

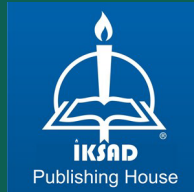


---

# İNFAZ KORUMA MEMURLARININ FİZİKSEL AKTİVİTE VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

---

Doç. Dr. Oğuzhan ALTUNGÜL  
Şükrü KARABULUT

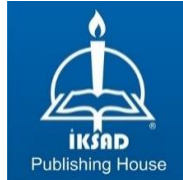


# İNFAZ KORUMA MEMURLARININ FİZİKSEL AKTİVİTE VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

**Doç. Dr. Oğuzhan ALTUNGÜL**

**Şükrü KARABULUT**

**DOI:** <https://dx.doi.org/10.5281/zenodo.8244906>



Copyright © 2023 by iksad publishing house  
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, distributed or  
transmitted in any form or by  
any means, including photocopying, recording or other electronic or mechanical  
methods, without the prior written permission of the publisher,  
except in the case of  
brief quotations embodied in critical reviews and certain other  
noncommercial uses permitted by copyright law. Institution of Economic  
Development and Social  
Researches Publications®  
(The Licence Number of Publicator: 2014/31220)  
TURKEY TR: +90 342 606 06 75  
USA: +1 631 685 0 853  
E mail: iksadyayinevi@gmail.com  
www.iksadyayinevi.com

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules.

Iksad Publications – 2023©  
**ISBN: 978-625-367-211-9**  
Cover Design: İbrahim KAYA  
July / 2023  
Ankara / Türkiye  
Size = 16 x 24 cm

## **ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR**

Yüksek Lisans tez çalışmam süresince tecrübe ve bilgi birikimini en üst seviyede benimle paylaşan, bitmek tükenmek bilmeyen sorularımı büyük bir sabırla cevaplayan, çalışmam esnasında benden desteğini esirgemeyen ve kıymetli bilgisiyle bana yol gösteren değerli danışman hocam Doç. Dr. Oğuzhan ALTUNGÜL'a, bu araştırmanın tasarlanması, yapılması ve sonuçlanmasında yardımını esirgemeyen her konuda bilgi ve birikimine inandığım değerli hocalarıma çok teşekkür eder, saygılarımı sunarım. Çalışma ve araştırmalarımnda benden desteğini esirgemeyen bütün yaşantım boyunca bana verdikleri manevi desteklerini her daim hissettiğim ve hiçbir zaman hiçbir şart altında beni yalnız bırakmayan çok sevgili aileme, canım eşime teşekkürlerimi sunuyorum.

Verilerin elde edilmesi aşamasında çalışmaya ciddiyetle katılarak görüşlerini tereddüt etmeden benimle paylaşan değerli infaz koruma memurlarına teşekkürlerimi sunuyorum.

**Şükrü KARABULUT**  
**ŞUBAT-2022**



## İÇİNDEKİLER

<b>ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR</b> .....	<b>i</b>
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>5</b>
1.1. Fiziksel Aktiviteyi Açıklayan Kuramlar .....	6
1.1.1. Öz Belirleme Kuramı (Self Determination Theory).....	6
1.2. Mesleki Tükenmişlik.....	10
1.2.1. Tükenmişlik Tanımı .....	13
1.2.2. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli ve Boyutları .....	15
1.2.2.1. Duygusal Tükenme.....	15
1.2.2.2. Duyarsızlaşma .....	15
1.2.2.3. Azalmış Kişisel Başarı Duygusu.....	15
1.2.3. Tükenmişliğe Karşı İşle Bütünleşme .....	16
1.2.4. Tükenmişlikle İlgili Diğer Kavramsal Modeller .....	17
1.2.4.1. Cherniss'in Tükenmişlik Modeli .....	18
1.2.4.2. Golembiewski''nin Aşamalı Tükenmişlik Modeli .....	18
1.2.4.3. Lee ve Ashforth'un Bölümlü Modeli .....	19
1.2.4.4. Hobfoll'un Kaynakların Korunması Kuramı.....	20
1.2.4.5. Demerouti ve arkadaşlarının İş Gereklere-Kaynakları Modeli	20
1.3. Mesleki Tükenmişliği Etkileyen Faktörler .....	21
1.3.1. Örgütsel Faktörler.....	21
1.3.1.1. Meslek Özellikleri .....	21
1.3.1.2. İş yükü .....	22
1.3.1.3. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği .....	22
1.3.1.4. İş Özerkliği ve Kontrol .....	22
1.3.1.5. Yönetimsel Destek ve Geribildirim .....	23
1.3.1.6. Ödüllendirme .....	23
1.3.1.7. Eşitlik.....	24
1.3.1.8. Değerler .....	24
1.3.2. Bireysel Faktörler .....	24
1.3.2.1. Demografik Özellikler .....	24
1.3.3. Mesleki Tükenmişlikle Başa Çıkma Stratejileri.....	25
1.3.3.1. Bireysel Stratejiler .....	25
1.3.3.2. Kurumsal Stratejiler .....	26
<b>2. GEREÇ VE YÖNTEM</b> .....	<b>28</b>

<b>3. BULGULAR</b> .....	<b>30</b>
3.1. Katılımcılara ait demografik bulgular .....	30
3.2. Katılımcıların Fizik Aktivite Düzeylerine Ait Bulgular .....	31
3.3. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeyine İlişkin Bulgular .....	34
<b>4. TARTIŞMA VE SONUÇ</b> .....	<b>43</b>
<b>5. KAYNAKLAR</b> .....	<b>51</b>
<b>6. EKLER</b> .....	<b>59</b>

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. GİRİŞ

**Fiziksel aktivite:** günlük yaşam içerisinde kas ve eklemlerimizi kullanarak enerji tüketimi ile gerçekleşen ,kalp ve solunum hızını arttıran ve farklı şiddetlerde yorgunlukla sonuçlanan aktiviteler olarak tanımlanabilir. Fiziksel aktivite kavramı Dünya Sağlık Örgütü tarafından 2008 yılında yayımlanan bir rapora göre, dünyada 15 yaş ve üzeri kişilerin %31'inin yeterli fiziksel aktivite yapmadığı ve istenilen aktivite düzeyine ulaşmadığı tespit edilmiştir. 2011 yılında Sağlık Bakanlığı tarafından eş zamanlı olarak yapılan bir araştırma (Kronik Hastalık Risk Faktörleri Anketi) Türkiye'de kadınların büyük çoğunluğunun (%87) spor yapmadığını tespit etmiştir. Erkeklerde bu oran %77 olarak belirlenmiştir (1). İnsanın doğası gereği fiziksel aktivite, iskelet kası aktivasyonu ile gerçekleşir ve aktivitenin yoğunluğuna göre kalori harcanmasına neden olur (2). Benzer bir tanım Sağlık Bakanlığı tarafından hazırlanan "Türkiye'de Spor Faaliyetleri Rehberi"nde de yer almaktadır (1). Bu tanımlardan fiziksel aktivitenin çeşitli sporları içerdiği ve toplam enerji harcamasına katkı sağladığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle spor aktiviteleri, yürüyüş, bisiklete binme, her türlü fiziksel egzersiz, spor aktiviteleri (futbol veya tenis gibi), bahçecilik ve kar küreme gibi çeşitli aktiviteleri içerebilir. Sliter fiziksel aktiviteyi düşük, orta, şiddetli ve aşırı olarak ayırmış ve fiziksel aktivitenin en az 20 dakika sürekli olması gerektiğine dikkat çekmişlerdir. Corbin et al. Fiziksel aktiviteyi bir davranış olarak görmek içerik, yöntem, süre ve sıklık açısından incelemektedir (3).

Fiziksel aktivitenin içeriği, aktivitenin amacını ve durumunu ifade eder. Bu nedenle, fiziksel aktivitenin dört ana faktörü vardır: (1) boş zaman/spor ve eğlence, (2) meslek, (3) ulaşım ve (iv) tesadüfi/diğer (aile veya kültürel faaliyetler gibi). Fiziksel sağlıkta kas gücünü artırır ve kas eklem dengesi için de oldukça etkilidir. Fiziksel esneklik ve reflekslerin gelişimi de fiziksel aktivitenin sonucudur. Fiziksel egzersiz, vücut yapısını güçlendirerek yaralanmaları önlemede de oldukça etkilidir. Öte yandan kalp ritmi ve tansiyonun normal çalışması için oldukça etkilidir. Bu, damar hastalıklarını tedavi etmek için şiddetle tavsiye edilen bir yöntemdir. Çünkü hareketlilik sadece gereksiz kilo alımını engellemekle kalmaz, aynı zamanda kan dolaşımını da teşvik eder. Ruh sağlığı ve sosyal spor aktiviteleri kontrol



edildiğinde ağırlıklı olarak depresyona faydalı olduğu bildirilmektedir. Çünkü depresyon genellikle aktif olmadan tek başına ortaya çıkar ve bireyi olumsuz etkilemektedir. Fiziksel aktivite ile yaşanan fiziksel gelişim, zihinsel gelişimi de etkilemektedir. Bu nedenle birey, kişisel olarak daha iyi ve daha mutlu hisseder (1).

Shinew ve Parry , fiziksel aktivitenin daha yavaş kalp hızına, yüksek tansiyona ve kilo alımına neden olabileceğine dikkat çekmiştir (4). Stephan ve ark., yetişkin fiziksel aktivitesinin, enerji tasarrufunda olduğu gibi, yaşlanmaya tepki olarak daha yüksek düzeyde dikkat ve dışa dönüklüğe yol açtığını buldu (5). Carmack ve diğerleri, fiziksel aktivitenin stresin fiziksel tezahürlerini önlemek için bir tampon görevi görebileceğini ortaya koymuştur. Fiziksel hareketsizlik (yetersiz fiziksel aktivite), dünya çapında bulaşıcı olmayan hastalıklar (BOH) ve ölüm için başlıca risk faktörlerinden biridir (6). Yetersiz fiziksel aktivite kalp hastalığı, kanser, felç ve diyabet riskini %20-30 oranında artırabilir ve yaşam süresini 3-5 yıl kısaltabilir. Ayrıca fiziksel aktivite eksikliği, gizli ve artan tıbbi harcamaları ve topluma üretkenlik kaybı yükünü getirmektedir (7). Dünya Sağlık Örgütü bunun için, çocukları (5-11 yaş) ve ergenleri (12-17 yaş) günde ortalama 60 dakikadan fazla fiziksel aktiviteye katılmaya teşvik eden yönergeler geliştirmiştir. Ayrıca, kasları ve kemikleri güçlendirmeye yönelik aktiviteler de dahil olmak üzere her hafta en az 3 şiddetli aktivite yapılmalıdır.

Yetişkinler için ön görülen fiziksel aktivite, haftada 150 dakikadan az orta yoğunlukta fiziksel aktivite, haftada 75 dakikadan az şiddetli fiziksel aktivite yapmak bu ikisinin eşdeğer birleşimidir. Büyük kas grupları da dahil olmak üzere kas güçlendirme aktiviteleri de haftada en az iki kez yapılmalıdır (7).

## **1.1. Fiziksel Aktiviteyi Açıklayan Kuramlar**

### **1.1.1. Öz Belirleme Kuramı (Self Determination Theory)**

Deci ve Ryan tarafından ortaya çıkartılan Öz Belirleme Kuramı fiziksel aktivite alanında fazla ilgi görmüştür. Kendi kaderini tayin teorisi, insanların yetenek, özerklik ve uygunluk gibi temel psikolojik ihtiyaçları olduğuna inanmaktadır. Yetkinlik, insanların yaptıkları işin bir fark yaratabileceğine ilişkin algısını belirtmektedir (8). Seçim irade, özerklik ve öz-yönelim duygularını içerir, ancak aynı zamanda ilişkilidir; başkalarına bağlanma algısını ifade eder. Bu ihtiyaçlar karşılandığında, insanlar yüksek derecede tatmin

olacaklardır. Aksine bu doğal ihtiyaçların bastırılması tükenmişliğe benzer rahatsızlıklara yol açabilmektedir. Deci ve Ryan'a göre, bu kişisel ihtiyaçların karşılanma derecesi, bireyin kendi farkındalığıyla uyumlu süreçlere ilişkin davranışını düzenlemektedir. Bu davranışsal ayarlamalar, düşük kendi kaderini tayinden, yüksek kendi kaderini tayin etmeye kadar olan süreklilikte kendini gösterebilir. Motivasyon üç türe ayrılır: motivasyon eksikliği, içsel ve dışsal motivasyondur. Motivasyon eksikliği, motivasyon olmama ile karakterizedir. İçsel motivasyon, aktivitenin kendisinin içsel tatminine yönelik faaliyetleri ifade eder ve geri bildirim ve diğer destekleyici ortamlar ve özerklik (çalışma kaynakları) gibi faktörler tarafından desteklenir (8). Bu kaynaklar yeterli bir şekilde sağlanırsa, içsel neşeyle iç içe geçecek ve işe aktif katılımın karşılıklı yarar sağlayan bir sarmalı haline gelecektir. Bununla birlikte, yetenek duygusunu (iş arzusu) tehdit edebilecek rekabetçi baskılar, son tarihler veya faktörler içsel motivasyonu azaltabilir. Bireyler ayrılabilir sonuçlara ulaşmaya dahil olduklarında, dışsal motivasyonlar olacaktır. Araştırmalar, çalışanların yüksek düzeyde kendi kaderini tayin etme ve temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılamalarına rağmen kendilerini iyi hissedeceklerini bulmuştur (9). Kişiler kimlikleri ile özdeşleştiklerinde, spor faaliyetlerine değer verdikleri veya aktiviteden doyum aldıkları için katılacaklardır. Bireyler ödül almak ya da olumsuz sonuçlardan ya da suçluluktan kaçınmak için spor faaliyetlerine giriştiklerinde, bireyin belirleyemeyeceği motivasyonları ifade etmektedirler (9). Son olarak, motivasyon eksikliği, spor faaliyetlerine katılma niyeti veya isteğinin olmaması olarak tanımlanmaktadır. Daha yüksek düzeyde kendi kaderini tayin etme motivasyonu, spor faaliyetlerine daha fazla katılımı ilişkilidir. Bu teorisyenler, fiziksel aktiviteyi daha fazla ön plana çıkarmak için bu teoriyi diğer teorilerle birleştirmeyi önermişlerdir. Teorilerden biri öz yeterlilik teorisi (10,11). Öz Yeterlilik Kuramı; fiziksel aktivitenin baskın ve düzenli bir belirleyicisi olduğu göstermiştir (12). Öz-yeterlilik göreve özgüdür, bu da herhangi bir davranışın çeşitli öz- yeterlilik biçimlerine sahip olabileceği anlamına gelir. Görevler, engeller ve zaman öz- yeterliği, bir kişinin spor etkinliklerine katılma, spor etkinlikleriyle ilgili engellerin üstesinden gelme, spor etkinlikleri etrafında zaman ve sorumlulukları düzenleme becerisini ifade eder. (13-15).

Sonuç olarak bu teoride ikinci bir yapı olarak tanımlanır, fiziksel aktiviteye katılımdan kaynaklanan olumlu olumsuz sonuçların algılanmasıdır

(16). Teorik olarak, öz yeterliliğin fiziksel aktivite üzerinde bir etkisi olduğunu ve sonuçlarla dolaylı bir ilişkisi olduğunu varsayıyoruz. Bununla beraber, karışık sonuçlar isteklerinin davranıştan ziyade daha iyi bir tahmin edici olabileceği teorisine yol açmıştır (17). McAuley et al. daha fazla öz yeterlik düzeylerinin fiziksel aktiviteden kaynaklandığını öne sürer. Kendilerini yetenekli olarak algılayan insanlar daha çok egzersiz yapmaktadır. Ayrıca kısa süreli fiziksel aktiveye katılım kişinin öz yeterlik düzeylerini artırmaktadır. Öz yeterlilik, fiziksel aktivite gibi sağlıkla ilgili davranışların önemli bir belirleyicisidir (18).

Fiziksel Aktiviteyi Ölçmek ve Uluslararası Fiziksel Aktivite Rehberi, fiziksel aktivitenin karmaşık ve çok boyutlu bir değişken olduğu ve bu davranışı ölçmenin kolay bir iş olmadığı görülmüştür. Çeşitli yöntemler mevcuttur ve bunların her biri uygulanabilirliği bakımından farklılık göstermektedir (19). Aktiviteyi ölçmek için hangi yöntemi seçerseniz seçin, fiziksel aktivite ve enerji harcaması arasında ayırım yapmak önemlidir, çünkü bu terimler bu bağlamda farklı anlamlara sahip olmaktadır. Tanım olarak, fiziksel aktivite, belirli enerji harcamalarıyla sonuçlanan davranıştır ve genellikle sıklık ve süre açısından ölçülür (19).

Enerji harcaması, fiziksel aktivite bedenle ilişkili ve enerji maliyetini yansıtan aktivitenin fizyolojik bir sonucudur. Kısacası, fiziksel aktivitenin niceliği hem doğrudan hem de dolaylı olarak, ya belirli bir fiziksel aktivitenin enerji harcamasını değerlendirerek ya da insanları fiziksel olarak ölçerek yapılabilir (19).

Fiziksel aktiviteyi puanlamak yöntemleri iki geniş alt sınıfa ayrılabilir: öznel ve nesnel teknikler. Objektif yöntemler arasında kalp atış hızı monitörleri, etiketli su yöntemi ve hareket sensörleri bulunur (20). DLW yöntemi, günlük hayatta enerjiyi daha uzun süreler boyunca doğru bir şekilde harcamanın tek yolu olarak kabul edilmektedir. Ancak artan yüksek maliyetler nedeniyle bu, geniş epidemiyolojik çalışmalarda uygun bir yöntem değildir. Hız monitörlerinin çocuklarda ve ergenlerde aktivite düzeyini belirlemede geçerli bir yöntem olduğu bulunmuştur, ancak fiziksel aktivite dışındaki faktörler için de bir yükselme vardır. Hareket sensörleri, katılımcının vücudunun hareketlerini algılayan ve harcadığını kabul eden küçük elektronik cihazlardır. İki tür hareket sensörü vardır: adımsayar ve ivmeölçer. Pedometreler sadece adımları ve yürüme mesafesini kaydedebilir, ivmeölçerler gelişmiş ivme

ölçümleridir ve frekans, süre ve fiziksel aktiviteyi ölçebilir. Öznel yöntemler arasında doğrudan öz raporlar, gözlemler ve günlükler bulunmaktadır (20).

