

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI



İNFAZ KORUMA MEMURLARININ FİZİKSEL
AKTİVİTE VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Şükrü KARABULUT

DANIŞMAN
Doç. Dr. Oğuzhan ALTUNGÜL

Elazığ 2022

ONAY SAYFASI

Prof. Dr. Mesut AKSAKAL

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Bu tez Yüksek Lisans standartlarına uygun

.....
Prof. Dr. Yüksel SAVUCU

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak

.....
Doç. Dr. Oğuzhan ALTUNGÜL

Danışman

Yüksek Lisans Jüri Üyeleri

Başkan: Doç. Dr. Atalay GACAR

İmza.....

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Oğuzhan ALTUNGÜL

İmza

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi M. Bahadır SANDIKÇI

İmza.....



ETİK BEYAN

Kendime ait çalışmalar ile bu tez çalışmasını gerçekleştirdiğimi, çalışmaların planlanmasından, bulgularının elde edilmesine ve yazım aşamasına kadar tüm aşamalarında etiğe aykırı davranışım olmadığını, bu tezdeki tüm bilgileri ve verileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışması içinde yer alan ancak bu tez çalışmasının bulguları arasında yer almayan verilere, bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

Şükrü KARABULUT

Tarih

İmza

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

ELAZIĞ

İTHAF

Aileme, Eşime ve Oğuzhan ALTUNGÜL hocama



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 araştırmalarımda benden desteğini esirgemeyen bütün yaşıntım 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

ONAY SAYFASI	i
ETİK BEYAN	iii
İTHAF	iv
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLO LİSTESİ	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	ix
1. ÖZET	1
2. ABSTRACT	3
3. GİRİŞ	5
3.1. Fiziksel Aktiviteyi Açıklayan Kuramlar	7
3.1.1. Öz Belirleme Kuramı (Self Determination Theory)	7
3.2. Mesleki Tükenmişlik	12
3.2.1 Tükenmişlik Tanımı	15
3.2.2. Maslach’ın Tükenmişlik Modeli ve Boyutları	17
3.2.2.1. Duygusal Tükenme	17
3.2.2.2. Duyarsızlaşma	18
3.2.2.3. Azalmış Kişisel Başarı Duygusu	18
3.2.3. Tükenmişliğe Karşı İşle Bütünleşme	19
3.2.4. Tükenmişlikle İlgili Diğer Kavramsal Modeller	21
3.2.4.1. Cherniss’in Tükenmişlik Modeli	21
3.2.4.2. Golembiewski’nin Aşamalı Tükenmişlik Modeli	22
3.2.4.3. Lee ve Ashforth’un Bölümlü Modeli	23
3.2.4.4. Hobfoll’un Kaynakların Korunması Kuramı	23
3.2.4.5. Demerouti ve arkadaşlarının İş Gereklili-Kaynakları Modeli	24
3.3. Mesleki Tükenmişliği Etkileyen Faktörler	25
3.3.1. Örgütsel Faktörler	26
3.3.1.1. Meslek Özellikleri	26
3.3.1.2. İş yükü	26
3.3.1.3. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği	27
3.3.1.4. İş Özerkliği ve Kontrol	27

3.3.1.5. Yönetimsel Destek ve Geribildirim	28
3.3.1.6. Ödüllendirme	28
3.3.1.7. Eşitlik	29
3.3.1.8. Değerler	29
3.3.2. Bireysel Faktörler	29
3.3.2.1. Demografik Özellikler	30
3.3.3. Mesleki Tükenmişlikle Başa Çıkma Stratejileri	31
3.3.3.1. Bireysel Stratejiler	31
3.3.3.2. Kurumsal Stratejiler	32
4. GEREÇ VE YÖNTEM	34
5. BULGULAR	36
5.1. Katılımcılara ait demografik bulgular	36
5.2. Katılımcıların Fizik Aktivite Düzeylerine Ait Bulgular	37
6. TARTIŞMA VE SONUÇ	50
7. KAYNAKLAR	60
8. EKLER	65

