyumu İlişkisine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	Adil Dünya İnancı	Tükenmişlik	İş Doyumu	Yaşam Doyumu
Adil Dünya İnancı	-	-.35**	.32**	.14**
Tükenmişlik	-.23*	-	-.31**	-.28**
İş Doyumu	.46***	-.46***	-	.17**
Yaşam Doyumu	.38***	-.33**	.35**	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Tablonun üst yarısı (koyu yazılı değerler) adli alanda çalışanlar için değişkenler arası korelasyonu göstermektedir. Alt yarısı ise sağlık çalışanları için değişkenler arası korelasyonu göstermektedir.

Araştırmanın ilk sorusu “yargı ve infaz sürecinde bulunan adli alan çalışanlarının alanı tercih etme sebepleri nelerdir?” sorusudur. Yanıtlamak üzere çapraz tablo karşılaştırması yapılmıştır (Bknz. Şekil 6) Buna göre yargı alanında çalışanlar (n = 129) en çok “merak, ilgi, yetenek ve mesleki prestij” nedeniyle alanı tercih ederken, infaz alanında çalışanlar (n = 249) en çok “garantili bir işe sahip olma” nedeniyle alanı tercih etmişlerdir.



Şekil 6: Adli Alan Çalışanlarının Alanı Tercih Etme Nedenleri

3.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Adli alanda çalışan ve sağlık alanında çalışan katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, aylık kazanç ve çalışma süreleri dağılımları Tablo 5’te sunulmuştur.

Katılımcılardan yaş bilgisi kategorik olarak istenmiştir. Yaş bilgisi istenirken ()18-25, ()26-32, ()33-39, ()40-46, ()47-54, ()55 ve üzeri seçeneklerinden işaretlemeleri istenmiştir. Tablo 5 incelendiğinde, adli alan çalışanlarının çoğunlukla 26-32 yaş ve 33-39 yaş grubunda oldukları gözlenmiştir. Sağlık çalışanları için ise 18-25 yaş ve 26-32 yaş grubu katılımcının daha yoğun olduğu gözlenmiştir.

Cinsiyet dağılımları incelendiğinde adli alan çalışanlarının % 47.6’sı erkek, % 52.4’ü kadındır. Sağlık çalışanlarının ise % 27.4’ü erkek, %72.6’sı kadındır.

Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde adli alan çalışanlarının % 37,3’ü bekar, % 62.7’si evlidir. Sağlık çalışanlarının ise % 50’si bekar, % 50’si evlidir.

Eğitim durumları açısından adli alan çalışanlarının çoğunlukla lisans eğitimi (% 65.3) ve lisansüstü eğitim (% 16.1) mezunu oldukları, sağlık alanı çalışanlarının ise çoğunlukla lisans eğitimi (% 66.1) ve önlisans eğitimi (% 17.7) mezunu oldukları görülmektedir.

Aylık kazanç durumu incelendiğinde iki grubun da en çok 2000-4000 TL dolayında kazanç elde ettiği, adli alan çalışanları için bu oranın %78, sağlık çalışanları için bu oranın %54.8 olduğu gözlenmiştir.

Kişilerin tayin durumları dahil kurumlarında geçirdikleri çalışma süreleri incelendiğinde benzer oranlar söz konusudur. Adli alan çalışanları en çok 1-5 yıl (% 35.2) ve 6-10 yıl (% 33.6) süredir çalışmakta olduğunu beyan etmiştir. Sağlık çalışanları ise benzer biçimde en çok 1-5 yıl (% 48.4) ve 6-10 yıl (% 25.8) süredir çalışmakta olduğunu bildirmiştir.

Tablo 5: Adli Alan ve Sağlık Alanı Çalışanlarının Çeşitli Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Yaş	Adli Alan Çalışanları		Sağlık Alanı Çalışanları	
	n	%	n	%
18-25	35	9,3	23	37,1
26-32	184	48,7	21	33,9
33-39	110	29,1	12	22,6
40-46	38	10,1	2	3,2
47-54	7	1,9	1	1,6
55 ve üzeri	4	1,1	1	1,6
Toplam	378	100	62	100
Cinsiyet	n	%	n	%
Kadın	180	47,6	45	72,6
Erkek	198	52,4	16	27,4
Toplam	378	100	62	100
Medeni Durum	n	%	n	%
Bekar	141	37,3	31	50
Evli	237	62,7	31	50
Toplam	378	100	62	100
Eğitim Durumu	n	%	n	%
Lise	26	6,9	3	4,8
Ön-lisans	44	11,6	11	17,7
Lisans	247	65,3	41	66,1
Lisansüstü	61	16,1	7	11,3
Toplam	378	100	62	100
Aylık Kazanç	n	%	n	%
Asgari Ücret	4	1,1	4	6,5
2000-4000 TL	295	78	34	54,8
4000-6000 TL	57	15,1	14	22,6
6000-8000 TL	14	3,7	6	9,7
8000-10000 TL	2	0,5	3	4,8
10000 TL üzeri	6	1,6	1	1,6
Toplam	378	100	62	100
Çalışma Süresi	n	%	n	%
1 yıldan az	23	6,1	8	12,9
1-5 yıl	133	35,2	30	48,4
6-10 yıl	127	33,6	16	25,8
11-15 yıl	71	18,8	6	9,7
16-20 yıl	15	4	1	1,6
20 yıl üzeri	9	2,4	1	1,6
Toplam	378	100	62	100

Katılımcıların alkol ve sigara kullanım dağılımları Tablo 6’da verilmiştir. Adli alan çalışanları çoğunlukla sigara kullanımı sorusuna “kullanmıyorum (% 57.4)” yanıtı verirken günde bir paket sigara kullandığını söyleyen kişi oranı %14 ‘tür. Sağlık çalışanları, benzer biçimde, en çok “kullanmıyorum (% 75.8)” yanıtını vermiştir. Alkol kullanımını değerlendirildiğinde, adli alan çalışanları %52.4 oranında “kullanmıyorum” ve % 29.4 “ara sıra kullanıyorum” yanıtlarını vermiştir. Sağlık çalışanları da çoğunlukla “kullanmıyorum (%59.7)” ve “ara sıra kullanıyorum (% 30.6)” yanıtlarını vermişlerdir.

Tablo 6: Adli Alan ve Sağlık Alanı Çalışanlarının Sigara ve Alkol Kullanım Dağılımları

Sigara Kullanımı	Adli Alan Çalışanları		Sağlık Alanı Çalışanları	
	n	%	n	%
Günde bir paketten çok	18	4,8	1	1,6
Günde bir paket	53	14,0	7	11,3
Günde bir paketten az	52	13,8	2	3,2
Ara sıra	38	10,1	5	8,1
Kullanmıyorum	217	57,4	47	75,8
Toplam	378	100	62	100
Alkol Kullanımı	Adli Alan Çalışanları		Sağlık Alanı Çalışanları	
	n	%	n	%
Her gün	4	1,1	0	0
Haftada birkaç kez	14	3,7	4	6,5
Ayda birkaç kez	51	13,5	2	3,2
Ara sıra	111	29,4	19	30,6
Kullanmıyorum	198	52,4	37	59,7
Toplam	378	100	62	100

Adli alan ve sağlık alanı çalışanları farklı meslek gruplarını barındırmaktadır. Bu nedenle meslek bilgisi ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Adli alan çalışanlarına ilişkin meslek dağılım tablosu Tablo 7’de verilmiştir. Adli alanda çalışanlara doğrudan meslekleri sorulmuş, gönüllü ulaşılan katılımcıların mesleki bilgileri, analizleri kolaylaştırması adına kategorilendirilmiştir. Bu bağlamda adli alan çalışanlarından en çok sosyal çalışma görevlileri (Psikolog, Sosyal Hizmet Uzmanı, Öğretmen, Sosyolog, Pedagog) (% 34.9) daha sonra infaz ve koruma memuru (% 27.8) ve avukat (%19.3) katılımcı çalışmaya dahil olmuştur.

Tablo 7: Adli Alan Çalışanlarının Mesleklere Göre Dağılımı

Meslek	n	%
Avukat	73	19,3
İnfaz ve Koruma Memuru	105	27,8
Sosyal Çalışma Görevlisi (Psikolog, Sosyal Hizmet Uzmanı, Öğretmen, Sosyolog, Pedagog)	132	34,9
Yargılama Görevlisi (Hakim, Savcı)	6	1,6
İdari İşler Görevlisi (Zabıt Katibi, Memur, Müdür)	52	13,8
Sağlık Çalışanı (Doktor, Diş hekimi, Hemşire, Sağlık Memuru)	10	2,6
Toplam	378	100

Tablo 8’de ise adli alan çalışanlarının çalışma alanı ve çalıştıkları kurum bilgileri sunulmuştur. Katılımcıların % 34.1’i yargılama sürecinde çalışırken, % 65.9’u infaz sürecinde çalışmaktadır. Katılımcılar yoğunlukla ceza infaz kurumu (% 34.7) ve denetimli serbestlik müdürlüklerinde (% 28.3) çalışmaktadır.

Tablo 8: Adli Alan Çalışanlarının Çalışma Alanı ve Kurum Türü Bilgileri

Çalışma Alanı	n	%
Yargı Süreci	129	34,1
İnfaz Süreci	249	65,9
Toplam	378	100
Çalışılan Kurum Türü	n	%
Adliye	74	19,6
Ceza İnfaz Kurumu	137	34,7
Denetimli Serbestlik Müdürlüğü	107	28,3
Üniversite	3	0,8
Emniyet Müdürlüğü, Hastane Adli Tıp Birimi, Adli Tıp Kurumu gibi adli süreçlerin yürütüldüğü kurumlar	5	1,3
Kendi ofisi/işyeri	33	8,7
Özel şirket	25	6,6
Toplam	378	100

Sağlık alanında çalışan katılımcıların mesleki bilgileri Tablo 9’da sunulmuştur. Buna göre çalışmaya çoğunlukla hemşire (% 32.3), doktor (%14.5) ve ebe (%11.3) katılmıştır. Adli alanda çalışanlarla benzer özelliklere sahip olanlar tercih edilerek, çalışmaya özel klinik ya da hastanelerde çalışanlar değil, Sağlık Bakanlığı’na bağlı devlete ait hastane, aile hekimliği, toplum ruh sağlığı gibi kuruluşlarda çalışanlar dahil edilmiştir.

Tablo 9: Sağlık Alanı Çalışanlarının Mesleklere Göre Dağılımı

Meslek	n	%
Diş Hekimi	4	6,5
Doktor	9	14,5
Ebe	7	11,3
Eczacı	4	6,5
Hemşire	20	32,3
Odyometri teknikeri	1	1,6
Paramedik	6	9,7
Psikolog	3	4,8
Sağlık Memuru	4	6,5
Sosyal Hizmet Uzmanı	2	3,6
Tıbbi Sekreter	2	3,6
Toplam	62	100

Her iki grup katılımcıya demografik bilgilerin sonunda iş ve yaşamlarına ilişkin altı soru sorulmuştur. Bunlarda birincisi alanı tercih etme nedenleridir. “Adli/sağlık alanını tercih etme nedeniniz nedir?” sorusu sorularak açık uçlu yanıtlar istenmiştir. Katılımcıların bazıları “mecburiyet, atanma koşulları, iş bulma kolaylığı” gibi yanıtlar vermiş ve bu yanıtlar “*garantili bir işe sahip olma*” kategorisi içine alınmıştır. Alan ile ilgili merak, alana özgü yeteneğinin olduğunu düşünme, mesleğin prestiji, adalet duygusu, insanlara yardım etme isteği” gibi yanıtlar ise “*merak, ilgi, yetenek, mesleki prestij*” kategorisi içindedir. Bazı katılımcılar ise bu soruyu boş bırakmış ya da “nedeni yok” gibi yanıtlar vermiş, bunlar da “*neden belirtmemiş*” kategorisine dahil edilmiştir. Verilen yanıtlar kategorilendirilerek Tablo 10’da sunulmuştur.

İki grup katılımcı da yoğunlukla “garantili bir işe sahip olma” yanıtını vermiştir. Bu oran adli alan çalışanları için % 46.0, sağlık alanı çalışanları için % 48.4’tür.

Tablo 10: Adli Alan ve Sağlık Alanı Çalışanlarının Alanı Tercih Etme Motivasyonları Dağılımı

Çalışma Alanını Tercih Etme Nedeni	Adli Alan Çalışanları		Sağlık Alanı Çalışanları	
	n	%	n	%
Merak, ilgi, yetenek, mesleki prestij	125	33,1	28	45,2
Garantili bir işe sahip olma isteği	174	46,0	30	48,4
Neden belirtmemiş	79	20,9	4	6,5
Toplam	378	100	62	100

Katılımcılara iş ve yaşamlarına ilişkin sorulan diğer beş sorunun yanıtlara göre dağılımı Tablo 11’de sunulmuştur. Katılımcılara “*Hizmet verdiğiniz bölümde çalışan sayısı sizce yeterli mi?*” sorusu sorulmuş, iki grup da benzer biçimde en çok “hayır” yanıtını vermiştir. Adli alan çalışanları için bu oran % 38.1, sağlık çalışanları için ise % 33.9’dur.

“*Tekrar seçeneğiniz olsa şimdiki mesleğinizi tercih eder misiniz?*” sorusuna adli alan çalışanları çoğunlukla “hayır” (% 43.7) yanıtını vermiştir. Sağlık alan çalışanları ise bu soruya eşit biçimde “evet (% 38.7)” ve “hayır (%38.7)” yanıtlarını vermiştir.

“*Hayatınızı etkileyen en zor yaşam olayı hangisidir?*” sorusuna iki grup benzer biçimde en çok “geçim ve maddiyat” yanıtını vermiştir. Adli alan çalışanları için bu oran %27, sağlık çalışanları için %21’dir.

“*İş ve mesleğinizle ilgili en çok zorlayan konu hangisidir?*” sorusuna ise yine iki grup benzer biçimde “idarenin işe bakış açısı ve yaptırım süreçleri” yanıtını vermişlerdir. Adli alan çalışanları için bu oran %31, sağlık çalışanları için ise %29’ dur.

“*İş ve mesleğinizle ilgili gelecekte bekentiniz nedir?*” sorusuna ise iki grup katılımcı en çok “ücret ve yükselme imkanlarının daha iyi hale gelmesi yanıtını vermiştir. Bu oran adli alan çalışanları için % 32.5, sağlık alanında çalışanlar için % 37.1’dir.

Tablo 11: Adli Alan Çalışanları ve Sağlık Alanı Çalışanlarının İş ile İlgili Soru/Sorunlara Yanıtlarının Dağılımı

	Adli Alan Çalışanları		Sağlık Alanı Çalışanları	
	n	%	n	%
Hizmet verdiğiniz bölümde çalışan sayısı yeterli mi?				
Evet	135	35,7	18	29,0
Hayır	144	38,1	21	33,9
Kısmen yeterli	99	26,2	23	37,1
Toplam	378	100	62	100
Tekrar seçeneğiniz olsa şimdiki mesleğinizi tercih eder misiniz?				
Evet	136	36,0	24	38,7
Hayır	165	43,7	24	38,7
Aynı mesleği ancak farklı bir kuruluştaki olmayı tercih ederdim	77	20,4	14	22,6
Toplam	378	100	62	100
Hayatınızı etkileyen en zor yaşam olayı hangisidir?				
İş ile ilgili sorunlar	90	23,8	11	17,7
Geçim ve maddiyat	102	27	13	21,0
Toplumsal sorunlar	68	18,0	11	17,7
Aile sorunları	47	12,4	12	19,4
Sağlık sorunları	38	10,1	5	8,1
Ulaşım sorunları	6	1,6	1	1,6
Diğer	27	7,1	9	14,5
Toplam	378	100	62	100
İş ve mesleğinizle ilgili en çok zorlayan konu hangisidir?				
İşin yapısı ve zorluk derecesi ile ilgili sorunlar	79	20,9	15	24,2
İşinizi yaparken karşılaştığınız sorunlar (fiziksel zarar riski, tehdit vb)	66	17,5	11	17,7
İdarenin işe bakış açısı ve yaptırım süreçleri	117	31,0	18	29,0
Ücret ve mesai sorunları	83	22,0	10	16,1
Performansın değerlendirilmesi ve yükselme imkanları hakkında sorunlar	33	8,7	8	12,9
Toplam	378	100	62	100
İş ve mesleğinizle ilgili gelecekte beklediğiniz nedir?				
İş tanımının ve yapısının size uygun hale gelmesi	41	10,8	9	14,5
İşinizi yaparken daha güvende hissetmek	42	10,1	7	11,3
İşbirliğine dayalı, uyumlu bir ortamda çalışmak	73	19,3	12	19,4
Ücret ve yükselme imkanlarının daha iyi hale gelmesi	123	32,5	23	37,1
İdarenin, çalışanlarının düşüncelerini karar mekanizmasına dahil etmesi	48	12,7	9	14,5
Kendinize uygun farklı bir işte çalışmak	51	13,5	2	3,2
Toplam	378	100	62	100

Ayrıca adli alan çalışanlarının alanı seçme nedenlerine göre tekrar mesleği tercih edip etmeyecekleri sorusuna verdikleri yanıtlar çapraz karşılaştırma tablosuyla incelenmiştir.

Tablo 12: Alanı Seçme Nedenlerine Göre Tekrar Seçim Yapıp Yapmama Düşüncesinin Karşılaştırma Tablosu

		Çalışma alanını tercih etme nedeniniz nedir?				Toplam
		Merak, yetenek	ilgi,	Garantili bir işe sahip olma	Neden belirtmemiş	
Tekrar seçimi yapabileceğiniz mesleğinizi miydiniz?	Evet	79	24	33	136	
	Hayır	23	107	35	165	
Tekrar meslek olsanız tercih eder	Aynı mesleği ancak farklı bir kuruluştaki olmayı tercih ederdim	23	43	11	77	
Toplam		125	174	79	378	

3.3. Katılımcıların Adil Dünya İnancı Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ana sorularından birincisi olan “adli alanda çalışanlar ile sağlık alanında çalışanların adil dünya inancı düzeyleri arasında fark var mıdır?” sorusunu yanıtlamak için Bağımsız örneklem için t testi yapılmıştır. Buna göre adli alan çalışanları ile sağlık çalışanlarının adil dünya inancı ortalamaları arasındaki fark anlamlıdır ($t_{438} = 2.32; p = .029$). Adli alanda çalışanların adil dünya inancı puan ortalaması (Ort = 37.11, ss = 7.26), sağlık alanında çalışanların adil dünya inancı puan ortalamasından (Ort = 34.95, ss = 6.72) daha yüksektir (Bknz Tablo 13).

Tablo 13: Adli Alan ve Sağlık Alanı Çalışanlarının Adil Dünya İnancı Düzeyini Karşılaştırılmasına Yönelik T Testi Sonucu

Puan	Gruplar	T testi				
		n	Ort	ss	t	p
Adil Dünya İnancı	Adli Alan Çalışanları	378	37.11	7.26	2.19	.029
	Sağlık Alanı Çalışanları	62	34.95	6.72		

Çalışmada ayrıca adli alan çalışanlarının adil dünya inancı düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Cinsiyete göre kadın ve erkeklerin adil dünya inancı puanı ortalamaları bağımsız örneklemeler için t testi ile karşılaştırılmıştır. Gruplar arasındaki fark anlamlı değildir ($t_{376} = -.77; p = .44$).

Yaş değişkenine göre katılımcıların adil dünya inancı düzeylerinde bir fark olup olmadığını incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arası fark anlamlı çıkmamıştır ($F_{4,373} = 2.05; p = .09$).

Medeni duruma göre adil dünya inancı puanı ortalamaları bağımsız örneklemeler için t testi ile karşılaştırılmıştır. Gruplar arasındaki fark anlamlı değildir ($t_{376} = -.25; p = .80$).

Eğitim durumuna göre adil dünya inancı puan ortalamaları arasında fark olup olmadığını incelemek adına tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Öncesinde kategorilerdeki katılımcı sayısını dengelemek adına “lise” ve “ön-lisans” kategorisi birleştirilmiştir. Analiz sonucunda gruplar arasında adil dünya inancı düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunmadığı ortaya çıkmıştır ($F_{2,375} = .15; p = .86$).

Meslek gruplarına göre adil dünya inancı puan ortalamaları arasında fark olup olmadığını incelemek adına tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda gruplar arasında adil dünya inancı düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunmadığı ortaya çıkmıştır ($F_{5,372} = .52; p = .76$). Kategorik olarak daha fazla sayıda bulunan “avukat”, infaz koruma memuru”, “sosyal çalışma görevlisi” katılımcılar için adil dünya inancı ortalamaları tek yönlü ANOVA ile karşılaştırılmış ancak gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F_{2,307} = 1.22; p = .30$). Katılımcıların yargı ya da infaz sürecinde çalışmalarına göre adil dünya inancı puanı ortalamaları bağımsız örneklem için t testi ile karşılaştırılmıştır. Gruplar arasındaki fark anlamlı değildir ($t_{376} = .81; p = .42$).

Katılımcıların çalıştıkları kurum türüne göre adil dünya inancı puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin analiz için “özel şirket, kendi ofisi işyeri, üniversite, emniyet, adli tıp kurumu gibi adli süreçlerin yürütüldüğü kurumlar” kategorileri katılımcı sayısı nedeniyle birleştirilmiş ve “adli süreçlerin yürütüldüğü diğer kurumlar” kategorisi oluşturulmuştur. Adliye, ceza infaz kurumu, denetimli serbestlik müdürlüğü ve adli süreçlerin yürütüldüğü diğer kurumlarda çalışanların adil dünya inancı düzeylerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($F_{3,374} = .12; p = .95$).

Aylık elde edilen kazanç miktarına göre adil dünya inancı puan ortalamaları arasında fark olup olmadığını incelemek adına tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda gruplar arasında adil dünya inancı düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunmadığı ortaya çıkmıştır ($F_{5,372} = .76; p = .58$). Kategorilere düşen katılımcı sayısı yakın olmadığından “4000 TL ve altı” ile “4000 TL ve üzeri” şeklinde iki kategori oluşturulmuştur. Gruplar arasındaki ortalama farkını değerlendirmek adına bağımsız örneklem için t testi yapılmıştır. Analiz sonucunda anlamlı fark bulunmamıştır ($t_{376} = -1.33; p = .18$).

Çalışma süresine göre adil dünya inancı puan ortalamaları arasında fark olup olmadığını incelemek adına tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Analiz öncesinde bazı kategorilere

düşen katılımcı sayısının az olması nedeniyle çalışma süresi “0-5 yıl”, “6-10 yıl” ve “11 yıl ve üzeri” biçiminde kategorilendirilmiştir. Buna göre gruplar arasındaki fark anlamlı çıkmıştır ($F_{2,375} = 3.01; p = .10$) (Bknz: Tablo 14). Hangi gruplar arasında anlamlılık olduğunu araştırmak için ise Bonferroni post-hoc testi uygulanmıştır. Buna göre “0-5 yıl” ve “6-10” yıl arası çalışanların adil dünya inancı düzeyi ortalamaları arasındaki fark anlamlıdır. 0-5 yıl süredir çalışanların adil dünya inancı düzeyi, 6-10 yıl süredir çalışanlara göre daha yüksektir (Bknz: Tablo 15).

Tablo 14: Çalışma Süresine Göre Adil Dünya İnancı Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonucu

Puan	Gruplar	n	Ort	ss	Tek Yönlü ANOVA	
					F	p
Adil Dünya İnancı	0-5 yıl	156	38.11	7.12	3.014	.050
	6-10 yıl	127	36.0	7.07		
	11 yıl ve üzeri	95	36.9	7.56		
	Toplam	378	37.11	7.25		

Tablo 15: Çalışma Süresine Göre Gruplar Arası Adil Dünya İnancı Düzeyi Karşılaştırması

(I) Çalışma süresi			Ortalamalar arası Fark	Standart Hata	p
Bonferroni	0-5 yıl	6-10 yıl	2,10897*	0,86269	0,045
		11 yıl ve üzeri	1,14055	0,93937	0,676
	6-10 yıl	0-5 yıl	-2,10897*	0,86269	0,045
		11 yıl ve üzeri	-0,96842	0,97912	0,970
	11 yıl ve üzeri	0-5 yıl	-1,14055	0,93937	0,676
		6-10 yıl	0,96842	0,97912	0,970

* $p < 0.05$

Kişilerin alanı tercih etme nedenine göre adil dünya inancı puan ortalamaları arasında bir fark olup olmadığına ilişkin yapılan tek yönlü ANOVA sonucunda gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F_{2,375} = .76; p = .47$)

Katılımcılara hizmet verdikleri bölümde çalışan sayısını yeterli görüp görmedikleri sorulmuş, “evet”, “hayır”, “kısmen” yeterli” yanıtları alınmıştır. Kişilerin verdikleri yanıtlara göre adil dünya inancı puanları arasındaki farkı incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F_{2,375} = 1.48; p = .23$).

Katılımcılara “tekrar meslek seçimi yapabilecek olsanız şimdiki mesleğinizi tercih eder miydiniz?” sorusu sorulmuş “evet”, “hayır”, “aynı mesleği ancak farklı bir kuruluştaki olmayı tercih ederdim” yanıtları alınmıştır. Kişilerin verdikleri yanıtlara göre adil dünya inancı puanları arasındaki farkı incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F_{2,375} = 4.51; p = .01$) (Bknz: Tablo 16).

Tablo 16: "Tekrar mesleği tercih eder miydiniz?" Sorusunun Yanıtlarına Göre Adil Dünya İnancı Düzeyi Varyans Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	Tek Yönlü ANOVA				
		n	Ort	ss	F	p
Adil Dünya İnancı	Evet	136	38.57	7.33	4.512	.012
	Hayır	165	36.11	6.95		
	Aynı mesleği ancak farklı bir kuruluştaki olmayı tercih ederdim	77	36.70	7.43		
	Toplam	378	37.11	7.26		

Hangi gruplar arasında anlamlılık olduğunu araştırmak için ise Bonferroni post-hoc testi uygulanmıştır. Buna göre “tekrar meslek seçimi yapabilecek olsanız şimdiki mesleğinizi tercih eder miydiniz?” sorusuna “evet” yanıtını verenler ile “hayır” yanıtını verenlerin adil dünya inancı düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. “Hayır” yanıtını verenlerin adil dünya inancı düzeyi ($Ort= 36.11$, $ss = 6.95$) “evet” yanıtını verenlerin adil dünya inancı düzeyine ($Ort= 38.57$, $ss = 7.33$) göre daha düşüktür. (Bknz Tablo 17).

Tablo 17: "Tekrar mesleği tercih eder miydiniz?" Sorusunun Yanıtlarına Göre Gruplar Arası Adil Dünya İnancı Düzeyi Karşılaştırması

Tekrar meslek seçimi yapabilecek olsanız şimdiki mesleğinizi tercih eder miydiniz?			Ortalamalar arası Fark	Standart Hata	p
Bonferroni	Evet	Hayır	2,45709*	0,83271	0,010
		Aynı mesleği ancak farklı bir kuruluşta olmayı tercih ederdim	1,86488	1,02541	0,209
	Hayır	Evet	-2,45709*	0,83271	0,010
		Aynı mesleği ancak farklı bir kuruluşta olmayı tercih ederdim	-0,59221	0,99230	1,000
	Aynı mesleği ancak farklı bir kuruluşta olmayı tercih ederdim	Evet	-1,86488	1,02541	0,209
		Hayır	0,59221	0,99230	1,000

* $p < 0.05$

Katılımcılara “sigara kullanıyor musunuz?” sorusu sorulmuş “günde bir paketten fazla”, “günde bir paket”, “günde bir paketten az”, “ara sıra”, “kullanmıyorum” yanıtları alınmıştır. Bazı kategorilere düşen kişi sayısının az olması nedeniyle yanıtlar “kullanıyorum” ve “kullanmıyorum” biçiminde düzenlenmiş ve gruplar arası fark bağımsız örneklemeler için t testi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda gruplar arası anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t_{376} = -1.41$; $p = .16$).

Katılımcılara “alkol kullanıyor musunuz?” sorusu sorulmuş “her gün”, “ayda birkaç kez”, “haftada birkaç kez”, “ara sıra”, “kullanmıyorum” yanıtları alınmıştır. Bazı kategorilere düşen kişi sayısının az olması nedeniyle yanıtlar “kullanıyorum” ve “kullanmıyorum” biçiminde düzenlenmiş ve gruplar arası fark bağımsız örneklemeler için t testi ile incelenmiştir. Gruplar arası fark anlamlıdır ($t_{376} = -2.89; p = .004$). Buna göre alkol kullananların adil dünya inancı düzeyi (Ort = 35.99, ss = 7.20) kullanmayanlara göre (Ort = 38.13, ss = 7.18) daha düşüktür (Bknz Tablo 18).

Tablo 18: Alkol Kullanımına Göre Adil Dünya İnancı Düzeyi Karşılaştırması

Puan	Alkol	n	Ort	ss	T testi	
					t	p
Adil Dünya İnancı	Kullanıyorum	180	35.99	7.20	2.887	.004
	Kullanmıyorum	198	38.13	7.18		

Katılımcılara “hayatınızı en çok etkileyen yaşam olayı nedir” sorusu sorulmuş “iş ile ilgili sorunlar”, “geçim ve maddiyat”, “toplumsal sorunlar”, “aile sorunları”, “sağlık sorunları”, “ulaşım sorunları”, “diğer” yanıtları alınmıştır. Kişilerin verdikleri yanıtlara göre tükenmişlik puanları arasındaki farkı incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($F_{6,371} = .50; p = .81$).

Katılımcılara “iş ve mesleğinizle ilgili sizi en çok yoran ve zorlayan konu nedir” sorusu sorulmuş “işin yapısı ve zorluk derecesi ilgili sorunlar”, “işinizi yaparken karşılaştığımız sorunlar (fiziksel zarar görme, tehdit vb)”, “idarenin işe bakış açısı ve yaptırım süreçleri”, “ücret ve mesai sorunları”, “performansın değerlendirilmesi ve yükselme imkanları hakkındaki sorunlar” yanıtları alınmıştır. Kişilerin verdikleri yanıtlara göre adil dünya inancı puanları

arasındaki farkı incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($F_{4,373} = 1.26; p = .28$).

Katılımcılara “iş ve mesleğinizle ilgili gelecekte beklediğiniz nedir” sorusu sorulmuş “iş tanımı ve yapısının size uygun hale gelmesi”, “işinizi yaparken daha güvende hissetmek”, “işbirliğine dayalı, uyumlu bir ortamda çalışmak”, “ücret ve yükselme imkanlarının daha iyi hale gelmesi”, “idarenin çalışanlarının düşüncelerini karar mekanizmasına dahil etmesi”, “kendinize uygun farklı bir işte çalışmak” yanıtları alınmıştır. Kişilerin verdikleri yanıtlara göre adil dünya inancı puanları arasındaki farkı incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F_{5,372} = 2.91; p = .014$) (Bknz: Tablo 19).