Doğrudan yapılan gözlemler, etkinliği gerçek zamanlı olarak görsel olarak gözlemleyerek veya video kaydı yoluyla ve genellikle küçük alanlardaki küçük çocuklarda fiziksel aktiviteyi değerlendirmek için tercih edilen yöntem ile yapılmaktadır (21). Bu da en uygun kriter olarak önerilir. Ancak, aktivitenin yoğunluğunu ölçemez, çocukların davranışlarını etkiler ve maliyetleri içerir (22). Kişisel bildirim anketleri, büyük çalışmalarda fiziksel aktiviteyi değerlendirmek için en yaygın ölçüdür ve görüşmeci tarafından uygulanabilir veya kendi kendine uygulanabilir. Yöntem, nispeten ucuz olma ve geniş insan gruplarına uygulanabilir olma avantajına sahiptir ve katılımcılar ve araştırmacılar için düşük bir yük teşkil etmektedir (21). Ancak bu yöntemin en önemli sınırlamaları, yapılan aktiviteleri tam olarak hatırlayamama, fiziksel aktivite miktarını abartma ve belirli aktiviteleri sadece bildirme ve eğilimidir.

Fiziksel aktiviteyi tahmin etmek için kişisel günlükleri kullanmak biraz zaman alır ve kişiye önemli bir yük getirmektedir (20). Çalışmalarda fiziksel aktiviteyi ölçmek için en çok kullanılan yöntemlerden biri Uluslararası Fiziksel Aktivite Yönergeleridir (IPAQ). IPAQ ilk olarak Michael Booth 1996 tarafından nüfusun sağlık düzeyini ve faaliyetini değerlendirmek için geliştirilmiştir. 1998'de 12 fiziksel aktivite değerlendiricisinden oluşan bir konsensüs grubu, çoğu günlük durumu kapsayacak şekilde özel bir anket (Uluslararası Fiziksel Aktivite Anketi-IPAQ) oluşturulmuştur (23).

Bu anket, egzersiz ve spor dahil olmak üzere dört alandan oluşuyordu: ulaşım sırasında, işte, bahçe işleri sırasında ve boş zamanlarında iki anket önerildi: bir kısa form ve bir uzun form. Uzunluk, temel süre ve yönetim şekli bakımından farklılık gösteren toplam sekiz versiyon tasarlandı. Ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği on iki ülkede yapılmıştır (23). Uluslararası Fiziksel Aktivite Değerlendirme Grubu, çalışmadaki gelişmelerden bir yıl sonra IPAQ'yu devreye almıştır. IPAQ'nun tasarımı daha çok şu konulara odaklanmıştır. 1998-1999 yılları arasında, uzun ve kısa formları olan bu çalışma dünya çapında birçok ülkede uygulanmıştır. Bu geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda, IPAQ dizaynının fiziksel aktiviteyi belirlemede önemli bir metot olduğu beyan edilmiştir (24). Bu çalışmada da IPAQ tasarımının kısa formu kullanılmıştır. Kısa form toplam 7 sorudan oluşan 4 ayrı bölümden oluşmaktadır. Anketin önerilen yaş aralığı 18-69 yaşları

arasındadır. Anket soruları, haftada en az 10 dakika gerçekleştirilen fiziksel seviyeyi ölçmeyi amaçlamıştır. Katılımcılara bir hafta içerisinde kaç gün fiziksel aktivite yaptıkları ve gün içerisinde yapılan a) ağır fiziksel aktivitelerin (AFA), b) Orta fiziksel aktiviteler (OFA) ve c) Yürüyüşlerin (Y) neler olduğuna dair sorular yöneltilmektedir. Araştırma ölçeğinin son sorusunu ise eylemsizlik süreleri (oturarak, yatarak vb.) oluşturmaktadır. MET (metabolik eşdeğer) fiziksel aktivite seviyesini ölçmek için kullanılan bir yöntemdir ve 1 MET=3,5 ml/kg/dk. olarak hesaplanmaktadır. Hareketsiz halde olan bir bireyin kg başına tükettiği oksijen miktarı 3,5 ml'dir. IPAQ ölçeğinde AFA 8.0 MET olarak kabul edilirken OFA 4.0 MET ve Y 3.3 MET olarak kabul edilmektedir. Hafta sonunda her yoğunlukta fiziksel aktiviteye göre bireyin kümülatif MET miktarı ortaya çıkmaktadır

**Tablo 1.** Fiziksel Aktivite Değerleri

Aktivite yoğunluğu	MET Değeri	gün/dk	hf/gün	Genel toplam
Yürüme	3,3	30	5	495 MET-min/hf
OFA	4,0	40	4	640 MET-min/hf
AFA	8,0	30	3	720 MET-min/hf
<b>Toplam</b>				1855 MET-min/hf

IPAQ Öztürk tarafından 2005 yılında Türkçeye çevrilmiştir. Bireyleri fiziksel aktivite yoğunluklarına göre 3 kategoriye ayırmaktadır. Kategoriler şu şekilde; hareketsiz olup <600 MET-min/hf düzeyine sahip olanlar birinci kategoride, en düşük düzeyde hareketli olup <600 – 3000 MET-min/hf değerine sahip olanlar ikinci kategoride ve HEPA aktif olup <3000 MET-min/hf düzeyine sahip olanlar üçüncü kategoride bulunmaktadır.

## 1.2. Mesleki Tükenmişlik

Tükenmişlik üzerine yapılan birinci araştırmalar, tükenmişlik olgusunu ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Bu konudaki ilk çalışmalar 1970'lerin ortalarında Amerika Birleşik Devletleri'nde görüldü. Bu ilk çalışmalar sosyal ve sağlık hizmetlerinde insanlarla daha çok yüz yüze olan meslekler olarak, insanlara yardım ve hizmet sağlama deneyimlerine dayanmaktadır. İhtiyacının duygusal stres yaşama olasılığı daha yüksektir. (25). Bilimsel bağlamda

tükenmişlik ilk kez 1970'lerde özel bir klinikte tedavi eden bir psikolog olan Herbert tarafından kullanılmıştır. Bu çalışmalar sırasında Freudenberg, kendisine ve diğer çalışanlara karşı bağlılık, duygusal yorgunluk ve motivasyon kaybı gibi bir sendrom fark etmiştir. Kronik uyuşturucu kullanımının etkisini günlük dilde açıklamaya çalışmışlardır: Freudenberg'in hem teorik hem de sosyal psikolog Christina Maslach'taki klinik gözlemleri ve çalışmaları akademik literatürde hızla yer bulmuştur. Maslach çalışanları ve hizmet ettikleri insanlar arasındaki iletişimi gözlemledi ve çalışan bireylerin davranışsal ve duygusal tepkileri hakkında nitel görüşmeler yapmıştır (25). En karşılaştığı meslek grupları polis memurları, sosyal hizmet uzmanları, öğretmenler vb. insanlarla yoğun teması olan kişiler olmuştur. Maslach görüşmeler sonrasında çalışan bireylerin üç duygusal yönünü/tutumunu fark etmiş ve bu duygusal yönü/tutumunu “genel olarak tükenmişlik” olarak tanımlamıştır (25). Tükenmişlik araştırmasının kökleri insanlara hizmet eden kişilere dayandığından, kişilerarası ilişkiler bu çalışanlar için çok önemlidir. Bu kişilerarası çalışma bağlamı, tükenmişliğin en başından iş yerindeki bir kişinin ilişkisel işleyişi açısından incelendiği ve bireysel bir stres tepkisi olarak olmadığı anlamına gelmektedir. Ek olarak, bu kişilerarası bağlam çalışanın bakış açısına ve müşterilerle çalışmayı destekleyen motivasyonlarına ve değerlerine dayanır (25). Konuyla ilgili ilk çalışmaların klinik ve psikolojik sosyal perspektifleri, tükenmişlik araştırmalarının yapısını etkilemiştir. Klinik çalışmaların kendileri esas olarak tükenmişlik ve ruh sağlığı sorunlarına odaklanmıştır. Odak noktası bunun yerine hizmet sağlayıcılar ve alıcılar arasındaki ilişki durumsal bağlam hizmeti sorunlarıdır. Bu anketler, genel olarak tanımlayıcı ve nitelikseldi; görüşmeler, yerinde gözlemler ve vaka çalışmaları gibi teknikler kullanılmıştır (25). Bu erken insan hizmeti görüşmelerinde bazı temalar ortaya çıkmaktadır. Bu temalar iş tükenmişliğinin tanımlanabilir bazı özellikleri olduğunu ortaya koymaktadır. Birincisi insanlara sağlık vermek, hizmet sunucuların görevi çok zordur ve bu zorluklarla uğraşırken genellikle duygusal olarak yorgun hissederler. İkincisi, kişilerarası iletişim işlevinin ikinci bileşeni olan duyarsızlaşma da bu görüşmelerde ortaya çıkar çünkü insanlar işte duygusal stresle nasıl başa çıkmaya çalıştıklarını anlatmaktadır. Çalışanlar, kendilerini güçlü duygusal uyarılmalardan korumak için duygusal mesafeyi koruduklarını ve böylece kendilerini işin olumsuz etkilerinden koruduklarını söylediler. Ancak bu fazla duygusal kopukluk ve

küçük kaygı dengesizliği, çalışanların görevlerini yerine getirirken olumsuz davranmalarına neden olmaktadır (25). Mülakatlara ek olarak, alan gözlemleri de hizmet sağlayıcılar ve hizmet alanlar arasındaki ilişkinin daha iyi bir şekilde anlaşılmasına yardımcı olur. Bu sayede bir önceki görüşmede bahsedilen işle alakalı olumsuz durumları (iş yükü, hizmet kullanıcılarının olumsuz davranışları, kaynak kıtlığı vb.) kendi gözlemlerinizle görebilirsiniz. Bu erken çalışmalar genellikle hizmet sağlayıcılar ile meslektaşlar veya aile üyeleri arasındaki ilişkinin yanı sıra hizmet sağlayıcılar ve müşteriler arasındaki ilişkiye yoğunlaşmıştır. Bu ilişkiler bazen stresle mücadele için kaynak olarak kullanılabilir (25).

Ek olarak, alandaki bu erken çalışmalar, 1970'lerdeki belirli sosyoekonomik faktörleri yansıtan güçlü uygulama yönelimi ile karakterize edilir. Bu faktörler Amerika Birleşik Devletleri'nde insan hizmetlerinin profesyonelleşmesini etkiler ve bu mesleklerdeki insanların tatmin edilmesini zorlaştırır (26). İş tükenmişliğinin nedenleri ve ilgisi hakkında yeterli spesifik bilgi bulunmamasıyla birlikte, bu sorunlardan iş tükenmişliğine yoğun ilgi gösterilmesi acil çözüm arayışlarına yol açmıştır. Bazı araştırmacılar tarafından tükenmişlik konulu seminerler ana temel müdahale metodu haline gelmiş ve veri kaynağı olarak kullanılmıştır (27). İş tükenmişliği ile ilgili araştırmalar 1980'lerde oldukça sistematik ve deneysel olarak yapılmıştır. Anket yöntemlerini kullanan ve daha büyük nüfusları inceleyen bu çalışmalar daha nicel yöntemler kullanmaktadır. Bu çalışmaların temel noktası tükenmişliğin değerlendirilmesidir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ; Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen en yaygın ve en çok kullanılan ölçektir. Bireylere hizmet eden meslekler için tasarlanmıştır. Ancak öğretmenlerin tükenmişliğe olan ilgisi karşısında, eğitim profesyonellerinin kullanması için ölçeğin ikinci bir versiyonu geliştirilmiştir. Ampirik araştırmaların artmasıyla birlikte iş tükenmişliğinin zaman içinde gelişimine yönelik alternatif öneriler üretilmiştir (28).

1980'lerden sonra endüstriyel psikolojiler üzerine metodolojik ve uygulamalı çalışmalar da araştırmalara katkı sağlamıştır. Tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi pek çok kavramla ilişkilendirilmekte ve iş yerindeki stresli süreçleri açıklamak için kullanılmaktadır (25).

Tükenmişlik üzerine araştırmalar 1990'larda devam etti ve bazı yeni özellikler eklendi. İlk olarak, tükenmişlik kavramı sosyal hizmetler ve eğitimin ötesindeki meslekleri de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. İkinci olarak, daha karmaşık metodoloji ve istatistiksel araçlar devreye girdi. Kurumsal etkenler ile tükenmişlik arasındaki iç içe geçmiş ilişkiler çok sayıda çalışmanın konusu olmuştur. Böylece araştırmacıları, tükenmişliği etkileyen birçok faktörü aynı anda veya tek başına incelemeyi mümkün kılmıştır. Üçüncüsü, belirli zamanlarda en az iki kez çalışanların verilerdeki duygu ve düşüncelerini anlamaya çalışmak için çeşitli boylamsal çalışmalar yapılmıştır. Bu boylamsal çalışmalar tükenmişliği azaltmaya yönelik müdahalelerin etkisinde önemli bir rol oynamıştır (25).

### 1.2.1. Tükenmişlik Tanımı

Literatürü incelediğimizde tükenmişlik ile alakalı genel bir tanım bulmanın güç olmasına rağmen, en yaygın tanım Maslach'ın tanımıdır ve tükenmişlik kavramıyla neredeyse eş anlamlıdır. Maslach tükenmişliği, iş yerinde aşırılığa karşı kronik bir genel tepki olarak değerlendirir. Bu tepki, duygusal tükenmeyi, duyarsızlaşmayı veya başarılı olma hissinin azalmasını içerir (29). Maslach ve Leiter tükenmişliği ayrıca “zamanla, kademeli ve sürekli olarak yayılan, insanları kurtarmanın zor olduğu, onları devamlı aşağıya doğru spiral içine sokan değerlerin, saygınlığın, ruh ve iradenin erozyona uğradığı bir hastalık” olarak tanımlamaktadırlar (30).

Tükenmişliğin diğer tanımları aşağıdaki gibidir. Cordes ve Dougherty tükenmişliği bir dizi rahatsız edici fiziksel ve duygusal semptomlar olarak tanımlamıştır (31). Bu belirtiler; a) başarısızlık, yıpranma, bitkinlik, b) yaratıcılık kaybı, c) işe bağlılık kaybı, d) hizmet ettikleri kişilere, işlere ve kuruluşlara yabancılaşma, e) kronik strese tepki verme ve f) uygunsuz olma şeklindedir. İnsanların, meslektaşların ve kendilerinin tutumları. Freudenberger ve Richelson tarafından önerilen farklı tanımda tükenmişlik; genellikle kişinin isteklerini ve beklenen getirileri gerçekleştirememesinden kaynaklanan kronik yorgunluk, depresyon ve depresyon halidir (32). Ancak Maslach ve Jackson tükenmişliğin depresyon ve anksiyetden farklı bir fenomen olduğunu keşfetmişlerdir. Tükenmişlik ve depresyon arasındaki fark, Leiter ve Durup tarafından Maslach tükenmişlik ölçeğinin doğrulayıcı faktöriyel analizinde gösterilmiştir. Bu analize göre tükenmişlik hayatın her alanında değil, çalışma



ortamında, depresyonda meydana gelmektedir (33). Bu nedenle, olması gereken ve duruma özel olan önceki yaklaşımlar için destek sağladı (34). Kronik yorgunluk da tükenmişlikten ayrı olarak konu olarak ele alınmıştır.

Hobfoll ve Shirom, kronik yorgunluğun uyumsuzluktan kaynaklandığını, faaliyetlerinin performansını bozduğunu ve enerji kaynaklarının genel olarak tükenmesini belirtmektedir (35). Cooper, Dewe ve O'Driscoll tarafından belirtildiği gibi, tükenmişlik özellikle "insan sorunlarını" yöneterek neden olurken, kronik yorgunluğa yalnızca iş yükü neden olabilir. Birçok araştırmacı mesleki tükenmeyi stres olarak tanımlamıştır (36).

Blase tükenmişliği, iş stresinin birikmiş olumsuz uzun vadeli etkisine verilen bir tepki türü olarak tanımlar. Bu, kısa süreli stresten farklıdır. Kronik stres çok daha yoğundur ve çalışan için işyerinde stresin kaçınılmaz olduğunu ve tatmin veya rahatlama kaynağının olmadığı olumsuz çalışma koşullarının olduğunu gösterir (37).

Cooper, Dewe ve O'Driscoll'a göre tükenmişlik; özellikle mesleklerde çalışan kişilerin stres faktörlerine uzun süre maruz kaldıklarında ve bu faktörlerle başa çıkmak için yeterli kaynak gücüne sahip olmadıklarında psikolojik stres ve bitkinlik durumunu ifade eder (36).

Pines ve Aronson tükenmişliğin daha fazla tanımını açıklarlar. Bu tanımda tükenmişlik beşeri hizmetler ile sınırlı olmayan fiziksel belirtileri içermektedir. Pines ve Aronson, tükenmişliğin çeşitli duygusal zorluklar bulunan durumlarda görüldüğü ve bunların duygusal veya zihinsel tükenmeye yol açtığını belirtmişlerdir. Duygusal tükenme aşırı durumlarda duygusal depresyona yol açabilen yalnızlık, çaresizlik ve umutsuzluk duygularını içermektedir (27).

Zihinsel tükenme ise, kişinin kendisi, kendisi ve yaşamın kendisi hakkında olumsuz tutumların gelişimini ifade eder. Her ne kadar birçok tanımlama ve açıklaması olsa da karmaşık doğası nedeniyle tükenmişlik gerçekliği için tam bir teorik çerçeve oluşturmak zordur (Schaufeli ve Enzmann.). Uygulayıcılar mesleki tükenmişliği işyerinde önemli bir sosyal mesele olarak tanımlarken, teorik modelleri incelemek ve sistematik olarak geliştirmek uzun bir süre almıştır (38). Maslach, tükenmişlik modelinin geliştirilmesinin bir "bilimsel türetme" değil, insanların iş deneyimlerine dayalı "aşağıdan yukarıya" bir oluşum olduğunu belirtmektedir (29).