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.	Fiziksel Aktivite Değerleri	11
Tablo 2.	Aşamalı Tükenmişlik Modeli	23
Tablo 3.	Katılımcılara ait demografik bilgiler	36
Tablo 4.	Fiziksel Aktivite Yoğunluk Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler	37
Tablo 5.	Katılımcıların cinsiyet, Medeni durum ve düzenli spor yapma değişkenine göre Fiziksel Aktivite Yoğunluk Düzeylerine İlişkin t-testi analizi	39
Tablo 6.	Katılımcıların yaş, eğitim ve çalışma yılı değişkenine göre Fiziksel Aktivite Yoğunluk Düzeylerine İlişkin t-testi analizi	40
Tablo 7.	Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin t-testi analizi	41
Tablo 8.	Katılımcıların yaş değişkenine göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F-testi (ANOVA) analizi	42
Tablo 9.	Katılımcıların Eğitim düzeyi değişkenine göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F-testi (ANOVA) analizi	43
Tablo 10.	Katılımcıların Çalışma yılı değişkenine göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F-testi (ANOVA) analizi	44
Tablo 11.	Katılımcıların Medeni durum değişkenine göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin t-testi analizi	45
Tablo 12.	Katılımcıların Spor yapma durum değişkenine göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin t-testi analizi	46
Tablo 13.	Katılımcıların Fiziksel aktivite düzeyi değişkenine göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin t-testi analizi	47
Tablo 14.	Fiziksel aktivite düzeyi ile Tükenmişlik Düzeyleri korelasyon analizi	48
Tablo 15.	Fiziksel aktivite düzeyi ile Tükenmişlik alt boyutları Düzeyleri korelasyon analizi	48

KISALTMALAR LİSTESİ

- ABH** : Azalmış Başarı Duygusu,
AFA : Ağır fiziksel aktivitelerin
BOH : Bulaşıcı olmayan hastalıklar
D : Duyarsızlaşma,
DT : Duygusal Tükenme
IPAQ : Uluslararası Fiziksel Aktivite Yönergeleridir
MTÖ : Maslach Tükenmişlik Ölçeği
OFA : Orta fiziksel aktiviteler
Y : Yürüyüşlerin

1. ÖZET

İş yerinde uzun süreli stresten dolayı oluşan şiddetli ve kalıcı yorgunluk olan tükenmişlik, günümüzde kuruluşlarda yaygın bir durum haline gelmiştir. Tükenmişlik üzerine yapılan ilk araştırmalar, özellikle insanlara birey kazandıran mesleklerde bu olgunun varlığını bulmuştur. Bitlis ilinde görev yapan infaz koruma memurlarının cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu, fiziksel aktivite durumları ve yaşam koşullarının, yaşadıkları stresli mesleğin getirileri vb. gibi durumlarının etkileri ile memurların fiziksel aktivite ve tükenmişlik düzeylerinin üzerinde anlamlı bir fark olduğu temel hipotezinden yola çıkılarak yapılan çalışma; memurların fiziksel aktivite ve tükenmişlik düzeylerini belirlemiş, bağımsız değişkenlerin bu düzeyler üzerinde etkili olup olmadığını ölçmüş ve bu iki kavram arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Çalışmada katılımcıların tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla kişisel bilgi formunun yer aldığı cinsiyet durumu, medeni durum ve yaşa göre farklılığını karşılaştırmak amacıyla t testi ve varyans analizi uygulanmıştır. Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ile fiziksel aktivite arasındaki ilişki düzeylerinin incelenmesi amacı ile uluslararası fiziksel aktivite anketi ve maslach tükenmişlik ölçeği uygulanmıştır. Sonuçlar için korelasyon analizi yapılmıştır. Analizler için SPSS (24.0 versiyonu) paket programı kullanılmıştır.

İnfaz koruma memurlarının genel fiziksel aktivite düzeyleri ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri arasında zayıf, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bir kişinin fiziksel aktivitesi ve süresi arttıkça, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma derecesi azalmıştır. Yaş, evlilik, kıdem gibi durumları arttıkça tükenmişlik durumları azalmıştır. Eğitim seviyesi arttıkça beklentiler oranında

tükenme artmıştır. Mesleğin getirileri ,imajı, toplumdaki yeri ve anlamı arttıkça tükenmenin azaldığı görülmüştür.

Anahtar kelimler: fiziksel aktivite, tükenmişlik, ceza infaz kurumu



2. ABSTRACT

EXAMINATION OF PHYSICAL ACTIVITY AND OCCUPATIONAL BURNOUT LEVELS OF EXECUTION OFFICERS

Burnout, which is severe and persistent fatigue caused by long-term stress at work, has become a common situation in organizations today. The first researches on burnout found the existence of this phenomenon, especially in professions that bring individuals to people. The gender, age, marital status, education level, physical activity status and living conditions of the prison guards working in the province of Bitlis, the returns of the stressful profession they live, etc. The study, based on the main hypothesis that there is a significant difference on the effects of such situations and the physical activity and burnout levels of civil servants; determined the physical activity and burnout levels of civil servants, measured whether the independent variables were effective on these levels and examined the relationship between these two concepts.