Tablo 19: İş ve Geleceğinize Yönelik Gelecekte Beklentiniz Nedir? Sorusunun Yanıtlarına Göre Adil Dünya İnancı Düzeyi Varyans Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	Tek Yönlü ANOVA				
		n	Ort	ss	F	p
Adil Dünya İnancı	İş tanımı ve yapısının size uygun hale gelmesi	41	36.85	7.59	2.914	.014
	İşinizi yaparken daha güvende hissetmek	42	36.45	6.22		
	İşbirliğine dayalı, uyumlu bir ortamda çalışmak	73	39.04	7.88		
	Ücret ve yükselme imkanlarının daha iyi hale gelmesi	123	37.18	7.23		
	İdarenin çalışanlarının düşüncelerini karar mekanizmasına dahil etmesi	48	35.58	7.41		
	Kendinize uygun farklı bir işte çalışmak	51	34.74	5.98		
	Toplam	378	37.11	7.26		

Hangi gruplar arasında anlamlılık olduğunu araştırmak için ise Bonferroni post-hoc testi uygulanmıştır. Buna göre “kendinize uygun farklı bir işte çalışmak” yanıtını verenler ile “işbirliğine dayalı, uyumlu bir ortamda çalışmak” yanıtını verenlerin adil dünya inancı düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. “Kendinize uygun farklı bir işte çalışmak” yanıtını verenlerin adil dünya inancı ($Ort = 34.74, ss = 5.98$) “işbirliğine dayalı, uyumlu bir ortamda çalışmak” yanıtını verenlerin adil dünya inancı düzeyine ($Ort = 39.04, ss = 7.88$) daha yüksektir (Bknz: Tablo 20).

Tablo 20: “İş ve mesleğinizle ilgili gelecekte beklenenleriniz nedir?” Sorusunun Yanıtlarına Göre Gruplar Arası Adil Dünya İnanıcı Düzeyi Karşılaştırması

İş ve mesleğinizle ilgili gelecekte beklenenleriniz nedir?		Ortalamalar arası Fark	Standart Hata	P	
Bonferroni	Kendinize uygun başka bir işte çalışmak	İş tanımının ve yapısının size uygun hale gelmesi	-2,10856	1,50316	1,000
		İşinizi yaparken daha güvende hissetmek	-3,70728	1,49321	0,202
		İşbirliğine dayalı, uyumlu bir ortamda çalışmak	-4,29600*	1,30784	0,017
		ücret ve yükselme imkanlarının daha iyi hale gelmesi	-2,43376	1,19351	0,632
		İdarenin, alışanlarının düşüncelerini karar mekanizmasına dahil etmesi	-0,83824	1,44112	1,000

* $p < 0.05$

3.4. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ana sorularından ikincisi olan “adli alanda çalışanlar ile sağlık alanında çalışanların tükenmişlik düzeyleri arasında fark var mıdır?” sorusunu yanıtlamak için bağımsız örneklemler için t testi yapılmıştır. Buna göre adli alan alışanları ($Ort = 3.33; ss = 1.07$) ile sağlık alışanlarının ($Ort = 3.61; ss = 1.21$) tükenmişlik puanı ortalamaları arasındaki fark anlamlı değildir ($t_{77.5} = -1.71; p = .09$). Tükenmişlik leğinden elde edilen puanların

değerlendirmesine göre adli alan çalışanları “tükenmişlik için tehlike sinyallerinin olduğu” guruba dahil olurken sağlık çalışanları “tükenmişlik durumu içinde bulunduğu” biçiminde değerlendirilebilir. Ancak ortalamalar arası fark anlamlı değildir.

Ayrıca adli alan çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği de ayrıca araştırılmıştır.

Cinsiyete göre kadın ve erkeklerin tükenmişlik puanı ortalamaları bağımsız örneklem için t testi ile karşılaştırılmıştır. Gruplar arasındaki fark anlamlı anlamlıdır ($t_{376} = 3.80; p = .000$). (Bknz: Tablo 21) Kadınların tükenmişlik düzeyi (Ort = 3.55; ss = 1.08) erkeklere göre (Ort = 3.14; ss = 1.02) daha yüksektir.

Tablo 21: Cinsiyete Göre Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	n	Ort	ss	T testi	
					t	p
Tükenmişlik	Kadın	180	3.55	1.08	3.80	,000
	Erkek	198	3.14	1.02		

Yaşa göre katılımcıların tükenmişlik düzeylerinde bir fark olup olmadığını incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arası fark anlamlı çıkmıştır ($F_{4,373} = 2.43; p = .04$, Bknz: Tablo 21). Hangi gruplar arasında anlamlılık olduğunu araştırmak için ise Bonferroni post-hoc testi uygulanmıştır. Buna göre 18-25 yaş grubunda bulunan adli alan çalışanları ile 47 yaş ve üzeri grupta bulunan çalışanların tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. 18-25 yaş grubundaki çalışanların tükenmişlik düzeyi (Ort= 3.57, ss = 1.10), 47 yaş ve üzeri grupta bulunan katılımcıların tükenmişlik düzeyine (Ort= 2.52, ss = .77) göre daha yüksektir (Bknz: Tablo 22).

Tablo 22: Yaşa Göre Gruplar Arası Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi**Sonucu**

Puan	Gruplar	Tek Yönlü ANOVA				
		n	Ort	ss	F	p
Tükenmişlik	18-25 yaş	35	3.57	1.10	2.429	.047
	26-32 yaş	184	3.28	1.05		
	33-39 yaş	110	3.43	1.09		
	40-46 yaş	38	3.34	1.08		
	47 yaş ve üzeri	11	2.52	.77		
	Toplam	378	37.11	1.07		

Tablo 23: Yaşa Göre Tükenmişlik Düzeyinin Gruplar Arası Karşılaştırılması

Yaş			Ortalamalar	Standart Hata	p
			arası Fark		
Bonferroni	18-25 yaş	26-32	0,29766	0,19624	1,000
		33-39	0,14247	0,20652	1,000
		40-46	0,23218	0,24931	1,000
		47 ve üzeri	1,05610*	0,36783	0,043
	26-32	26-32	-0,75845	0,33030	0,222
		33-39	-0,91364	0,33651	0,069
		40-46	-0,82392	0,36434	0,243

* p < 0.05

Medeni duruma göre tükenmişlik puanı ortalamaları bağımsız örneklemeler için t testi ile karşılaştırılmıştır. Gruplar arasındaki fark anlamlıdır ($t_{376} = 2.44$; $p = .01$). Buna göre bekar katılımcıların tükenmişlik düzeyleri, evli katılımcıların tükenmişlik düzeylerine göre daha yüksektir (Bknz: Tablo 24).

Tablo 24: Medeni Duruma Göre Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	n	Ort	ss	T testi	
					t	p
Tükenmişlik	Bekar	141	3.51	1.12	2.44	,015
	Evli	237	3.23	1.03		

Eğitim durumuna göre tükenmişlik puan ortalamaları arasında fark olup olmadığını incelemek adına tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda gruplar arasında tükenmişlik düzeyleri açısından anlamlı fark bulunmuştur ($F_{2,375} = 3.17$; $p = .04$, Bknz: Tablo 25).

Tablo 25: Eğitim Durumuna Göre Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi**Sonucu**

Puan	Gruplar	n	Ort	ss	Tek Yönlü ANOVA	
					F	p
Tükenmişlik	Lise ve Önlisans	70	3.42	1.11	3.171	.043
	Lisans	247	3.24	1.05		
	Lisansüstü	61	3.61	1.07		
	Toplam	378	37.11	1.07		

Hangi gruplar arasında anlamlılık olduğunu araştırmak için ise Bonferroni post-hoc testi uygulanmıştır. Buna göre “lisans” grubunda bulunan adli alan çalışanları ile “lisansüstü” grupta bulunan çalışanların tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. Lisansüstü eğitim

görenlerin tükenmişlik düzeyi ($Ort= 3.61$, $ss = 1.07$), lisans eğitimi görenlerin tükenmişlik düzeyine ($Ort= 3.24$, $ss = 1.05$) göre daha yüksektir (Bknz: Tablo 26).

Tablo 26: Eğitim Durumuna Göre Gruplar Arası Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırılması

Eğitim Durumu		Ortalamalar arası Fark	Standart Hata	p	
Bonferroni	Lise veya ön lisans	Lisans	0,17830	0,14435	0,653
		Lisansüstü	-0,18820	0,18672	0,942
	Lisans	Lise veya ön Lisans	-0,17830	0,14435	0,653
		Lisansüstü	-0,36650	0,15242	0,050
	Lisansüstü	Lise veya ön lisans	0,18820	0,18672	0,942
		Lisans	0,36650	0,15242	0,050

* $p < 0.05$

Meslek gruplarına göre tükenmişlik puan ortalamaları arasında fark olup olmadığını incelemek adına kategorik olarak daha fazla sayıda bulunan “avukat”, infaz koruma memuru”, “sosyal çalışma görevlisi (Psikolog, Sosyal Hizmet Uzmanı, Sosyolog, Öğretmen, Pedagog)” katılımcıları arasında inceleme yapılmıştır. Tek yönlü ANOVA sonucunda gruplar arasındaki fark anlamlıdır. ($F_{2,307} = 6.50$; $p = .002$, Bknz: Tablo 27).

Tablo 27: Mesleğe Göre Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonucu

Puan	Gruplar	Tek Yönlü ANOVA				
		n	Ort	ss	F	p
Tükenmişlik	Avukat	73	3.45	1.10		
	İnfaz ve Koruma Memuru	105	3.02	.95	6.496	.002
	Sosyal Çalışma Görevlisi	132	3.46	1.04		
	Toplam	310	3.31	1.04		

Hangi gruplar arasında anlamlılık olduğunu araştırmak için ise Bonferroni post-hoc testi uygulanmıştır. Buna göre “avukat” katılımcıların tükenmişlik düzeyi ile “infaz ve koruma memuru” katılımcıların tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. Avukatların tükenmişlik düzeyleri ($Ort= 3.45, ss = 1.10$) infaz ve koruma memurlarına ($Ort= 3.02, ss = .95$) göre daha yüksektir. Ayrıca “infaz ve koruma memuru” katılımcıların tükenmişlik düzeyi ile sosyal çalışma görevlisi (Psikolog, Sosyal Hizmet Uzmanı, Sosyolog, ğretmen, Pedagog)” katılımcıların tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. Buna göre sosyal çalışma görevlilerinin tükenmişlik düzeyi ($Ort= 3.46, ss = 1.04$) infaz ve koruma memurlarının tükenmişlik düzeylerine göre ($Ort= 3.02, ss = .95$) daha yüksektir (Bknz: Tablo 28).

Tablo 28: Mesleğe Göre Gruplar Arası Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırılması

(I) Meslek			Ortalamalar arası Fark	Standart Hata	p
Bonferroni	Avukat	İnfaz ve Koruma Memuru	,43670*	0,15623	0,017
		Sosyal alışma Görevlisi	-0,01036	0,14953	1,000
	İnfaz ve Koruma Memuru	Avukat	-,43670*	0,15623	0,017
		Sosyal alışma Görevlisi	-,44706*	0,13406	0,003
	Sosyal alışma Görevlisi	Avukat	0,01036	0,14953	1,000
		İnfaz ve Koruma Memuru	,44706*	0,13406	0,003

* $p < 0.05$

Katılımcıların çalıştıkları kurum türüne göre tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin analiz için “zel şirket, kendi ofisi işyeri, niversite, emniyet, adli tıp kurumu gibi adli süreçlerin yürütüldüğü kurumlar” kategorileri katılımcı sayısı nedeniyle birleştirilmiş ve “adli süreçlerin yürütüldüğü diğer kurumlar” kategorisi oluşturulmuştur. Adliye, ceza infaz

kurumu, denetimli serbestlik müdürlüğü ve adli süreçlerin yürütüldüğü diğer kurumlarda çalışanların tükenmişlik düzeylerini karşılaştırmak için yapılan tek yönlü ANOVA sonucunda gruplar arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($F_{3,374} = 1.328; p = .26$).

Katılımcıların çalışma alanına (yargı ya da infaz) göre tükenmişlik düzeyi puan ortalamaları arası fark olup olmadığı bağımsız örneklemeler için t testi ile incelenmiş, gruplar arası anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t_{376} = 1.16; p = .25$).

Aylık elde edilen kazanç miktarına göre tükenmişlik düzeyleri arasında bir fark olup olmadığını incelemek adına kategorilere düşen katılımcı sayısı yakın olmadığından “4000 TL ve altı” ile “4000 TL ve üzeri” şeklinde iki kategori oluşturulmuştur. Gruplar arasındaki ortalama farkını değerlendirmek adına bağımsız örneklemeler için t testi yapılmıştır. Analiz sonucunda anlamlı fark bulunmamıştır ($t_{376} = 1.891; p = .059$).

Çalışma süresine göre tükenmişlik puan ortalamaları arasında fark olup olmadığını incelemek adına tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda gruplar (“0-5 yıl”, “6-10 yıl” ve “11 yıl ve üzeri”) arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($F_{2,375} = 1.189; p = .31$).

Kişilerin alanı tercih etme nedenine göre tükenmişlik puan ortalamaları arasında bir fark olup olmadığına ilişkin yapılan tek yönlü ANOVA sonucunda gruplar arasındaki fark anlamlıdır ($F_{2,375} = 3.31; p = .04$, Bknz: Tablo 29). Hangi gruplar arasında anlamlılık olduğunu araştırmak için ise Bonferroni post-hoc testi uygulanmıştır. Buna göre adli alanı tercih etme sebepleri sorulduğunda “garantili bir işe sahip olma” kategorisinde yanıtı olanların tükenmişlik düzeyi ile “neden belirtmemiş” olanların tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. Neden belirtmemiş katılımcıların tükenmişlik düzeyi ($Ort = 3.06, ss = .98$) garantili bir işe sahip olma yönünde yanıt verenlerin tükenmişlik düzeyine ($Ort = 3.42, ss = 1.08$) göre daha düşüktür (Bknz: Tablo 30).

Tablo 29: Alanı Tercih Etme Nedenine Göre Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans**Analizi Sonucu**

Puan	Gruplar	Tek Yönlü ANOVA				
		n	Ort	ss	F	p
Tükenmişlik	Merak, ilgi, yetenek	125	3.38	1.09	3.308	.038
	Garantili bir işe sahip olma	174	3.42	1.08		
	Neden belirtmemiş	79	3.06	.98		
Toplam		378	3.31	1.07		

Tablo 30: Alanı Tercih Nedenine Göre Gruplar Arası Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırması

Alanı Seçme Nedeni			Ortalamalar	Standart	p
			arası Fark	Hata	
Bonferroni	Merak, ilgi, yetenek	Garantili bir işe sahip olma	-0,04276	0,12495	1,000
		Neden belirtmemiş	0,31877	0,15317	0,114
	Garantili bir işe sahip olma	Merak, ilgi, yetenek	0,04276	0,12495	1,000
		Neden belirtmemiş	,36154*	0,14458	0,038
	Neden belirtmemiş	Merak, ilgi, yetenek	-0,31877	0,15317	0,114
		Garantili bir işe sahip olma	-,36154*	0,14458	0,038

* p < 0.05

Katılımcılara hizmet verdikleri bölümde çalışan sayısını yeterli görüp görmedikleri sorulmuş, “evet”, “hayır”, “kısmen” yeterli” yanıtları alınmıştır. Kişilerin verdikleri yanıtlara göre tükenmişlik puanları arasındaki farkı incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F_{2,375} = 1.66; p = .19$).

Katılımcılara “tekrar meslek seçimi yapabilecek olsanız şimdiki mesleğinizi tercih eder miydiniz?” sorusu sorulmuş “evet”, “hayır”, “aynı mesleği ancak farklı bir kuruluştaki olmayı tercih ederdim” yanıtları alınmıştır. Kişilerin verdikleri yanıtlara göre tükenmişlik puanları arasındaki farkı incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F_{2,375} = 6.23; p = .002$, Bknz: Tablo 31).

Tablo 31: "Tekrar mesleği tercih eder miydiniz?" Sorusunun Yanıtlarına Göre Tükenmişlik Düzeyi Varyans Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	n	Ort	ss	Tek Yönlü ANOVA	
					F	p
Tükenmişlik	Evet	136	3.08	.95	6.231	.002
	Hayır	165	3.48	1.10		
	Aynı mesleği ancak farklı bir kuruluştaki olmayı tercih ederdim	77	3.46	1.14		
	Toplam	378	3.31	1.07		

Hangi gruplar arasında anlamlılık olduğunu araştırmak için ise Bonferroni post-hoc testi uygulanmıştır. Buna göre “tekrar meslek seçimi yapabilecek olsanız şimdiki mesleğinizi tercih eder miydiniz?” sorusuna “evet” yanıtını verenler ile “hayır” yanıtını verenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. “Hayır” yanıtını verenlerin tükenmişlik düzeyleri ($Ort = 3.48, ss = 1.10$) “evet” yanıtını verenlerin tükenmişlik düzeyine ($Ort = 3.08, ss = .95$) göre daha yüksektir. Ayrıca soruya “evet” yanıtını verenler ile “aynı mesleği ancak farklı bir kuruluştaki olmayı tercih ederdim” yanıtını verenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. “Aynı mesleği ancak farklı bir kuruluştaki olmayı tercih ederdim” yanıtını verenlerin tükenmişlik düzeyi ($Ort = 3.46, ss = 1.14$) “evet” yanıtını verenlerin tükenmişlik düzeyine ($Ort = 3.08, ss = .95$) göre daha yüksektir (Bknz: Tablo 32).

Tablo 32:"Tekrar mesleği tercih eder miydiniz?" Sorusunun Yanıtlarına Göre Gruplar Arası

Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırması

Tekrar meslek seçimi yapabilecek olsanız şimdiki mesleğinizi tercih eder miydiniz?		Ortalamalar arası Fark	Standart Hata	p	
Bonferroni	Evet	Hayır	-,40691*	0,12249	0,003
		Aynı mesleği ancak farklı bir kuruluşta olmayı tercih ederdim	-,38440*	0,15083	0,034
	Hayır	Evet	,40691*	0,12249	0,003
		Aynı mesleği ancak farklı bir kuruluşta olmayı tercih ederdim	0,02251	0,14596	1,000
	Aynı mesleği ancak farklı bir kuruluşta olmayı tercih ederdim	Evet	,38440*	0,15083	0,034
		Hayır	-0,02251	0,14596	1,000

* $p < 0.05$

Katılımcılara “sigara kullanıyor musunuz?” sorusu sorulmuş “günde bir paketten fazla”, “günde bir paket”, “günde bir paketten az”, “ara sıra”, “kullanmıyorum” yanıtları alınmıştır. Bazı kategorilere düşen kişi sayısının az olması nedeniyle yanıtlar “kullanıyorum” ve “kullanmıyorum” biçiminde düzenlenmiş ve gruplar arası fark bağımsız örneklemeler için t testi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda gruplar arası anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t_{376} = 1.19$; $p = .23$).

Katılımcılara “alkol kullanıyor musunuz?” sorusu sorulmuş “her gün”, “ayda birkaç kez”, “haftada birkaç kez”, “ara sıra”, “kullanmıyorum” yanıtları alınmıştır. Bazı kategorilere düşen kişi sayısının az olması nedeniyle yanıtlar “kullanıyorum” ve “kullanmıyorum” biçiminde düzenlenmiş ve gruplar arası fark bağımsız örneklemeler için t testi ile incelenmiştir. Gruplar arası fark anlamlıdır ($t_{376} = 4.14$; $p = .000$). Buna göre alkol kullananların tükenmişlik düzeyi

($Ort = 3.57$, $ss = 1.12$) kullanmayanların tükenmişlik düzeyine ($Ort = 3.12$, $ss = .98$) göre daha yüksektir (Bknz: Tablo 33).

Tablo 33: Alkol Kullanımına Göre Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırması

Puan	Alkol	n	Ort	ss	T testi	
					t	p
Tükenmişlik	Kullanıyorum	180	3.57	1.12	4.140	.004
	Kullanmıyorum	198	3.12	.98		

Katılımcılara “hayatınızı en çok etkileyen yaşam olayı nedir” sorusu sorulmuş “iş ile ilgili sorunlar”, “geçim ve maddiyat”, “toplumsal sorunlar”, “aile sorunları”, “sağlık sorunları”, “ulaşım sorunları”, “diğer” yanıtları alınmıştır. Kişilerin verdikleri yanıtlara göre tükenmişlik puanları arasındaki farkı incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arasında anlamlı fark olduğu gözlenmiştir ($F_{6,371} = 2.44$; $p = .02$). Ancak hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğuna yönelik yapılan post-hoc analizleri anlamlı sonuç vermemiştir. Bu durumun kategorilere düşen katılımcı sayısının dengesizliğinin yol açtığı düşünülmektedir (Bknz Tablo 34).

Katılımcılara “iş ve mesleğinizle ilgili sizi en çok yoran ve zorlayan konu nedir” sorusu sorulmuş “işin yapısı ve zorluk derecesi ilgili sorunlar”, “işinizi yaparken karşılaştığımız sorunlar (fiziksel zarar görme, tehdit vb)”, “idarenin işe bakış açısı ve yaptırım süreçleri”, “ücret ve mesai sorunları”, “performansın değerlendirilmesi ve yükselme imkanları hakkındaki sorunlar” yanıtları alınmıştır. Kişilerin verdikleri yanıtlara göre tükenmişlik puanları arasındaki farkı incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($F_{4,373} = .60$; $p = .66$).

Tablo 34: "Hayatınızı En Çok Etkileyen Yaşam Olayı Nedir?" Sorusunun Yanıtlarına Göre Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	Tek Yönlü ANOVA					
		n	Ort	ss	F	Sd	p
Yaşam Doyumu	İş ile ilgili sorunlar	90	3.46	1.14	2.445	6	.025
	Geçim ve maddiyat	102	3.42	1.08			
	Toplumsal sorunlar	68	3.06	1.06			
	Aile sorunları	47	3.63	.97			
	Sağlık sorunları	38	3.12	.99			
	Ulaşım sorunları	6	2.65	1.0			
	Diğer	27	3.21	.97			
	Toplam	378	3.33	1.07			

Katılımcılara “iş ve mesleğinizle ilgili gelecekte beklediğiniz nedir” sorusu sorulmuş “iş tanımı ve yapısının size uygun hale gelmesi”, “işinizi yaparken daha güvende hissetmek”, “işbirliğine dayalı, uyumlu bir ortamda çalışmak”, “ücret ve yükselme imkanlarının daha iyi hale gelmesi”, “idarenin çalışanlarının düşüncelerini karar mekanizmasına dahil etmesi”, “kendinize uygun farklı bir işte çalışmak” yanıtları alınmıştır. Kişilerin verdikleri yanıtlara göre tükenmişlik puanları arasındaki farkı incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F_{5,372} = 3.39; p = .005$, Bknz Tablo 35). Hangi gruplar arasında anlamlılık olduğunu araştırmak için ise Bonferroni post-hoc testi uygulanmıştır. Buna göre “kendinize uygun farklı bir işte çalışmak” yanıtını verenler ile “işinizi yaparken daha güvende hissetmek” yanıtını verenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. “Kendinize uygun farklı bir işte çalışmak” yanıtını verenlerin tükenmişlik düzeyi ($Ort = 3.89, ss = 1.16$) “işinizi yaparken daha güvende hissetmek” yanıtını verenlerin tükenmişlik düzeyinden ($Ort = 3.16, ss = 1.06$) daha yüksektir. Yanı sıra “kendinize uygun farklı bir işte

çalışmak” yanıtını verenler ile “işbirliğine dayalı, uyumlu bir ortamda çalışmak” yanıtını verenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. “Kendinize uygun farklı bir işte çalışmak” yanıtını verenlerin tükenmişlik düzeyi ($Ort= 3.89$, $ss = 1.16$) “işbirliğine dayalı, uyumlu bir ortamda çalışmak” yanıtını verenlerin tükenmişlik düzeyinden ($Ort= 3.25$, $ss = 1.03$) daha yüksektir. Benzer biçimde “kendinize uygun farklı bir işte çalışmak” yanıtını verenler ile “ücret ve yükselme imkanlarının daha iyi hale gelmesi” yanıtını verenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. “Kendinize uygun farklı bir işte çalışmak” yanıtını verenlerin tükenmişlik düzeyi ($Ort= 3.89$, $ss = 1.16$) “ücret ve yükselme imkanlarının daha iyi hale gelmesi” yanıtını verenlerin tükenmişlik düzeyinden ($Ort= 3.24$, $ss = 1.06$) daha yüksektir (Bknz Tablo 36).

Tablo 35: “İş ve Mesleğinizle İlgili Gelecekte Beklentileriniz Nedir” Sorusu Yanıtına Göre Tükenmişlik Düzeyi Varyans Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	Tek Yönlü ANOVA				
		n	Ort	ss	F	p
Tükenmişlik	İş tanımını ve yapısının size uygun hale gelmesi	41	3.30	1.00		
	İşinizi yaparken daha güvende hissetmek	42	3.16	1.06		
	İşbirliğine dayalı, uyumlu bir ortamda çalışmak	73	3.25	1.03		
	Ücret ve yükselme imkanlarının daha iyi hale gelmesi	123	3.24	1.06	7.018	.000
	İdarenin çalışanlarının düşüncelerini karar mekanizmasına dahil etmesi	48	3.28	1.01		
	Kendinize uygun farklı bir işte çalışmak	51	3.89	1.16		
	Toplam	378	3.33	1.07		

Tablo 36: “İş Ve Mesleğinizle İlgili Gelecekte Beklentileriniz Nedir” Sorusu Yanıtlarına Göre Gruplar Arası Tükenmişlik Düzeyi Karşılaştırması

İş ve mesleğinizle ilgili gelecekte beklentileriniz nedir?		Ortalamalar	Standart	p	
		arası Fark	Hata		
Bonferroni	Kendinize uygun başka bir işte çalışmak	İş tanımının ve yapısının size uygun hale gelmesi	0,59216	0,22141	0,117
		İşinizi yaparken daha güvende hissetmek	,73501*	0,21995	0,014
		İşbirliğine dayalı, uyumlu bir ortamda çalışmak	,63873*	0,19264	0,015
		Ücret ve yükselme imkanlarının daha iyi hale gelmesi	,65069*	0,17580	0,004
		İdarenin, çalışanlarının düşüncelerini karar mekanizmasına dahil etmesi	0,60882	0,21227	0,065

* $p < .05$

3.5. Katılımcıların İş Doymu Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ana sorularından üçüncüsü olan “adli alanda çalışanları ile sağlık alanında çalışanların iş doymu düzeyleri arasında fark var mıdır?” sorusunu yanıtlamak için bağımsız örneklem için t testi yapılmıştır. Buna göre adli alan çalışanları ile sağlık çalışanlarının iş doymu puanı ortalamaları arasındaki fark anlamlıdır ($t_{90} = 3.05$; $p = .003$). Adli alanda çalışanların iş doymu puan ortalaması (Ort = 96.09, ss = 21.78), sağlık alanında çalışanların iş doymu puan ortalamasından (Ort = 88.03, ss = 18.83) daha yüksektir (Bknz: Tablo 37).

Ayrıca adli alan çalışanlarının iş doymu düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği de ayrıca araştırılmıştır.

Cinsiyete göre kadın ve erkeklerin iş doymu puanı ortalamaları bağımsız örneklem için t testi ile karşılaştırılmıştır. Gruplar arasındaki fark anlamlı değildir ($t_{346,19} = -1.09$; $p = .27$).

Tablo 37: Adli Alan ve Sağlık Alanı Çalışanlarının İş Doymu Düzeyini Karşılaştırılmasına Yönelik T Testi**Sonucu**

Puan	Gruplar	T testi				
		n	Ort	ss	t	p
İş Doymu	Adli Alan Çalışanları	378	96.09	21.78	3.050	.003
	Sağlık Alanı Çalışanları	62	88.03	18.83		

Yaşa göre katılımcıların iş doymu düzeylerinde bir fark olup olmadığını incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arası fark anlamlı çıkmamıştır ($F_{4,373} = .94; p = .44$).

Medeni duruma göre iş doymu puanı ortalamaları bağımsız örneklemeler için t testi ile karşılaştırılmıştır. Gruplar arasındaki fark anlamlı değildir ($t_{376} = -.57; p = .58$).

Eğitim durumuna göre iş doymu puan ortalamaları arasında fark olup olmadığını incelemek adına tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda gruplar arasında iş doymu düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{2,375} = 7.24; p = .001$, Bknz: Tablo 38).

Tablo 38: Eğitim Durumuna Göre İş Doymu Düzeyi Karşılaştırılmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	Tek Yönlü ANOVA				
		n	Ort	ss	F	p
İş Doymu	Lise ve Önlisans	70	89.54	19.16	7.244	.001
	Lisans	247	99.12	22.56		
	Lisansüstü	61	91.33	18.99		
	Toplam	378	96.09	21.78		

Hangi gruplar arasında anlamlılık olduğunu araştırmak için ise Bonferroni post-hoc testi uygulanmıştır. Buna göre “lisans” grubunda bulunan adli alan çalışanları ile “lise ve ön lisans” grubunda bulunan çalışanların iş doyumunu düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. Lisans eğitimi görenlerin iş doyumunu düzeyi ($Ort= 99.12, ss = 22.56$), lise ve ön lisans eğitimi görenlerin iş doyumunu düzeyine ($Ort= 89.54, ss = 19.16$) göre daha yüksektir. Ayrıca “lisans” grubunda bulunan adli alan çalışanları ile “lisansüstü” grupta bulunan çalışanların iş doyumunu düzeyleri arasındaki fark da anlamlıdır. Lisansüstü eğitim görenlerin iş doyumunu düzeyi ($Ort= 91.33, ss = 18.99$), lisans eğitimi görenlerin iş doyumunu düzeyine ($Ort= 99.12, ss = 22.56$) göre daha düşüktür (Bknz: Tablo 39).

Tablo 39: Eğitim Durumuna Göre Gruplar Arası İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırması

Eğitim Durumu		Ortalamalar arası Fark	Standart Hata	p	
Bonferroni	Lise veya ön lisans	Lisans	-9,57860*	2,90177	0,003
		Lisansüstü	-1,78501	3,75363	1,000
	Lisans	Lise veya ön lisans	9,57860*	2,90177	0,003
		Lisansüstü	7,79359*	3,06402	0,034
	Lisansüstü	Lise veya ön lisans	1,78501	3,75363	1,000
		Lisans	-7,79359*	3,06402	0,034

* $p < 0.05$

Meslek gruplarına göre iş doyumunu puan ortalamaları arasında fark olup olmadığını incelemek adına tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda gruplar arasında iş doyumunu düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunduğu ortaya çıkmıştır ($F_{5,372} = 21.19; p = .000$, Bknz: Tablo 40).