### **1.2.2. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli ve Boyutları**

Profesyonel tükenmişliğin farklı tanımları olmasına rağmen, Maslach üç farklı tanımdan söz etmiştir.

#### **1.2.2.1. Duygusal Tükenme**

Duygusal tükenme, çalışanın verecek başka bir şeyi olmadığına enerjisinin düşük hissetmesini ifade eder. Çalışanlar, desteklenmediklerinde sıkılmış ve bitkin hissederler. Tükenmişlik bileşeni, sürecin temel boyutunu temsil etmektedir (25). Tükenmişlik sendromunun en açık göstergesidir (39,40). Bunun en belirgin tezahürü, kişinin kendisinin veya diğerinin duygusal olarak özdeşleşmesidir. Bundan dolayı, tükenmişliğin üç yönü arasında en yaygın olarak rapor edilen ve en çok analiz edilendir. Duygusal tükenmişlik, tükenmişlik ile güçlü bir şekilde ilişkilidir. Bu nedenle, orada başka anlamsız olanlar bile vardı (41). Tükenmişlik yaşanmış olan bir şey değildir. Ortam ve çalışma koşullarında kendiliğinden ortaya çıkan bir durum ile ilgilidir. Derecelendirmesine bağlı olarak, departmanları etkileyebilir (25).

#### **1.2.2.2. Duyarsızlaşma**

Duyarsızlaşma, çalışma hevesini kaybetmek, düşmanca davranmak veya işe karşı aşırı ilgisiz olmak anlamına gelir. Aşırı yüklenmeye tepki olarak genellikle büyür. Buradaki risk, çalışanın duyarsızlaşma, merhamet vb. gibi insani ve doğalduygulardan uzaklaştırmasıdır. Duyarsızlaşma bileşeni, kişinin kişilerarası boyutunu temsil etmektedir (25).

Duyarsızlaşma, işyerinde hizmet verdiği veya çalıştığı kişilerden uzaklaşma çabası olarak da tanımlanabilir. İnsanların talepleri daha kolay karşılanır, kişisel olmayan iş nesnelere olarak görülür. Tükenmişlik, insanların bilişsel olarak geri çekilmelerine neden olur. Mesafe, duygusal tükenmeye ve duygusal tükenmeye kadar uzanan güçlü bir ilişki olan duygusal tükenmeye anında bir yanittir. Bu, kurumsal bağlamlarda çok çeşitli profesyonel araştırmalarda tutarlı bir şekilde bulunmuştur (25).

#### **1.2.2.3. Azalmış Kişisel Başarı Duygusu**

Kişisel başarı duygusunun azalması, çalışanın işyerinde etkinlik, yetkinlik ve üretkenlik duygularının azalması anlamına gelir. İnsanlar

performanslarında artan bir yetersizlik duygusu yaşarlar, bu da başarısızlığa yol açabilir. Bu durum ayrıca tükenmişlik etkisizlik araçlarının öz değerlendirmesinin kapsamını da ortaya koymaktadır (25). Bu boyut tükenmişliğin diğer iki boyutu ile arasında komplike bir ilişki vardır. Bazen ikisinin bir kombinasyonu olarak ortaya çıkar. (42).

Bu, bir yönün ve diğer ikisinin sonucudur. Çünkü diğer iki boyut, arzuyu aşındırma riski taşır (43). Leiter ve Maslach, tükenmişliğin bir bileşeninin diğer bileşenlerin gelişimini desteklediğini savunuyorlar. Leiter ve Maslach, artan iş taleplerinin stres yarattığını ve bunun da duygusal tükenmeye yol açtığını savunuyor. Fiziksel ve duygusal ile karakterize edilen artan duygusal tükenmişliğin, bir başa çıkma stratejisi olarak psikolojik geri çekilmeyi ve çalışanların iş arkadaşlarından ve hizmet alıcılarından yabancılaşmasını tetiklediğini öne sürüyorlar. Bu uzaklaşmanın sinizm ve karamsarlık gibi olumsuz duygulara ve hizmet alanlara yönelik olumsuz bir bakış açısına sahip çalışma ortamına da yol açtığı varsayılmaktadır. Daha sonra, çalışanın işteki kendi üretkenliğini değerlendirmesi nedeniyle yorgunluğun arttığına ve duyguların azaldığına inanılır. Bu model, tükenmenin ana bileşenlerinin belirli bir zamanda birbirleriyle nedensel olarak ilişkili olduğunu ve duygusal tükenmenin ve azalan başarı hissine yol açtığını öne sürer (44).

### **1.2.3. Tükenmişliğe Karşı İşle Bütünleşme**

Maslach, Schaufeli ve Leiter, yeni teorileri ve deneysel araştırmaları birleştirerek tükenmişliğin ana nedensel faktörleri için ek bir çerçeve geliştirdiler. Bu çerçevenin merkezinde bir kavram, tükenmişliğin tam tersidir: Bu kavramsal çerçeve, tükenmişlikten işe bağlılık arasındaki sürekliliğe odaklanır. Mesleki bütünleşme, mesleki tükenmeyi aynı üçü içinde tanımlar, ancak bu boyutlardan ziyade olumlu bir sonuçtur (45).

Maslach ve diğerlerinde önemli, anlamlı ve teşvik edici çalışmaya başlayan şey sonunda iğrenç, yetersiz ve anlamsız hale gelir. Enerji tükenmeye, katılım duygusuzluğa, verimsizliğe dönüşür. Sonuç olarak, çalışma, yorgunluk, enerji ve üretkenlik olmak üzere üç doğrudan boyutla karakterize edilir. Bu nedenle işe bağlılık, mesleki skalanın üç boyutunda zıtlıklarla değerlendirilmektedir (25). Maslach ve arkadaşlarına göre iş entegrasyon; örgütsel bağlılık, iş tatmini veya işe bağlılık gibi psikolojideki yerleşik yapılardan farklıdır.

Örgütsel bağlılık, iş tatmini veya işe bağlılık gibi psikolojideki yerleşik yapılardan farklıdır. Odak, organizasyon üzerindedir; ancak katılım işin, çalışmanın kendisine odaklanır. İş tatmini, işin bir tatmin kaynağı olduğu ölçüde bağlantılıdır ve memnuniyet kaynağı olduğu ile ilgilidir; kişinin işin kendisiyle olan ilişkisini kapsamaz. Buna karşılık, kişinin işine katılımı, enerjik ve üretken katılımı içermez. Bu nedenle, işe bağlılık, bireyin iş ile ilişkisine ilişkin daha karmaşık ve daha eksiksiz bir görünüm sunar (25). Schaufeli ve Bakker, entegrasyon kavramına farklı bir yaklaşım getirdi. Bu yaklaşımda kurumsal bağlılık kendi başına tanımlanır. İşe bağlılık hala tükenmişlik için olumlu olarak kavramsallaştırılırken, orada MTÖ puanlarının karşıt profili tarafından değerlendirildiği varsayımı yoktur. Çalışan görüşmelerine dayanarak, Schaufeli ve Bakker tanımlı iş entegrasyonu; Bunu coşku, içgörü ve asimilasyon ile karakterize edilen çalışanların kalıcı olumlu duygusal ve motivasyonel durumu olarak tanımladılar.

**Coşku:** bir kişinin yüksek düzeyde enerjisi ve işine çaba sarf etme isteği. Hevesli çalışanlar kolay yorulmazlar ve zorluklar karşısında daha dirençlidirler. **Adanmışlık:** Çalışanın işinin önemine ve gurur ve ilham duygusuyla dolu işe entegrasyonuna atıfta bulunur (46). Son olarak, asimilasyon; bir çalışanın işte iyi vakit geçirmesi sürecini ifade eder ve kimin hızlı geçtiği ve kimin işi yapmadığı ile karakterize edilir. Leiter et al. ise tükenmişliğin eşdeğerinin iş entegrasyonu olduğunu ve üçünün enerji, katılım ve üretkenlik olduğunu belirtmiştir. Leiter et al. göre **tükenmişlik**; emek entegrasyonunun göstergeleri olan enerjinin, üretkenliğin ve üretkenliğin tükenmesi olarak algılanır (47).

#### 1.2.4. Tükenmişlikle İlgili Diğer Kavramsal Modeller

Maslach tarafından önerilen 3 boyutlu tükenmişlik modeli çok sayıda araştırmaya konu olmuştur. Zamanla, tükenmişliğin temel bileşenleri arasındaki ilişkiye farklı bakış açıları ortaya çıkmıştır. Özellikle tükenmişliği tanımlaması ve herhangi bir teoriye dayanmaması nedeniyle eleştirilmiştir. Çünkü Maslach tükenmişlik kavramını, bu kavramın teorik olarak anlaşılmasından ziyade deneyim ve klinik gözlemler üzerine geliştirmiştir. Maslach'a göre, tükenmişliğin tanımı üç temel bileşene dayanmaktadır, ancak bu temel bileşenler kavram ve anlayışa dahil edilmemiştir. Bu nedenle, ilk gelişiminden bu yana bir dizi araştırmacı, bu fenomeni anlamak için kavramsal

bir çerçeve amacıyla çeşitli modeller önermiştir. Bu modeller aşağıda kısaca özetlenmiştir (25).

#### **1.2.4.1.Cherniss'in Tükenmişlik Modeli**

1970'lerin sonlarında, Cherniss sosyal hizmet uzmanlarıyla (avukatlar, öğretmenler, hemşireler, diğer sağlık çalışanları vb.) röportaj yaptı, çok hayal kırıklığına uğradılar ve başlangıçta istediklerini bulamadılar ve böylece iş tükenmişliğinin gelişimi üzerine ilk teoriyi geliştirdiler. Araştırma sonucunda Cherniss, çalışanların genellikle organizasyonun gerçekliği ile çelişen ideallerini, niyetlerini ve beklentilerini keşfetti. Cherniss modelinin özü, esas olarak çalışma ortamından ve daha az ölçüde insanlardan olmak üzere çeşitli stres kaynaklarıdır. Bu stres kaynakları ve ortaya çıkan tükenmişlik, sorunları aktif olarak çözerek veya olumsuz tutumlar geliştirerek tamamen ele alınabilir. Birincisi stresin nedenini değiştirdiği veya değiştirdiği için stresi azaltır, ikincisi ise stresi ve ağrıyı artırır. Sonuç olarak, insanların enerjisinin tükendiği ve olumsuz tutumların alışkanlık haline geldiği bir bitkinlik gelişir. Bu model hem pozitif hem de negatif döngüleri içerir.

Cherniss ayrıca, insanlara hizmet eden çalışma ortamlarında strese ve tükenmişliğe neden olabilecek sekiz kritik faktörü seçti: kötü bir süreç yüksek iş yükü, bir iş rutini özerklik eksikliği, uyumsuz örgütsel hedefler, zayıf liderlik ve kontrol ve sosyal izolasyon. Bu faktörlere ek olarak Cherniss, iki kişisel faktörün kritik derecede önemli olduğunu ve tükenmişlikle ilişkili olduğunu belirtmektedir. Birincisi meslektaşların desteğinin olmaması, ikincisi istikrarlı, yakın bir çevrenin, aile ve arkadaşların olmaması. Enerji tükenmesine ek olarak, Cherniss tükenmişliğe özgü altı değişiklik not eder: azalan istekler, artan ilgisizlik, duygusal kopukluk, idealizmden kayıp, artan kişisel ilgi çalışmasına yabancılaşma ve artan kişisel çıkardır (26).

#### **1.2.4.2.Golembiewski'nin Aşamalı Tükenmişlik Modeli**

Golembiewski et al. tükenmişliği "farklı aşamalardan geçen" aşamalı bir süreç olarak görmektedir. Tükenmişliğin işyerindeki stres tarafından tetiklendiğini ve bunun sonucunda fiziksel semptomlara, düşük performans ve düşük üretkenliğe yol açtığını düşünüyorlar. Her ne kadar bu model Maslach'ın tükenmişliğin üç boyutlu doğasını içerse de, Golembiewski ve arkadaşları üç bileşenin serisine katılmadıkları için Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin

değiştirilmiş bir versiyonunu kullanır ve tükenmişlik sürecinin duyarsızlaşma ile başlayıp kişisel başarının eksikliği ve duygusal tükenme ile devam ettiğini belirtmişlerdir. Golembiewski ve meslektaşları, bir kademeli tükenmişlik modeli önerdiler, önce duygusallıkla ilişkili duygularla başlar, sonra kayıtsızlıkla ilerler ve nihayetinde başarı hissini azalmasına yol açar. Katmanlı model, yüksek veya düşük kategoriler oluşturmak için her tükenmişlik bileşeninde her birinin ortalama puanını derecelendirme noktası olarak kullanarak tükenmişliğin ikiye ayrılmasını önerir. Bu nedenle, tabloda gösterildiği gibi, tükenmişliğin ana bileşenlerinin nedensel bir ilişkiye sahip olduğu sekiz aşamalı bir tükenmişlik olduğunu varsayılmaktadır. Bu modelde iş tükenmişliği zaman-nedensellik gibi bir ardışık olarak değil, her bir bileşenin farklı seviyeleri arasındaki etkileşim yoluyla deneyimlenmektedir (48).

**Tablo 2.** Aşamalı Tükenmişlik Modeli

MTE								
Aşama alt	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
ölçekleri								
D	Düşük	Yüksek	Düşük	Yüksek	Düşük	Yüksek	Düşük	Yüksek
ABH	Düşük	Düşük	Yüksek	Yüksek	Düşük	Düşük	Yüksek	Yüksek
DT	Düşük	Düşük	Düşük	Düşük	Yüksek	Yüksek	Yüksek	Yüksek

(D= Duyarsızlaşma, ABH = Azalmış Başarı Duygusu, DT= Duygusal Tükenme)

Golembiewski'nin kademeli tükenme modeli gelişimsel değil, bireyleri tükenme semptomlarının ölümcül etkilerine göre sınıflandırmanın bir yoludur. Bu nedenle, en fazla tükenmişlik aşamasında olanlar daha az ölümcül olanı yaşamadılar.

#### 1.2.4.3.Lee ve Ashforth'un Bölümlü Modeli

Lee ve Ashforth bölümlere ayrılmış bir tükenmişlik modeli sunmaktadır. Bu modelde artan duygusal tükenme nedensel olarak duyarsızlaşmanın artmasına ve azalan başarının nedenidir. Lee ve Ashforth duyarsızlaşma ve azalan başarının birbirinden bağımsız olduğunu ve birbiriyle ilişkili olmadığını savunuyorlar. Tükenmişliğin gelişimi için mekanizma üzerinde bir fikir birliği olmasa da, bu modeller bir çerçeve sağlamada ve tükenmişliğin inşasına ilişkin bir anlayışa başlamada önemlidir (49).

#### **1.2.4.4.Hobfoll'un Kaynakların Korunması Kuramı**

Bu teori, çalışanın talepler ve kaynak arasındaki dengeyi algılama şeklini düzenleyen psikolojik mekanizmayı açıklar (Hobfoll, ). Kaynak koruma teorisi "genel stres teorisi" olarak kabul edilir, çünkü gerilimin nasıl ortaya çıktığını ve çoğaldığını açıklar. Bu teori geniş stres perspektiflerine ve daha dar problemlere uygulanabilir. Özellikle çalışanlardan değerli kaynakları almak ve ihtiyaçlarını karşılayamamak stres ve tükenmişliğe neden olur (Hobfoll, ). Kaynaklarının korunması teorisi, her biri belirli kaynaklara karşılık gelen kaynakları biriktirmeye çalışmamızı önerir. Örneğin ve barınma gibi temel fiziksel ihtiyaçları karşılamak için maddi kaynakları ve ayrıca ait olma ve statünün psikolojik ihtiyaçları için maddi olmayan kaynaklar olarak elde etmeye çalışıyoruz. Ek olarak, iş bulmak, arkadaş edinmek ve hem sevgi hem de sosyal statü ve kendini gerçekleştirme gibi daha yüksek ihtiyaçlar olan enerji ihtiyaçlarını karşılamak için çabalıyoruz Kaynaklar bir arabelleği görevi görür ve ek kaynaklar elde etmek için bir ön koşul olarak işlev görür (50). Arzu edilen kaynaklar biriktirilebildiği sürece, çok mutlu olmaları gerekir. Bununla birlikte, kaynaklar tehdit edildiğinde veya kaybolduğunda, kaynağı aşmak için karşı eylemler başlatarak güçlü bir statüyü koruruz. Örneğin, belirli bir kaynak tehdit edildiğinde, tam bir net kaybı önlemek için diğer tüm kaynaklar el altında tutulacaktır. Ancak kronik stres karşısında kaynaklar er ya da geç tükenecek ve bu da olumsuz bir dengeye yol açacaktır. Bu teoriye göre, bireyler kaynaklar 1) tehdit edildiğinde, (2) kaybolduğunda veya (3) değiştirilmediğinde baskı hissederler. Hobfoll , bireylerin özellikle üçüncü durum meydana geldiğinde tükenmişlik yaşadıklarına dikkat çekmiştir (50).