In order to measure the burnout levels of the participants in the study, t-test and analysis of variance were applied to compare the differences according to gender, marital status and age, including the personal information form. The international physical activity questionnaire and the maslach burnout scale were applied in order to examine the relationship between the burnout levels of the participants and physical activity. Correlation analysis was performed for the results. SPSS (version 24.0) package program was used for analysis.

It has been revealed that there is a weak, negative and significant relationship between the general physical activity levels of the prison guards and the levels of emotional exhaustion and depersonalization. As a person's physical activity and

duration increased, the degree of emotional exhaustion and depersonalization decreased. As their age, marriage and seniority increased, their burnout decreased. As the level of education increased, burnout increased at the rate of expectations. It has been observed that as the returns, image, place and meaning of the profession increase, the burnout decreases.

Keywords : Physical Activity, Burnout, Penitentiary



3.GİRİŞ

Fiziksel aktivite: Günlük hayatta eklem ve kaslarımızı kullanarak enerji tüketimi ile ortaya çıkan, kalp ve solunum hızını arttıran ve çeşitli şiddetlerde yorgunluğa sebep olan faaliyetlerdir. Fiziksel aktivite terimi DSÖ tarafından 2008 yılında yayınlanmış bir rapora göre, dünya üzerinde yaşı 15 ve üzeri olan kişilerin %31'inin fiziksel aktivitelerini yeterli düzeyde yapmadıkları ve istenilen aktivite düzeyine ulaşmadığı bulunmuştur. 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 çeşit fiziki hareketler, spor faaliyetleri, kar küreme ve bahçecilik gibi çeşitli aktiviteleri içerisine alabilir. Sliter, fiziksel aktiviteyi düşük, orta, şiddetli ve aşırı olarak ayırmış ve fiziksel aktivitenin 20 dakikadan az olmaması gerektiğine dikkat çekmişlerdir (3).

Fiziksel aktivitenin kapsamı, aktivitenin amacını ve durumunu ifade eder. Bu nedenle, fiziksel aktivitenin dört ana faktöre ayrılır: (1) spor/boş zaman ve eğlence, (2) iş, (3) ulaşım (4) tesadüfen ve diğer faktörler (kültürel veya aile aktiviteleri 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, bireyde olumsuz bir etki bırakır. 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 aktivite stresin fiziki tezahürlerini önlemeye yönelik bir tampon görevi görebileceğini ortaya koymuştur. Fiziksel hareketsizlik, dünya çapında bulaş riski taşımayan hastalıklar ve ölüme yol açan başlıca risk durumlarından bir tanesidir (6). Yetersiz fiziksel aktivitede kalp hastalığı, felç, kanser ve şeker hastalığı riski yüzde yirmi veya otuz oranında artabilir ve yaşam süresini 3-5 sene kısaltabilir. Ayrıca fiziksel aktivite eksikliği, fazlalaşan tıbbi ve gizli 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, bir hafta içerisinde fiziksel aktiviteyi 150 dakikanın altında orta düzeyde, fiziksel aktiviteyi bir hafta

içerisinde 75 dakikanın altında düşük düzeyde yapmak, yapılan iki aktivitenin ortak birleşimidir. Büyük kas grupları da dahil olmak üzere kas güçlendirme aktiviteleri de haftada en az iki kez yapılmalıdır (7).

3.1. Fiziksel Aktiviteyi Açıklayan Kuramlar

3.1.1. Öz Belirleme Kuramı (Self Determination Theory)

Deci ve Ryan' nın ortaya çıkarttığı Öz Belirleme Kuramı fiziksel aktivite alanı üzerinde etkisi fazladır. Kendi kaderini tayin teorisi, bireylerin 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, kişinin kendi farkındalığıyla uyum içerisinde olduğu 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 girdiklerinde, 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 teorisidir (10,11). Öz Yeterlilik Kuramı; fiziksel aktivitenin baskın ve düzenli bir belirleyicisi olduğu göstermiştir (12). Öz-yeterlik göreve özgüdür, bu da herhangi bir davranışın çeşitli öz-yeterlik 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 aktiviteye katılım kişinin öz yeterlik düzeyinde artış meydana getirir (18).

Fiziksel Aktiviteyi Ölçmek ve Uluslararası Fiziksel Aktivite Rehberi, fiziksel aktivitenin karışık ve fazla boyutu olan bir değişken olduğu ve böyle bir davranış durumunu ölçmenin zor olduğu 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: özne 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 harcandığını 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 (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 ölçek oluşturulmuştur (23).

Bu ölçek, sporun ve egzersizinde içinde olduğu dört alandan oluşmaktadır: ulaşım sırasında, işte, bahçe işlerinde ve boş zamanlarında iki tane 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).