Tablo 40: Mesleğe Göre İş Doyumunu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	Tek Yönlü ANOVA				
		n	Ort	ss	F	p
İş Doyumu	Avukat	73	114.89	22.27		
	İnfaz ve Koruma Memuru	105	94.46	17.71		
	Sosyal Çalışma Görevlisi (Psikolog, Sosyal Hizmet Uzmanı, Sosyolog, Öğretmen, Pedagog)	132	87.86	18.93		
	Yargılama Görevlisi (Hakim ve Savcı)	6	119.33	18.22	21.186	.000
	İdari İşler Memuru (zabıt katibi, müdür, memur)	52	93.02	19.12		
	Adli Sağlık Çalışanı (doktor, diş hekimi, hemşire, sağlık memuru)	10	86.60	20.20		
	Toplam	378	96.09	21.78		

Hangi gruplar arasında anlamlılık olduğunu araştırmak için ise Bonferroni post-hoc testi uygulanmıştır. Buna göre;

- Avukatların iş doyumunu düzeyleri ($Ort= 114.89$, $ss = 22.27$) sosyal çalışma görevlilerinin iş doyumunu düzeyine ($Ort= 87.86$, $ss = 18.93$) göre daha yüksektir.
- Avukatların iş doyumunu düzeyleri ($Ort= 114.89$, $ss = 22.27$) infaz ve koruma memurlarının iş doyumunu düzeyine ($Ort= 94.46$, $ss = 17.71$) göre daha yüksektir.
- Avukatların iş doyumunu düzeyleri ($Ort= 114.89$, $ss = 22.27$) idari işler memurlarının iş doyumunu düzeylerine ($Ort= 93.02$, $ss = 19.12$) göre daha yüksektir.
- Avukatların iş doyumunu düzeyleri ($Ort= 114.89$, $ss = 22.27$) adli sağlık çalışanlarına ($Ort= 86.60$, $ss = 20.20$) göre daha yüksektir.

- İnfaz ve koruma memurlarının iş doyumu düzeyleri ($Ort= 94.46$, $ss = 17.71$) yargılama görevlilerinin iş doyumu düzeylerine göre ($Ort= 119.33$, $ss = 18.22$) daha düşüktür
- Yargı görevlilerinin iş doyumu düzeyleri ($Ort= 119.33$, $ss = 18.22$) sosyal çalışma görevlilerinin iş doyumu düzeyine ($Ort= 87.86$, $ss = 18.93$) göre daha yüksektir.
- Yargı görevlilerinin iş doyumu düzeyleri ($Ort= 119.33$, $ss = 18.22$) idari işler memurlarının iş doyumu düzeylerine ($Ort= 93.02$, $ss = 19.12$) göre daha yüksektir.
- Yargı görevlilerinin iş doyumu düzeyleri ($Ort= 119.33$, $ss = 18.22$) adli sağlık çalışanlarına ($Ort= 86.60$, $ss = 20.20$) göre daha yüksektir.

Tablo 41: Mesleğe Göre Gruplar Arası İş Doymu Düzeyi Karşılaştırması

Meslek		Ortalamalar arası Fark	Standart Hata	p	
Bonferroni	Avukat	İnfaz ve Koruma Memuru	20,43327*	2,94814	0,000
		Sosyal Çalışma Görevlisi	27,02677*	2,82178	0,000
		Yargılama Görevlisi	-4,44292	8,21619	1,000
		İdari İşler Memuru	21,87118*	3,51064	0,000
		Adli Sağlık Çalışanı	28,29041*	6,52337	0,000
	Yargılama	Avukat	4,44292	8,21619	1,000
	Görevlisi	İnfaz ve Koruma Memuru	24,87619*	8,12055	0,035
	(Hakim ve	Sosyal Çalışma Görevlisi	31,46970*	8,07553	0,002
	Savcı)	İdari İşler Memuru	26,31410*	8,34124	0,026
		Adli Sağlık Çalışanı	32,73333*	9,99030	0,017

Katılımcıların yargı ya da infaz sürecinde çalışmalarına göre iş doyumu puanı ortalamaları bağımsız örneklem için t testi ile karşılaştırılmıştır. Gruplar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($t_{298,43} = 4.95$; $p = .000$, Bknz: Tablo 40). Yargı sürecinde çalışan katılımcıların iş doyumu düzeyi ($Ort= 104.15$, $ss = 24.59$), infaz sürecinde çalışan katılımcıların iş doyumu düzeyine ($Ort= 91.91$, $ss = 18.92$) göre daha yüksektir.

Tablo 42: Çalışılan Alana Göre İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırması

Puan	Gruplar	n	Ort	ss	T testi	
					t	p
İş Doyumu	Yargı süreci	129	104.15	24.59	4.948	.000
	İnfaz süreci	249	91.91	18.92		

Katılımcıların çalıştıkları kurum türüne iş doyumu düzeylerini karşılaştırmak için yapılan tek yönlü ANOVA sonucunda gruplar arası fark anlamlı bulunmuştur ($F_{3,374} = 14.34; p = .000$).

Tablo 43: Çalışılan Kurum Türüne Göre İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	n	Ort	ss	Tek Yönlü ANOVA	
					F	p
İş Doyumu	Adliye	74	95.97	22.10	14.344	.000
	Ceza İnfaz Kurumu	131	91.79	18.13		
	Denetimli Serbestlik Müdürlüğü	107	92.29	20.17		
	Adli süreçlerin yürütüldüğü diğer kurumlar	66	110.91	24.44		
	Toplam	310	96.09	21.78		

Gruplar arası anlamlı farklılığı incelemek adına, varyanslar eşit dağılmadığından, Games-Howell post-hoc analizi yapılmıştır. Buna göre adliyede çalışan katılımcılar ile adli süreçlerin

yürütüldüğü diğer kurumlar (özel şirket, kendi ofisi işyeri, üniversite, emniyet müdürlüğü, adli tıp kurumu)’da çalışan katılımcıların iş doyumları düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. Adliye çalışanların iş doyumları ($Ort= 95.97, ss = 22.10$) adli süreçlerin yürütüldüğü diğer kurumlarda çalışanlara göre ($Ort= 110.91, ss = 24.44$) daha düşüktür. Ayrıca ceza infaz kurumunda çalışan katılımcılar ile adli süreçlerin yürütüldüğü diğer kurumlar (özel şirket, kendi ofisi işyeri, üniversite, emniyet müdürlüğü, adli tıp kurumu)’da çalışan katılımcıların iş doyumları düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. Ceza infaz kurumunda çalışanların iş doyumları ($Ort= 91.79, ss = 18.13$) adli süreçlerin yürütüldüğü diğer kurumlarda çalışanlara göre ($Ort= 110.91, ss = 24.44$) daha düşüktür. Son olarak denetimli serbestlik müdürlüğünde çalışan katılımcılar ile adli süreçlerin yürütüldüğü diğer kurumlar (özel şirket, kendi ofisi işyeri, üniversite, emniyet müdürlüğü, adli tıp kurumu)’da çalışan katılımcıların iş doyumları düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. Denetimli serbestlik müdürlüğünde çalışanların iş doyumları ($Ort= 92.29, ss = 20.17$) adli süreçlerin yürütüldüğü diğer kurumlarda çalışanlara göre ($Ort= 110.91, ss = 24.44$) daha düşüktür (Bknz: Tablo 44).

Tablo 44: Çalışılan Kurum Türüne Göre Gruplar Arası İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırması

Çalışılan Kurum		Ortalamalar arası Fark	Standart Hata	p
Adli işlerin yürütüldüğü diğer kurumlar	Adliye	14,93612*	3,95670	0,001
	Ceza İnfaz Kurumu	19,11520*	3,40072	0,000
	Denetimli Serbestlik Müdürlüğü	18,61937*	3,58575	0,000

Aylık elde edilen kazanç miktarına göre iş doyumları düzeyleri arasında bir fark olup olmadığını incelemek adına kategorilere düşen katılımcı sayısı yakın olmadığından “4000 TL ve altı” ile “4000 TL ve üzeri” şeklinde iki kategori oluşturulmuştur. Gruplar arasındaki ortalama farkını

değerlendirmek adına bağımsız örneklemeler için t testi yapılmıştır. Analiz sonucunda gruplar arası fark anlamlıdır ($t_{376} = -7.07$; $p = .000$, Bknz: Tablo 43). Buna göre aylık kazancı “4000 TL üzeri” olan katılımcıların iş doyumu düzeyi ($Ort = 110.58$, $ss = 23.74$), aylık kazancı “4000TL altı” olan katılımcıların iş doyumu düzeyine ($Ort = 92.26$, $ss = 19.55$) göre daha yüksektir.

Tablo 45: Aylık Kazanca Göre İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	n	Ort	ss	T testi	
					t	p
İş Doyumu	4000 TL altı	229	92.26	19.55	-7.067	.000
	4000 TL ve üzeri	79	110.58	23.74		

Çalışma süresine göre iş doyumu puan ortalamaları arasında fark olup olmadığını incelemek adına, çalışma süresi “0-5 yıl”, “6-10 yıl” ve “11 yıl ve üzeri” biçiminde kategorilendirilerek, tek yönlü ANOVA yürütülmüştür. Analiz sonucu gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F_{2,375} = .896$; $p = .41$).

Kişilerin alanı tercih etme nedenine göre iş doyumu puan ortalamaları arasında bir fark olup olmadığına ilişkin yapılan tek yönlü ANOVA sonucunda gruplar arasındaki fark anlamlıdır ($F_{2,375} = 6.41$; $p = .002$, Bknz: Tablo 46). Hangi gruplar arasında anlamlılık olduğunu araştırmak için, varyanslar eşit dağılmadığından, Games-Howell post-hoc analizi yapılmıştır. Buna göre adli alanı tercih etme sebepleri sorulduğunda “garantili bir işe sahip olma” kategorisinde yanıtı olanların iş doyumu düzeyi ile yanıtı “merak, ilgi, yetenek, mesleki prestij” olanların iş doyumu düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. Merak, ilgi, yetenek ya da mesleki prestij nedeniyle alanı tercih edenlerin iş doyumu düzeyi ($Ort = 100.25$, $ss = 25.44$) garantili

bir işe sahip olma nedeniyle tercih edenlerin iş doyumu düzeyine ($Ort= 91.84$, $ss = 17.86$) göre daha düşüktür (Bknz: Tablo 47).

Tablo 46: Alanı Tercih Etme Nedenine Göre İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	Tek Yönlü ANOVA				
		n	Ort	ss	F	p
Tükenmişlik	Merak, ilgi, yetenek, mesleki prestij	125	100.25	25.44	6.415	.002
	Garantili bir işe sahip olma	174	91.84	17.86		
	Neden belirtmemiş	79	98.87	25.08		
	Toplam	378	96.09	21.78		

Tablo 47: Alanı Seçme Nedenine Göre Gruplar Arası İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırması

Alanı Seçme Nedeni		Ortalamalar arası Fark	Standart Hata	p	
Games-Howell	Merak, ilgi, yetenek, mesleki prestij	Garantili bir işe sahip olma	8,40892*	2,50349	0,003
		Neden belirtmemiş	1,37458	3,52070	0,919
	Garantili bir işe sahip olma	Merak, ilgi, yetenek	-8,40892*	2,50349	0,003
		Neden belirtmemiş	-7,03434	3,12941	0,068
	Neden belirtmemiş	Merak, ilgi, yetenek	-1,37458	3,52070	0,919
		Garantili bir işe sahip olma	7,03434	3,12941	0,068

* $p < 0.05$

Katılımcılara hizmet verdikleri bölümde çalışan sayısını yeterli görüp görmedikleri sorulmuş, “evet”, “hayır”, “kısmen” yeterli” yanıtları alınmıştır. Kişilerin verdikleri yanıtlara göre iş doyumunu puanları arasındaki farkı incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F_{2,375} = 14.53; p = .000$, Bknz: Tablo 48).

Tablo 48: “Hizmet Verdiğiniz Bölümde Çalışan Sayısı Yeterli Mi?” Sorusu Yanıtlarına Göre İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	Tek Yönlü ANOVA					
		n	Ort	ss	F	Sd	p
İş Doyumu	Evet	135	101.40	23.57			
	Hayır	144	88.71	18.95	14.527	2	.000
	Kısmen yeterli	99	99.58	20.24			
	Toplam	378	96.09	21.78			

Hangi gruplar arasında anlamlılık olduğunu araştırmak için, varyanslar eşit dağılmadığından, Games-Howell post-hoc analizi yapılmıştır. Buna göre “Hizmet verdiğiniz bölümde çalışan sayısı yeterli mi? sorusuna “evet” yanıtını verenler ile “hayır” yanıtını verenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. “Hayır” yanıtını verenlerin iş doyumunu düzeyleri ($Ort = 88.71, ss = 18.95$) “evet” yanıtını verenlerin iş doyumunu düzeyine ($Ort = 101.40, ss = 23.57$) göre daha düşüktür. Ayrıca soruya “hayır” yanıtını verenler ile “kısmen yeterli” yanıtını verenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. “Hayır” yanıtını verenlerin iş doyumunu düzeyi ($Ort = 88.71, ss = 18.95$) “kısmen yeterli” yanıtını verenlerin iş doyumunu düzeyine ($Ort = 99.58, ss = 20.24$) göre daha düşüktür (Bknz: Tablo 49).

Tablo 49: “Hizmet Verdiğiniz Bölümde Çalışan Sayısı Yeterli Mi?” Yanıtlarına Göre Gruplar Arası İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırması

Hizmet verdiğiniz bölümde çalışan sayısı yeterli mi?			Ortalamalar arası Fark	Standart Hata	p
Games- Howell	Evet	Hayır	12,69167*	2,57142	0,000
		Kısmen yeterli	1,81414	2,87330	0,803
	Hayır	Evet	-12,69167*	2,57142	0,000
		Kısmen yeterli	-10,87753*	2,57571	0,000
	Kısmen yeterli	Evet	-1,81414	2,87330	0,803
		Hayır	10,87753*	2,57571	0,000

* $p < 0.05$

Katılımcılara “tekrar meslek seçimi yapabilecek olsanız şimdiki mesleğinizi tercih eder miydiniz?” sorusu sorulmuş “evet”, “hayır”, “aynı mesleği ancak farklı bir kuruluştaki olmayı tercih ederdim” yanıtları alınmıştır. Kişilerin verdikleri yanıtlara göre iş doyumu puanları arasındaki farkı incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F_{2,375} = 22.05; p = .000$).

Tablo 50: “Tekrar Meslek Seçimi Yapabilecek Olsanız Şimdiki Mesleğinizi Tercih Eder Miydiniz?” Yanıtlarına Göre İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	Tek Yönlü ANOVA				
		n	Ort	ss	F	p
İş Doyumu	Evet	136	105.23	23.93		
	Hayır	165	92.37	18.06		
	Aynı mesleği ancak farklı bir kuruluştaki olmayı tercih ederdim	77	87.90	19.62	22.048	.000
	Toplam	378	96.09	21.78		

Hangi gruplar arasında anlamlılık olduğunu araştırmak için, varyanslar eşit dağılmadığından, Games-Howell post-hoc analizi yapılmıştır. Buna göre “tekrar meslek seçimi yapabilecek olsanız şimdiki mesleğinizi tercih eder miydiniz?” sorusuna “evet” yanıtını verenler ile “hayır” yanıtını verenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. “Hayır” yanıtını verenlerin iş doyumunu düzeyleri ($Ort= 92.37, ss = 18.06$) “evet” yanıtını verenlerin iş doyumunu düzeyine ($Ort= 105.23, ss = 23.93$) göre daha düşüktür. Ayrıca soruya “evet” yanıtını verenler ile “aynı mesleği ancak farklı bir kuruluşta olmayı tercih ederdim” yanıtını verenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. “Aynı mesleği ancak farklı bir kuruluşta olmayı tercih ederdim” yanıtını verenlerin iş doyumunu düzeyi ($Ort= 87.90 ss = 16.62$) “evet” yanıtını verenlerin iş doyumunu düzeyine ($Ort= 105.23, ss = 23.93$) göre daha düşüktür (Bknz Tablo 51).

Tablo 51: “Tekerar Meslek Seçimi Yapabilecek Olsanız şimdiki Mesleğinizi Tercih Eder Miydiniz?” Yanıtlarına Göre Gruplar Arası İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırması

Tekerar meslek seçimi yapabilecek olsanız şimdiki mesleğinizi tercih eder miydiniz?		Ortalamalar arası Fark	Standart Hata	p	
Games-Howell	Evet	Hayır	12,85954*	2,48754	0,000
		Aynı mesleği ancak farklı bir kuruluşta olmayı tercih ederdim	17,33919*	3,03457	0,000

* $p < 0.05$

Katılımcılara “sigara kullanıyor musunuz?” sorusu sorulmuş “günde bir paketten fazla”, “günde bir paket”, “günde bir paketten az”, “ara sıra”, “kullanmıyorum” yanıtları alınmıştır. Bazı kategorilere düşen kişi sayısının az olması nedeniyle yanıtlar “kullanıyorum” ve “kullanmıyorum” biçiminde düzenlenmiş ve iş doyumunu düzeyine göre gruplar arası fark bağımsız örneklemeler için t testi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda gruplar arası anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t_{376} = -.82; p = .41$).

Katılımcılara “alkol kullanıyor musunuz?” sorusu sorulmuş “her gün”, “ayda birkaç kez”, “haftada birkaç kez”, “ara sıra”, “kullanmıyorum” yanıtları alınmıştır. Bazı kategorilere düşen kişi sayısının az olması nedeniyle yanıtlar “kullanıyorum” ve “kullanmıyorum” biçiminde düzenlenmiş ve gruplar arası fark bağımsız örneklemeler için t testi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda gruplar arası iş doyumuna düzeyine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t_{376} = -.82$; $p = .41$).

Katılımcılara “hayatınızı en çok etkileyen yaşam olayı nedir” sorusu sorulmuş “iş ile ilgili sorunlar”, “geçim ve maddiyat”, “toplumsal sorunlar”, “aile sorunları”, “sağlık sorunları”, “ulaşım sorunları”, “diğer” yanıtları alınmıştır. Kişilerin verdikleri yanıtlara göre iş doyumuna puanları arasındaki farkı incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($F_{6,371} = 1.93$; $p = .07$).

Katılımcılara “iş ve mesleğinizle ilgili sizi en çok yoran ve zorlayan konu nedir” sorusu sorulmuş “işin yapısı ve zorluk derecesi ilgili sorunlar”, “işinizi yaparken karşılaştığınız sorunlar (fiziksel zarar görme, tehdit vb)”, “idarenin işe bakış açısı ve yaptırım süreçleri”, “ücret ve mesai sorunları”, “performansın değerlendirilmesi ve yükselme imkanları hakkındaki sorunlar” yanıtları alınmıştır. Kişilerin verdikleri yanıtlara göre iş doyumuna puanları arasındaki farkı incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arasında anlamlı fark ortaya çıkmıştır ($F_{4,373} = 6.72$; $p = .000$, Bknz: Tablo 52).

Hangi gruplar arasında anlamlılık olduğunu araştırmak için ise Bonferroni post-hoc testi uygulanmıştır. Buna göre “işin yapısı ve zorluk derecesi ile ilgili sorunlar” yanıtını verenler ile “idarenin işe bakış açısı ve yaptırım süreçleri” yanıtını verenlerin iş doyumuna düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. İşin yapısı ve zorluk derecesi ile ilgili sorun yaşayanların iş doyumuna düzeyi ($Ort = 105.56$, $ss = 24.15$), idarenin işe bakış açısı ve yaptırım süreçleri açısından sorun yaşayanların iş doyumuna düzeyinden ($Ort = 89.63$, $ss = 21.29$) daha yüksektir.

Tablo 52: "İş ve Mesleğiniz ile İlgili En Çok Zorlayan Konu Nedir?" Yanıtlarına Göre İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	Tek Yönlü ANOVA				
		n	Ort	ss	F	p
İş doyumu	İşin yapısı ve zorluk derecesi ilgili sorunlar	79	105.56	24.15	6.725	.000
	İşinizi yaparken karşılaştığınız sorunlar (fiziksel zarar görme, tehdit vb)	66	95.89	20.37		
	İdarenin işe bakış açısı ve yaptırım süreçleri	117	89.63	21.29		
	Ücret ve mesai sorunları	83	96.75	18.61		
	Performansın değerlendirilmesi ve yükselme imkanları hakkındaki sorunlar	33	95.06	20.44		
	Toplam	378	96.09	21.78		

Tablo 53: İş ve Mesleğiniz ile İlgili En Çok Zorlayan Konu Nedir?" Yanıtlarına Göre Gruplar Arası İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırması

İş ve mesleğinizle ilgili sizi en çok yoran ve zorlayan konu nedir?	Ortalamalar arası Fark	Standart Hata	p		
Bonferroni	İşin yapısı ve zorluk derecesi ile ilgili sorunlar	İşinizi yaparken karşılaştığınız sorunlar (fiziksel zarar görme riski, tehdit vb)	9,66302	3,52696	0,064
		İdarenin işe bakış açısı ve yaptırım süreçleri	15,92448*	3,07980	0,000
		Ücret ve mesai sorunları	8,80997	3,32435	0,084
		Performansın değerlendirilmesi ve yükselme imkanları hakkındaki sorunlar	10,49636	4,38369	0,171

Katılımcılara “iş ve mesleğinizle ilgili gelecekte beklediğiniz nedir” sorusu sorulmuş “iş tanımı ve yapısının size uygun hale gelmesi”, “işinizi yaparken daha güvende hissetmek”, “işbirliğine dayalı, uyumlu bir ortamda çalışmak”, “ücret ve yükselme imkanlarının daha iyi hale gelmesi”, “idarenin çalışanlarının düşüncelerini karar mekanizmasına dahil etmesi”, “kendinize uygun farklı bir işte çalışmak” yanıtları alınmıştır. Katılımcıların verdikleri yanıtlara göre iş doyumu puanları arasındaki farkı incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F_{5,372} = 6.43; p = .000$, Bknz: Tablo 54).

Tablo 54: “İş ve Mesleğiniz ile İlgili Gelecekte Beklediğiniz Nedir?” Yanıtlarına Göre İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	Tek Yönlü ANOVA				
		n	Ort	ss	F	p
İş Doyumu	İş tanımı ve yapısının size uygun hale gelmesi	41	98.29	24.71	6.433	.000
	İşinizi yaparken daha güvende hissetmek	42	111.17	22.64		
	İşbirliğine dayalı, uyumlu bir ortamda çalışmak	73	98.30	21.58		
	Ücret ve yükselme imkanlarının daha iyi hale gelmesi	123	93.43	17.61		
	İdarenin çalışanlarının düşüncelerini karar mekanizmasına dahil etmesi	48	91.58	23.91		
	Kendinize uygun farklı bir işte çalışmak	51	89.39	20.46		
	Toplam	378	96.09	21.78		

Hangi gruplar arasında anlamlılık olduğunu araştırmak için ise Bonferroni post-hoc testi uygulanmıştır. Buna göre;

- Gelecekte işini yaparken daha güvende hissetmek isteyenlerin iş doyumunu düzeyi ($Ort=111.17$, $ss = 22.64$), iş birliğine dayalı uyumlu bir ortamda çalışmak isteyenlerin iş doyumunu düzeyinden ($Ort= 98.30$, $ss = 21.58$) daha yüksektir.
- Gelecekte işini yaparken daha güvende hissetmek isteyenlerin iş doyumunu düzeyi ($Ort=111.17$, $ss = 22.64$), ücret ve yükselme imkanlarının daha iyi hale gelmesini isteyenlerin iş doyumunu düzeyinden ($Ort= 93.43$ $ss = 17.61$) daha yüksektir.
- Gelecekte işini yaparken daha güvende hissetmek isteyenlerin iş doyumunu düzeyi ($Ort=111.17$, $ss = 22.64$), İdarenin alışanlarının düşüncelerini karar mekanizmasına dahil etmesini isteyenlerin iş doyumunu düzeyinden ($Ort= 91.58$ $ss = 23.91$) daha yüksektir.
- Gelecekte işini yaparken daha güvende hissetmek isteyenlerin iş doyumunu düzeyi ($Ort=111.17$, $ss = 22.64$), kendisine uygun farklı bir işte çalışmak isteyenlerin iş doyumunu düzeyinden ($Ort= 89.39$ $ss = 20.46$) daha yüksektir (Bknz: Tablo 55).

Tablo 55: "İş ve Mesleğiniz ile İlgili Gelecekte Beklentiniz Nedir?" Yanıtlarına Göre Gruplar Arası İş Doyumu Düzeyi Karşılaştırması

İş ve mesleğinizle ilgili gelecekte beklentileriniz nedir?		Ortalamalar arası Fark	Standart Hata	p	
Bonferroni	İşinizi yaparken daha güvende hissetmek	İş tanımının ve yapısının size uygun hale gelmesi	12,87398	4,61871	0,084
		İşbirliğine dayalı, uyumlu bir ortamda çalışmak	12,86530*	4,07438	0,026
		ücret ve yükselme imkanlarının daha iyi hale gelmesi	17,73577*	3,75979	0,000
		İdarenin, alışanlarının düşüncelerini karar mekanizmasına dahil etmesi	19,58333*	4,44503	0,000
	Kendinize uygun başka bir işte çalışmak	21,77451*	4,38359	0,000	

3.6. Katılımcıların Yaşam Doyumu Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ana sorularından dördüncüsü olan “adli alanda çalışanlar ile sağlık alanında çalışanların yaşam doyumu düzeyleri arasında fark var mıdır?” sorusunu yanıtlamak için bağımsız örneklem için t testi yapılmıştır. Buna göre adli alan çalışanları ile sağlık çalışanlarının yaşam doyumu puanı ortalamaları arasındaki fark anlamlı değildir ($t_{94,25} = -.04$; $p = .97$).

Ayrıca adli alan çalışanlarının yaşam doyumu düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği de ayrıca araştırılmıştır.

Cinsiyete göre kadın ve erkeklerin yaşam doyumu puanı ortalamaları bağımsız örneklem için t testi ile karşılaştırılmıştır. Gruplar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($t_{376} = 2.61$; $p = .009$). Kadın çalışanların yaşam doyumu puan ortalaması (Ort = 21.17, ss = 6.31), erkek çalışanların yaşam doyumu puan ortalamasından (Ort = 19.42, ss = 6.61) daha yüksektir (Bknz: Tablo 56).

Tablo 56: Cinsiyete Göre Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	T testi				
		n	Ort	ss	t	p
Yaşam Doyumu	Kadın	180	21.17	6.31	2.615	.009
	Erkek	198	19.42	6.61		

Yaşa göre katılımcıların yaşam doyumu düzeylerinde bir fark olup olmadığını incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arası fark anlamlı çıkmıştır ($F_{4,373} = 3.58$; $p = .007$, Bknz: Tablo 57).

Tablo 57: Yaşa Göre Yaşam Doymu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	Tek Yönlü ANOVA				
		n	Ort	ss	F	p
Yaşam Doymu	18-25 yaş	35	20.74	5.56	3.584	.007
	26-32 yaş	184	21.25	6.54		
	33-39 yaş	110	18.41	6.06		
	40-46 yaş	38	19.89	7.59		
	47 yaş ve üzeri	11	21.64	6.44		
	Toplam	378	20.25	6.52		

Hangi gruplar arasında anlamlılık olduğunu araştırmak için ise Bonferroni post-hoc testi uygulanmıştır. Buna göre 26-32 yaş grubunda bulunan adli alan çalışanları ile 33-39 yaş grubunda bulunan çalışanların yaşam doymu düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. 26-32 yaş grubundaki çalışanların yaşam doymu düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. 26-32 yaş grubundaki çalışanların yaşam doymu düzeyleri ($Ort= 21.25$, $ss = 6.54$), 33-39 yaş grubunda bulunan katılımcıların yaşam doymu düzeyine ($Ort= 18.41$, $ss = 6.06$) göre daha yüksektir (Bknz: Tablo 58).

Tablo 58: Yaşa Göre Gruplar Arası Yaşam Doymu Düzeyi Karşılaştırılması

Yaş			Ortalamalar arası Fark	Standart Hata	p
Bonferroni	26-32 yaş	18-25	0,51258	1,18623	1,000
		33-39	2,84634*	0,77528	0,003
		40-46	1,36070	1,14622	1,000
		47 ve üzeri	-0,38093	1,99665	1,000

* $p < 0.05$

Medeni duruma göre yaşam doyumu puanı ortalamaları bağımsız örneklem için t testi ile karşılaştırılmıştır. Gruplar arasındaki fark anlamlıdır ($t_{376} = -2.99; p = .003$). Buna göre evli katılımcıların yaşam doyumu düzeyleri ($Ort = 21.02, ss = 6.42$), bekar katılımcıların yaşam doyumu düzeylerine ($Ort = 18.96, ss = 6.50$) göre daha yüksektir (Bknz: Tablo 59).

Tablo 59: Medeni Duruma Göre Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırılması

Puan	Gruplar	n	Ort	ss	T testi	
					t	p
Yaşam Doyumu	Bekar	141	18.96	6.50	- 2.997	,003
	Evli	237	21.02	6.42		

Eğitim durumuna göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasında fark olup olmadığını incelemek adına tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda gruplar arasında yaşam doyumu düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F_{2,375} = .28; p = .75$)

Meslek gruplarına göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasında fark olup olmadığını incelemek adına tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda gruplar arasında yaşam doyumu düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunmadığı ortaya çıkmıştır ($F_{5,372} = 1.80; p = .11$). Kategorik olarak daha fazla sayıda bulunan “avukat”, infaz koruma memuru”, “sosyal çalışma görevlisi” katılımcılar için yaşam doyumu puan ortalamaları tek yönlü ANOVA ile karşılaştırılmıştır. Gruplar arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. ($F_{2,307} = 2.31; p = .10$)

Katılımcıların yargı ya da infaz sürecinde çalışmalarına göre yaşam doyumu puanı ortalamaları bağımsız örneklem için t testi ile karşılaştırılmıştır. Gruplar arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($t_{376} = .97; p = .33$).

Katılımcıların çalıştıkları kurum türüne göre yaşam doyumu puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin yapılan tek yönlü ANOVA sonucunda gruplar arası fark anlamlı bulunmamıştır ($F_{3,374} = .35; p = .79$).

Aylık elde edilen kazanç miktarına göre yaşam doyumu düzeyleri arasında bir fark olup olmadığını incelemek adına bağımsız örneklemeler için t testi yapılmıştır. Analiz sonucunda gruplar arası fark anlamlıdır ($t_{137,53} = -3.34$; $p = .001$, Bknz: Tablo 58). Buna göre aylık kazancı “4000 TL üzeri” olan katılımcıların yaşam doyumu düzeyi ($Ort = 22.24$, $ss = 5.76$), aylık kazancı “4000TL altı” olan katılımcıların yaşam doyumu düzeyine ($Ort = 19.73$, $ss = 6.62$) göre daha yüksektir (Bknz: Tablo 60).

Tablo 60: Aylık Kazanca Göre Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırması

Puan	Gruplar	n	Ort	ss	T testi	
					t	p
Yaşam Doyumu	4000 TL altı	229	19.73	6.62	-3.338	.001
	4000 TL ve üzeri	79	22.24	5.76		

Çalışma süresine göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasında fark olup olmadığını incelemek adına tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda gruplar arasında (0-5 yıl”, “6-10 yıl” ve “11 yıl ve üzeri”) anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F_{2,375} = .23$; $p = .79$).