#### **1.2.4.5. Demerouti ve arkadaşlarının İş Gereklere-Kaynakları Modeli**

Kaynak tasarrufu teorisi evrensel bir stres teorisi olduğu için farklı uygulama koşullarına göre ayarlanması ve üretilmesi gerekmektedir. İş tükenmişliği araştırmasında, iş talep-kaynak modeli bu eksikliği gidermeye çalışır (51). İş kaynakları, kişisel gelişimi destekleyen, iş hedeflerine ulaşmaya yardımcı olan ve iş gereksinimlerinin etkisini azaltan faktörlerdir. İş gereksinimleri, fiziksel veya zihinsel çaba gerektiren ve bu nedenle tükenmişlik gibi fiziksel ve psikolojik maliyetlerle ilgili olan işin fiziksel, sosyal veya örgütsel yönlerine atıfta bulunur. Kısacası, model iş tükenmişliğinin

gelişiminin iki süreci takip ettiğini öne sürmektedir. İlk aşamada, işin zorlu yönleri (örneğin, aşırı çalışma gereksinimleri) çalışanların aşırı yüklenmeye devam etmesine ve sonunda tükenmesine neden olabilir. İkinci süreçte, kaynak eksikliği, iş gereksinimlerinin tamamlanmasını zorlaştırır ve bu da çıkış davranışına yol açar (51). Schaufeli ve Bakker, bu modeli a) motivasyon geliştirme sürecini ve b) enerji harcama sürecini içerecek şekilde genişletmiştir. Bu orijinal model iki paralel süreci tanımlamasına rağmen, Schaufeli ve Bakker bu süreçlerin iç içe olması gerektiği sonucuna varmışlardır. Örneğin, kaynakların tükenmişlikle (olumsuz) ilişkili olduğunu ve tükenmişliğin (olumsuz) bağlılıkla (motivasyon sürecinin sonu) ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Ancak Schaufeli ve Bakker, tükenmişlik ve iş arasındaki ilişkiyi farklı çalışma koşullarının bir fonksiyonu olarak ele almaktadır. Enerji harcama süreci (bazen rahatsızlık süreci olarak da adlandırılır) zorlu bir durumun sonucudur, örneğin iş yerinde duygusal ve/veya bilişsel telafi gerektirir. Talep uzun süre devam ederse, devam eden telafi çabaları tükenmeye yol açacaktır. Ayrıca, duygusal tükenme faktörleri başta olmak üzere, tükenmişliğin artmasıyla iş ihtiyaçlarının ilişkili olduğu defalarca tespit edilmiştir (46).

### **1.3. Mesleki Tükenmişliği Etkileyen Faktörler**

Tükenmişlik bireysel örgütsel faktörlerin bir fonksiyonu olarak gelişir.

#### **1.3.1. Örgütsel Faktörler**

Tükenmişlik işyerine özgü bireysel bir deneyim olduğundan, araştırmalar bu olgunun temel korelasyonları olan faktörlere odaklanmaktadır. Bu çalışmaların sonuçları, örgütsel becerilerin tükenmişlik düzeyleriyle önemli ölçüde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (25). Literatürde geçen başlıca örgütsel faktörler aşağıdaki şekilde incelenmiştir.

##### **1.3.1.1. Meslek Özellikleri**

İş tükenmişliği üzerine yapılan ilk araştırmaların çoğu, insanlara sağlık, sosyal hizmet uzmanları ve öğretmenlik gibi yüz yüze hizmetler sağlayan mesleklere odaklanmıştır. Bir sonraki araştırmalar, insanlarla iletişimi içeren mesleklere gruplarına odaklanmayı genişletti ve insanlarla iletişimin daha az düşünüldüğü meslekleri (bilgisayar programcıları vb.) incelemeye başladı. Bu kapsamda özellikle iki ülkede (Amerika Birleşik Devletleri ve Hollanda)



kişilere doğrudan hizmet sunan eğitim, sağlık, sosyal hizmetler ve kolluk faaliyetleri gibi hizmetler gözden geçirilmiş ve meslek gruplarına göre elde edilen sonuçların benzer olduğu görülmüştür (38).

### **1.3.1.2.İş yükü**

Stresli bir organizasyon iklimi, aşırı iş yükü ile karakterizedir. Aşırı iş yükü, çalışanların işyerinde çok fazla iş üstlendiği bir çalışma ortamını ifade eder (52). Fazla iş yükü kişinin enerjisini tüketerek toparlanmasını imkansız hale getirmektedir. İş yükü uyumsuzlukları, yanlış iş türünden de kaynaklanabilir, çünkü çalışanlar belirli bir iş türü için gereken becerilerden veya eğilimlerden yoksun olabilir. İş yükü en çok duygusal tükenme açısından etkilidir (25). Birçok tükenmişlik araştırmacısı, çalışanların iş yükünü incelemiştir. Çalışmanın sonuçları, tükenmişliğin işyerinde aşırı yüklenmeye verilen bir tepki olduğuna dair yaygın bir görüşü desteklemektedir. Daha kaliteli iş, duygusal tükenme açısından en etkilidir. Bu örüntü, çalışanların işyerinde yaşadıkları stresin öz bildirimlerinde ve gelen taleplerin daha objektif bir ölçümünde ortaya çıkmıştır (25).

### **1.3.1.3.Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği**

Bu iki kavram birbirinden farklıdır. Rol çatışmaları, işte çatışan ihtiyaçların karşılanması gerektiğinde ortaya çıkar ve iyi bir iş yapmak için yeterli bilgi olmadığında rol belirsizlikleri ortaya çıkarır (52). Genel olarak, bu kavramların üst düzey görünüşleri, tükenmişlik deneyimlerine yol açan stresli bir örgütsel atmosferin oluşmasına katkıda bulunur (52). Meta-analiz sonuçları, rol netliğinin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme ile negatif ilişkili olduğunu göstermektedir (53).

### **1.3.1.4.İş Özerkliği ve Kontrol**

Bu faktör genellikle etkisizlik ve tükenmişlikten kaynaklanan kişisel başarı hissini azaltmasıyla ilişkilidir. Çalışanlar genellikle daha özerk olduklarında ve kaynaklar üzerinde daha iyi kontrole sahip olduklarında çalışma ortamında daha üretken olduklarını düşünürler. Yetki eksikliğinden veya çok fazla kontrolden kaynaklanan can sıkıntısının, iş tatmini üzerinde bir etkisi olduğuna inanılır (25). Çok sayıda kavramsal araştırma, duygusal yoksunluğun çalışanların kişisel başarı hissini azalttığını ve bunun da

profesyonelliğe yol açan duyarsızlaşmaya yol açtığını ileri sürmüştür (31). Aksine, işyerinde daha büyük bir takım çalışması, moral, kişisel gelişim ve işe karşı büyük sorumluluk ile ilişkili olduğu ve böylece daha yüksek memnuniyet ve motivasyona yol açtığı iddia edilmiştir (54).

### **1.3.1.5.Yönetimsel Destek ve Geribildirim**

Tükenmişliğe etki eden bir diğer faktör de şirketlerin çalışanı yeterli şekilde desteklememesidir. Araştırmalar, üstleri tarafından yeterince desteklenmeyen çalışanların daha fazla tükenmişlik yaşadığını göstermiştir (25). Öte yandan çalışanlara veya üstleri tarafından yapılan iş hakkında geri bildirim vermenin tükenmişliği azalttığı anlaşılmıştır. Geribildirim işlerini çalışanlar için anlamlı kıldığı, onları çalışmaya ve kuruluşun amaçlarıyla ilgili kişisel hedeflerine teşvik ettiği varsayılır (55). Çok sayıda araştırma, olumlu geri bildirim görev verimliliği hissini ve çalışan memnuniyetini geliştirdiğini ve stresi ve tükenmişliği azalttığını göstermiştir (54). Bu ödüller finansal olabilir veya bir üst veya yönetici tarafından da alınabilir. Bu ödüller, bir süpervizörün takdiri kadar finansal da olabilir. Aslında, birçok çalışan, mali bir ödülün ziyade yapılan işlerin üstleri tarafından görülmediğinden şikayet ediyor. Bu durum her ikisinin de yaptığı işin değerini düşürür. Ayrıca içsel ödülün olmaması çalışanın durumunu etkiler (25). Ödül eksikliği, kişisel başarının azalmasıyla güçlü bir şekilde ilişkilidir. Eşitlik işyerinde performansı etkileyen faktörlerden biri, iş yerinde eşit muamele görecektir. En yaygın olanlarda eşit işe eşit ücret, önemli bir motivasyondur. Tersine, eşitsizlikler tükenmişliği artırır. Kişiyi rahatsız eder, yorar veya tepkisiz hale getirir. Çalışanların kendi inandıkları değerlerle örtüşmeyen iş ve işlemleri yapmaya zorlanmaları tükenmişliği tetikleyebilir (25).

### **1.3.1.6.Ödüllendirme**

Çalışanlar, işlerini değiş tokuş ettikleri için uygun ödüller almadıklarında, çalışmaya yönelik motivasyonları paramparça olur ve üretkenlikleri düşebilir. Bu ödüller finansal olabilir veya bir üst yönetici tarafından da kullanılabilir. Aslında, birçok çalışan, kendi çalışanlarının üstleri tarafından finansal bir ödülün ziyade görülmediğinden şikayet etmektedir. Bu durum her ikisinin de değerini ve yaptığı işin değerini düşürür. Ayrıca içsel

ödülün olmaması çalışanın isteklendirme durumunu etkilemektedir. Ödül eksikliği, kişisel başarının azalmasıyla güçlü bir şekilde ilişkilidir (25).

### **1.3.1.7.Eşitlik**

İş performansını etkileyen faktörlerden biri işyerinde eşit olarak ele alınmalıdır. Eşitlik çalışanların benlik saygısını güçlendirir. Eşit ücrete eşit iş en yaygın olarak önemli bir motivasyondur. Tersine, eşitsizlikler tükenmişliği artırır. Bu durum ya bireyi rahatsız eder ve yorar ya da duyarsızlaştırır (25).

### **1.3.1.8.Değerler**

Çalışanları kendi değerlerine karşılık gelen çalışmaya ve benimsemeye zorlamak tükenmişliği tetikleyebilir. Değerlerin aşınması uyumsuzluklara neden olabilir ve işyerinde duyarsızlık duygularını artırabilir (25).

## **1.3.2. Bireysel Faktörler**

Çalışanlar arasında tükenmişliği etkileyen faktörler sadece organizasyonel faktörler değil, aynı zaman kişisel faktörler de önemlidir. Bu kişisel faktörler demografik ve kişilik değişkenleridir. Bu bireysel özelliklerin birçoğu mesleki tükenmişlikte olmasına rağmen, kurumsal faktörler kadar önemli değildir. Bu, tükenmişliğin bireysel olmaktan çok bir fenomen olduğunu gösterdi (25).

### **1.3.2.1.Demografik Özellikler**

**Yaş:** Yaşın tükenmişlikte en etkili demografik etken olduğu anlaşılmıştır. Tükenmişlik düzeyinin yaşla birlikte olduğu bildirilmiştir. Bu nedenle bir kişinin profesyonel kariyeri için daha büyük bir risk olarak görünmektedir (25)

**Cinsiyet:** Tükenmişliğin kadınlarda daha fazla olduğu iddia edilse de bunun tükenmişliği etkileyen önemli bir faktör olduğu pek söylenemez. Bazı araştırmalar kadınların daha fazla tükenmişlik gösterirken, erkekler için daha yüksek tükenmişlik puanları göstermektedir. Bununla birlikte, bazı çalışmalar da genel bir fark bulunmamıştır. Cinsiyetler arasındaki küçük ama tutarlı bir fark, erkeklerin genellikle duyarsızlıkta daha yüksek puan almasından kaynaklanmaktadır (25).

**Medeni Durum:** Medeni durumla ilgili olarak, bekar erkekler arasında mesleki tükenme yaygındır. Bunları sırasıyla bekar kadınlar ve boşanmış kişiler izlemektedir. Evli kişilerde daha düşük düzeyde tükenme görülmektedir (25).

**Eğitim Durumu:** Eğitim seviyesi arttıkça tükenmişlik düzeyinin arttığı belirlenmiştir. Çünkü eğitimin artması hem beklentileri arttırmakta hem de eğitilmiş bireylerin sorumlulukları diğerlerinden daha fazladır (25).

**Kişilik Özellikleri:** Tükenmişliğin en önemli faktörlerinden biri kişilik özellikleridir. Sert huylu bireyler yumuşak huylu bireylerden daha fazla acı çekerken, tepkisiz olmuştur ve planlı ve programlı bir bekleme yaşayanlara göre daha düşük bir tükenmişlik puanı beklentisine sahip değildir. Tükenmişlik ile baş etme stratejileri arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar da benzer sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Tükenmişlikle pasif olarak baş etmeye çalışanların, aktif olarak baş etmeye çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları anlaşılmaktadır. Özellikle tükenmişlik ile başa çıkma stratejilerinin etkililik boyutu ile ilgili olduğu anlaşılmaktadır (25).

### 1.3.3. Mesleki Tükenmişlikle Başa Çıkma Stratejileri

#### 1.3.3.1. Bireysel Stratejiler

Tükenmişlik bağlam içinde kavramsallaştırılsa da tükenmişliğin gelişiminde bireysel başa çıkma stratejilerini desteklediği gösterilmiştir. Dewe (1987), bireyin dış stresle başa çıkma yeteneğinin stres etkeninin bilişsel değerlendirilmesine ve bu stresle başa çıkma stratejilerinin mevcudiyetine bağlı olduğunu savunmaktadır. Araştırmalar, baş etme yönteminin tükenmişliğin gelişimini etkilediğini göstermektedir (56). Billings ve Moos (1981) üç başa çıkma stili önermektedir; aktif-bilişsel, aktif davranışçı ve kaçınma. Bu bağlamda aktif-bilişsel bir başa çıkma tarzı; stresli olayların değerlendirilmesi ile ilgilidir (57). Aktif-davranışsal başa çıkma stili; Stresli bir durum için gözlemlenebilir davranışsal girişimlerle, düşünmeyi reddetme veya stresli bir durum hakkında endişelenmek için kaçınmayla kaçınma ile ilişkilidir. Çalışmalar aktif başa çıkma tarzları ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir. (58). Leiter aktif başa çıkma tarzlarının duygusallığı ve duyarsızlaşmayı azalttığını; Lee ve Ashforth ayrıca kişisel başarı duygusunu artırdığını bulmuşlardır (53). Jenaro et al. Aynı şekilde, aktif başa çıkma stratejileri kullanan bireylerde daha yüksek kişisel düzeyler bulmuşlardır. Jenaro ve arkadaşları, duygusal odaklanma eğiliminde olan ve stresli bir olaya

duygusal bir tepki vermek zorunda olan çalışanların, soruna odaklanana kıyasla daha yüksek duygusal tükenme seviyelerine sahip olduklarını bildirmiştir. Profesyonel etkiyi yönetmeye yönelik bir diğer önemli bireysel müdahale, kişinin işten sonra toparlanmayı teşvik eden stratejilere katılma yeteneğidir (59). Doğumdan kurtarma stres öncesi seviyelere geri dönme fırsatı sunar, böylece fizyolojik psikolojik durumların optimal seviyelerini geri yükler. İşten kurtulmanın temel stratejilerinden bazıları, kopma ve rahatlama ve sosyal etkinliklere katılım olarak tanımlanmıştır (60). Ayrılma, çalışanın işle ilgili sorunların bilişsel ve davranışsal düzeyinden ayrılma becerisini ifade eder. Sonnetag, Kuttler ve Fritz, çalışanın işten dönme yeteneğinin daha düşük iş seviyeleriyle ve gevşeme egzersizleri gibi toparlanma stratejilerine daha az ihtiyaç duymasıyla ilişkili olduğunu bulmuştur. Ek olarak, gevşeme stratejileri daha iyi genel sağlık, daha iyi uyku ve daha düşük yorgunluk seviyeleri ile ilişkilendirilmiştir (61). Öte yandan, sosyal faaliyetlerin de olumlu bir iş-yaşam dengesi ile ilişkili olduğu gösterilmiştir (60). Sonuç olarak, bu stratejilerin her birinin, stresli iş deneyimlerinden sonra psikolojik ve fizyolojik dengeyi koruduğu gösterilmiştir.

### 1.3.3.2. Kurumsal Stratejiler

Örgütsel bir bakış açısından, örgüt amaçları ve amaçları arasındaki uyumsuzluklar ve çalışanların istekleri tükenmişliği başlıca nedenleridir. Bu, tükenmişliğin etkisini azaltmak için bir dizi kurumsal müdahalenin kullanılabileceğini göstermektedir. Kuruluşlarda tükenmişliği azaltmak için en yaygın müdahale, eğitim programları sunarak çalışanlara işyerini nasıl yöneteceklerini öğretmek olmuştur. Müdahale grupları tipik olarak nispeten az sayıda, 100'den az katılımcı içerir. Çoğu zaman, eğitimler katılımcıların bireysel olarak zorluklarla karşılaştıklarında yapma yeteneklerine odaklanır, ancak bazıları takım olarak uyum sağlamaya odaklanmıştır (30).

Bazı tükenmişlik çalışmaları, eğitim programlarının insanların ve çalışanların vatandaşların isteklerini anlama ve işlerinin talepleriyle başa çıkma yeteneklerini artırabileceğini göstermiştir. Öte yandan, eğitim kurslarında edinilen yeni bilginin işin ortasında uygulanması o kadar kolay değil çünkü insanlar kısıtlamalar altında çalışıyor. İş yerindeki rolleri, görgü kurallarına göre davranmalarını gerektirir ve organizasyonel prosedürler, işin yapılmasının ne kadar süreceğini belirler. Meslektaşlar profesyonel işlevlerine ve kişisel

uygunluklarına göre belirlenir (25). Araştırmalar onları eğitmenin tükenmişlikle başa çıkmak için yeterli olmayacağını gösteriyor; çalışma ortamındaki değişikliklerin müdahaleleri için önemli olduğunu gösterdi. Bunlar, çalışanların iş yükünün azaltılması, rollerin net bir şekilde tanımlanması, eşit muamele görme ödüllendirici ve başarılı işler, onlara yapmaları gereken kaynakları vermek gibi çalışanları motive eden işlerini ve terfi etmelerini sağlamaktadır. Özellikle 'de eğitimle birlikte yapılan yönetsel değişiklikler çok daha etkilidir. Tükenmişliği etkileyen faktörler için yönetsel değişiklikler çok önemli olmakla birlikte, bireysel ve bireysel tutumları etkilemediği takdirde yetersiz yerine geçmektedir (25).