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
Toplam				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 düzeyinde olanları birinciye kategoriye, en düşük seviyede hareket halinde olup <600 – 3000 MET-min/hf değerinde olanları ikinci kategoriye ve HEPA aktif olup <3000 MET-min/hf seviyesinde olanları ise üçüncü kategoriye koyulmuştur.

3.2. Mesleki Tükenmişlik

Tükenmişlik üzerine yapılan birinci araştırmalar, tükenmişlik olgusunu ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. 1970'lerin ortalarında Amerika Birleşik Devletleri'nde bu konuda yapılan ilk çalışmalara rastlanmıştır. Yapılan 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/tutumunun farkına varmış ve bu duygusal yön/tutumunu “genel tükenmişlik” şeklinde adlandırmıştır (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 oldukça zor ve bu zorluklarla mücadele ederken genellikle duygusal olarak yorgun hissederler. Diğer ise, kişilerarası iletişim işlevinin diğer bir bileşeni olan duyarsızlaşma da bu görüşmelerde görülür, bu yüzden bireyler işte duygusal stresi nasıl yenmeye çalıştıklarını anlatmaktadır. Çalışan bireyler, 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 arasında olan ilişki en iyi şekilde anlaşılmasında katkısı olur. Bunun sayesinde bir önceki görüşmede bahsedilen işle alakalı olumsuz durumları (iş yükü, hizmet kullanıcılarının olumsuz davranışları, kaynak kıtlığı vb.) kendi gözlerinizle 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 bulunmamakla 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).

3.2.1 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 aşırılığın karşısında kronik bir genel tepki olarak değerlendirir. Bu tepki, duygusal tükenmeyi, duyarsızlaşmayı ya da başarılı olma hissinin azalmasını içerir (29). Maslach ve Leiter tükenmişliği “kademeli, zamanla ve sürekli bir biçimde yayılan, bireyleri kurtarmada zorlukların olduğu, bireyleri sürekli altlara doğru sarmal duruma sokan değerlerin, saygınlık, irade ve ruhun yıkıma sebep olduğu bir hastalık” şeklinde adlandırmaktadır (30).

Tükenmişliğin diğer tanımları ise Cordes ve Dougherty göre tükenmişlik bir takım rahatsızlık verici fiziksel ve duygusal semptomlardır (31). 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' a göre tükenmişlik depresyon ve anksiyeteden ayrı bir fenomendir. 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 uyuşukluktan kaynaklandığını, faaliyetlerinin performansını bozduğunu ve enerji kaynaklarının genel olarak tükenmesini belirtmektedir (35). Cooper, Dewe ve O'Driscoll' un söylediği gibi, tükenmişlik bilhassa "kişi 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 yoğunudur 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 tanımı 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).

3.2.2. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli ve Boyutları

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

3.2.2.1. 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 edilenidir. 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).

3.2.2.2. 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 doğal duygulardan 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 nesneleri 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 yanıttır. Bu, kurumsal bağlamlarda çok çeşitli profesyonel araştırmalarda tutarlı bir şekilde bulunmuştur (25).

3.2.2.3. 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).

3.2.3. 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: bireyin yüksek seviyede enerjisi ve işinde mücadele isteği. Hevesli çalışanlar kolay yorulmazlar ve zorluklar karşısında daha dirençlidirler. **Adanmışlık:** Çalışan bireyin 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 yapamadığı ile karakterize edilir. Leiter et al. ise tükenmişliğin eşdeğerinin iş entegrasyonu olduğunu ve üçünün enerji, katılım ve üretkenlik olduğunu belirtmiştir. Leiter ve arkadaşlarına göre **tükenmişlik**; emek entegrasyonunun göstergeleri olan enerjinin, üretkenliğin ve üretkenliğin tükenmesi şeklinde algılanır (47).

3.2.4. 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 ile ele alınmıştır. 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).

3.2.4.1. 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).

3.2.4.2. Golembiewski''nin Aşamalı Tükenmişlik Modeli

Golembiewski ve arkadaşları, tükenmişliği “farklı aşamalardan geçen” aşamalı bir süreç olarak görmektedir. Tükenmişliği işyerindeki stresin tetiklediğini ve bunun sonucunda fiziki belirtilere, düşük performansa ve düşük üretkenliğe neden olduğunu düşünüyorlar. Golembiewski ve arkadaşları Maslach’ın üç bileşenli serisine kabul etmediklerinden dolayı Maslach tükenmişlik Ölçeği’ ni değiştirip farklı bir versiyonu kullanırlar ve tükenmişlik evresinin duyarsızlaşmayla başlayıp duygusal tükenme ve bireysel başarı eksikliğiyle sürdürüldüğünü belirtmişlerdir. Golembiewski ve meslektaşları, bir kademeli tükenmişlik modeli önerdiler, önce duygusallıkla ilişkili duygularla başlar, sonra kayıtsızlıkla ilerler ve nihayetinde başarı hissinin 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 olan sekiz aşamadan oluşan bir tükenmişliğin olduğu 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 ölçekleri	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
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.