Kişilerin alanı tercih etme nedenine göre yaşam doyumu puan ortalamaları arasında bir fark olup olmadığına ilişkin yapılan tek yönlü ANOVA sonucunda gruplar arasındaki fark anlamlıdır ($F_{2,375} = 4.28$; $p = .01$, Bknz: Tablo 61). Hangi gruplar arasında anlamlılık olduğunu araştırmak için, ise Bonferroni post-hoc testi uygulanmıştır. Buna göre adli alanı tercih etme sebepleri sorulduğunda “garantili bir işe sahip olma” kategorisinde yanıtı olanların yaşam doyumu düzeyi ile yanıtı “merak, ilgi, yetenek, mesleki prestij” olanların yaşam doyumu düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. Merak, ilgi, yetenek ya da mesleki prestij nedeniyle alanı tercih edenlerin yaşam doyumu düzeyi ($Ort = 21.60$, $ss = 5.99$) garantili bir işe sahip olma

nedeniyle tercih edenlerin yaşam doyumu düzeyine ($Ort= 19.40$, $ss = 6.68$) göre daha yüksektir (Bknz: Tablo 62).

Tablo 61: Alanı Tercih Etme Nedenine Göre Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	Tek Yönlü ANOVA				
		n	Ort	ss	F	p
Yaşam Doyumu	Merak, ilgi, yetenek, mesleki prestij	125	21.60	5.99	4.281	.015
	Garantili bir işe sahip olma	174	19.40	6.68		
	Neden belirtmemiş	79	20.00	6.70		
	Toplam	378	20.25	6.52		

Tablo 62: Alanı Seçme Nedenine Göre Gruplar Arası Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırması

Alanı Seçme Nedeni	Ortalamalar arası Fark	Standart Hata	p	
Bonferroni Merak, ilgi, yetenek, mesleki prestij	Garantili bir işe sahip olma	2,19770*	0,75792	0,012
	Neden belirtmemiş	1,60000	0,92910	0,258
Garantili bir işe sahip olma	Merak, ilgi, yetenek	-2,19770*	0,75792	0,012
	Neden belirtmemiş	-0,59770	0,87698	1,000
Neden belirtmemiş	Merak, ilgi, yetenek	-1,60000	0,92910	0,258
	Garantili bir işe sahip olma	0,59770	0,87698	1,000

* $p < 0.05$

Katılımcılara hizmet verdikleri bölümde çalışan sayısını yeterli görüp görmedikleri sorulmuş, “evet”, “hayır”, “kısmen” yeterli” yanıtları alınmıştır. Kişilerin verdikleri yanıtlara göre yaşam doyumu puanları arasındaki farkı incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arasında anlamlı fark bulunamamıştır ($F_{2,375} = .07; p = .93$)

Katılımcılara “tekrar meslek seçimi yapabilecek olsanız şimdiki mesleğinizi tercih eder miydiniz?” sorusu sorulmuş “evet”, “hayır”, “aynı mesleği ancak farklı bir kuruluştaki olmayı tercih ederdim” yanıtları alınmıştır. Kişilerin verdikleri yanıtlara göre yaşam doyumu puanları arasındaki farkı incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F(2) = 9.12; p = .000$, Bknz: Tablo 63).

Tablo 63: "Tekrar mesleği tercih eder miydiniz?" Sorusunun Yanıtlarına Göre Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	Tek Yönlü ANOVA				
		n	Ort	ss	F	p
Yaşam Doyumu	Evet	136	21.51	6.30	9.122	.000
	Hayır	165	18.66	6.45		
	Aynı mesleği ancak farklı bir kuruluştaki olmayı tercih ederdim	77	21.45	6.39		
	Toplam	378	20.25	6.52		

Hangi gruplar arasında anlamlılık olduğunu araştırmak için Bonferroni post-hoc analizi yapılmıştır. Buna göre “tekrar meslek seçimi yapabilecek olsanız şimdiki mesleğinizi tercih eder miydiniz?” sorusuna “evet” yanıtını verenler ile “hayır” yanıtını verenlerin yaşam doyumu düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. “Hayır” yanıtını verenlerin yaşam doyumu düzeyleri ($Ort = 18.66, ss = 6.45$) “evet” yanıtını verenlerin yaşam doyumu düzeyine ($Ort = 21.51, ss = 6.30$) göre daha düşüktür. Ayrıca soruya “hayır” yanıtını verenler ile “aynı mesleği ancak farklı

bir kuruluştta olmayı tercih ederdim” yanıtını verenlerin yaşam doyumu düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. “Aynı mesleği ancak farklı bir kuruluştta olmayı tercih ederdim” yanıtını verenlerin yaşam doyumu düzeyi ($Ort= 21.45$ $ss = 6.39$) “hayır” yanıtını verenlerin yaşam doyumu düzeyine ($Ort= 18.66$, $ss = 6.45$) göre daha yüksektir (Bknz: Tablo 64).

Tablo 64: "Tekrar mesleği tercih eder miydiniz?" Sorusunun Yanıtlarına Göre Gruplar Arası Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırması

Tekrar meslek seçimi yapabilecek olsanız şimdiki mesleğinizi tercih eder miydiniz?		Ortalamalar arası Fark	Standart Hata	p
Bonferroni	Hayır	-2,84675*	0,73939	0,000
	Evet			
	Aynı mesleği ancak farklı bir kuruluştta olmayı tercih ederdim	-2,79394*	0,88110	0,005

* $p < 0.05$

Katılımcılara “sigara kullanıyor musunuz?” sorusu sorulmuş “günde bir paketten fazla”, “günde bir paket”, “günde bir paketten az”, “ara sıra”, “kullanmıyorum” yanıtları alınmıştır. Verilen yanıtlarda bazı kategorilere düşen kişi sayısının az olması nedeniyle yanıtlar “kullanıyorum” ve “kullanmıyorum” biçiminde düzenlenmiş ve gruplar arası fark bağımsız örneklem için t testi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda gruplar arası fark anlamlı bulunmuştur ($t_{376} = -3.76$; $p = .00$). Sigara kullanıyorum yanıtını verenlerin yaşam doyumu düzeyi ($Ort= 18.81$, $ss = 6.49$), kullanmıyorum yanıtı verenlerin yaşam doyumu düzeyine ($Ort= 21.32$, $ss = 6.35$) göre daha düşüktür (Bknz: Tablo 65).

Tablo 65: Sigara Kullanımına Göre Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırması

Puan	Sigara	n	Ort	ss	T testi	
					t	p
Adil Dünya İnancı	Kullanıyorum	161	18.81	6.49	-3.763	.000
	Kullanmıyorum	217	21.32	6.35		

Katılımcılara “alkol kullanıyor musunuz?” sorusu sorulmuş “her gün”, “ayda birkaç kez”, “haftada birkaç kez”, “ara sıra”, “kullanmıyorum” yanıtları alınmıştır. Bazı kategorilere düşen kişi sayısının az olması nedeniyle yanıtlar “kullanıyorum” ve “kullanmıyorum” biçiminde düzenlenmiş ve gruplar arası fark bağımsız örneklemeler için t testi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda gruplar arası anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t_{376} = -1.74; p = .08$).

Katılımcılara “hayatınızı en çok etkileyen yaşam olayı nedir” sorusu sorulmuş “iş ile ilgili sorunlar”, “geçim ve maddiyat”, “toplumsal sorunlar”, “aile sorunları”, “sağlık sorunları”, “ulaşım sorunları”, “diğer” yanıtları alınmıştır. Kişilerin verdikleri yanıtlara göre yaşam doyumu puanları arasındaki farkı incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F_{6,371} = 5.68; p = .00$, Bknz: Tablo 66).

Tablo 66: "Hayatınızı En Çok Etkileyen Yaşam Olayı Nedir?" Sorusunun Yanıtlarına Göre Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırmasına Yönelik Varyans Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	Tek Yönlü ANOVA					
		n	Ort	ss	F	Sd	p
Yaşam Doyumu	İş ile ilgili sorunlar	90	21.48	5.80	5.684	6	.000
	Geçim ve maddiyat	102	17.60	6.34			
	Toplumsal sorunlar	68	22.22	6.73			
	Aile sorunları	47	19.72	5.44			
	Sağlık sorunları	38	21.95	6.87			
	Ulaşım sorunları	6	23.67	7.09			
	Diğer	27	19.04	6.86			
	Toplam	378	20.25	6.52			

Hangi gruplar arasında anlamlılık olduğunu araştırmak için ise Bonferroni post-hoc testi uygulanmıştır. Buna göre;

- Hayatını en çok iş ile ilgili sorunların zorlaştırdığını belirten katılımcıların yaşam doyumu düzeyi ($Ort= 21.48, ss = 5.80$), geçim ve maddiyat sorunları yaşadığını belirten katılımcıların yaşam doyumu düzeyinden ($Ort= 17.60, ss = 6.34$) daha yüksektir.
- Hayatını en çok toplumsal sorunların zorlaştırdığını belirten katılımcıların yaşam doyumu düzeyi ($Ort= 22.22, ss = 6.73$), geçim ve maddiyat sorunları yaşadığını belirten katılımcıların yaşam doyumu düzeyinden ($Ort= 17.60, ss = 6.34$) daha yüksektir.
- Hayatını en çok sağlık ile ilgili sorunların zorlaştırdığını belirten katılımcıların yaşam doyumu düzeyi ($Ort= 21.95, ss = 6.87$), geçim ve maddiyat sorunları yaşadığını belirten katılımcıların yaşam doyumu düzeyinden ($Ort= 17.60, ss = 6.34$) daha yüksektir (Bknz: Tablo 67).

Tablo 67: "Hayatınızı En ok Etkileyen Yaşam Olayı Nedir?" Sorusunun Yanıtlarına Göre Gruplar Arası Yaşam Doyumu Düzeyi Karşılaştırması

Hayatınızı en çok etkileyen yaşam olayı nedir?		Ortalamalar arası Fark	Standart Hata	p	
Bonferroni	Geçim ve maddiyat	İş ile ilgili sorunlar	-3,87974*	0,90966	0,001
		Toplumsal sorunlar	-4,62255*	0,98474	0,000
		Aile sorunları	-2,12537	1,10891	1,000
		Sağlık sorunları	-4,34933*	1,19543	0,007
		Ulaşım sorunları	-6,06863	2,64233	0,466
		Diğer	-1,43900	1,36133	1,000

Katılımcılara "iş ve mesleğinizle ilgili sizi en çok yoran ve zorlayan konu nedir" sorusu sorulmuş "işin yapısı ve zorluk derecesi ilgili sorunlar", "işinizi yaparken karşılaştığınız sorunlar (fiziksel zarar görme, tehdit vb)", "idarenin işe bakış açısı ve yaptırım süreçleri", "cret ve mesai sorunları", "performansın değerlendirilmesi ve yükselme imkanları hakkındaki

sorunlar” yanıtları alınmıştır. Kişilerin verdikleri yanıtlara göre yaşam doyumu puanları arasındaki farkı incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($F_{4,373} = .90; p = .46$).

Katılımcılara “iş ve mesleğinizle ilgili gelecekte beklediğiniz nedir” sorusu sorulmuş “iş tanımı ve yapısının size uygun hale gelmesi”, “işinizi yaparken daha güvende hissetmek”, “iş birliğine dayalı, uyumlu bir ortamda çalışmak”, “ücret ve yükselme imkanlarının daha iyi hale gelmesi”, “idarenin çalışanlarının düşüncelerini karar mekanizmasına dahil etmesi”, “kendinize uygun farklı bir işte çalışmak” yanıtları alınmıştır. Katılımcıların verdikleri yanıtlara göre yaşam doyumu puanları arasındaki farkı incelemek adına tek yönlü ANOVA yürütülmüş, gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($F_{5,372} = 1.81; p = .11$).

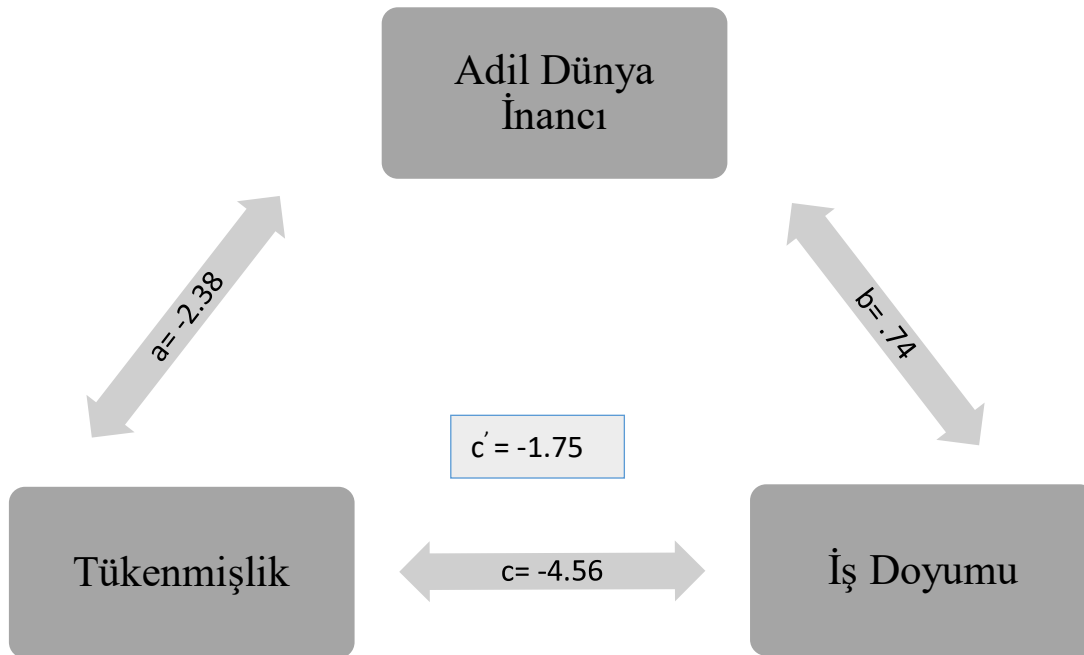
3.7. Tükenmişlik ile İş Doyumu ve Tükenmişlik ile Yaşam Doyumu İlişkisinde Adil Dünya İnancının Aracı (Mediatör) Etkisi

Çalışmamızdaki ana soruların sonuncusu iş doyumu, tükenmişlik ve yaşam doyumu ilişkisinde adil dünya inancının aracı etkisinin olup olmadığını incelemek adına analiz yapılmıştır. Bir ilişkide aracı değişken, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında var olduğu düşünülen ilişkiyi sağlayan değişken olarak tanımlanmaktadır. Aracı değişkenin etkisi kontrol edildiğinde bağımlı ve bağımsız değişkenin arasındaki ilişkide kısmen düşüş olduğunda bu kısmi aracılık etkisi, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin ortadan kalkması ise tam aracılık etkisi olarak tanımlanmaktadır (Baron ve Kenny, 1986).

Öncelikle tükenmişlik ve iş doyumu ilişkisinde adil dünya inancının aracı rolünü incelemek için Hayes (2013)’in SPSS programına yönelik PROCESS uygulaması kullanılmıştır. PROCESS uygulaması değişkenler arası doğrudan ve dolaylı ilişkilerin path analizi yoluyla incelendiği regresyon temelli bir analiz programıdır (Hayes, 2013). Analiz sonucuna göre aracı

etki modeli anlamlıdır ($F(2,375) = 32.94$, $p=0.001$, $MSE=405.73$, $R^2 =0.15$). Buna göre adil dünya inancı ve tükenmişlik birlikte iş doyumunu varyansının % 15'ini açıklamaktadır. Bootstrapp analizi değişkenler arası dolaylı etkinin anlamlı olduğunu göstermektedir ($c' = -1.75$). (boot = .48, $SE=.44$, 95% [-2.87, -96], $p<0.001$). Şekil 5'e göre tükenmişlik ve adil dünya inancı arasında doğrudan negatif yönde bir etki ($a= -2.38$, $p=.000$) bulunmaktadır. Adil dünya inancından iş doyumuna pozitif yönde doğrudan bir etki ($b= .74$, $p=.000$) söz konusudur. Tükenmişlik ve iş doyumunu arasında ise negatif yönde bir doğrudan etki söz konusudur ($c= -4.56$, $p=.000$). Tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki negatif yönlü ilişkinin değeri adil dünya inancı araya girdiğinde azalmıştır. Adil dünya inancı yüksek bireyler için tükenmişlik arttıkça iş doyumunda daha az azalma meydana geldiği gözlenmiştir.

Tükenmişlik ve yaşam doyumunu ilişkisinde adil dünya inancının aracı rolünü incelemek için yine Hayes (2013)'in SPSS programına yönelik PROCESS uygulaması kullanılmıştır. Analiz sonucunda kurulan model anlamlı çıkmamıştır ($F(2,375) = 15.97$, $p=.36$, $MSE=39.38$, $R^2 =.08$). Adil dünya inancı tükenmişlik ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide aracı etkiye sahip değildir.



Şekil 7: Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisinde Adil Dünya İnancının Aracı Rolü

4. TARTIŞMA

Bu çalışma adli alanda çalışanların adil dünya inancı, tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerini belirlemek ve sağlık çalışanları ile karşılaştırmalı olarak incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Yanı sıra adli alan çalışanlarının adil dünya inancı, iş doyumu tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık yaratıp yaratmadığı da araştırılmıştır. Ayrıca adli alan çalışanlarının adli alanı tercih etme nedenleri de değerlendirilmiştir. Bu anlamda önce demografik bulgular sonra da sırasıyla adli alan ve sağlık çalışanlarının adil dünya inancı, tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumuna ilişkin bulgular tartışılacaktır.

Çalışmanın örneklemini adli alan çalışanı 378 kişi, karşılaştırma grubunu ise sağlık alanı çalışanı 62 kişi oluşturmuştur.

Adli alan çalışanlarının kadın (%47.6) ve erkek (%52.4) oranı birbirine yakındır. Çoğunlukla evli (%62.7) bireylerden oluşmaktadır. Yaş aralığı 18 ve üzeri belirlenmiş, yoğun olan yaş grubu 26-32 yaş (%48.7) olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların çoğu lisans mezunudur (%65.3) ve 2000-4000 TL (%78) aylık kazanç elde etmektedir. Çalışma süresi açısından en çok 1-5 yıl (%35.2) ve 6-10 yıl (%33.6) süreli çalışanlar bulunmaktadır. Katılımcıların yarısından fazlası sigara (%57.4) ve alkol (%52.4) kullanmadığını bildirmiştir. Mesleki açıdan en çok sosyal çalışma görevlileri (psikolog, sosyal hizmet uzmanı, öğretmen, sosyolog ve pedagog) (%34.9) ve İnfaz ve koruma memuru (%27.8) bulunmaktadır. Katılımcılar çoğunlukla infaz sürecine (%65.9) ilişkin işler yapmakta ve en çok ceza infaz kurumu (%34.7) ve denetimli serbestlik müdürlüğü (%28.3) kurumlarında çalışmaktadır. Katılımcılar en çok “garantili bir işe sahip olma” (%46) nedeniyle adli alanı tercih ettiğini, tekrar meslek seçimi şansı olsa çoğunlukla bu alanı tercih etmeyeceklerini (hayır %43.7) bildirmişlerdir. Katılımcılar hayatlarını en çok “iş ile ilgili sorunların” (%23.8) zorladığını bildirmiştir. İş yaşantısında ise en çok kendilerini “idarenin bakış açısı ve yaptırım süreçleri”nin (%31) zorladığını, gelecekte iş ve meslekleri

ise en çok “ücret ve yükselme imkanlarının daha iyi hale gelmesini” (%32.5) istediklerini bildirmişlerdir.

Sağlık çalışanları ise çoğunlukla kadınlardan (%72.6) ve 18-25 yaş (%37.1) ile 26-32 yaş (%33.9) arası bireylerden oluşmaktadır. Evli bekarların oranı eşittir. Katılımcıların çoğu yine lisans mezunudur (%66.1) ve 2000-4000 TL (% 54.8) aylık kazanç elde etmektedir. Çalışma süresi açısından en çok 1-5 yıl (%48.4) ve 6-10 yıl (% 25.8) süreli çalışanlar bulunmaktadır. Katılımcıların çoğu sigara (%75.8) ve alkol (%59.7) kullanmadığını bildirmiştir. Katılımcıların hepsi Sağlık Bakanlığı’na bağlı devlet kuruluşlarında çalışmaktadır. Katılımcıların “garantili bir işe sahip olma” (%48.4) ve “merak, ilgi, yetenek, mesleki prestij” (%45.2) nedenleriyle sağlık alanını tercih ettiği anlaşılmıştır. Tekrar meslek seçimi şansı olsa bu alanı tercih edecek (%38.7) ve tercih etmeyecek (%38.7) kişilerin oranı eşittir. Katılımcılar hayatlarını en çok “geçim ve maddiyat” (%21) zorladığını bildirmiştir. İş yaşantısında ise en çok kendilerini “idarenin bakış açısı ve yaptırım süreçleri”nin (%29) zorladığını, gelecekte iş ve meslekleri ise en çok “ücret ve yükselme imkanlarının daha iyi hale gelmesini” (%37.1) istediklerini bildirmişlerdir.

Araştırmanın ilk sorusu yargı ve infaz sürecinde çalışanların alanı tercih etme nedenlerinin neler olduğudur. Bulgular yargı alanında çalışanların (hakim, savcı, avukat, zabıt katibi, sosyal çalışma görevlisi vs) en çok “merak, ilgi, yetenek, mesleki prestij” nedeniyle alanı tercih ederken, infaz alanında çalışanların en çok “garantili bir işe sahip olma” nedeniyle alanı tercih ettiği görülmüştür (Tablo 10). Adli alan genel olarak çalışması zorlu bir alandır. Yargı ve infaz süreci olarak ikiye ayrılmış olan çalışma süreçlerinin kendi içerisinde farklılıkları vardır. Örneğin yargı alanında çalışanlar çoğunlukla hakim, savcı, avukat ve diğer adliye görevlileridir. İnfaz sürecinde çalışanlar ise ceza infaz kurumu ve denetimli serbestlik müdürlüklerindeki infaz ve koruma memurları, sosyal çalışma görevlileri, idari kadro ve zabıt katibi ve benzeri kişilerdir. Özellikle çalışma koşulları düşünüldüğünde hem işin fiziki ortamı hem de hizmet

verilenlerle geçirilen süre düşünülürken adli alanda yargı alanını merak ve ilgi ya da prestij nedeniyle tercih etmek daha olası görünmektedir. Çünkü adliyelerin ceza infaz kurumlarına ve denetimli serbestlik müdürlüklerine oranla daha iyi fiziki koşullar sağladığı bir gerçektir. Çalışanlar çoğunlukla günlük 8 saatlik mesai yapmakta, nöbet koşulları olsa da çalışan sayısı ile orantılı olmakta ve daha az kapalı ortamda çalışmaktadır. İnfaz sürecinde çalışanların çoğu vardiya sistemi ile çalışmakta, özellikle ceza infaz kurumu çalışanları öğle arası molalarında dahi buldukları yeri terk dememekte, dışarıyla iletişim konusunda (telefon vb) kısıtlanmaktadır. Ayrıca infaz sürecinde çalışanlar mahkumların cezası süresince onlarla bir aradayken yargı sürecinde çalışanlar çoğunlukla kovuşturma ve soruşturma tamamlandığında kişilerle tekrar bir araya gelmemektedir. Yanı sıra infaz sürecinde yapılan işlerin bazıları (infaz koruma memurluğu, zabıt katipliği, idari kadrolar) herhangi bir mesleki eğitim gerektirmemektedir. Başka nedenlerle kendi mesleklerinde (öğretmenlik, muhasebe, mühendislik vb) iş bulamayan kişilerin devlet garantisi altında çalışma isteğiyle alanı tercih ettikleri görülmüştür. Yargı alanındaki birçok iş için özel mesleki yeterlilik gereklidir. Bu sebeplerle yargı alanında çalışanların daha çok mesleki ilgi, infaz sürecindekilerin daha çok garantili bir iş bulma gerekçeleriyle alanı tercih ettikleri düşünülmektedir.

4.1. Adil Dünya İnancı Düzeyine İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırmanın ikinci sorusu doğrultusunda adli alan çalışanları ile sağlık çalışanlarının adil dünya inancı düzeyleri bağımsız örneklem için t testi ile karşılaştırılmış, analiz sonucunda anlamlı fark bulunduğu görülmüştür. Buna göre adli alan çalışanlarının adil dünya inancı düzeyi sağlık çalışanlarına göre daha yüksek bulunmuştur (Tablo 13). Bu durum adli alan çalışanlarının yaşamının önemli bir kısmını adalet ile ilgili konulara ayırması ve adaleti sağlama ya da adalet koşullarının yerine getirilmesine yardımcı olmayı kendisine “iş” edinmeleriyle açıklanabilir. Adil dünya inancının kişileri yaşamlarında adil davranmaya yönelttiği, kişinin adil dünya inancı ne kadar yüksekse, kendisi de o kadar adil davranma zorunluluğu hissettiği

bulguları mevcuttur (Dalbert, 1999; Otto, Glaser ve Dalbert, 2009). Kişiler adil dünya inancı daha yüksek olduğu için bu alana yönelmiş ve bu inancı doğrulamak adına mesleği seçmiş olabilirler. Adli alan çalışanlarının adil dünya inancı düzeyine yönelik yapılan başka çalışma bulunmadığından karşılaştırma yapılamamıştır. Bu konunun araştırılmasının önem arz ettiği düşünülmektedir.

Adli alan çalışanlarının adil dünya inancı üzerinde demografik değişkenlerin herhangi bir farklılık yaratıp yaratmadığı da araştırma konusu olmuştur. Bu anlamda yapılan analizlerde cinsiyete, yaşa, eğitim durumuna, medeni duruma, çalışılan kurum türüne, mesleğe, yargı ya da infaz sürecinde çalışmaya, aylık gelir düzeyine göre adil dünya inancı düzeyi açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu sonuçlar alan yazın ile kısmen tutarlıdır. Örneğin bazı çalışmalar cinsiyet ve yaşa göre adil dünya inancının değişebildiğini öne sürerken (Furnham ve Procter, 1989; Otto; O'Connor ve ark, 1996), fark olmadığını bildiren çalışmalar (Durm ve Stowers, 1998; akt, Furnham, 2003) da söz konusudur. Örneğin Mohr ve Luscri (1995) sosyal çalışmacıların genel popülasyona göre dünyayı daha az adil görme eğilimde olduklarını bildirmiştir.

Yanı sıra çalışma süresine göre katılımcıların adil dünya inancı düzeyi farklılaşmaktadır. 0-5 yıl arası süreli çalışan adli alan çalışanlarının adil dünya inancı düzeyi 6-10 yıl süredir çalışanlara göre daha yüksektir (Tablo 14). Araştırmalar demografik faktörlerden öte, kişinin adaletsizliği doğrudan yaşamamasının adil dünya inancı ile daha yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Furnham ve Procter, 1989). Buradan hareketle adli alanda çalışanların çalışma süresi arttıkça adaletle ilgili daha fazla konuya şahit oldukları, karar vermek, savunmak ya da iyileştirme sorun çözme konusunda yönlendirmek durumunda oldukları vaka sayısının da arttığı, dolayısıyla adaletsizliği doğrudan yaşamasa da bunu yaşayanlarla çalışmalarının da ikincil olarak adil dünya inancında azalmaya neden olabileceği düşünülmektedir. Ünlü-Çeber (2016) avukatlarla yaptığı çalışmasında 5 yıldan az çalışanların, 5 yıldan fazla çalışanlara göre

adil dünya inancının daha yüksek olacağı hipotezini test etmiş ancak anlamlı bir sonuç olmadığını bildirmiştir. Bu çalışmada aksi bir bulgu söz konusudur. Adaletle ilgili konularla uğraşmanın, kendisi doğrudan yaşamasa bile, kişilerin adil dünya inancında azalmaya neden olabileceği düşünülmektedir.

Kişilere işleriyle ilgili ayrıca sorulan sorulara verilen yanıtlar da incelenmiştir. Buna göre kişilerin işyerinde çalışanları yeterli görüp görmemesine, mesleği tercih etme nedenine, hayatlarını ve işlerini zorlayan yaşam olaylarına göre adil dünya inancı düzeyi değişmemektedir. Ancak “tekrar seçme şansı olsam aynı mesleği tercih ederim” diyenlerin adil dünya inancı düzeyi tercih etmeyeceğini söyleyenlere göre daha yüksektir (Tablo 16). Benzer biçimde iş ile ilgili gelecekte beklenenleri sorulduğunda, gelecekte iş birliğine dayalı uyumlu bir ortamda çalışmak isteyenlerin adil dünya inancı düzeyi kendine uygun farklı bir işte çalışmak isteyenlere göre daha yüksek bulunmuştur (Tablo 19). Bu anlamda adil dünya inancı yüksek kişilerin adaletle ilgili konular üzerine çalışma konusunda daha istekli olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca adil dünya inancının kişinin sorunlarla baş etme becerisini arttırdığı ve iş yerindeki farklı durumlarda kişinin iyi oluş halini güçlendiren ve uyum sağlamasını sağlayan, tükenmişliğini azaltan kişisel bir güç olabileceği bildirilmiştir (Cubela, Adoric ve Kvartuc, 2007; Dalbert, 2007; Otto ve Schmidt, 2007). Bu bağlamda adil dünya inancı düşük kişilerin kendilerini zorlayan mesleki ve işe yönelik sorunlarla başa çıkmakta zorlanabilecekleri ve farklı bir işte çalışmayı isteyebilecekleri düşünülmektedir.

Katılımcılara ayrıca alkol ve sigara kullanıp kullanmadıkları da sorulmuştur. Sigara kullanan ve kullanmayanlar arasında anlamlı bir fark bulunmazken, alkol kullananların adil dünya inancı düzeyi kullanmayanlara göre daha düşük bulunmuştur (Tablo 18). Her gün onlarca mağduriyetle, adaletin yerine getirilmesiyle ilgili meselelerle uğraşan adli alan çalışanlarının başkalarının hayatlarının ruhsal yükünü üstlerine aldıkları düşünülmektedir. Kişilerin bir bakıma ikincil travma yaşadıkları ve bunun ruhsal ve olarak kendilerini etkilediği

düşünülmektedir. Adil dünya inancının kişinin strese karşı bir tampon görevi gördüğü ve amaçlarına ulaşmasını sağlayan kişisel bir güç kaynağı olduğu yönünde bulgular mevcuttur (Dalbert, 1998; Tomaka ve Blascovich, 1994). Adil dünya inancı düşük kişiler bu zorlu anlarla başa çıkmakta zorlanabilir ve alkol kullanımını başa çıkma konusunda bir araç olarak görebilirler. Ancak bu alanda araştırılma yapılmasına ihtiyaç vardır.