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu araştırmanın evreni Bitlis ilidir. Araştırmanın örnekleme ise, Bitlis ili merkezinde bulunan ceza infaz kurumlarında görev yapan infaz koruma memurlarından oluşan kadın ve erkek bireylerdir. Çalışmaya katılma şartları, kolayda örnekleme metoduyla seçilmiş kişilere sorularak gönüllü onam formu okutulmuş ve imzalanmasının ardından, 6 soruluk kişisel bilgi formu ile 7 soruluk uluslararası fiziksel aktivite anketi ve 22 soruluk Maslach tükenmişlik ölçeği doldurulmuştur. Çalışmanın evreni Bitlis ceza infaz kurumlarında bulunan 460 infaz ve koruma memurundan oluşmaktadır. Çalışmada iki farklı veri toplama aracı kullanılacaktır. Birincisi, İnfaz ve Koruma memurlarının fiziksel aktivite düzeylerini ölçmek için IPAQ 44 kullanılırken ikinci olarak mesleki tükenmişlik seviyelerini ölçmek için MTÖ kullanılmıştır. Kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından düzenlenmiş olup, araştırmaya katılanların sosyo demografik özellikleri konusunda veri sağlamak amaçlanmıştır. MTÖ, kullanılması oldukça kolay, tükenmişliğin üç boyutunu birden puanlayan tek ölçektir (62). Ergin tarafından ilk kez Türkçeye uyarlanmıştır. MTÖ'yü polis, sağlık çalışanları, öğretmenler, avukatlar vb. profesyonel iş yapan 235 kişi için geçerlidir. Ayrıca Bartlett testinin sonuçlarından da büyüklüğün yapısal olarak anlamlı olduğu görülmektedir ( $p=0.011$ ,  $p<0.05$ ). Veriler analiz edilirken frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri ile birlikte tanımlayıcı istatistikler verilir. Araştırmada cinsiyet, medeni durum ve yaşa göre katılımcıların tükenmişlik düzeylerini karşılaştırmak için t-testi ve varyans analizi kullanılmıştır. Katılımcıların tükenmişlik düzeylerini cinsiyet, medeni durum ve yaşa göre analiz etmek ve karşılaştırmak için bir t- testi kullanılmıştır. Katılımcıların fiziksel aktivite ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki düzeylerinin incelenmesi amacı ile korelasyon analizi yapılmıştır. Analizler SPSS (22.0 versiyonu) paket programı yardımı ile gerçekleştirilmiştir.

İnaktive olup  $<600$  MET-min/hf birinci kategoride, Düşük düzeyde aktivite  $<600 - 3000$  MET-min/hf ikinci kategoride

Yeterli Aktivite  $<3000$  MET-min/hf düzeyine sahip olanlar üçüncü kategoride Araştırmada çalışanların algıladıkları tükenmişliği belirlemek için Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory MBI) kullanılmıştır. Toplam 22 maddeden oluşan

ölçek tükenmişliği Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma olmak üzere üç alt boyutta değerlendirilmektedir.

Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutları olumsuz, kişisel başarı duygusunda azalma boyutu olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Bu nedenle her alt boyutun puanı ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan puanların yüksek olması, kişisel başarı duygusunda azalma alt ölçeğinden alınan puanın ise düşük olması tükenmişliği göstermektedir.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. BULGULAR

#### 3.1. Katılımcılara ait demografik bulgular

**Tablo 3.** Katılımcılara ait demografik bilgiler

	Değişken	Sayı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	18	3,9
	Erkek	441	96,1
	Toplam	459	100,0
Medeni durum	Evli	366	79,7
	Bekar	93	20,3
	Toplam	459	100,0
Eğitim Durumu	Lise	165	35,9
	Yüksekokul	198	43,1
	Fakülte	96	20,9
	Toplam	459	100,0
Yaş	25 yıl ve altı	45	9,8
	26-30 yaş	81	17,6
	31-35 yaş	78	17,0
	36-40 yaş	93	20,3
	41-45 yaş	42	9,2
	46-50 yaş	57	12,4
	51 yaş ve üstü	63	13,7
	Toplam	459	100,0
Çalışma Yılı	1-5 yıl	135	29,4
	6-10 yıl	171	37,3
	11 yıl ve üstü	153	33,3
	Toplam	459	100,0
Spor Yapma	Evet	144	31,4
	Hayır	315	68,6
	Toplam	459	100,0

Çalışmaya katılan İnfaz Koruma Memurlarının 18(%3,9) Kadın, 441(%96,1)'i Erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların 366(%79,7)'si evli, 93(%20,3)'ü bekarıdır. Katılımcılar 165(%35,9)'ü Lise, 198(%43,1)'i Yüksekokul, 96(%20,9)' lisans eğitim düzeyine sahip katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde 45(%9,8)'i 25 yaş ve altı, 81(%17,6)'si 26-30 yaş, 78(%17,0)'si 31-35 yaş, 93(%20,3)'ü 36-40 yaş, 42(%9,2)'si 41-45 yaş, 57(%12,4)'ü 46-50 yaş,

63(%13,7)'si 51+yaş üstü yaş grubuna ait olduğu görülmüştür. Katılımcıların 135(%29,4)'ü 1-5 yıl, 171(%37,3)'ü 6-10 yıl, 153(%33,3)'ü

11+yıl çalışma geçmişine sahip olduğu ve bu katılımcıların 144(%31,4)'ü düzenli spor yaptıklarını belirtmişlerdir.

### 3.2. Katılımcıların Fizik Aktivite Düzeylerine Ait Bulgular

**Tablo 4.** Fiziksel Aktivite Yoğunluk Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

		UFAD						$\chi^2$	P
		İnaktivite		Düşük aktivite		Yeterli aktivite			
		n	%	n	%	N	%	n	%
Cinsiyet	Kadın	6	33,3	12	66,7	0	0,0	3,044	0,218
	Erkek	81	18,4	342	77,6	18	4,1		
Yaş	25 yıl ve altı	3	6,7	36	80,0	6	13,3	43,559	0,000*
	26-30 yaş	18	22,2	63	77,8	0	0,0		
	31-35 yaş	18	23,1	54	69,2	6	7,7		
	36-40 yaş	12	12,9	78	83,9	3	3,2		
	41-45 yaş	3	7,1	39	92,9	0	0,0		
	50 yaş	21	36,8	36	63,2	0	0,0		
	51 +yaş	12	19,0	48	76,2	3	4,8		
Medeni	Evli	78	21,3	276	75,4	12	3,3	7,888	0,019*
	Bekar	9	9,7	78	83,9	6	6,5		
Eğitim	Lise	39	23,6	120	72,7	6	3,6	38,167	0,000*
	Yüksekokul	18	9,1	177	89,4	3	1,5		
	Fakülte	30	31,3	57	59,4	9	9,4		
Kıdem	1-5 yıl	27	20,0	99	73,3	9	6,7	21,128	0,000*
	6-10 yıl	18	10,5	150	87,7	3	1,8		
	11 +yıl	42	27,5	105	68,6	6	3,9		
Spor	Evet	3	2,1	129	89,6	12	8,3	46,147	0,00*
	Hayır	84	26,7	225	71,4	6	1,9		

\*p<0,05

İnfaz Koruma Memurlarının Fiziksel Aktivite düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 4'de verilmiştir. Tabloya göre Kadınlar %33,3 in inaktivite %66,7 Düşük aktivite düzeyinde, erkek katılımcıların %18'4'ü inaktivite, %77,6'si düşük aktivite,

%4,1'i yeterli aktivite düzeyindedir. Bu sonuçlara göre erkeklerin düşük ve yeterli aktivite düzeyinde kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış fakat istatistiki olarak anlamlı görülmemiştir. (( $\chi^2$ : 3,044; p>0,05). İnfaz Koruma Memurlarının Fiziksel Aktivite düzeylerinin oldukça düşük düzeyde olduğunun bur sonucunu olarak değerlendirilmektedir.

Katılımcıların Yaş değişkenine göre 25 yıl altı katılımcılar %80, 26-30 yaş grubu katılımcılar %77,8, 31-35 yaş grubu %69,2, 36-40 yaş grubu katılımcılar %83,9, 41-45 yaş grubu katılımcılar %92,9, 46-50 yaş grubu katılımcılar %63,2, 51+yaş grubu katılımcılar %76,2 oranında düşük aktivite düzeyindedir. ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişki görülmüştür. 25 yaş altı, 31-35 yaş grubunu katılımcıların yeterli fiziksel aktivite düzeyleri daha yüksek olduğu sonucu çıkmış ve bu sonuç istatistiki olarak anlamlı görülmüştür ( $\chi^2$ : 43,559;  $p<0,05$ )

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre evlilerin %21,3 İnaktivite, %75,4 düşük aktivite, %3,3 yeterli aktivite düzeyine sahipken, bekarların %9,7'si İnaktivite, %83,9 düşük aktivite, %6,5'i yeterli aktivite düzeyine sahiptir. Bu sonuçlara göre bekar katılımcıların aktivite düzeyleri evli katılımcılardan daha yüksek düzeyde görülmüş ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişki görülmüştür. ( $\chi^2$ :7,88;  $p<0,05$ ).

Eğitim düzeyine göre düşük aktivite düzeyinde lise mezunu katılımcıların %72,6, Yüksekokul mezunlarının %89,4, Fakülte mezunu katılımcıların %59,4 olarak bulunmuştur. Yüksekokul ve lise mezunu katılımcıların daha düşük aktivite düzeylerine sahip, fakülte mezunlarının ise yeterli aktivite düzeyinde daha yüksek olduğu görülmüş bu sonuç istatistiki olarak anlamlı kabul edilmiştir. ( $\chi^2$ :38,16;  $p<0,05$ ).

Kıdem düzeyine göre düşük aktivite düzeyinde 6-10 yıl kıdeme sahip katılımcıların %87,7, 11+yıl kıdeme sahip katılımcıların %68,6, olarak bulunmuştur. Ayrıca 1-5 yıl katılımcılar yeterli aktivite düzeyinde daha yüksek görülmüştür. Bu sonuçlara göre yeterli aktivite düzeyin 1-5 yıl, düşük aktivite düzeyin 11+ kıdeme sahip katılımcılar daha aktif olduğu sonucuna ulaşılmış bu sonuç istatistiki olarak anlamlı kabul edilmiştir. ( $\chi^2$ :21,128;  $p<0,05$ ).

Katılımcıların düzenli spor yapma durumu spor yapanların yeterli aktivite düzeyi yüksek, inaktive düzeyi düşük bulunmuş bu sonuç istatistiki olarak anlamlı kabul edilmiştir. ( $\chi^2$ :46,147;  $p<0,05$ ).

**Tablo 5.** Katılımcıların cinsiyet, Medeni durum ve düzenli spor yapma değişkenine göre Fiziksel Aktivite Yoğunluk Düzeylerine İlişkin t-testi analizi

		N	x	ss	t	P
Cinsiyet	Kadın	18	1013,6667	666,29052	-1,280	,201
	Erkek	441	1353,2980	1116,47828		
Medeni durum	Evli	366	1189,3344	791,63725	-6,020	0,00*
	<b>Bekar</b>	<b>93</b>	<b>1932,8387</b>	<b>1770,15368</b>		
Düzenli spor	<b>Evet</b>	<b>144</b>	<b>2041,5833</b>	<b>1478,93021</b>	10,188	0,00*
Yapma	Hayır	315	1019,2457	672,36155		

\*p<0,05

İnfaz Koruma Memurlarının demografik özelliklerinin Fiziksel Aktivite düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 5’de verilmiştir. Bu sonuçlara cinsiyete göre fiziksel aktivite ortalama MET değerleri arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. (t:-1,280; p>0,05). Medeni duruma göre bekar katılımcıların ortalama MET değerleri evlilerden daha yüksek görülmüş anlamlı farklılık oluşturmuştur. (t:-6,020; p<0,05). Düzenli spor yapan katılımcıların fiziksel aktivite ortalama MET değerleri daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. (t:10,188; p<0,05).

**Tablo 6.** Katılımcıların yaş, eğitim ve çalışma yılı değişkenine göre Fiziksel Aktivite

	Değişken	N	Ss	F	p	Post Hoc Tukey	
Yaş	25 yıl ve altı <sup>a</sup>	45	2336,0667	2397,87225	11,121	0,00*	a,b,c,d >e,f
	26-30 yaş <sup>b</sup>	81	1505,4815	568,55116			
	31-35 yaş <sup>c</sup>	78	1501,4038	1150,19901			
	36-40 yaş <sup>d</sup>	93	1412,6774	739,56689			
	41-45 yaş <sup>e</sup>	42	1067,7857	511,70049			
	46-50 yaş <sup>f</sup>	57	1083,0619	774,24024			
	51+ yaş	63	810,7895	360,86259			
Eğitim	Lise	165	1206,3873	1394,49136	2,284	0,103	
	Yüksekokul	198	1375,6364	630,86736			
	Fakülte	96	1496,0469	1277,98131			
Çalışmayılı	<b>1-5 yıl<sup>a</sup></b>	<b>135</b>	<b>1646,3333</b>	1675,77080	10,346	0.	a,b>c
	<b>6-10 yıl<sup>b</sup></b>	<b>171</b>	<b>1343,9386</b>	676,65310			
	11 yıl ve üstü <sup>c</sup>	153	1065,2412	723,91024			
	Total	459	1339,9791	1103,79689			

\*p<0,05

İnfaz Koruma Memurlarının demografik özelliklerinin Fiziksel Aktivite düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 6’da verilmiştir. Yaş değişkenine göre 25 yaş ve altı, 26-30, 31-35, 36-40 yaş grubu katılımcıların 41-45 ve 46-50, ve 50+ yaş grubuna göre fiziksel aktivite ortalama MET değerleri daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. (F:11,121;  $p<0,05$ ). Eğitim değişkenine göre fiziksel aktivite ortalama MET değerleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir (F:2,284;  $p>0,05$ ). Katılımcıların çalışma yılı değişkenine göre 1-5 ve 6-10 yıl çalışma geçmişi olan katılımcıların fiziksel aktivite ortalama MET değerleri 11 yıl ve üstü çalışma yılı olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. (F:10,346;  $p<0,05$ ).

### 3.3. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeyine İlişkin Bulgular

**Tablo 7.** Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin t- testi analizi

	Cinsiyet	N	x	ss	t	P
Duygusal Tükenme (DT)	Kadın	18	2,6667	1,35852	,840	,401
	Erkek	432	2,5095	,74550		
Duyarsızlaşma (D)	<b>Kadın</b>	<b>18</b>	<b>2,7222</b>	,96338	7,140	<b>,000*</b>
	Erkek	432	2,0521	,34872		
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma (KB)	<b>Kadın</b>	<b>18</b>	<b>3,5417</b>	,86815	2,312	<b>,021*</b>
	Erkek	426	3,2025	,59700		
MTÖ	<b>Kadın</b>	<b>18</b>	<b>2,9769</b>	,64353	3,914	<b>,000*</b>
	Erkek	408	2,5968	,38994		

\* $p<0,05$

İnfaz Koruma Memurlarının demografik özelliklerinden cinsiyet değişkenine göre Tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 7’de verilmiştir. Bu tabloya göre tükenmişlik düzeyinde Kadınların ortalaması( $x=2,97$ ), Erkeklerin ortalaması ( $x=2,59$ ) bu sonuçlara göre kadınların tükenmişlik düzeyi erkeklerden daha fazla bulunmuş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. (t:3,914;  $p<0,00$ ); alt boyutlar incelendiğinde cinsiyet değişkeninin duygusal tükenmede farklılık oluşturmadığı görülürken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygu düzeyinde kadın katılımcıları daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 8.** Katılımcıların yaş değişkenine göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F-testi (ANOVA) analizi

	Yaş	N	x	ss	Vkay.	Ktop	df	Kort	F	p	Post Hoc Tukey
Duygusal Tükenme	25 yıl ve altı <sup>a</sup>	45	2,450	,74114	G.ar	27,567	6	4,595	8,349	,000	c,d>,f,g
	26-30 yaş <sup>b</sup>	78	2,461	,79398	G.içi	243,773	443	,550			
	<b>31-35 yaş<sup>c</sup></b>	<b>75</b>	<b>2,755</b>	<b>,76710</b>	Top.	271,340	449				
	<b>36-40 yaş<sup>d</sup></b>	<b>90</b>	<b>2,854</b>	<b>,99881</b>							
	41-45 yaş <sup>e</sup>	42	2,410	,59423							
	46-50 yaş <sup>f</sup>	57	2,296	,33544							
	51+ yaş <sup>g</sup>	63	2,131	,53808							
Toplam	450	2,515	,77738								
Duyarsızlaşma	25 yıl ve altı <sup>a</sup>	42	2,047	,30195	G.ar	3,348	6	,558	3,405	,003	c,d>,e,f,g
	26-30 yaş <sup>b</sup>	78	2,092	,56349	G.içi	72,601	443	,164			
	<b>31-35 yaş<sup>c</sup></b>	<b>78</b>	<b>2,179</b>	<b>,52207</b>	Top.	75,949	449				
	<b>36-40 yaş<sup>d</sup></b>	<b>93</b>	<b>2,248</b>	<b>,36414</b>							
	41-45 yaş <sup>e</sup>	42	1,964	,24840							
	46-50 yaş <sup>f</sup>	57	1,770	,31489							
	51+ yaş <sup>g</sup>	60	1,958	,23091							
Toplam	450	2,078	,41128								
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	25 yıl ve altı <sup>a</sup>	45	3,241	,45101	G.ar	5,583	6	,931	2,531	,020	d,e,f>,g
	26-30 yaş <sup>b</sup>	81	3,175	,55649	G.içi	160,691	437	,368			
	31-35 yaş <sup>c</sup>	78	3,126	,55290	Top.	166,274	443				
	<b>36-40 yaş<sup>d</sup></b>	<b>93</b>	<b>3,333</b>	<b>,46472</b>							
	<b>41-45 yaş<sup>e</sup></b>	<b>39</b>	<b>3,384</b>	<b>,35632</b>							
	46-50 yaş <sup>f</sup>	57	3,309	1,12155							
	51+ yaş <sup>g</sup>	51	3,007	,40729							
Toplam	444	3,216	,61265								
MTÖ	25 yıl ve altı <sup>a</sup>	42	2,560	,34811	G.ar	4,266	6	,711	4,437	,000	
	26-30 yaş <sup>b</sup>	75	2,627	,53414	G.içi	67,148	419	,160			c,d>,g
	<b>31-35 yaş<sup>c</sup></b>	<b>75</b>	<b>2,736</b>	<b>,42428</b>	Top.	71,414	425				
	<b>36-40 yaş<sup>d</sup></b>	<b>90</b>	<b>2,683</b>	<b>,40514</b>							
	41-45 yaş <sup>e</sup>	39	2,591	,23805							
	46-50 yaş <sup>f</sup>	57	2,558	,40271							
	51+ yaş <sup>g</sup>	48	2,391	,20122							
Toplam	426	2,612	,40992								

İnfaz Koruma Memurlarının demografik özelliklerinden yaş değişkenine göre Tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 8’de verilmiştir. Bu tabloya göre tükenmişlik düzeyinde 25 yaş ve altı katılımcıların ortalaması ( $x=2,56$ ), 26-30 yaş katılımcıların ortalaması ( $x=2,62$ ), 31-35 yaş katılımcıların ortalaması ( $x=2,73$ ), 36- 40 yaş katılımcıların ortalaması ( $x=2,68$ ), 41-45 yaş katılımcıların ortalaması ( $x=2,59$ ), 46-50 yaş katılımcıların ortalaması

( $x=2,55$ ), 51+ yaş katılımcıların ortalaması ( $x=2,39$ ) bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 31-35 ve 36-40 yaş grubu katılımcıların tükenmişlik düzeyleri 51+ yaş grubuna göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. ( $F:4,437$ ;  $p<0,05$ ).