3.2.4.3. 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).

3.2.4.4. 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 ne şekilde meydana geldiğini ve çoğaldığını tanımlar. 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. Barınma gibi temel fiziki gereksinimleri karşılamak amaçlı maddi kaynakları ve ayrıca ait olma ve statünün psikolojik ihtiyaçları için maddi olmayan kaynaklar olarak elde etmeye çalışıyoruz. Ek olarak, iş bulmak, arkadaş edinmek, 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 öbür bütün kaynaklar kontrol 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).

3.2.4.5. Demerouti ve arkadaşlarının İş Gerekleri-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 gelişiminde iki sürecin olduğunu öne sürmektedir. İlk aşamada, işin zor olan taraflarını (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 evresini b) enerji harcama evresini içerecek biçimde genişletilmiştir. Bu orijinal model iki paralel süreci tanımlamasına rağmen, Schaufeli ve Bakker bu süreçlerin iç içe olması gerektiğinin kanısına 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).

3.3. Mesleki Tükenmişliği Etkileyen Faktörler

Tükenmişlik bireysel örgütsel faktörlerin bir fonksiyonu olarak gelişir.

3.3.1. 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.

3.3.1.1. 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 programcılar 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).

3.3.1.2. 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 inceledi. 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).

3.3.1.3. 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).

3.3.1.4. 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).

3.3.1.5. 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 bildirimin 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 her ikisinin de yaptığı işin değerini değerine 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).

3.3.1.6. 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 ödülde 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).

3.3.1.7. 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).

3.3.1.8. Değerler

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

3.3.2. 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).

3.3.2.1. 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 eğitimli 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 bekleyiş 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).

3.3.3. Mesleki Tükenmişlikle Başa Çıkma Stratejileri

3.3.3.1. 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 değerlendirmesine 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.

3.3.3.2. Kurumsal Stratejiler

Örgütsel bir bakış açısından, örgüt amaçları ve amaçları arasındaki uyumsuzluklar ve çalışanların istekleri tükenmişliğin başlıca nedenleridir. Tükenmişliğin etki oranını en aza indirmek amacıyla bazı kurumsal müdahaleye ihtiyaç olduğunu belirtmektedir. Kuruluşlarda tükenmişlik durumunu en aza indirmek için en yaygın müdahale, çalışanlara işyerini nasıl yönetecekleri konusunda eğitim programları vermek olmuştur. Müdahale grupları tipik olarak 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 insanlar ve çalışanlar, bireylerin ne istediklerini anlamak ve işlerindeki taleplerle mücadele etme yeteneklerini artırabileceğini ortaya çıkarmıştır. Bununla birlikte, eğitim kurslarında edinilen yeni bilginin işin ortasında uygulanması zordur, bunun nedeni bireylerin bazı kısıtlamalar altında çalışıyorlar. İş yerindeki pozisyonları, 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. Bunlar, personellerin 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).

4. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu araştırmanın evreni Bitlis ilidir. Araştırmanın örnekleme ise, Bitlis ili merkezinde bulunan cezaevlerinde çalışan personelerden oluşan kadın ve erkek bireylerdir. Çalışmaya katılma şartları, kolayda örnekleme metoduyla seçilmiş kişilere sorularak gönüllü onam formu okutularak 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 seviyelerini ölçmek amacıyla IPAQ 44 kullanılmış olup ikinci olarak mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla MTÖ' den yararlanılmıştır. 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 Bartlet 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 değerlendirmektedir.

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.

5. BULGULAR

5.1. 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 bekaardır. 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.

5.2. Katılımcıların Fizik Aktivite Düzeylerine Ait Bulgular

Tablo 4. Fiziksel Aktivite Yoğunluk Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

		UFAD						χ^2	P
		İnaktivite		Düşük aktivite		Yeterli aktivite			
		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. ((χ^2 : 3,044; p>0,05). İnfaz Koruma Memurlarının Fiziksel Aktivite düzeylerinin oldukça düşük düzeyde olduğunun bur sonucu 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 (χ^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. (χ^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. ((χ^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. (χ^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. (χ^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*
	Bekar	93	1932,8387	1770,15368		
Düzenli spor	Evet	144	2041,5833	1478,93021	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 Yoğunluk Düzeylerine İlişkin t-testi analizi