4. 2. Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulguların Tartışılması

Araştırmanın üçüncü sorusu “adli alan çalışanları ile sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir fark var mıdır?” yanıtlamak adına gerçekleştirilen analiz sonucunda anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir. Tükenmişliğin en çok insana yönelik hizmetlerde çalışan mesleklerde görüldüğü bilinmektedir. Adli alanda çalışan ve sağlık alanında çalışan kişiler çalıştıkları popülasyonun zorluğu, çalışma saatlerinin yoğunluğu ve iş yükünün fazlalığı, iş sonrası vakitlerde de işe yönelik sorumlulukların sürmesi gibi konulardan benzemektedirler. Adli alan ve sağlık alanı çalışanları yaptıkları iş neticesiyle hizmet verdikleri insanların yaşamlarını doğrudan etkileyebilmektedir. Sağlık çalışanları kişilerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını korumaya ve tedavi etmeye yönelik hizmetler vermekte, işleri süreklilik içermekte, mesai saati bitse de kişilerin hizmet verdikleri kişilerin hayatları üzerindeki etkileri sonlanmamaktadır. Yaptıkları iş hem bireylerin kendilerini dolayısıyla da çevresini ve toplumu etkilemektedir. Adli alan çalışanları da, ister mahkum ya da sanık ister mahkum ile çalışsın, sağlık çalışanlarına benzer şekilde bireylerin hayatlarını etkileyecek kararlar vermekte, hayatlarıyla ilgili hukuksal kararlara aracılık etmekte, suçun karşılığı olan cezanın infazında da yine insan hayatını etkileyecek işler (güvenlik, gözetim, eğitim ve iyileştirme gibi) yapmaktadır. Adli alan çalışanları için de mesai saatinin bitmesi iş sorumluluğunun bitmesi anlamına gelmemektedir. Yapılan işler ve verilen kararlar doğrudan bireyleri ve dolaylı olarak toplumu etkilemektedir. Bu anlamda iki alanda çalışanlar, topluma etkisi bakımından oldukça zorlayıcı işler yapmaktadır. İşin zorluğu, iş yükü, kontrol gibi olguların tükenmişliği etkileyen

faktörlerden olduğu bilinmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005; Cordes ve Dougherty, 1993; Leiter ve Maslach, 1999). Dolayısıyla adli alan çalışanları ve sağlık alanı çalışanları için tükenmişlik düzeylerinin benzer olması muhtemeldir.

Adli alan çalışanları için demografik özelliklerine ve işlerine yönelik kişisel değerlendirmelerini içeren sorulara verilen yanıtlara göre tükenmişlik düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığı da test edilmiştir.

Cinsiyete göre tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. Kadınların tükenmişlik düzeyi erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır (Tablo 22). Literatürde adli alanda yapılan çalışmalarda genellikle cinsiyet farklılığı olmadığına yönelik bulgular söz konusudur (örn: Aslanyürek-Zorlu, 2014; Baduroğlu, 2010; Demirkol, 2006; Lambert, Altheimer ve Hogan 2010). Ancak cinsiyet farklılığı bulunmadığını bildiren çalışmaların genellikle tek bir adli kurum ya da mesleğe yönelik olduğu, kadın erkek oranının her zaman dengeli olamadığı gözlenmiştir. Bu çalışmada ise hem yargı hem infaz sürecinde çalışanlar ve farklı meslek grupları bulunmaktadır. Çalışmada kadın ve erkek sayısı oldukça birbirine yakındır. Ayrıca mesleğe göre tükenmişlik düzeyleri de farklılaşmaktadır (Tablo 27). Schaufeli ve Greenglass, (2001) bazı mesleklerin tercih edilmesinde bile cinsiyet farklılığı olduğunu (örn; polislerin ve psikiyatristlerin daha çok erkek ve hemşire, sosyal çalışmacı ve danışmanların kadın olması gibi), bu nedenle çalışılan mesleki grubun tükenmişlik ve cinsiyet ilişkisini açıklamada etkili olabileceğini ileri sürmektedir. Bu anlamda çalışmamızda hem polise benzer biçimde güvenlik gözetim meslekleri (infaz ve koruma memurları) hem de sosyal çalışma görevlileri yakın oranda bulunmaktadır. Bu mesleklerde de kadın ve erkek yoğunluğu farklılıkları söz konusudur. Cinsiyetler arası farklılık meslekler arası farklılıklarla bir arada değerlendirilmelidir. Çalışmamızda avukatların (48 kadın, 25 erkek) tükenmişlik düzeyi infaz ve koruma memurlarına (12 kadın, 93 erkek) göre daha yüksektir. Benzer biçimde sosyal çalışma görevlilerinin (91 kadın, 41 erkek) (Psikolog, Sosyal Hizmet Uzmanı, Sosyolog, Öğretmen,

Pedagog) tükenmişlik düzeyi, infaz ve koruma memurlarına göre daha yüksektir. Carlson ve Thomas (2006) ceza infaz kurumunda çalışan danışmanların tükenmişlik düzeyinin infaz ve koruma memurlarının tükenmişlik düzeylerine göre daha yüksek olduğunu rapor etmiştir. Keinan ve Malach-Pines (2007) ise ceza infaz kurumunda tedavi-iyileştirme işi yapanların güvenlik ve yönetimde çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını bildirmiştir. Çalışmamızda da kadınların daha çok sosyal çalışma görevlisi ve avukat olarak çalışmaları, infaz ve koruma memurlarının ise yoğunlukla erkek olmaları düşünüldüğünde cinsiyetin mesleki seçimleri, mesleğin ve yapılan işin de tükenmişlik düzeyini farklılaştırdığı söylenebilir. İleri çalışmalarda bu konunun araştırılması önemli görünmektedir.

Çalışmamızda yaş değişkenine göre tükenmişlik düzeyi farklılık göstermektedir (Tablo 23). 18-25 yaş arası katılımcıların tükenmişlik düzeyi 47 yaş ve üzeri katılımcılara göre daha yüksektir. Alan yazında genç yaşta işe uyum sağlama, karşılaşılan zorluklara yönelik çözüm üretememe gibi nedenlerle tükenmişliğin daha çok yaşandığı artan yaşla birlikte tükenmişliğin azaldığı bildirilmektedir (Çimen, 2000; Lau, Yuen ve Chan, 2005; Rai, 2010). Girgin (1995) bu durumu çalışanların zamanla yeni alışkanlıklar kazanarak işe uyum sağladıklarını, uyumlanamayanların işten ayrılabilirdiğini ve kurumda kalanların uyum sağlayan yaşlı grup olacağı biçiminde yorumlamıştır. Bizim çalışmamızda da 47 yaş ve üzeri grup en düşük tükenmişlik düzeyine sahip olması bu bulgu ile tutarlı görünmektedir.

Çalışmamızda bekarların tükenmişlik düzeyi evlilere göre daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu ilgili literatürle tutarlıdır (Tablo 24) (Çimen, 2000; Maslach, Leiter ve Schaufeli, 2001; Yazgı, 2014). Bu durum sosyal destek alabilme ile açıklanabilir. Lambert, Altheimer ve Hogan (2010) tükenmişlikle aileden ve arkadaşlardan alınan sosyal desteğin tükenmişliği azalttığını bildirmiştir. Diagam, Barrera ve West (1986) ise iş yükü artıkça kişilerin aileden aldıkları sosyal desteğin tükenmişlik yaşama olasılıklarını azalttığını bildirmişlerdir. Bekar bireyler için aileden destek alamamak daha fazla tükenmişlik yaşamalarına ya da zorluklarla başa

çıkamamalarına neden olabilir. Ayrıca evlilik ve çocuk sahibi olmanın kişiye iş dışında da bir yaşamı olduğunu hatırlatması da işe yönelik tükenmişliği azaltabileceği düşünülmektedir.

Çalışmamızda eğitim durumuna göre tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık mevcuttur. En yüksek tükenmişlik düzeyi lisansüstü mezunlarında olduğu gözlenmiştir (Tablo 25). Lisansüstü mezunları, lisans mezunlarına göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. Alan yazında eğitim durumu ve tükenmişlik arasında anlamlı bir fark olmadığını bildiren çalışmalar olduğu gibi (Aslanyürek-Zorlu, 2014; Lambert, Altheimer ve Hogan, 2010; Leiter, 1991) aksi yönde bulgular sunan çalışmalar vardır. Örneğin Çığşar (2018) avukatlara çalışmasında lisans mezunlarının lisansüstü mezunlarına göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını bildirmiştir. Eğitim düzeyi arttıkça tükenmişliğin azaldığını bildiren çalışmalar kişilerin eğitimlerini sürdürdükçe kendilerini gerçekleştirmeye daha yakınlaştıklarını, daha fazla sorun çözme becerisi kazandıklarını diler getirmektedir (Basım ve Şeşen, 2005; Şeker ve Zırhloğlu, 2009). Ancak Maslach ve Jackson (1981); ise eğitim düzeyi arttıkça tükenmişliğin arttığını bildirmektedir. Bu durumu eğitim düzeyi yükseldikçe alınan sorumluluğun artışı ve iş ile ilgili kişisel beklentilerin de yüksek olacağı, dolayısıyla kişilerin daha çok tükenme yaşayacakları şeklinde yorumlamaktadır (Maslach, Leiter ve Schaufeli, 2001). Bu çalışmaya katılan adli alan çalışanlarının eğitim düzeyi arttıkça aldıkları sorumluluk da artmaktadır. Ayrıca alınan eğitim artsa da adli kurumlarda çalışanların eğitim karşılığında terfi ya da ödüllendirme imkanlarının olmayışı ya da elde ettiği bilgi ve becerileri iş yerinde uygulama fırsatı bulamaması da kişilerde engellenmişlik hissettirebilir. Kişilerin aldığı eğitimden ziyade bu eğitimle iş yerinde ne elde ettiği daha önemli görünmektedir.

Çalışmamızda adliye, ceza infaz kurumu, denetimli serbestlik müdürlüğü ve adli süreçlerin yürütüldüğü diğer kurumlarda çalışanların tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı ortaya konmuştur. İnfaz süreci ya da yargı sürecinde çalışanlar arasında da tükenmişlik düzeyi açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Sağlık çalışanları ve adli alan

çalışanları arasında da tükenmişlik düzeyi açısından anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Katılımcılar devlete ait bürokratik işlerin yürütüldüğü kurumlarda çalışmaktadır. Cherniss (1980)'e göre kişinin tükenmişlik yaşamasında iş ve işyerinin özellikleri oldukça önemli bir yere sahiptir. Çalışanın profesyonel yeterlilik ya da işe yönelik psikolojik başarısı gibi içsel taleplerinin, kişinin işi üzerinde kendi kontrolünün olmadığı ve belirsizliğin hakim olduğu bürokratik ortamlarda daha çok engellendiğini belirtir. Kamu kuruluşları bürokratik yapısı nedeniyle çalışanlarına işleri üzerinde çok az kontrol imkanı verir. Kişilerin yapacakları kanunlar ya da yönetmeliklerle düzenlenmiştir. Ancak sorunlarla karşılaşıldığında kanunlar çözüm konusunda çalışandan ziyade yöneticiye sorumluluk ve yetki verir. Bu anlamda bu kuruluşlarda çalışanlar kendi yeterliliklerini ve becerilerini kullanamama, işlerini kontrol edememe, kendi sorunlarının çözümü konusunda dahi söz sahibi olamama gibi nedenlerle daha çok tükenmişlik yaşayabilir.

Çalışanların çalışma sürelerine göre tükenmişlik düzeyleri farklılaşmamaktadır. Bu bulgu bazı çalışma bulgularıyla tutarlıdır (Baduroğlu, 2010; Sünter ve ark, 2006). Ancak alan yazında çalışma süresi arttıkça tükenmişliğin de arttığını bildiren çalışmalar da bulunmaktadır (Ok, 2002; Rai, 2010; Swider ve Zimmerman, 2010).

Çalışanlara adli alanı tercih etme nedenleri sorulmuş, garantili bir işe sahip olma nedeniyle tercih edenlerin tükenmişlik düzeyi, merak ve mesleki ilgi nedeniyle tercih edenler ile bir neden belirtmeyenlere göre daha yüksek bulunmuştur (Tablo 29). Bu çalışma alanı isteyerek tercih edenlerin, zorunluluklar nedeniyle tercih edenlere göre daha az tükenmişlik yaşadığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu literatürle uyumludur (Aktuğ ve ark, 2006; Girgin, 1995; Sayıl ve ark, 1997; Şeker ve Zırhlioğlu, 2009). Benzer biçimde tekrar mesleği tercih etme şansı olsa aynı mesleği tercih etmeyeceğini bildirenlerin, tekrar aynı mesleği seçeceğini söyleyenlere göre tükenmişlik düzeyi daha yüksektir. Kişiler mesleki ilgi, merak ya da prestij nedeniyle tercih ettikleri işlere yönelik daha motive çalışmakta, zorluklarla başa çıkma konusunda daha istekli

davranmaktadırlar. Mesleği garantili bir işi olması nedeniyle tercih edenlerin yaşadıkları tükenmişlik etkisiyle tekrar şansları olsa farklı bir mesleği tercih etmeyi isteyebilecekleri düşünülmektedir. Yapılan çapraz karşılaştırma tablosunda mesleği garantili bir iş bulma nedeniyle tercih edenlerin % 61.5'inin "tekrar meslek seçimi şansınız olsa aynı mesleği seçer misiniz? Sorusuna "hayır" yanıtını verdiği görülmüştür. Ancak bu durumun kanıtlanması için daha ileri araştırmalar gerekmektedir.

Katılımcılara ayrıca alkol ve sigara kullanıp kullanmadıkları da sorulmuştur. Sigara kullanan ve kullanmayanlar arasında anlamlı bir fark bulunmazken, alkol kullananların tükenmişlik düzeyi kullanmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur (Tablo 33). Alan yazında tükenmişlik ile post travmatik stres bozukluğu, alkol ve madde kullanımının ilişkili olduğu (Moss ve ark, 2016), kişilerin tükenmişlikle başa çıkmak için alkol, kafein ve sigara kullanma, uyku ve sakinleştirici ilaç kullanımına başvurma gibi yöntemleri tercih edebildikleri bildirilmektedir (Aydoğan, 2008). Alkol kullanımı ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin yönü yani tükenmişlikle başa çıkmak için mi alkol kullanıldığı yoksa alkol kullananların tükenmişlik düzeylerinin mi arttığı konusu açıklığa kavuşturulmaya ihtiyaç duymaktadır.

Katılımcıların hayatlarını zorlayan yaşam olaylarına ya da iş ve meslekleriyle ilgili kendilerini zorlayan konulara göre tükenmişlik düzeyleri farklılaşmamaktadır. Ancak katılımcıların iş ve meslekten gelecekte beklentilerine göre tükenmişlik düzeyleri farklılaşmaktadır. Kendine uygun farklı bir işte çalışmayı isteyenlerin tükenmişlik düzeyi en yüksektir (Tablo 35). Farklı bir işte çalışmak isteyenler iş birliğine dayalı bir ortamda çalışmak, işini yaparken daha güvende hissetmek ve ücret ve yükselme imkanlarının daha iyi hale gelmesi beklentilerinde olanlara göre daha çok tükenmişlik yaşamaktadır. Bu bulgu literatürle tutarlıdır. Tükenmişlik yaşayan kişilerin karşılaştığı sonuçlardan biri de işten ayrılma isteği ya da istifa etmedir (Kaçmaz, 2005; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Sayıl ve ark, 1997). Çalışmamızda da tükenmişlik düzeyi en yüksek olanlar kendilerine uygun başka bir işte çalışmak isteyenlerdir. Bu durumun kişilerin

tükenmişlikle başa çıkma konusunda yetersiz kalmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu kişilerin bireysel nedenlerle mi örgütsel nedenlerle mi bu istekte bulunduğunu öğrenmek kişilerin tükenmişlik yaşamalarını önleme ya da belirtilerini azaltma konusundaki çalışmaların düzenlenmesinde önemli görünmektedir. Tükenmişlik yaşayan bireyler işten ayrılmadıklarında iş doyumunu ve performansında azalma, iş yerine duyulan güvende ve bağlılıkta zayıflama, daha çok mola verme, işi tamamlama süresinde uzama, iş arkadaşları ve hizmet verilenlerle tartışma, olumsuz ortam ve tutum nedeniyle diğerlerinin de performansını olumsuz etkileme, dikkatsizlik nedeniyle hizmet verilen kişi ya da iş arkadaşlarının yaralanmasına ya da zarar görmesine neden olma gibi örgütsel sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

4.3. İş Doyumuna Yönelik Bulguların Tartışılması

Araştırmanın dördüncü sorusu “adli alan çalışanları ile sağlık çalışanlarının iş doyumunu düzeyi arasında anlamlı bir fark var mıdır?” yanıtlamak adına yapılan analiz sonucu anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Adli alanda çalışanların iş doyumunu düzeyi sağlık çalışanlarına göre daha yüksek bulunmuştur (Tablo 37). Alan yazında daha çok kamu ve özel sektör karşılaştırması yapıldığı gözlenmiştir. Az sayıda çalışmada ise farklı bulgular söz konusudur. Örneğin, Avcı (2013)’nın çalışmasında Belediye ve Sağlık Bakanlığı çalışanlarının iş doyumunu düzeyinin Adalet Bakanlığı çalışanlarından daha yüksek olduğu rapor edilmiştir. Senter ve arkadaşları (2006) ise ceza infaz kurumlarında çalışan ve ruh sağlığı hastanesinde çalışan psikologların danışmanlık merkezinde çalışanlara göre daha düşük düzeyde iş doyumunu yaşadığını raporlamıştır.

İş doyumunu düzeylerindeki anlamlı farklılığı anlamak ve açıklamak için çalışmamızdaki mesleki farklılıkların iş doyumunu üzerindeki etkisine bakmak gerektiği düşünülmektedir. Çalışmamızda avukat ve yargı görevlilerinin (hakim ve savcı) iş doyumunu adli alanda çalışan diğer meslek gruplarına (infaz ve koruma memuru, sosyal çalışma görevlisi, idari işler memurları ve adli

sağlık çalışanları) göre daha yüksek bulunmuştur (Tablo 40). Sağlık çalışanlarının iş doyumu ortalaması (Ort= 88.03 ss= 18.84) ise avukat ve yargılama görevlisi dışındaki meslek gruplarının iş doyumu ortalamalarına (Ort= 91.03 ss= 18.75) benzer görünmekte, avukat, hakim ve savcılar dahil edilmeden adli alan ve sağlık alanı çalışanlarının iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamaktadır ($t_{359} = 1.15; p = .25$). Çalışma ortamının fiziki koşulları, iş saatleri, güvenlik gibi çalışma koşulları iş doyumu açısından önemli faktörlerdir. Yanı sıra kişinin işi hakkında toplumun ve kendi alt kültürünün düşünceleri, işin kişiye sunduğu öğrenme fırsatları, çekiciliği iş doyumunu etkilemektedir. İşin zorluk derecesi (işin zorluğu ve başarılığında kişinin çevresi tarafından bu başarının fark edilmesi) ve kişinin başarısını çevresine gösterebilmesi önemli iş doyumu faktörlerinden görülmektedir (Demirkol, 2006; Çağan, 2014; Sevimli ve İşcan, 2005). Ayrıca aylık kazanç arttıkça elde edilen gelir arttıkça iş doyumunun da artacağı yönündedir (Bilgiç, 1998; Groot ve Maassen van den Brink, 1999; Eğinli, 2009; Lu, Barriball, Zhang ve While, 2012). Avukatlar ile hakim ve savcılar, diğer adli alan çalışanlarına göre daha işin özellikleri, çalışma ortamı ve saatleri gibi çalışma koşulları açısından daha esnek koşullarda çalışmaktadırlar. Ayrıca hakim ve savcıların mesleki prestijlerinin oldukça yüksek olduğu, avukatlarında toplumda kabul gören bir meslek grubu olduğu bilinmektedir. Aylık gelir konusunda ise hem diğer adli alan çalışanlarından hem de sağlık çalışanlarından daha fazla kazandıkları ortaya konmuştur. Bu anlamda avukat, hakim ve savcıların iş koşullarının daha esnek, aylık gelirlerinin ve mesleki prestijlerinin daha yüksek olması gibi nedenlerle diğer adli alan çalışanlarına ve sağlık çalışanlarına göre daha fazla iş doyumunu hissetmeleri olası görünmektedir.

Adli alan çalışanlarının iş doyumu düzeylerinin demografik özelliklere göre değişip değişmediği de araştırılmıştır. Cinsiyete göre iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı gözlenmiştir. Alanda cinsiyete ilişkin yapılan bazı çalışmalar, koşullar eşit olduğunda, cinsiyetler arası anlamlı bir fark bulunmadığını ortaya koymaktadır (Yelboğa,

2007). Bazı çalışmalar ise erkeklerin daha fazla iş doyumunu hissettiklerini bildirmekte, bu durumu kadınların aynı iş için erkeklere kıyasla daha düşük ücret almaları, aynı ödülleri kazanmak için daha ağır çalışmaları gerektiğini hissetmeleri, kendini geliştirme olanaklarının ve iş güvencesinin azlığı gibi nedenlerle daha az iş doyumunu hissettikleri biçiminde açıklamaktadırlar (Bilgiç, 1998; Çarıkçı ve Oksay, 2004; Çimen, 2000). Bu araştırmaya katılan kadın ve erkeklerin benzer ücret ve çalışma koşullarında çalışması nedeniyle iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı düşünülmektedir.

Analizler sonucunda yaşa ve çalışma süresine göre iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu bulgu bazı çalışmalarla tutarlılık göstermektedir (Aslan-Açan, 2016; Avcı, 2013; Çimen ve ark, 2011; Proctor ve Steadman, 2003). Ancak bu konuda literatürle farklı bulgular söz konusudur. Yaş ve iş doyumunu ilişkisine yönelik bazı çalışmalar iş doyumunun yaşla birlikte arttığını (Çimen ve Şahin, 2000; Oshagbemi, 2003; Polat, 2008), bazı çalışmalar ise yaş ile iş doyumunu arasında ters U şeklinde bir ilişki olduğunu, 40-50li yaşlara kadar doyumun arttığını ancak sonra azaldığını bildirmektedir (Luthans ve Thomas, 1989; Saner ve Eyüpoğlu, 2012). Çalışma süresi ile ilgili olarak da iş doyumunun çalışma süresine göre değişmediğini bildiren çalışmalar olduğu gibi (örn; Acar-Arasan, 2010; Proctor ve Steadman, 2003) kişilerin çalışma sürelerinin başında daha çok doyum aldığı, 5 yıldan sonra azalmaya başladığı ve 10 yıl ve üzeri çalışanların iş doyumunun daha yüksek olduğunu bildiren çalışmalar da vardır (Okpara, 2006; Oshagbemi, 2000; Sezgin ve Yıldızhan, 2013; Yelboğa, 2007). Bu çalışmada çoğunlukla 18-32 yaş grubunda olan ve çalışma süresi 10 yıldan az olan katılımcı sayısı yoğunluktadır. Katılımcıların benzer yaşta olmaları ve benzer çalışma süreleri kadar çalışmış olmaları iş doyumunu düzeylerinin de benzer olmasına neden olmuş olabilir. Ayrıca kişilerin çalışma sürelerine göre tükenmişlik düzeylerinin de farklılaşmadığı bulgusundan yola çıkarak adli alan çalışanlarının çalışma ortamı, iş yükü, çalışma koşulları gibi faktörlere yönelik benzer düzeyde tükenmişlik ve iş doyumunu hissedebileceği düşünülmektedir.

Çalışmamızda literatürle uyumlu olarak medeni duruma göre iş doyumu puanlarının anlamlı bir fark ortaya koymadığı bulunmuştur (Bilgiç, 1998; Çağan, 2014; Groot ve Maassen Van den Brink, 1999; Koustelios, 2001).

Katılımcıların eğitim durumuna göre iş doyumu düzeyleri değişmektedir. Lisansüstü mezunların iş doyumu puanlarının lisans mezunlarına göre daha düşük olduğu gözlenmiştir (Tablo 38). Bu konuda yapılan çalışmalarda alınan eğitimin işin gerektirdiği eğitim ile ilişkisinin daha önemli olduğu da vurgulanmakta, kişinin eğitim düzeyi işin gerektirdiği eğitim bilgi ve düzeyinden yüksek olduğunda kişilerin iş doyumunun azaldığı bildirilmektedir (Burriss, 1983; akt: Yelboğa, 2007). Eğitim düzeyi farklılığının en çok infaz ve koruma memurlarında görüldüğü çalışan gözlemi olarak sunulmaktadır. İnfaz ve koruma memuru olanlar arasında lise, ön-lisans, lisans ve lisansüstü mezunları olabilmekte iken diğer adli alan çalışanlarının genellikle lisans mezunu olması bir gerekliliktir. Özellikle farklı bir lisans eğitimi bulunan (öğretmenlik, muhasebe, mühendislik vb) ancak iş bulamadığı ya da devlet kurumlarına atabilmek için infaz ve koruma memuru olmayı tercih edenlerin işlerine yönelik daha az olumlu duygular içinde olduğu araştırmacı gözlemidir. Özellikle eğitim düzeyi yükseldikçe adli alan çalışanları bu işin kendi eğitim ve bilgi düzeyinden daha az gereklilikleri olduğunu düşünebilir ve kendi bilgi ve becerilerini kullanamadıkları bir işte çalıştıkları için doyum alamayabilirler. Mesleki açıdan değerlendirildiğinde adli alan çalışanları arasında en düşük iş doyumu sosyal çalışma görevlileri ve adli sağlık çalışanları arasında görülmektedir. Bu kişiler mahkum, mağdur ya da sanık ile yüz yüze çalışan ve onların yaşadığı fiziksel ve ruhsal zorlanmaların tedavi ve iyileştirmesi çalışanlardır. Bu grubun en yüksek tükenmişlik ortalamalarına sahip oldukları göz önünde bulundurulduğunda iş doyumunun en düşük olması da literatürle uyumlu görünmektedir.

Araştırmada yargı sürecinde çalışanların, infaz sürecinde çalışanlara göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 42). Çalışılan kuruma göre ise en düşük

iş doyumu ortalaması ceza infaz kurumunda ve sonra denetimli serbestlik müdürlüğünde çalışanlarda olduğu gözlenmiştir. En yüksek iş doyumu ise adli süreçlerin yürütüldüğü diğer kurumlarda (özel şirket, kendi ofisi işyeri, üniversite, emniyet müdürlüğü, adli tıp kurumu) çalışanlarda olduğu gözlenmiştir (Tablo 43). Ceza infaz kurumları ve denetimli serbestlik müdürlükleri infaz sürecinin yürütüldüğü ve mahkumla en çok yüz yüze olunan kurumlardır. Yapılan bazı çalışmalar mahkumla yüz yüze geçirilen zaman ve mahkumlara yönelik algıların kişilerin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebileceğini ortaya koymuştur (Long, Shouksmith, Voges, ve Roache, 1986; Cheeseman, Kim, Lambert ve Hogan, 2011). Yapılan iş neticesiyle infaz sürecinde çalışan kişilerin yargı sürecinde çalışanlara, ceza infaz kurumlarında ve denetimli serbestlik müdürlüklerinde çalışanların adli süreçlerin yürütüldüğü diğer kurumlarda çalışanlara oranla mahkumla daha fazla çalışma durumunda olduğu göz önünde bulundurulduğunda iş doyumlarında azalmanın mahkumla geçirilen sürenin fazlalığı ve işin ruhsal yükü ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Yanı sıra aylık elde edilen gelir kurumlar, dolayısıyla infaz ve yargı sürecinde çalışanlar için de farklılık göstermektedir. İş doyumu ile ilgili yapılan çalışmalar genellikle elde edilen gelir arttıkça iş doyumunun da artacağı yönündedir (Bilgiç, 1998; Groot ve Maassen van den Brink, 1999; Eğinli, 2009; Lu, Barriball, Zhang ve While, 2012, Çağan, 2014). Çalışmamızda 4000 TL üstü aylık geliri olanların iş doyumu 4000 TL altı aylık geliri olanlara göre daha yüksek bulunmuştur (Tablo 45). Yargı çalışanlarının % 42.63 'ü 4000 TL ve üstü gelir elde ederken infaz çalışanları için bu oran % 9.64'tür. bu bağlamda kurumlar arası ve yargı ile infaz sürecinde çalışanlar arasında görülen iş doyumu düzeyi farklılıkları hem çalışanların aylık elde ettiği kazancın farklılığı hem de yapılan işin ve mahkumla geçirilen sürenin farklılığı ile açıklanabilir. Bu konuda ileriki çalışmaların aydınlatıcı olması beklenmektedir.

Katılımcıların alanı tercih etme nedenine göre iş doyumu düzeyleri farklılaşmaktadır. Merak, ilgi ya da mesleki prestij nedeniyle alanı tercih edenlerin iş doyumu düzeyi, garantili bir işe

sahip olma nedeniyle tercih edenlere göre daha yüksek bulunmuştur (Tablo 46). Bu bulgu genel bulgularıyla tutarlıdır. Kişilerin merak ilgi gibi kendi istekleri doğrultusunda hareket ederek seçtikleri işlerde iş doyumunu yüksek bulunurken işi aile baskısı ya da ücret gibi dışsal motivasyonla tercih edenlerin iş doyumunda azalma görülmektedir (Baycan, 1985; Crossley ve Highhouse, 2004; Kaplan-Güler, 2016).

İş yerinde çalışanların sayısını yeterli bulmayanların iş doyumunu düzeyi, çalışan sayısını yeterli bulan ya da kısmen yeterli bulanlara göre anlamlı düzeyde düşük çıkmıştır (Tablo 48). Kişinin yaptığı işin niteliği, örgütteki rolü, iş yükü gibi faktörlerin iş ve yaşam doyumunu etkilediği bilinmektedir (Diener, 1984) Buradan hareketle hizmet verdikleri birimde çalışanların sayısını yeterli bulmayan kişilerin iş yükü ve kendi rolleri gibi çalışma koşulları ile ilgili zorluklar yaşadıkları ve bu durumun iş doyumunda azalmaya neden olduğu düşünülmektedir. Benzer biçimde “tekrar meslek seçimi yapabilecek olsanız şimdiki mesleğinizi tercih eder miydiniz?” sorusuna “evet” diyenlerin iş doyumunu düzeyi “hayır” diyenlere ve “aynı mesleği ancak farklı bir kuruluşu tercih ederdim” diyenlere göre daha yüksektir (Tablo 50). Bu durum özellikle yapılan meslekten öte mesleğin yapıldığı çalışma koşullarının ve ortamının önemli görüldüğünü düşündürmektedir. Bu yönde bulgular sunan çalışmalar mevcuttur. Örneğin Aslan-Açan (2018) belediyede ve sağlık bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının adalet bakanlığında çalışanlara göre daha fazla iş doyumunu bildirdiğini raporlamıştır. Yine Senter ve ark (2006) ceza infaz kurumlarında çalışan ve ruh sağlığı hastanesinde çalışan psikologların danışmanlık merkezinde çalışanlara göre daha düşük düzeyde iş doyumunu yaşadığını bildirmiştir.

Katılımcıların sigara ve alkol kullanımlarına göre iş doyumunu düzeyleri arasında bir farklılık gözlenmemiştir. Kişilerin alkol ve sigara kullanımının daha çok iş yerinde yaşadıkları tükenmişlikle ilişkili olabileceği düşünülmektedir. İş doyumunu çalışmalarında bu sigara ve alkol kullanımına ilişkin bir veriye rastlanmamıştır.