Tükenmişlik düzeyi ölççeği alt boyutlar incelendiğinde ise Duygusal tükenme boyutunda 31-35 ve 36-40 yaş grubu katılımcıların tükenmişlik düzeyleri 46-50 yaş ve 51+ yaş gurubu katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. ( $F:8,349$ ;  $p<0,05$ ). Duyarsızlaşma boyutunda 31-35 ve 36-40 yaş grubu katılımcıların tükenmişlik düzeyleri 41-45 yaş, 46-50 yaş ve 51+ yaş gurubu katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. ( $F:3,405$ ;  $p<0,05$ ).

Kişisel Başarı Duygusunda Azalma boyutunda 36-40 yaş, 41-45 yaş ve 46-50 yaş grubu katılımcıların tükenmişlik düzeyleri 51+ yaş gurubu katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. ( $F:2,531$ ;  $p<0,05$ ).

**Tablo 9.** Katılımcıların Eğitim düzeyi değişkenine göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F-testi (ANOVA) analizi

	Eğitim Düzeyi	N	x	ss	Vkay.	Ktop	df	Kort	F	p	Post Hoc Tukey
Duygusal Tükenme DT	Lise <sup>a</sup>	162	2,363	,83077	G.ar	7,991	2	3,996	6,782	,001*	c>a,b
	Yüksekokul <sup>b</sup>	192	2,541	,67201	G.ıç	263,349	447	,589			
	Fakülte <sup>c</sup>	96	2,722	,83335	Top.	271,340	449				
	Toplam	450	2,515	,77738							
Duyarsızlaşma D	Lise <sup>a</sup>	162	2,061	,34994	G.ar	,991	2	,496	2,955	,033*	c>a,b
	Yüksekokul <sup>b</sup>	198	2,050	,34535	G.ıç	74,958	447	,168			
	Fakülte <sup>c</sup>	90	2,272	,59725	Top.	75,949	449				
	Toplam	450	2,078	,41128							
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma KB	Lise <sup>a</sup>	153	3,139	,76088	G.ar	4,582	2	2,291	6,248	,002*	c>a,b
	Yüksekokul <sup>b</sup>	195	3,182	,48216	G.ıç	161,693	441	,367			
	Fakülte <sup>c</sup>	96	3,406	,54862	Top.	166,274	443				
	Toplam	444	3,216	,61265							
MTÖ	Lise <sup>a</sup>	147	2,543	,41458	G.ar	3,093	2	1,546	9,574	,000*	
	Yüksekokul <sup>b</sup>	189	2,590	,36161	G.ıç	68,321	423	,162			c>a,b
	Fakülte <sup>c</sup>	90	2,772	,45769	Top.	71,414	425				
	Toplam	426	2,612	,40992							

\* $p<0,05$

İnfaz Koruma Memurlarının demografik özelliklerinden eğitim düzeyi değişkenine göre Tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 9'da verilmiştir. Bu tabloya göre tükenmişlik düzeyinde Lise mezunu katılımcıların ortalaması ( $x=2,54$ ), yüksekokul mezunu katılımcıların ortalaması ( $x=2,59$ ),

Fakülte mezunu katılımcıların ortalaması ( $\bar{x}=2,77$ ) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre fakülte mezunu katılımcıların tükenmişlik düzeyi lise ve Yüksekokul mezunu katılımcılara göre daha yüksek bulunmuş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. Tükenmişlik düzeyi alt boyutu incelendiğinde yine Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Duygusunda Azalma alt boyutlarında fakülte mezunu katılımcıların tükenmişlik düzeyi lise ve Yüksekokul mezunu katılımcılara göre daha yüksek bulunmuş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. ( $p<0,05$ )

**Tablo 10.** Katılımcıların Çalışma yılı değişkenine göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F-testi (ANOVA) analizi

		N	x	ss	Vkay.	Ktop	df	Kort	F	p	Post Hoc Tukey
Duygusal Tükenme	<b>1-5 yıl</b>	<b>129</b>	<b>2,633</b>	<b>,65255</b>	G.ar	6,752	2	3,376	5,704	,004*	
	<b>6-10 yıl</b>	<b>168</b>	<b>2,578</b>	<b>,97390</b>	G.içi	264,588	447	,592			
	11 + yıl	153	2,348	,58313	Top.	271,340	449				
	Toplam	450	2,515	,77738							
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	129	2,089	,36684	G.ar	,249	2	,124	,735	,480	
	6-10 yıl	171	2,049	,45045	G.içi	75,701	447	,169			
	11 + yıl	150	2,103	,40119	Top.	75,949	449				
	Toplam	450	2,0789	,41128							
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	<b>1-5 yıl</b>	<b>135</b>	<b>3,3333</b>	<b>,45553</b>	G.ar	2,040	2	1,020	3,739	,046*	
	<b>6-10 yıl</b>	<b>171</b>	<b>3,3807</b>	<b>,51034</b>	G.içi	164,235	441	,372			
	11 + yıl	138	3,1196	,82015	Top.	166,274	443				
	Toplam	444	3,2162	,61265							
MTÖ	<b>1-5 yıl</b>	<b>123</b>	<b>2,7474</b>	<b>,39174</b>	G.ar	,832	2	,416	3,493	,044*	
	<b>6-10 yıl</b>	<b>168</b>	<b>2,7396</b>	<b>,46415</b>	G.içi	70,582	423	,167			
	11 + yıl	135	2,5481	,34428	Top.	71,414	425				
	Toplam	426	2,6129	,40992							

\* $p<0,05$

İnfaz Koruma Memurlarının demografik özelliklerinden çalışma yılı değişkenine göre Tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 10'da verilmiştir. Bu tabloya göre tükenmişlik düzeyinde 1-5 yıl çalışma yılına sahip katılımcıların ortalaması ( $\bar{x}=2,64$ ), 6-10 yıl çalışma yılına sahip katılımcıların ortalaması ( $\bar{x}=2,63$ ), 11 + yıl çalışma yılına sahip katılımcıların ortalaması ( $\bar{x}=2,54$ ) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 1-5 yıl ve 6-10 yıl çalışma yılına sahip katılımcıların tükenmişlik düzeyi 11+yıl ve üstü katılımcılara göre anlamlı farklılık oluşturmuştur. (F:3,493:  $p<0,05$ ). Tükenmişlik düzeyi alt



boyutu incelendiğinde yine Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma alt boyutlarında 1-5 yıl ve 6-10 yıl çalışma yılı sahip katılımcıların tükenmişlik düzeyi 11+yıl ve üstü katılımcılara göre anlamlı farklılık oluşturmuştur ( $p<0,05$ ).

**Tablo 11.** Katılımcıların Medeni durum değişkenine göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin t-testi analizi

	Medeni Durum	N	x	ss	t	P
Duygusal Tükenme	Evli	357	2,5105	,76642	-,285	,776
	Bekar	93	2,5363	,82208		
Duyarsızlaşma	Evli	360	2,0847	,40995	,601	,548
	Bekar	90	2,0556	,41807		
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	Evli	351	3,2041	,63988	-,812	,417
	Bekar	93	3,2621	,49696		
MTÖ	Evli	336	2,6136	,39852	,070	,944
	Bekar	90	2,6102	,45231		

İnfaz Koruma Memurlarının demografik özelliklerinden medeni durum değişkenine göre Tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 11’de verilmiştir. Bu tabloya göre tükenmişlik düzeyinde evli olan katılımcıların ortalaması ( $x=2,61$ ), bekar olan katılımcıların ortalaması ( $x=2,61$ ) Bu sonuçlara göre medeni durumlarının tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. ( $t:0,070$ ;  $p>0,05$ ). Benzer şekilde Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Duygusunda Azalma, alt boyutlarında medeni durum değişkeni tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 12.** Katılımcıların Spor yapma durum değişkenine göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin t-testi analizi

	Spor yapma	N	x	ss	t	p
Duygusal Tükenme	Evet	141	2,5505	1,07279	,639	,523
	Hayır	309	2,5000	,59753		
Duyarsızlaşma	Evet	138	2,0609	,38043	-1,997	,033
	Hayır	312	2,4196	,47269		
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma KB	Evet	138	3,0716	,62650	-2,298	,022
	Hayır	306	3,4152	,57057		
MTÖ	Evet	129	2,4824	,32644	-2,344	,020
	Hayır	297	2,7831	,55168		

İnfaz Koruma Memurlarının demografik özelliklerinden spor yapma durumu değişkenine göre Tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular Tablo'da verilmiştir. Bu tabloya göre tükenmişlik düzeyinde spor yapan katılımcıların ortalaması ( $x=2,48$ ), spor yapmayan katılımcıların ortalaması ( $x=2,78$ ) Bu sonuçlara göre spor yapmayan katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin spor yapan katılımcılara göre daha yüksek olduğu ve anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür ( $t:-2,344$ ;  $p<0,05$ ). Benzer şekilde Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma alt boyutlarında spor yapmayan katılımcıların tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir farklılık oluşturmuştur. ( $p<0,05$ ). Spor yapma durumu Duyarsızlaşma boyutunda anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 13.** Katılımcıların Fiziksel aktivite düzeyi değişkenine göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin t-testi analizi

Fiziksel aktivite düzeyleri		N	x	ss	Vkay.	Ktop	df	Kort	F	p	Post Hoc Tukey
Duygusal	İnaktivite <sup>a</sup>	87	2,6500	,81509	G.ar	2,109	2	1,054	3,751	,035*	a,b>c
Tükenme DT	Düşük <sup>b</sup>	345	2,5310	,59667	G.içi	269,232	447	,602			
	<b>Yeterli<sup>c</sup></b>	<b>18</b>	<b>2,0708</b>	<b>,76966</b>	Top.	271,340	449				
	Toplam	450	2,5158	,77738							
Duyarsızlaşma D	İnaktivite <sup>a</sup>	84	2,2667	,37048	G.ar	,420	2	,210	3,243	,030*	a,b>c
	Düşük <sup>b</sup>	348	2,1876	,38491	G.içi	75,529	447	,169			
	<b>Yeterli<sup>c</sup></b>	<b>18</b>	<b>1,8238</b>	<b>,51233</b>	Top.	75,949	449				
	Toplam	450	2,0789	,41128							
Kişisel	İnaktivite <sup>a</sup>	84	3,3750	,59409	G.ar	2,218	2	1,109	3,281	,022*	a,b>c
Başarı	Düşük <sup>b</sup>	342	3,2412	,65231	G.içi	164,056	441	,372			
ı Duygusunda	<b>Yeterli<sup>c</sup></b>	<b>18</b>	<b>3,0804</b>	<b>,39511</b>	Top.	166,274	443				
Azalma KB	Toplam	444	3,2162	,61265							
MTÖ	İnaktivite <sup>a</sup>	81	2,6357	,42702	G.ar	,831	2	,416	3,491	,014*	a,b>c
	Düşük <sup>b</sup>	327	2,6042	,38796	G.içi	70,583	423	,167			
	<b>Yeterli<sup>c</sup></b>	<b>18</b>	<b>2,3226</b>	<b>,32749</b>	Top.	71,414	425				
	Toplam	426	2,6129	,40992							

İnfaz Koruma Memurlarının demografik özelliklerinden fiziksel aktivite düzeyi değişkenine göre Tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 13’de verilmiştir. Bu tabloya göre inaktivite düzeyine sahip katılımcıların ortalaması ( $x=2,63$ ), düşük aktivite düzeyine sahip katılımcıların ortalaması ( $x=2,60$ ), yeterli aktivite düzeyine sahip katılımcıların ortalaması ( $x=2,32$ ) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre inaktivite ve düşük aktiviteye sahip katılımcıların yeterli aktiviteye sahip katılımcılara göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu ve anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür. Benzer şekilde Duygusal tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma alt boyutlarında inaktivite ve düşük aktivite düzeyine sahip katılımcıların tükenmişlik düzeyinde yeterli aktiviteye sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğu anlamlı bir farklılık oluşturmuştur ( $p<0,05$ ).

**Tablo 14.** Fiziksel aktivite düzeyi ile Tükenmişlik Düzeyleri korelasyon analizi

		Tükenmişlik düzeyi	Fiziksel Aktivite Düzeyi
Tükenmişlik düzeyi	r	1	-,319*
	p		,004
	N	426	426
Fiziksel Aktivite Düzeyi	r	-,319*	1
	p	,004	
	N	426	459

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Fiziksel aktivite düzeyi ile Tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. (r:-0,319; p:0,04). Bu sonuca göre fiziksel aktivite düzeyi artıkça tükenmişlik düzeyi azalmaktadır.

**Tablo 15.** Fiziksel aktivite düzeyi ile Tükenmişlik alt boyutları Düzeyleri korelasyon analizi

		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	Tükenmişlik düzeyi
<b>Şiddetli Fiziksel Aktivite</b>	r	-,103*	-,117*	-,182	-,145**
	p	<b>,030</b>	<b>,023</b>	<b>,033</b>	<b>,005</b>
	N	450	450	444	426
<b>Orta Dereceli Fiziksel Aktivite</b>	r	-,036	-,023	,012	-,032
	p	,446	,634	,809	,507
	N	450	450	444	426
<b>Yürüme Fiziksel Aktivite</b>	r	-,169	-,179	-,042	,194
	p	<b>,042*</b>	<b>,044*</b>	,383	<b>,043</b>
	N	450	450	444	426
<b>Oturarak Fiziksel Aktivite</b>	r	,007	,053*	,063	,053
	p	,881	,136	,184	,277
	N	450	450	444	426

Katılım yürüme ile duygusal tükenmişlik düzeyi arasında negatif, zayıf ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (r:-,169, p:0.042). Katılımcıların yürüme sürelerinin artmasının duygusal tükenmişlik düzeylerini azalttığı gözlemlenmiştir.

Katılımcıların yürüme süresi ile duyarsızlaşma boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki belirlendi (r:-,179, p:0.044).

Katılımcıların şiddetli fiziksel aktivite ile duygusal tükenmişlik düzeyi arasında negatif, zayıf ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (r:-0,103, p:0.030).

Katılımcıların şiddetli fiziksel aktivite sürelerinin artmasının duyarsızlaşma tükenmişlik düzeylerini azalttığı gözlemlenmiştir. (r:-,113, p:0.023).

Katılımcının şiddetli fiziksel aktivite süresi ile kişisel başarıda azalma boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki belirlendi. (r:-,145, p:0.005).

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışmaya katılan İnfaz Koruma Memurlarının 18(%3,9) Kadın, 441(%96,1)'i Erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların 366(%79,7)'si evli, 93(%20,3)'ü bekadır. Katılımcılar 165(%35,9)'ü Lise, 198(%43,1)'i Yüksekokul, 96(%20,9)' lisans eğitim düzeyine sahip katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde 45(%9,8)'i 25 yaş ve altı, 81(%17,6)'si 26-30 yaş, 78(%17,0)'si 31-35 yaş, 93(%20,3)'ü 36-40 yaş, 42(%9,2)'si 41-45 yaş, 57(%12,4)'ü 46-50 yaş, 63(%13,7)'si 51+yaş üstü yaş grubuna ait olduğu görülmüştür. Katılımcıların 135(%29,4)'ü 1-5 yıl, 171(%37,3)'ü 6-10 yıl, 153(%33,3)'ü 11+yıl çalışma geçmişine sahip olduğu ve bu katılımcıların 144(%31,4)'ü düzenli spor yaptıklarını belirtmişlerdir.

İnfaz Koruma Memurlarının demografik özelliklerinin Fiziksel Aktivite düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 5'de verilmiştir. Bu sonuçlara cinsiyete göre fiziksel aktivite ortalama MET değerleri arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. (t:-1,280; p>0,05). Medeni duruma göre bekar katılımcıların ortalama MET değerleri evlilerden daha yüksek görülmüş anlamlı farklılık oluşturmuştur. (t:-6,020; p<0,05). Düzenli spor yapan katılımcıların fiziksel aktivite ortalama MET değerleri daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. (t:10,188; p<0,05).

İnfaz Koruma Memurlarının demografik özelliklerinin Fiziksel Aktivite düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 6'da verilmiştir. Yaş değişkenine göre 25 yaş ve altı, 26-30, 31-35, 36-40 yaş grubu katılımcıların 41-45 ve 46-50, ve 50+ yaş grubuna göre fiziksel aktivite ortalama MET değerleri daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. (F:11,121; p<0,05). Eğitim değişkenine göre fiziksel aktivite ortalama MET değerleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir (F:2,284; p>0,05).

Katılımcıların çalışma yılı değişkenine göre 1-5 ve 6-10 yıl çalışma geçmişi olan katılımcıların fiziksel aktivite ortalama MET değerleri 11 yıl ve üstü çalışma yılı olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. (F:10,346; p<0,05).