	Değişken	N	x	Ss	F	p	Post Hoc Tukey
Yaş	25 yıl ve altı ^a	45	2336,0667	2397,87225	11,121	0,00*	a,b,c,d >e,f
	26-30 yaş ^b	81	1505,4815	568,55116			
	31-35 yaş ^c	78	1501,4038	1150,19901			
	36-40 yaş ^d	93	1412,6774	739,56689			
	41-45 yaş ^e	42	1067,7857	511,70049			
	46-50 yaş ^f	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			
Çalışma yılı	1-5 yıl^a	135	1646,3333	1675,77080	10,346	0.00*	a,b>c
	6-10 yıl^b	171	1343,9386	676,65310			
	11 yıl ve üstü ^c	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)

5.3. 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)	Kadın	18	2,7222	,96338	7,140	,000*
	Erkek	432	2,0521	,34872		
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma (KB)	Kadın	18	3,5417	,86815	2,312	,021*
	Erkek	426	3,2025	,59700		
MTÖ	Kadın	18	2,9769	,64353	3,914	,000*
	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 ($\bar{x}$ =2,97), Erkeklerin ortalaması ($\bar{x}$ =2,59) bu sonuçlara göre kadınların tükenmişlik düzeyi erkeklerden daha fazla bulunmuş ve anlamı 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 ^a	45	2,4500	,74114	G.ar	27,567	6	4,595	8,349	,000	c,d>f,g
	26-30 yaş ^b	78	2,4615	,79398	G.ıç	243,773	443	,550			
	31-35 yaş^c	75	2,7550	,76710	Top.	271,340	449				
	36-40 yaş^d	90	2,8542	,99881							
	41-45 yaş ^e	42	2,4107	,59423							
	46-50 yaş ^f	57	2,2961	,33544							
	51+ yaş ^g	63	2,1310	,53808							
	Toplam	450	2,5158	,77738							
Duyarsızlaşma	25 yıl ve altı ^a	42	2,0476	,30195	G.ar	3,348	6	,558	3,405	,003	c,d>e,f,g
	26-30 yaş ^b	78	2,0923	,56349	G.ıç	72,601	443	,164			
	31-35 yaş^c	78	2,1795	,52207	Top.	75,949	449				
	36-40 yaş^d	93	2,2484	,36414							
	41-45 yaş ^e	42	1,9643	,24840							
	46-50 yaş ^f	57	1,7702	,31489							
	51+ yaş ^g	60	1,9583	,23091							
	Toplam	450	2,0789	,41128							
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	25 yıl ve altı ^a	45	3,2417	,45101	G.ar	5,583	6	,931	2,531	,020	d,e,f>g
	26-30 yaş ^b	81	3,1759	,55649	G.ıç	160,691	437	,368			
	31-35 yaş ^c	78	3,1269	,55290	Top.	166,274	443				
	36-40 yaş^d	93	3,3331	,46472							
	41-45 yaş^e	39	3,3846	,35632							
	46-50 yaş ^f	57	3,3092	1,12155							
	51+ yaş ^g	51	3,0074	,40729							
	Toplam	444	3,2162	,61265							
MTÖ	25 yıl ve altı ^a	42	2,5605	,34811	G.ar	4,266	6	,711	4,437	,000	
	26-30 yaş ^b	75	2,6278	,53414	G.ıç	67,148	419	,160			c,d>g
	31-35 yaş^c	75	2,7367	,42428	Top.	71,414	425				
	36-40 yaş^d	90	2,6833	,40514							
	41-45 yaş ^e	39	2,5919	,23805							
	46-50 yaş ^f	57	2,5585	,40271							
	51+ yaş ^g	48	2,3915	,20122							
	Toplam	426	2,6129	,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 ($\bar{x}$ =2,56), 26-30 yaş katılımcıların ortalaması ($\bar{x}$ =2,62), 31-35 yaş katılımcıların ortalaması ($\bar{x}$ =2,73), 36-40 yaş katılımcıların ortalaması ($\bar{x}$ =2,68), 41-45 yaş katılımcıların ortalaması ($\bar{x}$ =2,59), 46-50 yaş katılımcıların ortalaması ($\bar{x}$ =2,55), 51+ yaş katılımcıların ortalaması ($\bar{x}$ =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).