Kişilerin hayatlarını en çok etkileyen yaşam olayına (sağlık, aile sorunları vb) göre iş doyumunu düzeyi farklılaşmamaktadır. Bu sorunların yaşam doyumunu ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların iş ve meslekleriyle ilgili en çok zorlayan konulara göre iş doyumunu düzeyi değişmektedir. İdarenin işe bakış açısı ve yaptırım süreçleriyle ilgili sorun yaşayanların iş doyumunu düzeyi diğerlerine göre en düşük olarak bulunmuştur. İşin yapısı ve zorluk derecesi ile ilgili zorluk yaşayanlar ise diğerlerine göre en yüksek iş doyumunu ortalamasına sahiptir (Tablo 52). Buradan hareketle adli alan çalışanları için işin zorluğundan daha çok idarenin çalışanlara karşı tutumu, onları ilgilendiren konulara çalışanları dahil edip etmeyişi, çalışanlara yönelik eşit davranıp davranmadığı iş doyumunu ile ilgili görünmektedir. Alan yazında da bu durumla tutarlı olarak yöneticinin çalışanlarına karşı eşit yaklaşımı, tutumları, samimiyeti, çalışanların yöneticiye olan güveni gibi faktörlerin iş doyumunu arttırdığı bildirilmiştir (Carrell ve Elbert, 1974; akt: Çağan, 2014; Koç ve Yazıcıoğlu, 2011).

Katılımcılara sorulan “iş ve mesleğinizle ilgili gelecekte beklediğiniz nedir” sorusunun yanıtlarına göre de iş doyumunu düzeyinin farklılaştığı görülmüştür. Gelecekte işini yaparken daha güvende hissetmek isteyenlerin iş doyumunu diğerlerine göre en yüksek düzeydedir. Kendine uygun farklı bir işte çalışmak isteyenlerin iş doyumunu ise en düşüktür (Tablo 54). Bu bulgu ilgili literatürle tutarlıdır. Kişiler işlerinde doyum alamadıklarına işten ayrılırlar ya da bu işten ayrılma niyeti taşıyarak bir süre daha çalışmaya devam ederler (Aziri, 2011; Baycan, 1985;; Emiroğlu, Akova ve Tanrıverdi, 2015). Ayrıca İşini yaparken daha güvende hissetmek isteyenlerin çalışma koşullarıyla ilgili sorun yaşadığı ancak işlerinden aldıkları doyumda bir azalmaya yol açmadığı düşünülmektedir. Burada örgüte bağlılık kavramı akla gelmektedir. İş doyumunu yüksek bireylerde örgüte/kuruma bağlılık daha fazla görülmektedir (Aziri, 2011; Otto, Glaser ve Dalbert, 2009). İleriki çalışmalarda örgüte bağlılık kavramının çalışılmasının iş doyumunu araştırmaları açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

4.4. Yaşam Doyumuna Yönelik Bulguların Tartışılması

Araştırmada adli alan ve sağlık alanı çalışanlarının yaşam doyumu düzeyleri arasında bir farklılık olup olmadığı değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda adli alan (Ort = 20.25, ss = 6.52) ve sağlık çalışanlarının (Ort = 20.29, ss = 5.29) yaşam doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. Benzer biçimde adli alan çalışanların çalıştıkları kurum türüne, mesleğe ve yargı ya da infaz sürecinde çalışmaya göre yaşam doyumu düzeylerinin farklılaşmadığı gözlenmektedir. Yaşam doyumuna ilişkin yapılan çalışmalar çoğunlukla yaş, cinsiyet, kişilik özellikleri bireysel özelliklerin ve sosyal desteğin yaşam doyumu üzerinde daha etkili olduğunu öne sürmektedir (Onyishi, Okongwu ve Ugwu, 2012; Wilson, 1967; Zhan, 1992). Kişilerin çalıştıkları kurumun ya da mesleğin değil bir kişinin çalışıp çalışmamasının yaşam doyumu açısından daha belirleyici olduğunu bildiren çalışmalar söz konusudur (Frey ve Stutzer, 2002; Haller ve Hadler, 2006). Bu nedenle guruplar arasındaki farklılığı anlamak adına çalışma koşullarından daha çok bireysel özelliklerin araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada cinsiyete göre yaşam doyumu düzeyinin farklılaştığı anlaşılmaktadır. Kadınların yaşam doyumu düzeyi erkeklere göre daha yüksektir (Tablo 56). Yurtdışı çalışmaları cinsiyetler arası çoğunlukla yaşam doyumu açısından farklılaşma olmadığını bildirirken (Fugl-Meyer, Kelin ve Fugl-Meyer, 2002; Haring, Stock ve Okun, 1984; Lambert ve ark, 2009) ülkemizde yapılan bazı çalışmalar kadınların erkeklere göre daha fazla yaşam doyumu hissettiklerini bildirmektedir (Eken, 2018; Gümüş, 2006; Selim, 2008; Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001). Cinsiyetler arası farklılık olduğunu bildiren çalışmalarda farklılığın yalnızca cinsiyetten değil meslek, sosyoekonomik statü ve gelir düzeyi gibi değişkenlerden etkilenebileceği tartışılmaktadır (Myers ve Diener, 1995; Fugl-Meyer, Kelin ve Fugl-Meyer, 2002). Avcı (2013) çalışmasında meslekler açısından psikologlar ve akademisyenlerin işçilere göre yaşam doyumununun daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Araştırmamızda sosyal çalışma görevlilerinin

ve avukatların çoğunlukla kadın olduğu görülmektedir. Kişilerin haklarını savunma, iyileştirme ve rehabilite odaklı mesleği olanların bu olumlu yaklaşımla kendi hayatlarını da daha olumlu değerlendirme eğiliminde olabileceği düşünülmektedir. Mesleğin yaşam doyumu açısından cinsiyetler arası farklılığı açıklayabileceği düşünülmektedir. Sonraki çalışmalarda bu durumun değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

Yaşa göre yaşam doyumu düzeyinin farklılaşması diğer bir araştırma bulgusudur. 26-32 yaş aralığındaki çalışanların yaşam doyumu, 33-39 yaş aralığında bulunanlara göre daha yüksektir. 40lı yaşlardan itibaren yaşam doyumunun arttığı gözlenmiştir (Tablo 58). Benzer bulgu Gümüş (2006)'ün çalışmasında da sunulmuştur. Araştırmacı yaşam doyumunun 20-30'lu yaşlardan 31-40 yaşa doğru düştüğünü, 41 yaştan itibaren yaşam doyumunun artma eğilimi gösterdiğini bildirmektedir. Araştırmacılar yaşın doğrudan yaşam doyumu üzerinde bir veri sunamadığını maddi durum, aile yaşantısı, iş yaşantısı ve sağlık durumu gibi faktörlerin yaşla birlikte yaşam doyumunu etkileyebileceğini bildirmektedir (Easterlin, 2006; Myers ve Diener, 1995). Günümüzde 30'lu yaşlarına gelene kadar insanların eğitimini sürdürdükleri, kendi ailelerini kurmadıkları yaşamlarına ilişkin yalnızca kendi sorumluluklarını taşıdıkları gözlenmektedir. Ancak 30lu yaşlardan itibaren kişi hem mesleki kariyerini sorgular hem de birey yaşantısından çoğunlukla aile yaşantısına bu yaşlarda geçilir. Gelecek planları yaparken yaşamının şu anki durumunu da sıkça sorgular. Bu bağlamda kişilerin yaşam doyumlarının bu yaşta azaldığı, bu sorunları çözdükçe ve yeni koşullara uyumlandıkça yaşam doyumunun da arttığı düşünülmektedir.

Çalışmamızda evli bireylerin yaşam doyumu bekar bireylere göre daha yüksek bulunmuştur (Tablo 59). Alan yazında bu yönde çalışma bulguları mevcuttur (Haller ve Hadler, 2006; Selim, 2008). Evli bireylerin özellikle sosyal destek anlamında kişilere yaşam doyumu açısından avantaj sağladığı düşünülmektedir. Aileden arkadaşlardan ve kendileri için diğerlerinden alınan sosyal desteğin kişilerin zorlu yaşam olayları başa çıkmasında yardımcı olarak yaşam

doyumunu arttırdığı bildirilmektedir (Malinauskas, 2010; Onyishi, Okongwu ve Ugwu, 2012; Young, 2006).

Alan yazında bulunan çalışmalarla tutarlı olarak (Diener ve Diener, 1995; Eken, 2018; Gümüş, 2006; Selim, 2008; Vara, 1999). Aylık geliri 4000 TL üzerinde olanların, 4000 TL altında olanlara göre yaşam doyumu yüksek olarak bulunmuştur (Tablo 60). Yaşam doyumu ve kazanç arasındaki ilişkinin ülkenin koşullarıyla da ilişkili olduğunu, zengin ve gelişmiş ülkelerde kişilerin yaşam doyumlarının gelirden daha çok kendilerini gerçekleştirme konusundaki gelişimlerinden etkilendiğini bildiren çalışmalar vardır (Diener ve Diener, 1995; Selim, 2008). Daha az zengin ülkelerde bulunanlar çoğunlukla temel ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanmakta ve elde edilen gelir bu koşulları yerine getirmede önem arz etmektedir. Ülkemizin ekonomik koşulları düşünüldüğünde çalışanlar için aylık elde edilen gelirin yaşam doyumu üzerinde farklılık yaratması anlamlıdır.

Çalışmamızda eğitim durumuna göre yaşam doyumunun değişmediği ortaya konmuştur. Araştırma bulguları eğitim durumunun doğrudan yaşam doyumu üzerinde bir farklılık yaratmadığını (Hayo ve Seifert, 2003; Inglehart ve Rabier, 1986; Vara, 1999, Selim, 2008) ortaya koymaktadır. Eğitim durumu yükseldikçe yaşam doyumunun arttığını öne süren çalışma bulgularını ise Campell (1981) şu şekilde açıklar; artan eğitim düzeyi kişinin yeterliliklerini de arttırır ve yaşamdaki alternatiflerini çoğaltır, böylece kişi doyum sağlayacak yeni kaynaklar bularak yaşam doyumunu arttırır (akt: Diener, 1984).

Bu çalışmada kişilerin çalışma süresine ve hizmet verdikleri bölümde çalışan sayısını yeterli görüp görmeye göre yaşam doyumunun farklılaşmadığı anlaşılmıştır. Alan yazında yapılan çalışmalar kişinin çalışma süresinden daha çok yaptığı işin niteliği, elde ettiği, gelir, yükselme imkanları (Diener, 1984), mesleki bağlılık ve örgüt bağlılığı (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007) gibi işle ilgili faktörlerin daha etkili olduğu bildirilmektedir. Dolayısıyla kişilerin çalışma süresi ya da o işi kaç kişiyle birlikte yaptığından öte o işle ilgili elde ettiği fiziksel (aylık gelirden

artma, terfi vb) ve bilişsel (örgüte bağlılık, yönetime güven vb) faktörlerin yaşam doyumunu daha çok etkileyebileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların alanı tercih etme nedenlerine göre yaşam doyumunu düzeyi farklılaşmaktadır. Merak, ilgi, yetenek ve mesleki prestij nedeniyle alanı tercih edenlerin yaşam doyumları garantili bir iş sahibi olmak için tercih edenlere göre daha yüksek bulunmuştur (Tablo 61). Benzer bulgu iş doyumunu açısından da ortaya konmuştur. Freud'a göre kişinin psikolojik olarak iyi oluşunun kanıtı sevebilme ve çalışabilme becerisidir. İnsanların iş ve partner seçimi, kim oldukları hakkında önemli bulgular sunmakta ve kişinin yaşamında oldukça önemli bir yer tutmaktadır (akt; Pines ve Nunes, 2003). Kişiler zamanlarının büyük bir kısmını geçirecekleri iş ve meslekleri kendi istek, ilgi ve beklentileri doğrultusunda tercih ettiklerinde iş doyumları artacak, dolayısıyla da yaşamlarından alacakları doyum da artacaktır. İş yaşamı, bireyin yaşam alanları içerisinde önemli bir boyutu temsil etmekte, kişinin işle ilgili temel ihtiyaçlarının doyurulması yaşamına ilişkin yeterlik, özerklik gibi birçok ihtiyacı doyurmasını da beraberinde getirecektir (Doğan ve Eryılmaz, 2012).

Katılımcıların “tekrar meslek seçimi yapabilecek olsanız şimdiki mesleğinizi tercih eder miydiniz?” sorusuna verdikleri yanıtlara göre de yaşam doyumunu düzeyleri farklılaşmaktadır. Soruya hayır yanıtı verenlerin yaşam doyumunu, evet diyenlere ve aynı mesleği ancak farklı kuruluşu tercih ederdim yanıtını verenlere göre daha düşüktür (Tablo 63). Yani katılımcıların hem iş hem de mesleklerine ilişkin olumsuz düşünceleri söz konusudur. Araştırma bulguları işini değiştirmek ya da işten ayrılmak isteyenlerin yaşam doyumununun değiştirmek istemeyenlere göre daha düşük olduğunu bildirmektedir (Acar-Arasan, 2010; Avcı, 2013; Gümüş, 2006). Çalışma bulgusu literatürle uyumlu görünmektedir. Yukarıda belirtildiği üzere iş ve mesleği ile ilgili doyum alamayan çalışanların yaşama ilişkin doyumlarının da azaldığı bilinmektedir.

Katılımcılara ayrıca sigara ve alkol kullanımını sorulmuş, sigara kullanan bireylerin yaşam doyumunun kullanmayanlara göre daha düşük bulunmuştur (Tablo 65). Daha önce bu yönde bulgu sunan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak kişilerin zorlu yaşam olayları başa çıkmakta zorlandıklarında sigara kullanımını bir geçici rahatlama objesi olarak kullandıkları düşünülmektedir.

Katılımcıların hayatlarını en çok zorlayan yaşam olayına göre yaşam doyumu düzeyleri farklılaşmaktadır. Geçim ve maddiyat nedeniyle zorlanan katılımcıların yaşam doyumu düzeyi, iş ile ilgili sorunlar, sağlık sorunları ve toplumsal sorunlar nedeniyle zorlananlara göre daha düşüktür (Tablo 66). Bu bulgu kişilerin elde ettiği gelirin yaşam doyumu açısından önemli bir belirleyici olduğu bulgusu sununa çalışmalarla (Diener ve Diener, 1995; Eken, 2018; Gümüş, 2006; Selim, 2008; Vara, 1999) ile tutarlı görünmektedir. Geçim ve maddiyat ülkemiz ekonomik koşullarında çalışan ve çalışmayan birçok insanı zorlayan konu olmaktadır. Dolayısıyla insanların yaşamlarına ilişkin doyumu değerlendirirken elde ettiği gelirleri üzerinden bir derecelendirme yapmaları olası görünmektedir.

Kişilerin iş ve mesleğine ilişkin en çok zorlandıkları konulara ve iş ve meslekleriyle ilgili gelecekte beklediklerine göre yaşam doyumu düzeylerinde farklılaşma bulunmamıştır. Bu anlamda kişilerin mesleklerini icra ederken yaşadıklarının ötesinde işleri ve meslekleri ile ilgili yaşamlarında elde ettiklerinin ya da kaybettiklerinin yaşam doyumu açısından daha belirleyici olacağı düşünülmektedir.

4.5. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Analizlerin Tartışılması

Değişkenler arası ilişkiyi değerlendirmek adına adli alan çalışanları ve sağlık çalışanları için ayrı ayrı değişkenler arası korelasyon analizi yapılmıştır. Adli alan çalışanları için adil dünya inancı ile tükenmişlik negatif yönde ilişkililikten iş doyumu ve yaşam doyumu ile adil dünya inancı arasında pozitif yönde ilişki söz konusudur. Sağlık çalışanları için ise adil dünya inancı

ve tükenmişlik arasında negatif yönde, adil dünya inancı ile iş doyumu ve yaşama doyumu arasında pozitif yönde ilişki olduğu gözlenmiştir. Alan yazında adli alanda çalışanlar üzerinde adil dünya inancı ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik çalışma bulunmadığı gözlenmiştir. Ancak genel olarak çalışanlar arasında adil dünya inancı ile tükenmişlik arasında negatif yönlü ilişkiler bulunduğu bildirilmiştir (Cubela, Adoric ve Kvartuc, 2007; Otto ve Schmidt, 2007). Bu yönüyle literatürle uyumluluk gözlenmektedir. Çalışmalar adil dünya inancı ile iş doyumu ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Correia, Batista ve Lima, 2009; Proost, Verboon, ve Ruysseveldt, 2015; Ünlü-Çeber, 2016; Zhang ve Zhang, 2015). Çalışmamızda da her iki grup için bu yönde bulgular söz konusudur. Johnston ve ark, 2016) adil dünya inancını kişinin iş yaşamındaki sağlığı ve iyi oluş hali için önemli bir kişisel kaynak olarak görmektedir. Otto, Glaser ve Dalbert (2009) ise adil dünya inancı yüksek kişilerin daha yüksek iş doyumu, yaşam doyumu ve örgüte bağlılık gösterdiklerini ve mesleki yeterliliklerine daha çok güven duydıklarını bildirmiştir.

Ayrıca adli alan ve sağlık çalışanları için, literatürle uyumlu biçimde, iş doyumu ile tükenmişlik arasında negatif yönde (Aslan-Açan, 2018; Cherniss, 1980; Griffin ve ark, 2010; Proctor ve Steadman, 2003), yaşam doyumu ve tükenmişlik arasında negatif yönde (Avcı, 2013; Shanafelt ve ark, 2012;) ve iş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde (Haar ve ark, 2014; Senter ve ark, 2006; Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2011) anlamlı ilişki bulunduğu gözlenmiştir.

Çalışma bulguları adli alan ve sağlık çalışanlarının tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığını, avukat ve hakim-savcı grubu dışındaki adli alan çalışanları ile sağlık çalışanlarının iş doyumu düzeylerinin de benzer olduğunu ortaya koymaktadır. Adli alan ve sağlık alanı çalışanları yaptıkları iş neticesiyle hizmet verdikleri insanların yaşamlarını doğrudan etkileyebilmektedir. Sağlık çalışanları kişilerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını korumaya ve tedavi etmeye yönelik hizmetler vermekte, işleri süreklilik içermekte, mesai saati bitse de kişilerin hizmet verdikleri kişilerin hayatları üzerindeki etkileri

sonlanmamaktadır. Yaptıkları iş hem bireylerin kendilerini dolayısıyla da çevresini ve toplumu etkilemektedir. Adli alan çalışanları da, ister mahkum ya da sanık ister mağdur ile çalışsın, sağlık çalışanlarına benzer şekilde bireylerin hayatlarını etkileyecek kararlar vermekte, hayatlarıyla ilgili hukuksal kararlara aracılık etmekte, suçun karşılığı olan cezanın infazında da yine insan hayatını etkileyecek işler (güvenlik, gözetim, eğitim ve iyileştirme gibi) yapmaktadır. Adli alan çalışanları için de mesai saatinin bitmesi iş sorumluluğunun bitmesi anlamına gelmemektedir. Yapılan işler ve verilen kararlar doğrudan bireyleri ve dolaylı olarak toplumu etkilemektedir. Bu anlamda iki alanda çalışanlar, topluma etkisi bakımından oldukça zorlayıcı işler yapmaktadır. İşin zorluğunun iş doyumunu ve tükenmişliği ve dolayısıyla yaşam doyumunu etkileyen faktörlerden olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla adli alan çalışanları ve sağlık alanı çalışanları için iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerin yönünün de benzer olması muhtemeldir.

Çalışmamızda ayrıca tükenmişlik ile iş doyumunu ve tükenmişlik ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide adil dünya inancının aracı rolü olup olmadığı da araştırılmıştır. Tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkide adil dünya inancının aracı rolü bulunmaktadır. Tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin etkisi adil dünya inancı söz konusu olduğunda azalmaktadır. Adil dünya inancı yüksek bireyler için tükenmişlik yaşama iş doyumunu daha az düzeyde etkiler görünmektedir. Adil dünya inancı kişilerin iş yaşamına uyum sağlamasını, zorluklarla başa çıkmasını ve kuruma bağlılık göstermesini sağlayan bir güç olarak görülmektedir (Dalbert, 2007; Johnston ve ark, 2016). Kişiler işleriyle ilgili sorun yaşadıklarında adil dünya inancı yüksekse sorunu sadece kendisinin yaşamadığını, çözdüğünde işle ilgili daha olumlu hissedeceğini ya da ödüllendirileceğini düşünerek hareket edebilir. İş yükü, çalışma saatleri ya da yüz yüze çalıştığı insanların travmalarına ikincil olarak maruz kalmanın yarattığı tükenmişlik hissini daha az hissedecek ya da bu tükenmişlikle daha iyi başa çıkarak iş

doyumunda daha az azalma meydana gelebilir. Bu yönde yapılacak farklı çalışmaların görüşü destekleyeceği düşünülmektedir.

Tükenmişlik ve yaşam doyumu ilişkisinde adil dünya inancının aracı etkisi olmadığı gözlenmiştir. Mediasyon analizinde adil dünya inancı ve yaşam doyumu ilişkisi anlamlı bulunmamıştır. Daha sonra yapılacak çalışmalarda değişkenler üzerinde etkisi olduğu demografik özellikler ve sosyal tutumların etkisinin araştırılmasının bu ilişkiyi açıklama konusunda önemli olduğu kanısı oluşmuştur.



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın adli alanda çalışan meslek gruplarını geniş biçimde kapsaması ve adil dünya inancı ile iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi bu örnekleme ilk kez incelemesi açısından bir ilk olduğu gözlenmiştir. Çalışmanın ana soruları ayrıntılı biçimde yanıtlanmış, ilişkili olabilecek diğer faktörler de analiz edilmiştir.

Adli alan çalışanlarının yargı ve infaz sürecinde çalışanlar açısından farklı sebeplerle alanı tercih ettiği görülmüştür. Yargı alanı çalışanları daha çok ilgi, merak, yetenek ve mesleki prestij açısından alanı tercih ederken, infaz çalışanları daha çok garantili bir iş sahibi olmak ya da kendi mesleklerinde iş bulamama gibi nedenlerle alanı tercih etmiştir. Adli alan çalışanlarının adil dünya inancı düzeyi sağlık alanında çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca adli alan çalışanları içinde tekrar seçme şansı olsa bu mesleği ve alanı tercih edeceğini bildirenlerin adil dünya inancı daha yüksektir. Adil dünya inancının adaletle ilgili meslekleri tercih etme sürecini etkileyen bir kavram olduğu düşünülmektedir. Adli alan çalışanları ve sağlık alanı çalışanlarının tükenmişlik ve yaşam doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışma da adli alan çalışanlarının iş doyumunu sağlık çalışanlarına göre daha yüksek bulursa da farkın avukat ve hakim-savcılardan kaynaklandığı, örneklemeden çıkarıldıklarında sağlık ve adli alan çalışanlarının iş doyumunu düzeylerinin benzer olduğu gözlenmiştir.

Çalışmada adli alan çalışanlarının daha çok genç yaş grubunda olduğu, deneyim sürelerinin çoğunlukla 10 yıl ve altı olduğu, çoğunlukla evli oldukları, çoğunlukla lisans mezunu olduğu ve 2000-4000 TL ücret elde ettikleri gözlenmiştir. İşle ilgili sorunlarının yaşamlarını büyük ölçüde etkilediği, idarenin işe bakış açısı (bürokratik yapı), işin yapısı ve alınan ücretin düşüklüğünün kendilerini olumsuz anlamda etkilediği düşünülmektedir.

Çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Çalışmanın örnekleme birden fazla meslek elemanını kapsamaktadır. Bu yönüyle alanda bir ilktir. Ancak her meslek grubuna benzer

oranda ulaşılamamıştır. Benzer şekilde yaş grubu ve çalışma süresi açısından da farklı kategorilere düşen katılımcı sayısı nedeniyle bazı bulguları yorumlamak zor olmuştur. İleriki çalışmalarda bu duruma dikkat edilmesi önerilir. Ayrıca çalışmada kişilerin iş yaşamına ilişkin niceliksel ölçüm yapılmıştır. Adli alan çalışması zor bir alandır. Çalışanların işiyle ilgili yaşadığı sıkıntıların, ihtiyaçların ve beklentilerin derinlemesine görüşme yoluyla belirlenmesi önerilmektedir. Bu alanda yapılan her çalışma doğrudan ya da dolaylı olarak toplumu etkilemektedir. Toplumun rahatlatılacak ve düzeni sağlayacak bir adalet sisteminin işlenmesi için o sistemin çarklarını döndüren çalışanların fiziksel ve ruhsal olarak sağlıklı olmaları önemlidir. Araştırma bulguları ve araştırmacının kişisel gözlemlerinden yola çıkarak adli alan çalışanlarına yönelik öneriler şu şekilde sıralanabilir;

Eğitim: İnfaz sürecinde çalışanlar için mesleki kriterlerin konulması, özellikle infaz ve koruma memurluğu eğitiminin bir mesleki eğitim (yüksek okul düzeyinde ilk uygulamaları gözlenmiştir) koşuluyla yapılmasının kişilerin yeterlilikleri, işe bakışları açısından önemli olduğu düşünülmektedir. İş ilgi, merak ve yeteneği nedeniyle tercih eden personelin iş doyumunu arttıkça kuruma bağlılığı da artacak ayrıca kurum içi uygulamalarında daha güvenli hissedecektir. Ayrıca personelin kendine, mesleğine ve kurumuna güveni işini daha nitelikli yapmasını sağlayacaktır.

Yanı sıra tüm adli alan çalışanları için lisans eğitimi üzerine alınacak her türlü lisansüstü ya da mesleki geliştirmeye yönelik eğitimin devlet tarafından desteklenmesi, maddi destekten öte izin konusunda düzenlemelerin yapılması önemli görünmektedir. Yurtdışı çalışmaları özellikle ceza infaz kurumunda çalışan sosyal çalışma görevlilerinin (psikolog, sosyal hizmet uzmanı) çoğunlukla yüksek lisans ya da doktora mezunu olduğunu göstermektedir. Sisteme mağdur, sanık ya da mahkum olarak dahil olanlara yönelik yapılacak her türlü değerlendirme, müdahale ve iyileştirme çalışması önem arz etmektedir. Sisteme girip iyileştirme yapılamadan ayrılan her kişi tekrar sistemi farklı bir suçla geri dönmekte, bazen toplum için geri dönülemeyecek adımlar

atılmaktadır. Bu bakımdan çalışanların özellikle değerlendirme, müdahale ve iyileştirme açısından sürekli desteklenmesi gerekmektedir.

Bakanlık bünyesinde personele yönelik eğitim faaliyetleri mevcuttur. Ancak verilen eğitimler alanda çalışan personelin kısıtlı bir zamanda kısıtlı bilgi ve beceriyi aktarmaya çalışması biçiminde gerçekleştirilmektedir. Her konuda alanında deneyimli eğitici gruplarının oluşturulması, bu kişilerin özellikle konularında uzmanlaşmalarının sağlanması (her eğiticinin her eğitimi vermemesi) ve bu kişilerin hem kurumlarda çalışıp hem de eğitimsel yapmaması önerilir. Bakanlık bünyesinde ya da bölge eğitim merkezlerinde oluşturulacak eğitimsel gruplarının sıklıkla alanda çalışanları yerinde ziyaret etmesi, çalışanlarla bir araya gelerek hem personel hem de hizmet verilen kişilerin ihtiyaçlarına yönelik eğitim programlarının oluşturulması önerilir. Ayrıca eğitim planlamalarının bölgesel yapılarak ulaşım kolaylığı sağlanması, hem hizmet verilenleri hem personeli mağdur etmemek adına önemli görünmektedir.

Süpervizyon: Deneyimli bir çalışanın kendisinden daha az deneyimli bir meslektaşına onun mesleki sorunlarla başa çıkma konusundaki yeterliliğini ve becerilerini geliştirecek şekilde bilgi ve deneyim kazanmasında yardımcı olması süpervizyon olarak tanımlanmaktadır. Süpervizyonun amacı, çalışanın mesleki becerilerinin, bilgisinin ve tutumlarının kalitesini arttırmaktır. Süpervizyon, mesleki büyüme ve gelişmeye yardımcı olur bu da verilen hizmetin kalitesini artırır. Çalışanlar yaptıkları iş ile ilgili bir değerlendirme almadıklarında yaptıkları yanlışları görememekte ve yanlışları devam ettirmektedir. Ayrıca bazı mahkum, sanık, mağdura yaklaşım konusunda kararsız kalabilmektedir. Çalışanlar iyi yaptıkları uygulamalar karşısında da bir geribildirim alamamaktadır. Süpervizyonla verilecek bu türden olumlu geribildirimler kişinin iş doyumunu dolayısıyla işe bağlılığını da arttıracaktır.

Genellikle sosyal hizmet alanında bahsi geçen süpervizyon sistemi idari, eğitimsel ve destekleyici içeriğe sahip olmalıdır. Çalışanlar kurum politikası ve kurumsal taleplere yönelik

kendi durumunu değerlendirebileceği idari yönden bir süpervizyon alabilir. Ayrıca mesleki uygulamaların gidişatı, mesleki bilgi ve becerilerdeki eksiklikler ya da ilerlemelerin değerlendirildiği eğitimsel süpervizyon da sisteme dahil edilebilir. Ayrıca kişilerin iş performansının değerlendirildiği, takdir edildiği ve sorun çözme konusunda cesaretlendirildiği destekleyici öğeler de içermelidir.

Bu anlamda her kurumda her meslekten (infaz ve koruma memuru, sosyal çalışma görevlileri, adli sağlık çalışanları, idari işler personeli gibi) deneyimli bir ya da birkaç süpervizör bu konuda eğitilerek süpervizyon sürecine hakim olmaları sağlanabilir. Kişiler belli sayıda personelle bireysel ya da grup olarak süpervizyon sürecini başlatarak belli zaman aralığında görüşmeler yapabilir. Bu kişiler ile süpervizyon alan kişi arasındaki görüşmeler gizlilik ve kişisel hayata sayęı çerçevesinde yürümeli, görüşülen konular mesleki becerileri geliştirme ve iş performansını arttırma, kişinin süreçte yaşadığı duygusal sorunları açabileceği bir ortam yaratma amacı taşımalıdır.

Adli alanda çalışanlar mağdur, sanık ya da mahkumla çalışırken zorlu yaşam olaylarının yükünü de bir anlamda üstlerine almaktadırlar. Bu ruhsal yükle başa çıkmak adına personele yönelik paylaşım gruplarının oluşturulması önemli görünmektedir. Zorlu yaşam olaylarının kişiler üzerinde bıraktığı duygusal iz ancak paylaşılarak dağılabilir. Bu gruplarda çalışanların ihtiyaç duyabileceği başa çıkma yöntemleri hakkında bilgilendirilmeleri, yaptıkları uygulamaları paylaşabilmeleri ve diğerlerinden fikir alabilmeleri mümkün kılınabilir. Paylaşım gruplarında psiko-eğitim yanı sıra rahatlama egzersizleri ya da psikodramatik yöntemlerin kullanılmasının yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

cret, yükselme olanakları ve sosyal haklar: Ülkemizde asgari ücret günümüz itibarıyla 2020 TL olarak görülmektedir. Katılımcılar anket formu doldururken ve sonrasındaki ifadelerinde, yaptıkları işin zorluğu karşılığında alınan ücret ya da yükselme gibi ödüllerin

azlığından hatta olmayışından yakınmaktadır. Aynı iş tanımını yapan kişiler arasında dahi (örneğin denetimli serbestlik uzmanları) ücret farklılıkları olduğu vurgulanmaktadır.