İnfaz Koruma Memurlarının demografik özelliklerinden cinsiyet değişkenine göre Tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 7'de verilmiştir. Bu tabloya göre fiziksel aktivite düzeyinde Kadınların

ortalaması( $x=2,97$ ), Erkeklerin ortalaması ( $x=2,59$ ) bu sonuçlara göre kadınların tükenmişlik düzeyi erkeklerden daha fazla bulunmuş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. ( $t:3,914$ ;  $p<0,00$ ); alt boyutlar incelendiğinde cinsiyet değişkeninin duygusal tükenmede farklılık oluşturmadığı görülürken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusu düzeyinde kadın katılımcıları daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İnfaz Koruma Memurlarının demografik özelliklerinden yaş değişkenine göre Tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 8’de verilmiştir. Bu tabloya göre tükenmişlik düzeyinde 25 yaş ve altı katılımcıların ortalaması ( $x=2,56$ ), 26-30 yaş katılımcıların ortalaması ( $x=2,62$ ), 31-35 yaş katılımcıların ortalaması( $=2,73$ ), 36- 40 yaş katılımcıların ortalaması ( $x=2,68$ ), 41-45 yaş katılımcıların ortalaması ( $x=2,59$ ), 46-50 yaş katılımcıların ortalaması ( $x=2,55$ ), 51+ yaş katılımcıların ortalaması ( $x=2,39$ ) bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 31-35 ve 36-40 yaş grubu katılımcıların tükenmişlik düzeyleri 51+ yaş grubuna göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. ( $F:4,437$ ;  $p<0,05$ ). Tükenmişlik düzeyi ölçeği alt boyutlar incelendiğinde ise Duygusal tükenme boyutunda 31-35 ve 36-40 yaş grubu katılımcıların tükenmişlik düzeyleri 46-50 yaş ve 51+ yaş gurubu katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. ( $F:8,349$ ;  $p<0,05$ ).

Duyarsızlaşma boyutunda 31-35 ve 36-40 yaş grubu katılımcıların tükenmişlik düzeyleri 41-45 yaş, 46-50 yaş ve 51+ yaş gurubu katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. ( $F:3,405$ ;  $p<0,05$ ). Kişisel Başarı Duygusunda Azalma boyutunda 36-40 yaş, 41-45 yaş ve 46-50 yaş grubu katılımcıların tükenmişlik düzeyleri 51+ yaş gurubu katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. ( $F:2,531$ ;  $p<0,05$ ).

İnfaz Koruma Memurlarının demografik özelliklerinden eğitim düzeyi değişkenine göre Tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 9’da verilmiştir. Bu tabloya göre tükenmişlik düzeyinde Lise mezunu katılımcıların ortalaması ( $x=2,54$ ), yüksekokul mezunu katılımcıların ortalaması ( $x=2,59$ ), Fakülte mezunu katılımcıların ortalaması ( $x=2,77$ ) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre fakülte mezunu katılımcıların tükenmişlik düzeyi lise ve Yüksekokul mezunu katılımcılara göre daha yüksek bulunmuş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. Tükenmişlik düzeyi alt boyutu incelendiğinde yine Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Duygusunda Azalma alt boyutlarında fakülte mezunu katılımcıların tükenmişlik düzeyi lise ve

Yüksekokul mezunu katılımcılara göre daha yüksek bulunmuş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur ( $p<0,05$ ).

İnfaz Koruma Memurlarının demografik özelliklerinden çalışma yılı değişkenine göre Tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 10'da verilmiştir. Bu tabloya göre tükenmişlik düzeyinde 1-5 yıl çalışma yılına sahip katılımcıların ortalaması ( $x=2,64$ ), 6-10 yıl çalışma yılına sahip katılımcıların ortalaması ( $x=2,63$ ), 11 + yıl çalışma yılına sahip katılımcıların ortalaması ( $x=2,54$ ) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 1-5 yıl ve 6-10 yıl çalışma yılı sahip katılımcıların tükenmişlik düzeyi 11+yıl ve üstü katılımcılara göre anlamlı farklılık oluşturmuştur ( $F:3,493$ ;  $p<0,05$ ). Tükenmişlik düzeyi alt boyutu incelendiğinde yine Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma alt boyutlarında 1-5 yıl ve 6-10 yıl çalışma yılı sahip katılımcıların tükenmişlik düzeyi 11+yıl ve üstü katılımcılara göre anlamlı farklılık oluşturmuştur ( $p<0,05$ ).

İnfaz Koruma Memurlarının demografik özelliklerinden spor yapma durumu değişkenine göre Tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular Tablo'da verilmiştir. Bu tabloya göre tükenmişlik düzeyinde spor yapan katılımcıların ortalaması ( $x=2,48$ ), spor yapmayan katılımcıların ortalaması ( $x=2,78$ ) Bu sonuçlara göre spor yapmayan katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin spor yapan katılımcılara göre daha yüksek olduğu ve anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür ( $t:-2,344$ ;  $p<0,05$ ). Benzer şekilde Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma alt boyutlarında spor yapmayan katılımcıların tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir farklılık oluşturmuştur ( $p<0,05$ ). Spor yapma durumu Duyarsızlaşma boyutunda anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır ( $p>0,05$ ).

İnfaz Koruma Memurlarının demografik özelliklerinden fiziksel aktivite düzeyi değişkenine göre Tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 13'de verilmiştir. Bu tabloya göre inaktivite düzeyine sahip katılımcıların ortalaması ( $x=2,63$ ), düşük aktivite düzeyine sahip katılımcıların ortalaması ( $x=2,60$ ), yeterli aktivite düzeyine sahip katılımcıların ortalaması ( $x=2,32$ ) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre inaktivite ve düşük aktiviteye sahip katılımcıların yeterli aktiviteye sahip katılımcılara göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu ve anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür. Benzer şekilde Duygusal tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma alt boyutlarında inaktivite ve düşük aktivite



düzeyine sahip katılımcıların tükenmişlik düzeyinde yeterli aktiviteye sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğu anlamlı bir farklılık oluşturmuştur ( $p<0,05$ ).

Araştırmamız literatürle kıyaslandığında birçok açıdan benzerlik göstermiştir. Çalışmamızda cinsiyet açısından fiziksel aktivitede durumları incelendiğinde erkekler kadınlara oranla şiddetli fiziksel aktivitede bulunurken başka bir çalışmada Arabacı ve Çankaya beden eğitimi öğretmenlerine yapılan çalışmada; cinsiyet açısından incelendiğinde, fiziksel aktiviteye katılımlarının erkeklerin %44,7'si minimum aktif, kadınların %55 'inaktif sınıfında buldukları belirlenmiştir. Yapılan başka bir çalışmada, Durukan ve ark. Çanakkale'de görev yapan öğretmenlerin fiziksel aktiveleri incelenmiş ve cinsiyetin herhangi bir etkisi olmadığı görülmüştür (65). Özdöl ve arkş yılında Antalya ilindeki öğretmenlere yapmış olduğu çalışmada kadınların erkelere göre daha yüksek MET sonucuna sahip oldukları ortaya çıkmıştır (66).

Yaş ilerledikçe fiziksel aktivite yapma oranı düşmektedir. Durukan ve ark. yaşın durumunun fiziksel aktivite üzerinde anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır (65).

Durukan ve ark. yaptığı çalışmada medeni durum açısından incelendiğinde, fiziksel aktivitenin medeni durum açısından anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır (65). Shawn ve ark. elektronik ortamda katılım kabul eden 149 kişiye yapmış olduğu çalışmada, cinsiyet ve medeni durumun fiziksel aktive ile anlamlı ilişkisi bulunmamıştır (67). Yapılan çalışmada bağımsız değişkenlerin tükenmişliğin alt boyutları (duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma) alanında belirleyici rolü olmadığı ortaya çıkmıştır. Fakat yapılan bir başka çalışmada Fejgin ve ark. tarafından İsrail'de spor öğretmenlerinin kendi arasındaki tükenmişlik seviyelerini belirlemek için yapılan çalışmada tükenmişliğin cinsiyetle ilişkili olduğu ve erkeklerin bayanlara göre azalmış kişisel başarı duygusu ve daha fazla duyarsızlık yaşadığı görülmüştür. Gülova ve ark. yapmış olduğu 191 beyaz yakalı Türk çalışanların cinsiyetin tükenmişliği anlamlı düzeyde etkilediği görülmüştür (68).

Yıldız ve ark. 168 öğretmene uyguladığı çalışmada; düzenli fiziksel aktivite yapanların yapmayanlara göre daha az duygusal tükenme ve kişisel başarı duygusunda azalma yaşadıkları görülmüştür (70). Özdevecioğlu 'nun tekstil sektöründe çalışanlara yaptığı çalışmada fiziksel aktiviteye katılım

düzelelerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile anlamlı, negatif yönlü bir ilişki, kişisel başarı duygusunda azalma ile ilişkili olmadığı görülmüştür (71).

Tükenmişlik, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıkları ve yaşamları üzerinde birçok önemli olumsuz etki yaratır. Tükenmişliği yüksek çalışanların öz-yeterlik düzeylerinin düştüğü, uyku düzenlerinin olduğu, bilişsel işlevlerinin azaldığı ve mesleki yeteneklerinin azaldığı anlaşılmıştır. Aynı zamanda tükenmişlik hisseden çalışanların işlerinde verimli olamadıkları ve işten daha fazla izin aldıkları gözlemlenmiştir. İnfaz memurlarının fiziksel aktivitelerde ruhsal sağlık düzeylerine göre duygusal tükenme düzeylerinin değiştiği görülmektedir. Fark zihinsel olarak fiziksel etkinliklere uygun olan katılımcılarda yatmaktadır ve duygusal tükenme düzeyinin zihinsel olarak uygun olanlardan daha düşük olduğu görülmektedir. Fiziksel aktiviteler için uygun değildir. Katılımcıların kişisel başarı düzeylerinin fiziksel aktivitelerde ruh sağlığı düzeylerine göre değişiklik gösterdiği görülmektedir. Fark, psikolojik olarak fiziksel aktiviteler için uygun olan katılımcıların ve kişisel başarı düzeylerinin zihinsel olarak uygun olmayanlara göre daha yüksek olmasıdır. Fiziksel aktivitelerde katılımcıların duyarsızlaşma düzeylerinin ruh sağlıklarına göre değiştiği görülmektedir. Fark, zihinsel olarak spor faaliyetlerine uygun olan katılımcıların duyarsızlaşma düzeylerinin, zihinsel olarak spor faaliyetlerine uygun olmayan katılımcılara göre daha düşük olmasıdır.

İnfaz Koruma Memurlarının demografik özelliklerinden eğitim düzeyi değişkenine göre Tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgulara göre fakülte mezunu katılımcıların tükenmişlik düzeyi lise ve Yüksekokul mezunu katılımcılara göre daha yüksek bulunmuş ve anlamlı farklılık oluşturmuştur. Tükenmişlik düzeyi alt boyutu incelendiğinde yine Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Duygusunda Azalma alt boyutlarında fakülte mezunu katılımcıların tükenmişlik düzeyi lise ve Yüksekokul mezunu katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur.

Tüm çalışmaların ortak paydalarından biri, erkeklerin kadınlara göre yüksek performans gerektiren fiziksel aktiviteler için daha fazla katılmasıdır. Hiçbir demografik verinin iş tükenmişliğinin alt boyutlarına etki etmemesine dikkat çekmiştir. Bu durumu açıklığa kavuşturmak için, belki bir iş doyumu ölçeğinin uygulanması yoluyla ek araştırmalar yapılabilir.

Baykan ve ark.'nın 280 aile hekimi üzerine yaptığı çalışmada, aile hekimlerinin düşük düzeyde tükenmişlik yaşadığı, cinsiyet ve medeni duruma

göre tükenmişlik arasında fark bulunmadığı ama yaş faktörüne göre tükenmişliğin farklılaştığı görülmüştür (72). WU ve ark.'nın Çin'de çeşitli hastanelerde çalışan 1202 doktora yaptığı çalışmada cinsiyet ve medeni durum ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, yaş, eğitim durumu ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (73). Demir 'in Ankara üniversitesi Tıp fakültesindeki doktor, hemşire ve idari personelden oluşan 340 kişilik gruba yapılan çalışmada; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinde eğitim durumunda anlamlı bir sonuç çıkarken, kişisel başarı duygusunda azalma boyutu diğer değişkenlerde anlamlı olarak etkilenmemiştir (74).

Girgin 'in yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin cinsiyete göre tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir ilişki yoktur, medeni duruma ve çalışma yılına göre sadece duygusal tükenme boyutunda ders yüküne göre sadece duyarsızlaşma boyutunda, beklentilerine uygun iş ortamını bulmalarına ilişkin görüşleri ve çalışılan eğitim kademesine göre tükenmişlik düzeylerinin her üç alt boyutunda anlamlı fark saptanmıştır (75). Çimen yapmış olduğu çalışmada gençler, bekar ve çocuksuz olan sağlık personellerinin tükenmişliği daha fazla yaşadığı görülmüştür (76). Gökçakan ve ark.'ın polis memurları üzerinden yaptığı araştırmada cinsiyete göre tükenmişlik düzeyinde anlamlı ilişki bulunmazken çalışma saati, çalıştığı birim durumu ile tükenmişlik alt boyutunda anlamlı ilişki bulunmuştur (77). Cecil ve ark.'nın İngiltere'de tıp öğrencilerine yapmış olduğu çalışmada; duygusal tükenme boyutunun fiziksel aktivite ve duyarsızlaşma boyutunun cinsiyet, kişisel başarı duygusunda azalma boyutunun ise fiziksel aktivite ile anlamlı ilişki olduğu görülmüştür (78). Boyar'ın yaptığı çalışmada 505 Muhasebecinin yaş değişkeninin duygusal yabancılaşma ve duygusal tükenmişlikte etkili olduğu görülmüştür ancak cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durumun ise tükenmişlik düzeyini etkilememiştir (79). Sülüoğlunun yapmış olduğu çalışmada İstanbul'daki diyaliz merkezlerinde görev yapan 95 doktor ve 115 hemşirenin kadın doktorlarda duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puanı erkek doktorlara göre anlamlı ölçüde yüksek, kişisel başarı duygusunda azalma ise anlamlı ölçüde düşük çıkmıştır. Hemşirelerde ise cinsiyete göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalmada anlamlı fark görülmemektedir. Medeni durum ise doktorlarda duyarsızlaştırma ve kişisel başarı duygusunda azalma boyutunda tükenmişliği etkilerken, hemşirelerde

medeni durum yalnızca duygusal tükenme boyutunda anlamlı fark saptanmıştır (80).

Ardıç ve Polatçı yapmış olduğu çalışmada Akademik personelin duygusal tükenme düzeyi; akademik ünvan, mesleği isteyerek seçme, mesleği ve üniversiteyi değiştirme eğiliminden etkilenmektedir. Duyarsızlaşma düzeyi; yaş, akademik ünvan, idari görev, haftalık ders yükü, başka bir işte çalışma durumu ve meslek değiştirme eğiliminden etkilendiği saptanmıştır. Kişisel başarı düzeyi ise; haftalık ders yükü haricindeki tüm demografik değişkenler açısından anlamlı farklılık göstermektedir (81).

Araştırmamız geçmiş çalışmalarla kıyaslandığında birçok açıdan benzerlik göstermiştir. Çalışmamızda erkekler kadınlara oranla daha çok fiziksel aktivite de bulunmuşlardır. Erkek memurların, kadın memurlara göre tükenmişlik seviyelerinin daha yüksek çıktığı görülmüştür. Düzenli fiziksel aktivite yapanların yapmayanlara oranla daha az tükenme yaşadıkları geçmiş çalışmalarla benzerlik göstermiştir. Eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Fiziksel aktivite, cinsiyet, eğitim seviyesi tükenmişlik üzerinde daha etkili faktörleri oluşturmaktadır.

İnfaz ve koruma memurlarının görevleri gereği içinde buldukları fiziksel aktivite, hareketlilik ve hareketsizlik durumları tükenmişlik üzerinde etki etmiştir. Aynı çalışmanın başka kurumda hizmet veren infaz ve koruma memurları arasında tekrar edilmesi faydalı olacaktır.

Cinsiyetin fiziksel aktiviteye fiziksel ve ruhsal uygunluk açısından çok etkisinin olmadığı saptanmıştır. Yaş ve medeni durumun ise fiziksel aktiviteye ruhsal uygunluk açısından etki ettiği saptandı. Yaş geçtikçe ve evlenince fiziksel aktiviteye ruhsal uygunluk düzeyinin düştüğü görüldü. Bu da performans eksikliğinden ziyade zaman ve motivasyon eksikliği olarak yorumlanabilir. Ancak özellikle fiziksel uygunluğun aynı olmasının çalışılan alandan mı kaynaklandığının ve diğer bütün kurumlarda hizmet veren infaz koruma memurlarının açısından da aynı anlama geldiğinin anlaşılabilmesi için daha geniş çaplı bir çalışma yapılması önerilebilir.

Kişinin fiziksel aktivitesi arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin azaldığı görülmüştür. Kişinin fiziksel aktivitesi arttıkça kişisel başarı düzeyi de artmaktadır. Bu nedenden dolayı fiziksel aktiviteyi hem kurum içerisinde hem de kurum dışında artıracak aktiviteler oluşturulmalıdır.

Personelin kendini motive edici aktivitelere yönlendirilmesi sağlanmalıdır. Kurumlar içerisinde fiziksel aktiviteyi artıracak alanlar oluşturulmalıdır.

Grup ve aidaat hissi oluşturarak tükenmişlik düzeyini azaltma yoluna gidilmelidir. Mesleğin getirdiği çalışma ortamı, süresi verdiği tükenmişlik hisleri gerekli çalışmalarla düzenlenip daha üst düzeye çıkarılmaya çalışılmalıdır. Ekonomik verinin getirdiği doyum artırılarak kişilerin kendilerini güvende hissetmeleri sağlanarak tükenmişlik düzeyleri azaltılmalıdır. Özellikle mesleğin, toplum ve kişi nezninde sahip olduğu imaj artırılmalıdır. Devlet kurumlarında genel olarak benzerlik gösteren hareketsiz çalışma alanları ve bunun getirisi olan tükenmişlik düzeyleri başka çalışmalar ile desteklenmeli ve gerekli çalışmalar ile daha iyi bir düzeye çıkartılmaya çalışılmalıdır.