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 ^a	162	2,3634	,83077	G.ar	7,991	2	3,996	6,782	,001*	c>a,b
	Yüksekokul ^b	192	2,5410	,67201	G.içi	263,349	447	,589			
	Fakülte ^c	96	2,7227	,83335	Top.	271,340	449				
	Toplam	450	2,5158	,77738							
Duyarsızlaşma D	Lise ^a	162	2,0617	,34994	G.ar	,991	2	,496	2,955	,033*	c>a,b
	Yüksekokul ^b	198	2,0505	,34535	G.içi	74,958	447	,168			
	Fakülte ^c	90	2,2722	,59725	Top.	75,949	449				
	Toplam	450	2,0789	,41128							
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma KB	Lise ^a	153	3,1397	,76088	G.ar	4,582	2	2,291	6,248	,002*	c>a,b
	Yüksekokul ^b	195	3,1827	,48216	G.içi	161,693	441	,367			
	Fakülte ^c	96	3,4063	,54862	Top.	166,274	443				
	Toplam	444	3,2162	,61265							
MTÖ	Lise ^a	147	2,5439	,41458	G.ar	3,093	2	1,546	9,574	,000*	c>a,b
	Yüksekokul ^b	189	2,5904	,36161	G.içi	68,321	423	,162			
	Fakülte ^c	90	2,7727	,45769	Top.	71,414	425				
	Toplam	426	2,6129	,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 ($\bar{x}$ =2,54), yüksekokul mezunu katılımcıların ortalaması ($\bar{x}$ =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	1-5 yıl	129	2,6337	,65255	G.ar	6,752	2	3,376	5,704	,004*	
	6-10 yıl	168	2,5781	,97390	G.içi	264,588	447	,592			
	11 + yıl	153	2,3480	,58313	Top.	271,340	449				
	Toplam	450	2,5158	,77738							
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	129	2,0891	,36684	G.ar	,249	2	,124	,735	,480	
	6-10 yıl	171	2,0497	,45045	G.içi	75,701	447	,169			
	11 + yıl	150	2,1033	,40119	Top.	75,949	449				
	Toplam	450	2,0789	,41128							
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	1-5 yıl	135	3,3333	,45553	G.ar	2,040	2	1,020	3,739	,046*	
	6-10 yıl	171	3,3807	,51034	G.içi	164,235	441	,372			
	11 + yıl	138	3,1196	,82015	Top.	166,274	443				
	Toplam	444	3,2162	,61265							
MTÖ	1-5 yıl	123	2,7474	,39174	G.ar	,832	2	,416	3,493	,044*	
	6-10 yıl	168	2,7396	,46415	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 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).

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 ($\bar{x}$ =2,61), bekar olan katılımcıların ortalaması ($\bar{x}$ =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 ($\bar{x}=2,48$), spor yapmayan katılımcıların ortalaması ($\bar{x}=2,78$) 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

								Kort	F	p	Post Hoc Tukey
Fiziksel aktivite düzeyleri		N	x	ss	Vkay.	Ktop	df				
Duygusal Tükenme DT	İnaktivite ^a	87	2,6500	,81509	G.ar	2,109	2	1,054	3,751	,035*	a,b>c
	Düşük ^b	345	2,5310	,59667	G.ıç	269,232	447	,602			
	Yeterli ^c	18	2,0708	,76966	Top.	271,340	449				
	Toplam	450	2,5158	,77738							
Duyarsızlaşma D	İnaktivite ^a	84	2,2667	,37048	G.ar	,420	2	,210	3,243	,030*	a,b>c
	Düşük ^b	348	2,1876	,38491	G.ıç	75,529	447	,169			
	Yeterli ^c	18	1,8238	,51233	Top.	75,949	449				
	Toplam	450	2,0789	,41128							
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma KB	İnaktivite ^a	84	3,3750	,59409	G.ar	2,218	2	1,109	3,281	,022*	a,b>c
	Düşük ^b	342	3,2412	,65231	G.ıç	164,056	441	,372			
	Yeterli ^c	18	3,0804	,39511	Top.	166,274	443				
	Toplam	444	3,2162	,61265							
MTÖ	İnaktivite ^a	81	2,6357	,42702	G.ar	,831	2	,416	3,491	,014*	a,b>c
	Düşük ^b	327	2,6042	,38796	G.ıç	70,583	423	,167			
	Yeterli ^c	18	2,3226	,32749	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 ($\bar{x}$ =2,63), düşük aktivite düzeyine sahip katılımcıların ortalaması ($\bar{x}$ =2,60), yeterli aktivite düzeyine sahip katılımcıların ortalaması ($\bar{x}$ =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 arttıkça tükenmişlik düzeyi azalmaktadır.

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

		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	Tükenmişlik düzeyi
Şiddetli Fiziksel Aktivite	r	-,103*	-,117*	-,182	-,145**
	p	,030	,023	,033	,005
	N	450	450	444	426
Orta Dereceli Fiziksel Aktivite	r	-,036	-,023	,012	-,032
	p	,446	,634	,809	,507
	N	450	450	444	426
Yürüme Fiziksel Aktivite	r	-,169	-,179	-,042	,194
	p	,042*	,044*	,383	,043
	N	450	450	444	426
Oturarak Fiziksel Aktivite	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:-,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. ($r:-,145$, $p:0.005$).