Yanı sıra yükselme koşullarının da düzenlenmesine ihtiyaç duyulduğu gözlenmektedir. Kadrolara yeni personel alımında önceliğin kurum personeline verilmesi, yöneticilik kadrolarında da eşitliğin sağlanması (eğitim ve süre yeterliliğini taşıyan infaz ve koruma başmemurlarının ikinci müdür olabilmeleri için önce idare memuru olarak çalışma gerekliliğinin kaldırılması gibi) iş barışının sağlanması adına önemli görünmektedir.

Ayrıca işin zorluğu karşısında yıpranma paylarının çok yüksek olduğunu, özellikle infaz sürecinde çalışanların, yargı sürecinde çalışanların yararlandığı sosyal haklardan (bakanlığa ait sosyal tesislerde farklı uygulamaların oluşu gibi) yararlanamadığını belirtmektedirler. Yargı ve infaz adli sistemin ayrılmaz parçasıdır. Ancak çalışanlarının özellikle özlük ve sosyal hak anlamında zaman zaman eşitsizlik algıladığı gözlenmektedir. Bu doğrultuda yargı ve infaz sürecinde çalışanların çalışma koşulları (ücret, çalışma ortamı ve sosyal olanaklar gibi) açısından daha eşit hale getirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Acar-Arasan B.Y. (2010). Akademisyenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Aktaş, Ö. (2009). Ceza infaz kurumlarında güvenlik ve gözetim servisinde çalışan personelde iş doyumu: Bolu F Tipi Yüksek Güvenlikli Ceza İnfaz Kurumu örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Aktuğ, İ. Y., Susur, A., Keskin, S., Balcı, Y., ve Seber, G. (2006). Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesinde çalışan hekimlerde tükenmişlik düzeyleri. Osmangazi Tıp Dergisi, 28(2), 91-101.
- Angelini, V., Cavapozzi, D., Corazzini, L., ve Paccagnella, O. (2012). Age, health and life satisfaction among older Europeans. Social Indicators Research, 105(2), 293-308.
- Arı, G. S. Ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1), 131-148.
- Arı, S. (2011). The relationship between the burnout and organizational commitment levels of the police officers': A research on İstanbul police headquarters. Unpublished master thesis, Marmara University, İstanbul.
- Arthaud-Day, M. L., Rode, J. C., Mooney, C. H., ve Near, J. P. (2005). The subjective well-being construct: A test of its convergent, discriminant, and factorial validity. Social Indicators Research, 74(3), 445-476.
- Aslan-Açan, B. (2018). Farklı sosyal hizmet kurumlarında çalışan sosyal hizmet uzmanlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara.

- Aslanyürek-Zorlu, Ş. (2014). Denetimli serbestlik uzmanlarının tükenmişlik düzeyleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Atamtürk, E. (2010). Aile mahkemeleri uygulamalarında yaşanan sorunların aile mahkemesi uzmanlarının tükenmişlik düzeylerine ve iş doyumlarına etkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Atlı-Özbaş, A. (2014). Psikodrama temelli psikolojik güçlendirme programının onkoloji hemşirelerinin güçlenme algıları ve tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi. Yayınlanmamış doktora tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Avcı, S. (2013). Farklı mesleklerde çalışan kadınların yaşam doyumu, iş doyumu, tükenmişlik ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin depresyon ile ilişkisinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Aycan, A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Yayınlanmamış doktora Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Aydoğan, O. (2008). İş stresinin tükenmişlik ve örgüte bağlılık ile ilişkisi: Kamu sektöründe bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kara Harp Okulu, Ankara.
- Aypar, S. (2018). Örgütsel özdeşleşme, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: kamu kurumunda bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Aytaç, S. (2001). Örgütsel davranış açısından kişiliğin önemi. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 31 (1), 20-28.
- Ayten, A., ve Ferhan, H. (2016). Forgiveness, religiousness, and life satisfaction: An empirical study on Turkish and Jordanian university students. Spiritual Psychology and Counseling, 1 (1), 75-84.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. Management Research & Practice, 3(4), 77-86.

- Bademci, H. Ö., Karadayı, E. F., Pur Karabulut, İ. G., ve Warfa, N. (2016). Who is the helper? Who is being helped? The benefits of psychosocial support to correctional officers in Turkey. *Psychodynamic Practice*, 22(4), 351-365.
- Baduroğlu, G. E. (2010). Hakim ve Cumhuriyet savcılarında psikosomatik hastalıklar ve tükenmişlik sendromu. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Basım, H. N., ve Şeşen, H. (2005). Çalışma yaşamında tükenmişlik: Sosyal hizmet uzmanları ile hemşireler üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 16(2), 57-70
- Baycan, F. A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Unpublished master thesis, Boğaziçi University, İstanbul.
- Betoret, F. D. (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational psychology*, 26(4), 519-539.
- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *The Journal of Psychology*, 132(5), 549-557.
- Blankenship, C., ve Slate, R. N. (2016). Factors influencing federal and state probation officer turnover intention. *Corrections*, 1(4), 293-319.
- Boothby, J. L., ve Clements, C. B. (2002). Job satisfaction of correctional psychologists: Implications for recruitment and retention. *Professional Psychology: Research and Practice*, 33(3), 310.
- Bölükbaşı, H. (2015). Aile hekimliği asistanlarının stres algıları, tükenmişlik düzeyleri ve sağlık davranışları: Bir eğitim programının etkisi. Yayımlanmamış tıpta uzmanlık tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Brown, J. ve Grover, J. (1998). The role of moderating variables between stressor exposure and being distressed in a sample of serving police officers. *Personality and Individual Differences*, 24, 181-185.

- Bruck-Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A., ve Spector, P. E. (2009). Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses. *Human Performance*, 22(2), 156-189.
- Budak, G., ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2).
- Burke, R. J., ve Greenglass, E. R. (1995). Job stressors, type A behavior, coping responses, and psychological burnout among teachers. *International Journal of stress management*, 2(1), 45-57.
- Butler, H. D., Tasca, M., Zhang, Y., ve Carpenter, C. (2019). A systematic and meta-analytic review of the literature on correctional officers: Identifying new avenues for research. *Journal of Criminal Justice*, 60, 84-92.
- Bühler, K.E. ve Land, T. (2003). Burnout and personality in intensive care: An empirical study. *Hospital topics*, 81(4), 5-12.
- Byrd, T., Cochran, J., Silverman, I. ve Blount, W. (2000). Behind bars: An assessment of the effects of job satisfaction, jobrelated stress, and anxiety of jail employees' inclinations to quit. *Journal of Crime and Criminal Justice*, 23, 69-93.
- Calhoun, L. G. ve Cann, A. (1994). Differences in assumptions about a just world: Ethnicity and point of view. *The Journal of Social Psychology*, 134(6), 765-770.
- Carlson, J. R., Anson, R. H., ve Thomas, G. (2003). Correctional officer burnout and stress: Does gender matter?. *The Prison Journal*, 83(3), 277-288.
- Carlson, J. R., & Thomas, G. (2006). Burnout among prison caseworkers and corrections officers. *Journal of Offender Rehabilitation*, 43(3), 19-34.
- Carrola, P. A., Olivarez, A., ve Karcher, M. J. (2016). Correctional counselor burnout: Examining burnout rates using the Counselor Burnout Inventory. *Journal of Offender Rehabilitation*, 55(3), 195-212.

- Cherniss, C., ve Cherniss, C. (1980). Staff burnout: Job stress in the human services. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Cherniss, C. (1992). Long-term consequences of burnout: An exploratory study. *Journal of Organizational behavior*, 13(1), 1-11.
- Cheeseman, K. A., Kim, B., Lambert, E. G., ve Hogan, N. L. (2011). Correctional officer perceptions of inmates and overall job satisfaction. *Journal of Crime and Justice*, 34(2), 81-102.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?. *Labour Economics*, 4(4), 341-372.
- Clemente, F., ve Sauer, W. J. (1975). Voluntary associations and minority status: Comment and extension. *American Sociological Review*, 40(1), 115-117.
- Cordes, C. L., ve Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Correria, I. ve Dalbert, C. (2008). School bullying: Belief in a personal just world of bullies, victims, and defenders. *European Psychologist*, 13, 248-254.
- Correia, I., Batista, M. T., ve Lima, M. L. (2009). Does the belief in a just world bring happiness? Causal relationships among belief in a just world, life satisfaction and mood. *Australian Journal of Psychology*, 61(4), 220-227.
- Cosier, R. A., ve Dalton, D. R. (1983). Equity theory and time: A reformulation. *Academy of management review*, 8(2), 311-319.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., ve Stone, E. F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington Books.
- Crossley, C. D., ve Highhouse, S. (2005). Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, 26(2), 255-268.

- Cubela Adoric, V., ve Kvartuc, T. (2007). Effects of mobbing on justice beliefs and adjustment. *European Psychologist*, 12(4), 261-271.
- Çağan, Ö. (2014). Malatya ilindeki aile sağlığı ve toplum sağlığı merkezlerinde görev yapan sağlık çalışanlarının iş doyumunu, tükenmişlik ve anksiyete düzeyleri, Yayınlanmamış doktora tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Çağlıyan, Y. (2007). Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi (devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenlere yönelik alan araştırması). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Çapri, B. (2013). Tükenmişlik ölçeği-kısa formu ile eş tükenmişlik ölçeği-kısa formu'nun Türkçe uyarlaması ve psikoanalitik-varoluşçu bakış açısından mesleki ve eş tükenmişlik ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13 (3), 1393-1418.
- Çarıkçı, İ. H., ve Oksay, A. G. A. (2004). Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 157-172.
- Çığışar, A.V. (2018). Avukatların mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklere ve bazı mesleki değişkenlere göre incelenmesi (Adana ili örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Çimen, M. (2000). Türk Silahlı Kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, iş doyumunu, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması. Yayınlanmamış doktora tezi, Genel Kurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Ankara.
- Çimen, M., ve Şahin, İ. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyumunu düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4).
- Çimen, M., Şahin, B., Akbolat, M., ve Işık, O. (2012). Özel bakım merkezinde çalışan personelin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerine yönelik bir çalışma. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1), 21-31.

- Çolak, Y. (2018). Dans ve hareket terapisi yöntemlerinin kullanımının, hemşirelerin mesleki tatmin, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu düzeylerine etkisinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Dalbert, C., ve Katona-Sallay, H. (1996). The "belief in a just world" construct in Hungary. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 27(3), 293-314.
- Dalbert, C. (1998). Belief in a just world, well-being, and coping with an unjust fate. Dalbert, C. (Ed.), *Responses to victimizations and belief in a just world içinde*. Boston, MA: Springer, 87-105.
- Dalbert, C. (1999). The world is more just for me than generally: About the Personal Belief in a Just World Scale's validity. *Social Justice Research*, 12, 79-98.
- Demirel, J. (2010). Hakim ve savcılarda iş tatmini. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sivas, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Demirkol, İ. (2006). Avukatlarda iş doyumunu, tükenmişlik ve denetim odağının bazı değişkenler bağlamında incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Dignam, J. T., Barrera Jr, M., ve West, S. G. (1986). Occupational stress, social support, and burnout among correctional officers. *American Journal of Community Psychology*, 14(2), 177-193.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542.
- Diener, E., Emmons R., Larsen J., ve Griffin S. (1985). The Satisfaction With Life Scale, *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L., ve Diener, M. (1993). The relationship between income and subjective well-being: Relative or absolute? *Social Indicators Research*, 28(3), 195-223.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., ve Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276.

- Doğan, T., ve Eryılmaz, A. (2012). Akademisyenlerde işle ilgili temel ihtiyaç doyumunu ve öznel iyi oluş. *Ege Academic Review*, 12(3).
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1), 56-64.
- Duquette, A., K rouac, S., Sandhu, B. K., Ducharme, F., & Saulnier, P. (1995). Psychosocial determinants of burnout in geriatric nursing. *International Journal of Nursing Studies*, 32(5), 443-456.
- Durak, M., Şenol-Durak, E., ve Gen oz, T. (2010). Psychometric properties of the Satisfaction with Life Scale among Turkish university students, correctional officers, and elderly adults. *Social Indicator Research*, 99, 413–429.
- Durak-Batig n, A., ve Hisli-Şahin, N. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları i in iki  l ek: A-tipi kişilik ve iş doyumunu, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Easterlin, R. A. (2006). Life cycle happiness and its sources: Intersections of psychology, economics, and demography. *Journal of Economic Psychology*, 27(4), 463-482.
- Ebeling, J. S., ve King, M. (1981). Hierarchical position in the work organization and job satisfaction: a failure to replicate. *Human Relations*, 34(7), 567-572.
- Eken, F. O. (2018). Anksiyetenin yaşam doyumunu üzerindeki etkisinde t kenmiŐliđin aracı rolü. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Emiroğlu, B. D., Akova, O., ve Tanrıverdi, H. (2015). The relationship between turnover intention and demographic factors in hotel businesses: A study at five star hotels in Istanbul. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 385-397.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.

- Erol, Z. (2018). Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan sosyal hizmet uzmanlarının iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Doğu Karadeniz örneği. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Gümüşhane.
- Faragher, E. B., Cass, M., ve Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and environmental medicine*, 62(2), 105-112.
- Fasel, R., ve Spini, D. (2010). Effects of victimization on the belief in a just world in four ex-Yugoslavian countries. *Social Justice Research*, 23(1), 17-36.
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12(1), 72-83.
- Frey, B. S., ve Stutzer, A. (2002). What can economists learn from happiness research?. *Journal of Economic literature*, 40(2), 402-435.
- Fugl-Meyer, A. R., Melin, R., ve Fugl-Meyer, K. S. (2002). Life satisfaction in 18-to 64-year-old Swedes: in relation to gender, age, partner and immigrant status. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 34(5), 239-246.
- Furnham, A., ve Gunter, B. (1984). Just world beliefs and attitudes towards the poor. *British Journal of Social Psychology*, 23(3), 265-269.
- Furnham, A. ve Procter, E. (1989). Belief in a just world: Review and the critique of the individual differences. *British Journal of Social Psychology*, 28, 365-384 .
- Furnham, A. (2003). Belief in a just world: Research progress over the past decade. *Personality and Individual Differences*, 34, 795-817.
- Garland, B. (2004). The impact of administrative support on prison treatment staff burnout: An exploratory study. *The Prison Journal*, 84(4), 452-471.
- Garland, B. E., McCarty, W. P., ve Zhao, R. (2009). Job satisfaction and organizational commitment in prisons: An examination of psychological staff, teachers, and unit management staff. *Criminal Justice and Behavior*, 36(2), 163-183.

- Gayman, M. D., ve Bradley, M. S. (2013). Organizational climate, work stress, and depressive symptoms among probation and parole officers. *Criminal Justice Studies*, 26(3), 326-346.
- Girgin, G. (1995). İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi (İzmir ili kırsal ve kentsel yöre karşılaştırması). Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Göregenli M. (2003). Şiddet, kötü muamele ve işkenceye ilişkin değerlendirmeler, tutumlar ve deneyimler: İşkencenin önlenmesinde hukukçuların rolü projesi raporu. İzmir: İzmir Barosu Yayınları.
- Griffin, M.L., Hogan, N.L., Lambert, E.G., Tucker-Gail, K.A. ve Baker, D.N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239-255.
- Griffin, M.L., Hogan, N.L., Lambert, E.G. (2012). Doing “people work” in the prison setting: An examination of the job characteristics model and correctional staff burnout. *Criminal Justice and Behavior*, 39(9), 1131-1147.
- Groot, W., ve Maassen van den Brink, H. (1999). Job satisfaction of older workers. *International Journal of Manpower*, 20(6), 343-360.
- Gümüş, H. (2006). Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması. Yayınlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., ve Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
- Hafer, C. L., ve Olson, J. M. (1993). Beliefs in a just world, discontent, and assertive actions by working women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19(1), 30-38.

- Hafer, C. (2000). Investment in long-term goals and commitment to just means drive the need to believe in a just world. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1059-1073.
- Hafer, C, Begue, L., Chôma, B. ve Dempsey, J. (2005). Belief in a just world and commitment to long-term deserved outcomes. *Social Justice Research*, 18,429-443.
- Hallberg, U. E., Johansson, G., ve Schaufeli, W. B. (2007). Type A behavior and work situation: Associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48(2), 135-142.
- Haller, M., ve Hadler, M. (2006). How social relations and structures can produce happiness and unhappiness: An international comparative analysis. *Social indicators Research*, 75(2), 169-216.
- Haring, M. J., Stock, W. A., ve Okun, M. A. (1984). A research synthesis of gender and social class as correlates of subjective well-being. *Human Relations*, 37(8), 645-657.
- Hayo, B., ve Seifert, W. (2003). Subjective economic well-being in Eastern Europe. *Journal of Economic Psychology*, 24(3), 329-348.
- Hickson, C., ve Oshagbemi, T. (1999). The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. *International Journal of Social Economics*, 26(4), 537-544.
- Hull, K. E. (1999). The paradox of the contended female lawyer. *Law and Society Review*, 33, 687-702.
- Hurşitoğlu, O. (2018). Araştırma görevlisi olarak çalışan doktorlarda tükenmişlik sendromunu etkileyen faktörler ve tükenmişlik sendromunun savunma biçimleri. *Yayımlanmamış tıpta uzmanlık tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.*
- Inglehart, R., ve Rabier, J. R. (1986). Aspirations adapt to situations-but why are the Belgians so much happier than the French? A cross-cultural analysis of the subjective quality of life. *Research on the Quality of Life*, 1-56.
- Işıқтаç, Y. (2016). *Adalet psikolojisi*. 2. Baskı, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

- İlgün, E. (2010). İnfaz koruma memurlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Jackson, S. E., Turner, J. A., ve Brief, A. P. (1987). Correlates of burnout among public service lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 8(4), 339-349.
- Jalal Sarker, S., Crossman, A., ve Chinmetepituck, P. (2003). The relationships of age and length of service with job satisfaction: An examination of hotel employees in Thailand. *Journal of managerial Psychology*, 18(7), 745-758.
- Jiang, S., Lambert, E. G., Zhang, D., Jin, X., Shi, M., ve Xiang, D. (2016). Effects of work environment variables on job satisfaction among community correctional staff in China. *Criminal Justice and Behavior*, 43(10), 1450-1471.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., ve Millet, C. (2005) The experience of work-related stress across occupations, *Journal of Managerial Psychology*, 20 (2): 178-187.
- Johnston, C. S., Krings, F., Maggiori, C., Meier, L. L., ve Fiori, M. (2016). Believing in a personal just world helps maintain well-being at work by coloring organizational justice perceptions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(6), 945-959.
- Joshanloo, M., ve Afshari, S. (2011). Big-five personality traits and self esteem as predictors of life satisfaction in Iranian Muslim university students. *Journal of Happiness Studies*, 12, 105-113
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Kalaycı, Ş. (2006). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 124-143.
- Kaplan-Güler B. (2016). Avukatlarda bazı demografik değişkenlerin tükenmişlik, denetim odağı ve iş doyumunu üzerindeki etkisi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Karagöz, Y. (2017). SPSS ve AMOS uygulamalı nicel-nitel-karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık ve Eğitim Danışmanlığı.
- Kaur, A. (2013). Maslow's need hierarchy theory: Applications and criticisms. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1061-1064.
- Kaya, N., Çilli, A. S., ve Güler, Ö. (2003). Cezaevinde çalışan infaz ve koruma memurlarında psikiyatrik bozuklukların bir yıllık yaygınlığı. *Genel Tıp Dergisi*, 13(2), 59-63.
- Kayra, M., ve Dikmen, A. A. (2017). Cezaevlerinde görev yapan infaz ve koruma memurlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 524-551.
- Keinan, G., ve Malach-Pines, A. (2007). Stress and burnout among prison personnel: Sources, outcomes, and intervention strategies. *Criminal Justice and Behavior*, 34(3), 380-398.
- Kılınç, S. ve Torun, F. (2011). Adil dünya inancı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(1):1-14.
- Koç Başaran, Y. (2017). Sosyal Bilimlerde Örneklem Kuramı. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(47), 480-495.
- Koç, H., ve Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46-57.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British journal of educational psychology*, 77(1), 229-243.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.

- Köker, S. (1991). Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kula, S. (2017). Occupational stress, supervisor support, job satisfaction, and work-related burnout: Perceptions of Turkish National Police (TNP) members. *Police Practice and Research*, 18(2), 146-159.
- Lambert, E. G., Altheimer, I., ve Hogan, N. L. (2010). Exploring the relationship between social support and job burnout among correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(11), 1217-1236.
- Lambert, A. J., Burroughs, T., ve Chasteen, A. L. (1998). Belief in a just world and right-wing authoritarianism as moderators of perceived risk. Dalbert, C (Ed.), *Responses to victimizations and belief in a just world içinde*. Boston, MA, Springer, 107-125.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Elechi, O. O., Jiang, S., Laux, J. M., Dupuy, P., ve Morris, A. (2009). A further examination of antecedents of correctional staff life satisfaction. *The Social Science Journal*, 46(4), 689-706.
- Lambert, E. G., ve Hogan, N. L. (2010). Wanting change: the relationship of perceptions of organizational innovation with correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Criminal Justice Policy Review*, 21(2), 160-184.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Griffin, M. L., ve Kelley, T. (2015). The correctional staff burnout literature. *Criminal Justice Studies*, 28(4), 397-443.
- Latack, J. C. (1986). Coping with job stress: Measures and future directions for scale development. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 377-385.
- Latten, J.J. (1989). Life-course and satisfaction, equal for every-one? *Social Indicators Research*, 21, 599-610.
- Lau, Patric S. Y., Yuen, M. T, ve Chan, R. M. C (2005). Do demographic characteristics make a difference to burnout among Hong Kong secondary school teachers? *Social Indicators Research*, 71, 491-516.

- Lee, R. T., ve Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.
- Lee-Duckworth, A., Steen, T. A., ve Seligman, M. E. (2005). Positive psychology in clinical practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 629-651.
- Leiter, M. P. (1991). Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational behavior*, 12(2), 123-144.
- Leiter, M. P., ve Harvie, P. (1998). Conditions for staff acceptance of organizational change: Burnout as a mediating construct. *Anxiety, Stress, and Coping*, 11(1), 1-25.
- Leiter, M. P., ve Maslach, C. (1999). Six areas of worklife: a model of the organizational context of burnout. *Journal of Health and Human Services Administration*, 472-489.
- [Leiter, M. P. ve Maslach, C.](#) (2003). Areas of worklife: a structured approach to organizational predictors of job burnout. Pamela L. Perrewe, Daniel C. Ganster (Ed.) *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies (research in occupational stress and well-being içinde. 3. Baskı, United Kingdom: Emerald Group Publishing Limited, 91 – 134.*
- Lerner, M. J. (1965). Evaluation of performance as a function of performer's reward and attractiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 355-360.
- Lerner, M. J. ve Miller, D. T . (1978). Just world research and the attribution process: Looking back and ahead. *Psychological Bulletin*, 85, 1030-1050.
- Lerner, M. J. (1980). *The belief in a just world: A fundamental delusion*. New York: Plenum Press.
- Lerner, M. J. (1981). The justice motive in human relations: Some thoughts on what we know and need to know about justice. M. J. Lerner ve S. C. Lerner (Ed), *The Justice Motive in Social Behavior: Adapting to times of scarcity and change içinde*. New York: Plenum Press.

- Lipkusa, I. M., Dalbert, C., ve Siegler, I. C. (1996). The importance of distinguishing the belief in a just world for self versus for others: Implications for psychological well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(7), 666-677.
- Long, N., Shouksmith, G., Voges, K., ve Roache, S. (1986). Stress in prison staff: An occupational study. *Criminology*, 24(2), 331-345.
- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., ve While, A. E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), 1017-1038.
- Luthans, F. ve Thomas, L.T. (1989), The relationship between age and job satisfaction: curvilinear results from an empirical study – a research note. *Personnel Review*, 18(1), 23-6.
- Mahler, I., Greenberg, L., ve Hayashi, H. (1981). A comparative study of rules of justice: Japanese versus American. *Psychologia: An International Journal of Psychology in the Orient*, 24, 1-8.
- Malakh-Pines, A., ve Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York, NY: Free Press.
- Malach-Pines, A. (2005). The burnout measure, short version. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78-88.
- Malinauskas, R. (2010). The associations among social support, stress, and life satisfaction as perceived by injured college athletes. *Social Behavior and Personality*, 38, 741-752.
- Maslach, C., ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., ve Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370.
- Mc-Elwain, M.K., Korabik, K., ve Rosin, H.M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict, *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 283- 298.
- Meier, S. T. (1983). Toward a theory of burnout. *Human relations*, 36(10), 899-910.
- Mitchell, O., MacKenzie, D., Styve, G., ve Gover, A. (2000). The impact of individual, organizational, and voluntary turnover among juvenile correctional staff members. *Justice Quarterly*, 17, 333-357.
- Mohr, P. B., ve Luscri, G. (1995). Social work orientation and just world beliefs. *The Journal of social psychology*, 135(1), 101-103.
- Montada, L. (1998). Justice: Just a rational choice? *Social Justice Research*, 11(2), 81-101.
- Morgan, R. D., Van Haveren, R. A., ve Pearson, C. A. (2002). Correctional officer burnout: Further analyses. *Criminal Justice and Behavior*, 29(2), 144-160.
- Moss, M., Good, V. S., Gozal, D., Kleinpell, R., ve Sessler, C. N. (2016). A critical care societies collaborative statement: Burnout syndrome in critical care health-care professionals. A call for action. *American Journal Of Respiratory And Critical Care Medicine*, 194(1), 106-113.
- Myers, D. G., ve Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological Science*, 6(1), 10-19.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*, 55(1), 56-67.
- Nadiri, H., ve Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 33-41.

- O'Connor, W. E., Morrison, T. G., McLeod, L. D., ve Anderson, D. (1996). A meta-analytic review of the relationship between gender and belief in a just world. *Journal of Social Behavior and Personality*, 11(1), 141-148.
- Ok, S. (2002). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu, rol çatışması, rol belirsizliği ve bazı bireysel özelliklere göre incelenmesi. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Okpara, J. O., Squillace, M., ve Eröndü, E. A. (2005). Gender differences and job satisfaction: a study of university teachers in the United States. *Women in Management Review*, 20(3), 177-190.
- Okpara, J. O. (2006). The relationship of personal characteristics and job satisfaction: A study of Nigerian managers in the oil industry. *The Journal of American Academy of Business*, 10(1), 50.
- Onyishi, I. E., Okongwu, O. E., ve Ugwu, F. O. (2012). Personality and social support as predictors of life satisfaction of Nigerian prisons officers. *European Scientific Journal*, ESJ, 8(20), 110-125.
- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343.
- Otto, K. ve Dalbert, C. (2005). Belief in a just world and its functions for young prisoners. *Journal of Research in Personality*, 39, 559-573.
- Otto, K., ve Schmidt, S. (2007). Dealing with stress in the workplace: Compensatory effects of belief in a just world. *European Psychologist*, 12(4), 272-282.
- Otto, K., Glaser, D. ve Dalbert, C. (2009). Mental health, occupational trust and quality of working life: Does belief in a just world matter? *Journal of Applied Social Psychology*. 39, 1288-1315.

- Öcel, H. ve Aydın O. (2010). Adil dünya inancı ve cinsiyetin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 25(66): 73-83.
- Özdevecioğlu, M., ve Ataş, A. G. A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28), 1-20.
- Özer M., ve Karabulut Ö.Ö (2003) Yaşlılarda yaşam doyumu. *Geriatry*, 6(2):72-74.
- Partlak Günüşen, N., ve Üstün, B. (2010). Türkiye’de ikinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan hemşire ve hekimlerde tükenmişlik: Literatür incelemesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 3(1), 40-51.
- Pavot, W., Diener, E. D., Colvin, C. R., ve Sandvik, E. (1991). Further validation of the Satisfaction with Life Scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality Assessment*, 57(1), 149-161.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). The affective and cognitive context of self-reported measures of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 28(1), 1-20.
- Pavot, W., ve Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152.
- Peiró, J. M., González-Romá, V., Tordera, N., ve Mañas, M. A. (2001). Does role stress predict burnout over time among health care professionals? *Psychology & Health*, 16(5), 511-525.
- Perkins, E. B., ve Sprang, G. (2013). Results from the Pro-QOL-IV for substance abuse counselors working with offenders. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 11(2), 199-213.
- Pines, A. M., ve Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and individual differences*, 39(3), 625-635.

- Pines, A. M., ve Nunes, R. (2003). The relationship between career and couple burnout: Implications for career and couple counseling. *Journal of employment counseling*, 40(2), 50-64.
- Polat, N. (2008). Hemşirelerde işe bağlı stres ve iş doyumunu: Bir eğitim hastanesinde saha çalışması. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Polatçı, S., İrk, E., Gültekin, Z., ve Sobacı, F. (2017). Psikolojik dayanıklılık ve kişilik özellikleri tatmin düzeyini etkiler mi? *Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, 29(4), 553-578.
- Proctor, B. E., ve Steadman, T. (2003). Job satisfaction, burnout, and perceived effectiveness of “in-house” versus traditional school psychologists. *Psychology in the Schools*, 40(2), 237-243.
- Proost, K., Verboon, P., ve Van Ruysseveldt, J. (2015). Organizational justice as buffer against stressful job demands. *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 487-499.
- Rai, G. S. (2010). Burnout among long-term care staff. *Administration in Social Work*, 34(3), 225-240.
- Ritter, C., Benson, D. E., ve Synder, C. (1990). Belief in a just world and depression. *Sociological Perspectives*, 33(2), 235-252.
- Robie, C., Ryan, A. M., Schmieder, R. A., Parra, L. F., ve Smith, P. C. (1998). The relation between job level and job satisfaction. *Group & Organization Management*, 23(4), 470-495.
- Rubin, Z., ve Peplau, A. (1973). Belief in a just world and reactions to another's lot: A study of participants in the national draft lottery 1. *Journal of Social Issues*, 29(4), 73-93.
- Ruthankoon, R., ve Olu Ogunlana, S. (2003). Testing Herzberg's two-factor theory in the Thai construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 10(5), 333-341.