## 5. KAYNAKLAR

1. Türkiye Fiziksel Aktivite Rehberi (2014). Sağlık Bakanlığı Yayın No: 940.[http://beslenme.gov.tr/content/files/basin\\_materyal/Fiziksel\\_aktivite\\_rehberi/farehberi\\_t\\_r.pdf](http://beslenme.gov.tr/content/files/basin_materyal/Fiziksel_aktivite_rehberi/farehberi_t_r.pdf)
2. Caspersen CJ, Powell KE, Christenson GM. Physical activity, exercise, and physical fitness: Definitions and distinctions for health-related research. *Public Health Rep*, 1985;100:126-131.
3. Corbin CB, Welk GJ, Corbin WR, Welk KA. Concepts of physical fitness and active lifestyles for wellness. New York: McGraw-Hill, 2006
4. Shinew KJ, Parry DC. Üniversite öğrencilerinin içki içme ve yasadışı uyuşturucu kullanımına yönelik boş zaman arayışlarına katılımlarının incelenmesi. *Boş Zaman Araştırmaları Dergisi*, 2005; 37(3):364-386.
5. Stephan Y, Sutin AR, Terracciano A. Physical activity and personality development across adulthood and old age: Evidence from two longitudinal studies. *Journal of Research in Personality*, 2014;49:1-7.
6. Carmack CL, Boudreaux E, Amaral-Melendez M, Brantley PJ, de Moor C. Aerobic fitness and leisure physical activity as moderators of stress-illness relation. *Annals of Behavioral Medicine*, 1999;21(3):251-257.
7. WHO (2010). Global Recommendations on Physical Activity for Health. [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44399/9789241599979\\_eng.pdf;jsessionid=C793B21E649B1519FD7F6151D4139B99?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44399/9789241599979_eng.pdf;jsessionid=C793B21E649B1519FD7F6151D4139B99?sequence=1)
8. Ryan RM, Deci EL. Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 2000;55:68-78.
9. Williams G, Frankel B, Campbell D, Deci E. Research on relationship-centered care and healthcare outcomes from the rochester biopsychosocial program: a self-determination theory integration. *The Journal of Collaborative Family Healthcare*, 2000;18(1):79-91.

10. Barbeau A, Sweet SN, Fortier M. A path–analytic model of self–determination theory in a physical activity context. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 2009;4:103–118.
11. Edmunds JK, Ntoumanis N, Duda JL. A test of selfdetermination theory in the exercise domain. *Journal of Applied Social Psychology*, 2006; 36: 2240 –2265.
12. Pan SY, Cameron C, DesMeules M, Morrison H, Craig CL, Jiang XH. Individual, social, environmental, and physical environmental correlates with physical activity among Canadians: A crosssectional study. *BMC Public Health*, 2009;9:1–12.
13. Strachan SM, Woodgate J, Brawley LR, Tse A. The relationship of self–efficacy and self–identity to long–term maintenance of vigorous physical activity. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 2005;10:98 –112.
14. Blanchard CM, Fortier M, Sweet S, O’Sullivan T, Hogg W, Reid RD, Sigal R. Explaining physical activity levels from a self–efficacy perspective: The physical activity counseling trial. *Annals of Behavioral Medicine*, 2007; 34:323–328.
15. Millen JA, Bray SR. Self–efficacy and adherence to exercise during and as a follow–up to cardiac rehabilitation. *Journal of Applied Social Psychology*, 2008;38:2072– 2087.
16. Bandura A. *Self–efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman, 1997.
17. Williams DM, Anderson ES, Winett RA. A review of the outcome expectancy construct in physical activity research. *Annals of Behavioral Medicine*, 2005; 29:70 –79.
18. McAuley E, Lox C, Duncan TE. Long–term Maintenance of Exercise, SelfEfficacy, and Physiological Change in Older Adults. *Journal of Gerontology*, 1993;48(4):218–224.
19. Lamonte MJ, Ainsworth BE. Quantifying energy expenditure and physical activity in the context of dose response. *Med. Sci. Sport Exerc.*, 2001; 33(6): 370–378.

20. Sirard JR, Pate RR. Physical activity assessment in children and adolescents. *Sports Med.*, 2001;31(6):439–454.
21. Kohl HW, Fulton JE, Caspersen CJ. Assessment of physical activity among children and adolescents: A review and synthesis. *Preventive Medicine*, 2000; 31(2): 54–76.
22. Dishman RK, Washburn RA, Schoeller DA. Measurement of physical activity. *Quest*, 2001;53(3): 295–309
23. Craig CL, Marshall AL, Sjostrom M, Bauman AE, Booth ML, Ainsworth BE, et al. International physical activity questionnaire: 12–country reliability and validity. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 2003;35:1381–95
24. Atenz AA. A review of empirically based physical activity program for middle aged to older adults. *Journal of Aging and Physical Activity*, 2001;9: 38–55.
25. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter M. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 2001;52, 397– 422.
26. Cherniss C. *Professional Burnout in Human Service Organizations*. New York: Praeger., 1980
27. Pines A, Aronson E, Kafry D. *Burnout: From Tedium to Personal Growth*. New York: Free Press., 1981
28. Maslach C, Jackson S. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior* 1981; 2(2): 99–113.
29. Maslach C. Burned–out. *Hum. Behav.*, 1976; 5: 16-22.
30. Maslach C, Leiter MP. *The Truth About Burnout*. San Francisco: Jossey–Bass, 1997
31. Cordes CL, Dougherty TW. A review and an integration of research on job burnout. *The Academy of Management Review*, 1993;18:621–656.
32. Freudenberger HJ, Richelson G. *Burnout: The– cost of achievement*. Garden City, NY: Doubleday, 1980.



33. Leiter M, Durup J. The discriminant validity of burnout and depression: A confirmatory factor analytic study. *Anxiety Stress & Coping* 1994; 7(4): 357–373.
34. Freudenberger H. Freudenberger, H.J. (1983). Burnout: Contemporary Issues, Trends and Concerns. In B.A. Farbar (ed), *Stress and Burnout in the Human Service Professions*. Elmsford, N.Y., Pergamon Press., 1983
35. Hobfoll SE, Freedy J. Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In: Schaufeli WB, Maslach C, Tadeusz M, editors. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Series in applied psychology: Social issues and questions. Taylor & Francis; Philadelphia, 1993
36. Cooper CL, Dewe P, O’Driscoll MP. *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. Sage, Thousand Oaks, 2001.
37. Blase JJ. A Social–Psychological Grounded Theory of Teacher Stress and Burnout. *Educational Administration Quarterly*, 1982; 18(4): 93-113.
38. Schaufeli WB, Enzmann D. *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Philadelphia: Taylor & Francis, 1998
39. Berry K, Barrowclough C, Haddock G. The role of expressed emotion in relationships between psychiatric staff and people with a diagnosis of psychosis: A review of the literature. *Schizophrenia Bulletin*, 2011; 37:957-972.
40. Taris TW, LeBlanc PM, Shaufeli WB, Schreurs JG. Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work & Stress*, 2005;19:238-255.
41. Shirom, A. Burnout in work organizations. In *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, ed. CL Cooper, I Robertson, pp. 25–48. New York: Wiley., 1989

42. Byrne BM. Burnout: testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers. *Am. Educ. Res. J.* 1994;31:645–73.
43. Leiter MP. Burnout as a crisis in professional role structures: Measurement and conceptual issues. *Anxiety, Stress and Coping*, 1993;5:79–93.
44. Leiter MP, Maslach C. The impact of interpersonal environment on burnout and organisational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 1988; 9:297–308.
45. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter M. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 2001; 52:397– 422.
46. Schaufeli WB, Bakker AB. Job Demands, Job Resources and their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi–Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 2004; 25:293-315
47. Leiter MP, Gascón S, Martínez–Jarreta B. Making sense of work life: A structural model of burnout. *Journal of Applied Social Psychology*, 2010; 40(1):57–75.
48. Golembiewski RT, Munzenrider R, Carter D. Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD praxis and research. *Journal of Applied Behavioral Science*, 1983;19:461–447
49. Lee RT, Ashforth BE. A further examination of managerial burnout: Toward, 1993
50. Hobfoll SE. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 1989; 44, 513–524.
51. Sanz–Vergel AI, Demerouti E, Moreno–Jimenez B, Mayo, M. Work–family balance and energy: A day–level study on recovery conditions. *Journal of Vocational Behavior*, 2010;76:118-130
52. Glisson C, Landsverk J, Schoenwald S, Kelleher K, Hoagwood KE, Mayberg S, Green P. Assessing the organizational social context (OSC) of mental health services: implications for research and practice.

- Research Network on Youth Mental Health. *Adm Policy Ment Health*, 2008;35(1-2):98-113.
53. Lee RT, Ashforth BE. A meta-analytic examination of the correlates of the three-dimensions of job burnout. *J Appl Psychol*, 1996; 81:123-133.
  54. Hee C, Ling F. Strategies for reducing employee turnover and increasing retention rates of quantity surveyors. *Construction Management and Economics*, 2011;29(10):1059-1072.
  55. Davidson T, Stobbeleir KD. The power of the feedback environment in stimulating creative performance: The role of task autonomy and self-concordance". *Vlerick Working Paper Series*, 2011:09.
  56. Dewe J. Identifying strategies nurses use to cope with work stress. *Journal of Advanced Nursing*, 1987;12:489-497.
  57. Billings AG, Moos RH. The role of coping responses and social resources in attenuating the stress of life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 1981;4:139-157
  58. Chan DW, Hui EKP. Burnout and coping among Chinese secondary school teachers in Hong- Kong. *British Journal of Educational Psychology*, 1995; 65:15-25.
  59. Jenaro C, Flores N, Arias B. Burnout and coping in human service practitioners. *Professional Psychology: Research and Practice*, 2007;38:80-87.
  60. Sanz-Vergel AI, Demerouti E, Moreno-Jimenez B, Mayo M. Work-family balance and energy: A day-level study on recovery conditions. *Journal of Vocational Behavior*, 2010; 76:118-130.
  61. Sonnetag S, Kuttler I, Fritz C. Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 2010; 76:355-365.
  62. Cooper CL, Dewe P, O'Driscoll MP. *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. Sage, Thousand Oaks. 2001

63. Ergin C. Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. (VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları), VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını. Ankara: Hacettepe Üniversitesi. 1992
64. Arabacı R, Çankaya C. Beden için yataktan gönderileceksiniz. Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2007;20(1):1-15.
65. Durukan Ö, Sahin G, Durukan H. Physical education teachers; physical activity level and affecting factors (the example of Çanakkale). Turkish Journal of Sport and Exercise, 2016;18(1):103–109.
66. Özdöl Y, Pınar S, Dayanç D, Çetin E. Investigation of physical activity level and life quality of elementary school teachers under the Ministry of National Education. Procedia – Social and Behavioral Sciences, 2014;116:3175 – 3179.
67. Shawn M. Burnout and Physical Activity in Minnesota Internal Medicine Resident Physicians. Journal of Graduate Medical Education. 2014;12:669-974.
68. Gülova AA, İspirli D, Eryılmaz İ. İşkoliklik Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2014;19: 25-39.
69. Yıldız ME, Gürer B, Esentaş M. Ortaokul Öğretmenlerinin Spora İlişkin Tutumları İle Tükenmişlik Düzeyleri İlişkisi, İnönü Üniversitesi, Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi, 2015;2(3):14-26.
70. Özdevecioğlu M, Sucan S, Akın M. Algılanan Örgütsel Adaletin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Fiziksel Aktivitelere Katılımın Rolü. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 2014; 6(3): 137-151.
71. Baykan Z, Na M, Kaya A. Aile hekimlerinin tükenmişlik durumları ve ilişkili faktörler. Türk Aile Hek Derg 2014; 18(3): 122-133.
72. Wu H. Factors Associated With Burnout Among Chinese Hospital Doctors: A Cross-Sectional Study. BMC Public Health, 2013;13(1): 786-794.

73. Demir S. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri Çalışanlarının Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Atılım Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi, 2010.
74. Girgin G. Öğretmenlerde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Araştırılması. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 2010; 9(32); 32–48.
75. Çimen M. Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Hizmetleri Yönetim Bilim Dalı Başkanlığı. Doktora Tezi, 2000.
76. Gündüz B, Çapri B, Gökçakan Z. Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2013:3(1); 29-49.
77. Cecil J. Behaviour And Burnout İn Medical Students. Medical Education Online, 2014;19: 25209.
78. Boyar E. Türkiye’ de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması. Sakarya Üniversitesi. Doktora Tezi, 2011
79. Süloğlu A. Diyaliz Merkezlerinde Çalışan Doktor Ve Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromu. Sağlık Bakanlığı Bakırköy Dr. Sadi Konuk Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Aile Hekimliği Koordinatörü Ve Çocuk Sağlığı Ve Hastalıkları. Uzmanlık Tezi, 2009
80. Ardıç K, Polatçı S. Tükenmişlik Sendromu Ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2009: 32; 21-46.

## 6. EKLER

### Ek 1: Anket Formu

Değerli Katılımcı, Bu anket formu “İnfaz ve Koruma Memurlarının Fiziksel Aktivite ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” isimli Yüksek lisans çalışmasında kullanılmak üzere planlanmaktadır. Vereceğiniz samimi cevaplardan dolayı teşekkür ederim.

Yüksek Lisans Öğrencisi  
Şükrü KARABULUT

### KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyet? Kadın ..... Erkek .....
2. Yaşınız?.....
3. Medeni hal? Evli..... Bekar.....
4. Eğitim Durumu? Lise .....Yüksekokul..... Fakülte .....
5. Mesleki kıdem? 1-5..... 6-10.....11 ve üstü.....
6. Spor yapıyor musunuz? Evet ..... Hayır.....

### Uluslararası Fiziksel Aktivite Anketi

Günlük yaşayış içerisinde yaptığınız aktiviteler hakkında bilgi edinmek istiyoruz. Aşağıda son 7 gün içerisinde fiziksel olarak harcanan zaman hakkında sorular bulunmaktadır. Lütfen kendinizi çok hareketli, bir kişi olarak görmesiniz dahi her soruyu cevaplayın. Ev ve bahçe işlerinizi, iş yerinde yaptığınız aktiviteleri, bir yerden bir yere gitmek için yaptıklarınızı, boş zamanlarınızda yaptığınız egzersiz veya spor gibi aktiviteleri düşünün. Son 7 gün içerisinde 10 dakika veya üzerinde süren nefesini hızlandıran, kuvvet gerektiren tüm yoğun faaliyetleri göz önünde bulundurun.

1. Son bir hafta içinde kaç gün ağır kaldırma, kazma, aerobik, basketbol, futbol veya hızlıbisikletçevirmegibişiddetlibedenselgüçgerektirenfaaliyetlerdenyaptınız?

Haftada gün

Şiddetli fiziksel aktivite yapmadım. (Buşikkışıaretlediyseniz3.Soruya geçiniz

2. Bu günlerin birinde şiddetli fiziksel aktivite yaparak genellikle ne kadar zaman harcadınız?

Bilmiyorum/ Emindeğilim

Günde dakika

Günde saat

Geçen bir hafta içinde yaptığımız orta dereceli fiziksel aktiviteleri düşünün. Bunlar 10 dakika veya daha uzun süren, orta derece fiziksel güç gerektiren ve normalden biraz sık nefes almaya neden olan aktivitelerdir.

3. Son bir hafta içinde kaç gün hafif yük taşıma, normal hızda bisiklet çevirme, halk oyunları, dans, bowling veya tenis gibi orta dereceli bedensel güç gerektiren faaliyetlerden yaptınız? (Yürümehariç.)

Haftada gün

Ortaderecelifizikselaktiviteyapmadım.(Buşikkıışaretlediyseniz5.Soruyageçiniz.)

Bu günlerin birinde orta dereceli fiziksel aktivite yaparak genellikle ne kadar zaman harcadınız?

Bilmiyorum/ Emindeğilim

Günde dakika

Günde saat

Geçen bir hafta içinde yürüyerek geçirdiğiniz zamanı düşünün. Bu; işyerinde, evde, bir yerden bir yere ulaşım amacıyla veya sadece dinlenme, spor, egzersiz veya hobi amacıyla yaptığımız yürüyüş olabilir.

4. Geçen 7 gün içerisinde, bir seferde en az 10 dakika yürüdüğünüz gün sayısı kaçtır?

Haftada gün

Yürümedim(Buşikkıışaretlediyseniz5.Soruyageçiniz.)

5. Bu günlerden birinde yürüyerek genellikle ne kadar zaman geçirdiniz?

Bilmiyorum/ Emindeğilim

Günde dakika

Günde saat

Son soru, son bir hafta içinde oturarak geçirdiğiniz zamanlarla ilgilidir. İşte, evde, çalışırken ya da dinlenirken geçirdiğiniz zamanlar dahildir. Bu

masanızda, arkadaşınızı ziyaret ederken, okurken, otururken veya yatarak televizyon seyrettiğinizde oturarak geçirdiğiniz zamanları kapsamaktadır.

6. Son bir hafta içinde oturarak günde ne kadar zaman harcadınız?

Bilmiyorum/ Emindeğilim

Günde dakika

Günde saat



<b>MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ</b>	<b>Hiçbir Zaman</b>	<b>Çok Nadir</b>	<b>Bazen</b>	<b>Çoğu Zaman</b>	<b>Her Zaman</b>
İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
Sabah kalktığımda, bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini anlarım.					
İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere, sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
Bugün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
Yaptığım işten tüendiğimi hissediyorum.					
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
Bu işte çalışmaya başladığımdan beri, insanlara karşı sertleştim.					
Bu işin giderek beni katılaştırmasından korkuyorum.					
Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.					
İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum					
İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor					
İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
Bu işte birçok kayda değer bir başarı elde ettim.					
Yolun sonuna geldiğimi, her şeyin bittiğini hissediyorum.					
İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
İşim gereği karşılaştığım insanların bazen problemlerinin, zaman zaman benden kaynaklandığını düşünüyorum					







---

**ISBN: 978-625-367-211-9**