6. 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 bekdir. 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 tükenmişlik düzeyinde Kadınların ortalaması($\bar{x}$ =2,97), Erkeklerin ortalaması ($\bar{x}$ =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.

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 ($\bar{x}$ =2,56), 26-30 yaş katılımcıların ortalaması ($\bar{x}$ =2,62), 31-35 yaş katılımcıların ortalaması(=2,73), 36-40 yaş katılımcıların ortalaması ($\bar{x}$ =2,68), 41-45 yaş katılımcıların ortalaması ($\bar{x}$ =2,59), 46-50 yaş katılımcıların ortalaması ($\bar{x}$ =2,55), 51+ yaş katılımcıların ortalaması ($\bar{x}$ =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 ($\bar{x}$ =2,54), yüksekokul mezunu katılımcıların ortalaması ($\bar{x}$ =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).

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 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 ($\bar{x} = 2,48$), spor yapmayan katılımcıların ortalaması ($\bar{x} = 2,78$) 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 ($\bar{x} = 2,63$), düşük aktivite düzeyine sahip katılımcıların ortalaması ($\bar{x} = 2,60$), yeterli aktivite düzeyine sahip katılımcıların ortalaması ($\bar{x} = 2,32$) 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 bulundukları belirlenmiştir. Yapılan başka bir araştırmada, 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 araştırmada 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 araştırmada fiziksel aktiviteye katılım düzeylerinin 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 aktivitelere 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 bir farklılık bulunmazken, yaş, eğitim durumunda anlamlı bir ilişki bulunmuştur (73). Demir 'in yaptığı 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). Gökçekan 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 insiyet, eğitim düzeyi ve medeni durumun ise tükenmişlik düzeyini etkilememiştir (79). Sülüoğlu'nun yapmış olduğu çalışmada İstanbul'daki diyaliz merkezlerinde görev yapan 95 doktor ve 115 hemşirenin kadın doktorların duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik puanları erkek doktorların puanlarından anlamlı ölçüde daha fazla çıkmıştır, kişisel başarı duygusunda azalma ise anlamlı ölçüde düşük çıkmıştır. Hemşirelerde ise cinsiyet açısından duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalmada farklılık bulunamamıştır. 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 personelde duygusal tükenme; akademik ünvan, istediği mesleği

seçme, üniversite ve meslek değiştirmeye yönelimden 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 bulundukları fiziksel aktivite hareketlilik ve hareketsizlik durumları tükenmişlik üzerinde etki etmiştir. Aynı çalışmanın başka kurumda hizmet veren infaz ve koruma memurları üzerinde yeniden uygulanması bilim alanına faydalı olabilir.

Ruhsal ve fiziksel uygunluğun cinsiyet üzerinde fiziksel aktiviteye fazla etkisinin olmadığı görülmüştür. Yaşta ve medeni durumda ise fiziksel aktivitenin ruhsal uygunlukla arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Evlilik ve yaşlanma durumunda ruhsal uygunluk düzeyinde fiziksel uygunluk açısından düşüş yaşanmıştır. Bunu motivasyon ve zaman eksikliği olarak yorumlayabiliriz.

Bireyin fiziksel aktivite düzeyinde artma görüldükçe duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin azaldığı görülmüştür. Bireyin fiziksel aktivite düzeyi fazlaştıkça kişisel başarı düzeyinde de artma görülmektedir. 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 nezdinde 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.

7. 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
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. Shınew 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
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, Schaufeli 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 resurces 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 In 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. Ardic K, Polatci S. Tükenmişlik Sendromu Ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2009; 32; 21-46.

8.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? LiseYüksekokul..... Fakülte
5. Mesleki kıdem? 1-5..... 6-10.....11 ve üstü.....
6. Spor yapıyor musunuz? Evet Hayır.....

Uluslararası Fiziksel Aktivite Anketi

Günlük yaşam 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. (Bu şıkkı işaretlediyseniz 3. 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 yaptığınız 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. (Bu şıkkı işaretlediyseniz 5. Soruya geçiniz.)
-

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 yaptığınız yürüyüş olabilir.

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

- ☐ Haftada gün
- ☐ Yürümedim (Bu şıkkı işaretlediyseniz 5. Soruya geçiniz.)

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

- ☐ Bilmiyorum/Emin değilim
- ☐ 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/Emin değilim
 - ☐ Günde dakika
 - ☐ Günde saat
-

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
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 değillermiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
Bugün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
Yaptığım işten tükendiğimi 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 kısıtladığını 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 hissederim.					
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					