- Salmela-Aro, K., ve Nurmi, J.E. (2004). Employees' motivational orientation and well-being at work: A person-oriented approach. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 471-489.
- Salyers, M. P., Hood, B. J., Schwartz, K., Alexander, A. O., ve Aalsma, M. C. (2015). The experience, impact, and management of professional burnout among probation officers in juvenile justice settings. *Journal of Offender Rehabilitation*, 54(3), 175-193.
- Saner, T., ve Eyüpoğlu, Ş. Z. (2012). The age and job satisfaction relationship in higher education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 55, 1020-1026.
- Savicki, V., Cooley, E., ve Gjesvold, J. (2003). Harassment as a predictor of job burnout in correctional officers. *Criminal justice and behavior*, 30(5), 602-619.
- Sayıl, I., Haran, S., Ölmez, S. Ve Özgüven Devrimci, H. (1997). Ankara Üniversitesi'nde çalışan doktor ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri. *Kriz Dergisi*, 5(2), 71-77.
- Schaufeli, W. B., ve Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & Health*, 16(5), 501-510.
- Schimmack, U., Oishi, S., Furr, R. M., ve Funder, D. C. (2004). Personality and life satisfaction: A facet-level analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(8), 1062-1075.
- Selim, S. (2008). Life satisfaction and happiness in Turkey. *Social Indicators Research*, 88(3), 531-562.
- Senter, A., Morgan, R. D., Serna-McDonald, C., ve Bewley, M. (2010). Correctional psychologist burnout, job satisfaction, and life satisfaction. *Psychological Services*, 7(3), 190-201.
- Sevimli, F., ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Sezgin, F., ve Yıldızhan, Y. (2013). Örgütsel adalet ile iş doyumunu arasındaki ilişki: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü örneği. *Milli Eğitim Dergisi*, 43(200), 220-235.

- Shanafelt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., Sotile, W., Satele, D., West, J.P., Sloan, J., ve Oreskovich, M. R. (2012). Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population. *Archives of Internal Medicine*, 172(18), 1377-1385.
- Sharma, R. D., ve Jyoti, J. (2009). Job satisfaction of university teachers: An empirical study. *Journal Of Services Research*, 9(2), 51-80.
- Singh, M.P., Sinha, J. (2013). Job satisfaction in organizational executives, *International Journal Of Scientific And Research Publications*, 3 (4), 1-6.
- Smith, K. B., ve Green, D. N. (1984). Individual correlates of the belief in a just world. *Psychological Reports*, 54(2), 435-438.
- Smoktunowicz, E., Baka, L., Cieslak, R., Nichols, C. F., Benight, C. C., ve Luszczynska, A. (2015). Explaining counterproductive work behaviors among police officers: The indirect effects of job demands are mediated by job burnout and moderated by job control and social support. *Human Performance*, 28(4), 332-350.
- Spector, P. (1996). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. New York: John Wiley.
- Stack, S. J., ve Tsoudis, O. (1997). Suicide risk among correctional officers: A logistic regression analysis. *Archives of Suicide research*, 3(3), 183-186.
- Strelan, P., ve Sutton, R. M. (2011). When just-world beliefs promote and when they inhibit forgiveness. *Personality and Individual Differences*, 50(2), 163-168.
- Sutton, R. M., ve Winnard, E. J. (2007). Looking ahead through lenses of justice: The relevance of just-world beliefs to intentions and confidence in the future. *British Journal of Social Psychology*, 46(3), 649-666.
- Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H., ve Pekşen, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1), 9-14.

- Süren, Ö. K. (2009). Türkiye’de yargının örgütlenmesi ve adalet sisteminin problemleri. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 85, 403-413.
- Swider, B. W., ve Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487-506.
- Şanlı, S. (2006). Adana ilinde çalışan polislerin doyum ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Adana, Çukurova Üniversitesi.
- Şeker, B. D. Ve Zırhlıoğlu, G. (2009). Van Emniyet Müdürlüğü kadrosunda çalışan polislerin tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyumları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 11(4), 1-26.
- Şimşek, E., ve Aktaş, H. (2014). Örgütsel sessizlik ile kişilik ve yaşam doyum etkileşimi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 121-136.
- Tanaka, K. I. (1999). Judgments of fairness by just world believers. *The Journal of social psychology*, 139(5), 631-638.
- Tietjen, M. A., ve Myers, R. M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management decision*, 36(4), 226-231.
- Tomaka, J., ve Blascovich, J. (1994). Effects of justice beliefs on cognitive appraisal of and subjective physiological, and behavioral responses to potential stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4), 732.
- Tuncer, G. (2011). Denetimli serbestlik ve yardım merkezleri ve koruma kurulları şube müdürlüğünde görev yapan personelin iş doyumunun ölçülmesi (İstanbul, Ankara, İzmir, Mersin, Antalya, Balıkesir illeri örneği). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul, İstanbul Aydın Üniversitesi.

- Türker, N., ve Öztürk, İ. (2016). İnfaz koruma memurlarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları: Batı Karadeniz bölümü örneği. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (2), 56-78.
- Um, M. Y., ve Harrison, D. F. (1998). Role stressors, burnout, mediators, and job satisfaction: A stress-strain-outcome model and an empirical test. *Social Work Research*, 22(2), 100-115.
- Ünal, S., Karlıdağ, R., ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4(2), 113-118.
- Ünlü-Çeber, Ç. (2016). Ankara barosuna bağlı olarak çalışan avukatlar ile stajyer avukatların genel özyeterliliklerinin, iş ve yaşam doyumları üzerindeki etkisinin hukuk psikolojisi kapsamında değerlendirilmesi: adil dünya inancının aracı rolü. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- VanYperen, N. W. (1998). Informational support, equity and burnout: The moderating effect of self-efficacy. *Journal of occupational and organizational psychology*, 71(1), 29-33.
- Vara, Ş. (1999). Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumunu ve genel yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Vredenburgh, L. D., Carlozzi, A.F., ve Stein, L. B. (1999). Burnout in counseling psychologists: type of practice setting and pertinent demographics. *Counseling Psychology Quarterly*, 12(3), 293-302.
- Weber, A., ve Jaekel-Reinhard, A. (2000). Burnout syndrome: a disease of modern societies? *Occupational Medicine*, 50(7), 512-517.
- Whitehead, J. T., ve Lindquist, C. A. (1986). Correctional officer job burnout: A path model. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 23(1), 23-42.
- Wills, T. A. (1978). Perceptions of clients by professional helpers. *Psychological Bulletin*, 85(5), 968.

- Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294.
- Witt, L. A. (1989). Urban-nonurban differences in social cognition: Locus of control and perceptions of a just world. *The Journal of social psychology*, 129(5), 715-717.
- Yang, S. B., Brown, G. C., ve Moon, B. (2011). Factors leading to corrections officers' job satisfaction. *Public Personnel Management*, 40(4), 359-369.
- Yazgı, A. (2014). Mesleki tükenmişlik düzeyleriyle iş motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili Maltepe ilçesi ceza infaz kurumlarında yapılan alan araştırması. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İstanbul.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yetim, Ü. (1991). Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumunu. Yayımlanmamış doktora tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Yeung, G. T. Y., ve Fung, H. H. (2007), Social support and life satisfaction among Hong Kong Chinese older adults. *Family first? European Journal of Aging*, 4, 219-227.
- Yıldız, M. (2008). Kaygı ve dini inançlar. *Başka Psikiyatri ve Düşünce Dergisi*, 1, 182-186.
- Yıldız, G., ve Özsoy, E. (2013). Çalışanların kişilik özelliğine göre iş doyumunu farklılaşır mı? *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 268-278.
- Yılmaz, G. (2016). Onkoloji hemşirelerinin eşduyumu yorgunluğu, iş doyumunu, tükenmişlik ve travma sonrası gelişim düzeylerine psikoeğitimin etkisi. Yayımlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Yiğit, R., Dilmaç, B., ve Deniz, M. E. (2011). İş ve yaşam doyumunu: Konya Emniyet Müdürlüğü alan araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3), 1-18.
- Young, K. W. (2006). Social support and life satisfaction. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 10, 155-164.

Yüksel, M. (2012). Hukuk Kültürü Kavramına Sosyolojik Bir Bakış. Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi, İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, Sayı, 35, 1-18.

Zhan, L. (1992). Quality of life: conceptual and measurement issues. Journal of Advanced Nursing, 17(7), 795-800.

Zhang, Z., ve Zhang, J. (2015). Belief in a just world mediates the relationship between institutional trust and life satisfaction among the elderly in China. Personality and Individual Differences, 83, 164-169.

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., ve Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. Journal of Personality Assessment, 52, 30-41.

İnternet Kaynakları:

<http://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/5d7f48c3-7f89-4c3d-afc2-03923e3db661.pdf>

01.02.2019 tarihinde elde edilmiştir.

<https://www.adalet.gov.tr/Bakanlik/TeskilatYapisi/> 01.02.2019 tarihinde elde edilmiştir.

<http://www.adalet.gov.tr/baglantilar/IdariYargiBirimleri/index.html> 01.02.2019 tarihinde elde edilmiştir.

<http://www.cte.adalet.gov.tr/> 01.02.2019 tarihinde elde edilmiştir.

http://www.adliscil.adalet.gov.tr/istatistik_2017/istatistik2017.pdf 01.02.2019 tarihinde elde edilmiştir.

Ek-1 Etik Kurul İzni

Tarih ve Sayı: 03/01/2018-3363



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Dekanlığı



Sayı :59491012-604.01.02-
Konu :Dokt.Öğr. Sevtap Yeşil'in etik
kurul kararı A-16

ADLİ TIP ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 13.12.2017 tarih, 86669571-302.14.06-467746 sayılı yazı

Enstitünüz Sosyal Bilimler Anabilim Dalı öğretim üyesi **Doç.Dr.Neylan ZİYALAR**'ın danışmanlığında **Doktora Öğrencisi Sevtap YEŞİL KOCAGAZİOĞLU**'nun yürütücülüğünde " **Adli Alanda Çalışanlarda Adil Dünya İnancı, Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi**" başlıklı Doktora Tezi (ANKET) hakkında ilgi yazınız ve ekleri **02 Ocak 2018** tarihinde toplanan Fakültemiz Klinik Araştırmalar Etik Kurulunca müzakere edilmiş olup; etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. Özgür KASAPÇOPUR
Başkan

e-İmzalı
Prof. Dr. Feray SAVRUN
Dekan a.
Dekan Yardımcısı

NOT: Yönetmelik gereği Sonuç Raporunun Klinik Araştırmalar Etik Kuruluna iletilmesi gerekmektedir.

EK :
1 dosya elden teslim edilecektir.

Doğrulamak için:<http://194.27.128.66/envision.Sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BE8RZDENB>

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Güler SOYDANER Dahili : 22300

İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi 34303 Cerrahpaşa/ İSTANBUL
Tel : 0 (212) 414 30 00 Faks : 0 (212) 632 00 33
e-posta : ctfpersonel@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : www.istanbul.edu.tr



Ek- 2: Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu Örneği

Değerli katılımcı,

Katılmanızı istediğimiz bu çalışma İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü Sosyal Bilimler Anabilim dalında yürütülmekte olan bir doktora tezi kapsamında yürütülmektedir. Araştırmada, adli alanda çalışan ve çalışmayan siz değerli katılımcıların genel olarak yaşamınız ve iş yaşantınız hakkındaki doyumunuz, istek ve beklentileriniz gibi bazı düşünceleri öğrenilmek istenmektedir. Kullanılan anketlerde yer alan soruların doğru ya da yanlış yanıtı yoktur. Yalnızca sizin düşünceniz incelenmek istenmektedir. Araştırma sonuçları herhangi bir hastalık ya da durumu tanı/teşhis/tedavi amaçlı olarak kullanılmayacaktır. Sizden istenen soruları eksiksiz olarak yanıtlamanızdır. Çalışmamızda 5 adet anket bulunmakta ve yanıtlaması azami 30 dakika sürmektedir. Çalışmamızın ilk bölümünde 19 maddelik bir sosyodemografik form bulunmaktadır. Bu bölüm eğitim ve mesleki bilgileriniz ile ilgili genel bilgileri içermektedir. İkinci bölümde 13 maddelik adil dünya inancına ilişkin anket soruları yer almaktadır. Üçüncü bölümde 10 maddelik tükenmişliğe ilişkin anket soruları, dördüncü bölümde 32 maddelik iş yaşantınıza ilişkin anket soruları ve beşinci bölümde genel olarak yaşamınıza ilişkin 5 maddelik anket soruları yer almaktadır. Bu araştırmada adli alana çalışan ve çalışmayan toplam 500 kişiye ulaşılması hedeflenmektedir. Sizlerden araştırma sırasında kimlik bilgilerinizi ortaya koyabilecek ad, soyad, adres, telefon numarası, e-mail adresi gibi hiçbir veri talep etmemekteyiz. Çalışmamızın sonuçları sadece akademik amaçlı kullanılacak olup, başka hiçbir platformda kullanılmayacak, herhangi bir kişi ve kurumla paylaşılmayacaktır. Akademik amaçlı olarak paylaşılan verilerde kesinlikle sizin kimlik bilgileriniz paylaşılmayacaktır. Çalışmaya katılımınız tamamen gönüllülük esasına dayanmakta olup, sizi rahatsız eden veya yanıt vermek istemediğiniz herhangi bir durum oluşursa, araştırmadan istediğiniz zaman ayrılmanız mümkündür. Çalışma sırasında ya da sonrasında sizden herhangi bir ücret talep edilmeyecek, katılım gönüllü olduğu için size herhangi bir ücret ödenemeyecektir. Çalışmamız

ve sonuçları hakkında ayrıca bilgi edinmek istemeniz halinde, aşağıda ekli olan telefon numarası veya e-posta adresi aracılığıyla araştırmacılarla iletişime geçebilirsiniz. Verdiğiniz destek ve katılımınız için teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Neylan ZİYALAR

Uzm. Psk. Sevtap YEŞİL KOCAGAZİOĞLU

İletişim: Sevtap YEŞİL KOCAGAZİOĞLU

Telefon: 05445702293

E-posta: yesilsevtap@yahoo.com

‘Bilgilendirilmiş gönüllü olur formundaki tüm açıklamaları okudum. Bana yukarıda konusu ve amacı belirtilen araştırma ile ilgili yazılı açıklama, Psikolog Sevtap YEŞİL KOCAGAZİOĞLU tarafından yapıldı. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığımı, istediğim zaman gerekçeli veya gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabilceğimi biliyorum. Söz konusu araştırmaya hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın kendi rızamla katılmayı kabul ediyorum.’

Not: Yukarıdaki kabul ediyorum kutucuğunu işaretlemezsiz çalışmaya katılımınız sonlanacaktır. İlginiz için teşekkür ederiz.

Ek- 3: Demografik Bilgi Formu Örneği

Yaşınız:

.....

Cinsiyetiniz:

1() Kadın 2() Erkek

Medeni Durumunuz:

1() Bekâr 2() Evli 3() Boşanmış 4() Dul

Eğitim düzeyiniz:

1() İlköğretim 2() Lise 3() Ön-lisans 4() Lisans 5() Lisans üstü 6() Diğer.....

Mesleğiniz:

Çalışma alanınız:

1() Adli alan 2() Adli alan dışı (adli alan dışı ise yazınız.....)

Adli Alanda çalışıyor iseniz lütfen çalışma alanlarınızı ayrıntılı olarak belirtiniz (ceza hukuku, infaz süreci, çocuk hakları, medeni hukuk, çevre hukuku, marka müvekkilliği vb.)ADLİ ALANDA ÇALIŞMIYOR İSENİZ HAYIR YAZINIZ.

.....

Çalışma pozisyonunuz (sosyal çalışma görevlisi, bilirkişi, müdür, infaz koruma memuru, zabıt katibi, vb.):.....

Aylık Kazancınız:

1() Asgari ücret 2() 1400-2000 TL 3() 2000-4000 TL 4() 4000-6000 TL

5() 6000-8000TL 6() 8000-10 000 TL 7() 10 000 TL üzeri

Çalışılan kurum türü:

1() Adliye (Mahkeme) 2() Ceza İnfaz Kurumu 3() Denetimli Serbestlik Müdürlüğü 4() Üniversite 5() Emniyet müdürlüğü, Hastane adli tıp birimi, Adli tıp kurumu gibi adli süreçlerin yürütüldüğü kurumlar 6() Kendi ofisi/iş yeri 7() özel şirket 8() Diğer.....

Bulunduğunuz kurumda çalışma süreniz (tayin olduğunuz yerler dahil toplam yıl) (Bilirkişi iseniz bilirkişilik toplam süreniz):

1() 1 yıldan az 2() 1-5 yıl 3() 6-10 yıl 4() 11-15 yıl 5() 16-20 yıl 6() 21 yıl ve üzeri

Hizmet verdiğiniz bölümde çalışan sayısı sizce yeterli mi?

1() Evet yeterli 2() Hayır yeterli değil 3() Kısmen yeterli

Tekrar meslek seçimi yapabilecek olsanız şimdiki mesleğinizi tercih eder miydiniz?:

1() Evet 2() Hayır 3() Aynı mesleği ancak farklı bir kuruluşta olmayı tercih ederdim.

Adli alanda çalışıyorsanız, bu alanı tercih etme sebebiniz nedir? (Adli Alanda Çalışmıyorsanız Boşluğa Hayır Yazınız.)

.....
.....

Sigara kullanıyor musunuz?:

- 1()Günde 1 paketten çok 2()Günde 1 paket 3()Günde bir paketten az 4()Ara sıra
5()Kullanmıyorum

Alkol kullanıyor musunuz?:

- 1()Her gün 2()Haftada birkaç kez 3()Ayda birkaç kez 4()Ara sıra 5()Kullanmıyorum

Hayatınızı en çok etkileyen ve en zor gelen yaşam olayları hangisidir? Lütfen yalnızca bir şık işaretleyiniz.

- 1()İş ile ilgili sorunlar 2()Geçim ve maddiyat 3()Toplumsal Sorunlar 4()Aile Sorunları
5()Sağlık Sorunları 6()Ulaşım Sorunları 7()Diğer (lütfen belirtiniz).....

İş ve mesleğinizle ilgili sizi en çok yoran ve zorlayan konular nedir? Lütfen yalnızca bir şık işaretleyiniz.

- 1() İşin yapısı ve zorluk derecesi ile ilgili sorunlar
2() İşinizi yaparken karşılaştığınız sorunlar (fiziksel zarar görme riski, tehdit vb)
3() İdarenin işe bakış açısı ve yaptırım süreçleri
4() Ücret ve mesai sorunları
5() Performansın değerlendirilmesi ve yükselme imkanları hakkındaki sorunlar

İşiniz ve mesleğiniz ile ilgili gelecekte beklediğiniz nedir? Lütfen yalnızca bir şık işaretleyiniz.

- 1() İş tanımının ve yapısının size uygun hale gelmesi
2() İşinizi yaparken daha güvende hissetmek
3() İşbirliğine dayalı, uyumlu bir ortamda çalışmak
4() Ücret ve yükselme imkanlarının daha iyi hale gelmesi
5() İdarenin, çalışanlarının düşüncelerini karar mekanizmasına dahil etmesi
6() Kendinize uygun farklı bir işte çalışmak

Ek-4: Adil Dünya İnancı Ölçeği Örneği

Kişisel (Bireysel) ve Genel Adil Dünya İnancı Ölçeği

Bu anket insanların dünyaya ilişkin algıları konusunda bilimsel veri toplamayı amaçlamaktadır. Veriler sadece bilimsel çalışma için kullanılacaktır. Bunun için isim yazmanıza gerek yoktur. İfadelerin cevabı kişiden kişiye değişebilmektedir. Bu nedenle aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuduktan sonra size en uygun seçeneği işaretleyiniz. Her ifadeyi sadece bir defa işaretleyiniz ve hiçbir ifadeyi boş bırakmayınız.¹

		Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Biraz katılıyorum	Biraz katılmıyorum	Katılmıyorum	Tamamen karşıyım
1	Eninde sonunda başıma gelen her şeyi hak ettiğime inanıyorum.						
2	Bana karşı genellikle adil davranılmıştır.						
3	Çoğunlukla ne hak ettiysem onu bulmuşumdur.						
4	Genel olarak baktığımda, yaşadığım olaylar adildir.						
5	Hayatımdaki adaletsizlikler istisnai durumlardır.						
6	Hayatta başıma gelen olayların çok büyük bir kısmının adil olduğuna inanıyorum.						
7	Benimle ilgili verilen önemli kararların çoğunlukla adil olduğunu düşünüyorum.						
8	Dünyanın aslında adil bir yer olduğunu düşünüyorum.						
9	İnsanların eninde sonunda ne hak ederlerse onu bulacaklarına inanıyorum.						
10	Adaletin her zaman adaletsizlikler karşısında galip geleceğinden eminim.						
11	Uzun vadede insanların adaletsizliklerin üstesinden geleceğine inanıyorum.						
12	Hayatın her alandaki adaletsizliklerin (örneğin iş hayatında, aile hayatında, politik hayatta vs.) bir kural olmaktan ziyade birer istisna olduğuna inanıyorum.						
13	İnsanların önemli kararlar verirken adil olmaya gayret ettiklerine inanıyorum.						

¹ Uyarılama: Göregenli M. *Şiddet, Kötü Muamele ve İşkenceye İlişkin Değerlendirmeler, Tutumlar ve Deneyimler: İşkencenin Önlenmesinde Hukukçuların Rolü Projesi Raporu*. İzmir: İzmir Barosu Yayınları, 2003

Ek-5: Tükenmişlik Ölçeği Kısa Form Örneği

TÖ-KF

Bu bir kendini değerlendirme ölçeğidir. **İş ortamınız ve mesleğinizle** ilgili aşağıdaki durumları ne sıklıkla yaşadığınızı belirtmeniz istenmektedir. Lütfen aşağıdaki her ifadeyi okuduktan sonra 7 dereceli ölçeği kullanarak her bir maddenin yanındaki boşluğa size en uygun olan rakamı yazın. ²

ÖRNEK: 5 1- Yorgun

1	2	3	4	5	6	7
Hiçbir Zaman	Sadece Bir Defa	Nadiren	Bazen	Sık sık	Çoğunlukla	Her Zaman

- ___ 1- Yorgun
- ___ 2- İnsanlar İle İlgili Hayal Kırıklığına Uğramış
- ___ 3- Umutsuz
- ___ 4- Kapana Kısılmış
- ___ 5- Çaresiz
- ___ 6- Çökmüş
- ___ 7- Zayıf
- ___ 8- Güvensiz
- ___ 9- Uyuma Güçlüğü
- ___ 10- Yeter Artık Dayanamıyorum

²Uyarlama: Çapri, B. (2013). Tükenmişlik ölçeği-kısa formu ile eş tükenmişlik ölçeği-kısa formu'nun Türkçe uyarlaması ve psikoanalitik-varoluşçu bakış açısından mesleki ve eş tükenmişlik ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13 (3), 1393-1418.

Ek- 6: İş Doyumu Ölçeği Örneği

Aşağıda, kişilerin iş yaşamlarıyla ilgili 32 konu verilmiştir. Her birinin yanında o konunun sizi ne kadar tatmin ettiğine (doyum verdiği) ilişkin %0 ile %100 arasında değişen bir ölçek vardır. Lütfen her maddeyi dikkatle okuyup sizi ne derece tatmin ettiğini yanda işaretleyin.

	Sizi Tatmin Derecesi				
	%0	%25	%50	%75	%100
1) Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) İşimde bana sağlanan yükselme imkanları.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) İş yerimdeki idari politikalar ve iş işleyiş biçimi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) İş yerindeki idari yapılaşma (hiyerarşik yapı).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) İş yerimdeki hizmet içi eğitim programları.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Amirlerimin yöneticilik stili.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) İş yerimdeki kararlara katılma payım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) Birlikte çalıştığım grubun büyüklüğü.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) İş yeri arkadaşım ile ilişkilerim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) İş yerimin fiziksel koşulları.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin yaklaşımı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) İşimin kapsamı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13) İş yerimde yükselebilmem için neler yapmam gerektiğine ilişkin bilgilerin açıklığı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14) İş yerimdeki rollerin belirginlik (açıklık) düzeyi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15) İş yerimdeki performansımın değerlendirilme biçimi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Sizi Tatmin Derecesi				
	%0	%25	%50	%75	%100
16) İş yerimdeki ikramiye ve da pirim olanakları.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17) İş yerimde benden beklenenlerin belirtiliş biçimi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18) İdarenin personele karşı tavrı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19) İş yerimde personeli doğrudan ilgilendiren konularda kararların alınış şekli.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20) Yaptığım iş üzerindeki kendi kontrol düzeyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21) İşimdeki çeşitlilik miktarı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22) İş yerimdeki insanlar arası iletişim tarzı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23) İş yerimdeki çalışma saatlerim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24) İş yerimdeki gürültü düzeyi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25) İş yerimdeki düzen ve temizlik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26) İş yerimdeki teknolojik imkanlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27) İşimi yaparken bana tanınan özgürlük derecesi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28) İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29) İş performansıyla ilgili olarak bana verilen bilgi (geribildirim)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30) Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31) Yaptığım işin eğitimime uygunluğu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32) Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ek-7: Yaşam Doyumu Ölçeği Örneği

Aşağıdaki ifadelere katılıp katılmadığınızı görüşünüzü yansıtan rakamı maddenin başındaki boşluğa yazarak belirtiniz. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Sizin durumunuzu yansıttığını düşündüğünüz seçenek bizim için en doğru yanıttır. Lütfen, açık ve dürüst şekilde yanıtlayınız.³

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Ne Katılıyorum ne de katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Pek çok açıdan ideale yakın bir yaşamım var.							
2	Yaşam koşullarım mükemmeldir.							
3	Yaşamım beni tatmin ediyor.							
4	Şimdiye kadar, yaşamda istediğim önemli şeyleri elde ettim.							
5	Hayatımı bir daha yaşama şansım olsaydı, hemen hemen hiç bir şeyi değiştirmezdim.							

³ Uyarılama: Durak, Mithat, Senol-Durak, Emre, ve Gencoz, Tulin. (2010). Psychometric properties of the Satisfaction with Life Scale among Turkish university students, correctional officers, and elderly adults. Social Indicators Research, 99(3), 413-429. doi: 10.1007/s11205-010-9589-4

Özgeçmiş

1. Adı ve Soyadı: Sevtap YEŞİL KOCAGAZİOĞLU

2.Doğum Tarihi: 03.08.1987

3.Doğum Yeri: Erfelek/ SİNOP

4.Unvanı: Uzman Psikolog

5.İletişim: yesilsevtap@yahoo.com

6.Yabancı Dil: İngilizce

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Psikoloji	Hacettepe Üniversitesi	2005-2009
Y. Lisans	Gelişim Psikolojisi	Hacettepe Üniversitesi	2009-2011
Doktora	Adli (Sosyal Bilimler)	İstanbul Üniversitesi	2013-2019

7. Bilimsel Çalışmalar

Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında (Proceedings) basılan bildiriler:

- Yeşil S. & Uçanok Z. Bullying in male juvenile offenders : How do they define and perceive bullying? 12th European Congress of Psychology, İstanbul, 2011.
- Yeşil S. Okula giden ve tutukevinde bulunan ergenlerin zorbalık tanımlarıve zorbalık davranışları ile zorbalığın ahlaki kabulü. International Justice for Children Symposium, Ankara, 2012.
- Arda-Erel, Ö., Yeşil, S., Aydın, B.N., & Gölge, Z.B. Comparison of news forms about violence towards women in media. BAFS 11th Annual Meeting, Iasi, Romania, 2015.

- **FYeşil S.**, Işiker Bedir D., ve Demircan Y.T. Children and the youth under probation precaution: A descriptive analysis. 14th European Congress of Psychology, Milano, Italy, 2015.
- **Yeşil-Kocagazioğlu S.**, Işiker Bedir D., ve Demircan Y.T. Denetimli Serbestlik Tedbiri Altındaki Çocuk ve Gençler : Betimleyici bir çalışma. International 10th Anniversary Symposium of Turkish Probation, İstanbul, 2015.

Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

- Aydın, B.N., Yeşil-Kocagazioğlu, S., Arda, Ö.E., Gölge Z.B. (2016). Basında Kadına Yönelik Şiddet Haberlerinin Ele Alınış Biçimlerinin Karşılaştırılması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 2016; 19 (Özel Sayı): 64-72.

8. Alınan Sertifika ve Eğitimler

- Çocuk Değerlendirme Testleri Eğitimi (Gessel, Good-Enough, Cattel 2-A, Cattel 3-A, Benton Görsel Algı Testi, Metropolitan Olgunluk Testi, Frostig, Peabody, Porteus Labirentleri, AGTE, Bender- Gestalt) 10/2015
- Yönlendirilmemiş Oyun Terapistliği Sertifikası (Bengi Semerci Enstitüsü) 2013-2014
- M.E.B 0-18 Yaş Aile Eğitim Programı 30/06/2013-09/07/2013
- Adli Psikoloji Eğitimi : Modül 1 15-16/12/2012
- Sigara, Alkol ve Madde Bağımlılığı Farkındalık Programı Eğitimi (Adalet Bakanlığı bünyesinde) 02/2013
- Bilişsel Davranışçı Açından Sınav Kaygısıyla Başa Çıkma Eğitimi(Türk Psikologlar Derneği) 29-30/01/2011
- 0-6 Yaş Çocuk Değerlendirme, İzlem ve Aile Eğitimi (Olgu Psikolojik Danışma Merkezi) 21.10.2010 – 30.12.2010
- ‘Tematik Algı Testi’ Çalışma Grubu (II. Işık Savaşır Klinik Psikoloji Sempozyumu) 24.05.2009

9. Projeler :

- Çocuklara Yönelik Denetimli Serbestlik Sisteminde Gönüllü Çalışmalarının Güçlendirilmesi Projesi 05.02.2009
- Wechsler Çocuklar İçin Zeka Testi-4 (WISC-4) Standardizasyon Çalışması

01.2009 - 07.2009

- Türkiye Çocuklara Yeniden Özgürlük Vakfı - Eğitsel, Sportif, Sanatsal ve Sosyal Etkinlikler Projesi (ESSS) Ankara Sincan Çocuk ve Gençlik Ceza İnfaz Kurumu Uygulaması
21.02.2010 – 06. 2010

- Türkiye Çocuklara Yeniden Özgürlük Vakfı – Aile Eğitim Programı 02.2010-06.2010

- “Her Suçlu Cezaevinde Mi Olmalı?” Kırıkkale-Kırşehir Denetimli Serbestlik Müdürlükleri LDV-VETPRO Projesi (Macaristan adli sistemini yerinde inceleme çalışması)
25.5.2014-31.05.2014

10. Mesleki Deneyim

- Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı 02.06.2008 - 11.07.2008 (Staj)
- Ankara Altındağ Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü Gençlik Merkezleri, Psikolog, Kasım, 2010- Ocak 2012
- Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (2012-halen, Psikolog)

➤ Kırıkkale Denetimli Serbestlik Müdürlüğü 03.2012-06.2014

➤ İstanbul Denetimli Serbestlik Müdürlüğü 07.2014-10.2015

➤ İskenderun T Tipi Ceza İnfaz Kurumu 11.2015-halen

11. Bilimsel ve Mesleki Kuruluşlara Üyelikler

- Türk Psikologlar Derneği Üyesi
- Türkiye Çocuklara Yeniden Özgürlük Vakfı Gönüllü Üyesi

12. Yüksek Lisans Tezi: Okula Giden ve Tutukevinde Bulunan Ergenlerin Zorbalık Tanımları ve Zorbalık Davranışlarının Zorbalığın Ahlaki Kabulü ile İlişkisi

13- Çalışma Alanları:

Çocukluk çağı ve ergenlik dönemi sorunları, aile içi problemler, akran ilişkileri ve problemleri, sınav kaygısı, zorbalık, çocuk suçluluğu, çocuk ihmal ve istismarı değerlendirme, oyun terapisi.