

ADANA İLİNDE ÇALIŞAN POLİSLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ¹

Examining the Burnout Levels of Police in Adana with some Variables

Savaş ŞANLI*
Turan AKBAŞ**

Özet

Bu çalışmanın amacı, Adana ilinde çalışan polislerin tükenmişlik düzeylerini belirleyerek bazı demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, rütbe, görev yaptıkları şube, mesleki kıdem, günlük çalışma sistemi, alınan takdir ve taltif, ekonomik durumlarını algılama) açısından farklılaşmış farklılaşmadığına bakmaktır.

Çalışmaya 2004 yılında Adana Emniyet Müdürlüğü ve Kemal Serhadlı Polis Meslek Yüksek Okulu'nda çalışan, kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle seçilmiş 355 polis katılmıştır. Tükenmişlik düzeylerini belirlemek için "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ve kişisel bilgiler için de "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Verilerin analizi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda, örnekleme giren polislerin duygusal tükenmişlik düzeyinin, cinsiyet, görev yapılan şube ve ekonomik durumlarını algılamalarına; duyarsızlaşma düzeyinin cinsiyet, görev yapılan şube, günlük çalışma sistemi, mesleki kıdem ve ekonomik durumlarını algılamalarına; kişisel başarı duygusunda azalma düzeyinin ise yaş, cinsiyet, takdir, taltif, görev yapılan şube ve mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Rütbe, medeni durum, öğrenim durumuna göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

¹ Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü "Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu tezin bir bölümüdür.

*Başkomiser, Psikolojik Danışman, Kemal Serhadlı P.M.Y.O

**Prof.Dr., Çukurova Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık A.B.D.

PBD, 10 (2) 2008, ss.1-24

Anahtar Sözcükler: Polis, Tükenmişlik, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Duygusunda Azalma.

Abstract

The main purpose of this study, the burnout levels of police working in Adana were examined in relation to the age; sex; marriage; their educational levels; rank; the departments they work; their time of service the areas graduated; their time of daily working; appreciation and gratifying they took; perception of economical levels.

This study is conducted on 355 police in Adana Police Department and Kemal Serhadlı Police Vocation School. The information concerning the burnout levels of police, which served as the dependent variable in this study, was collected by using Maslach Burnout Scale. The information concerning the independent variables was collected through Personal Information Form. One-way analysis of variance (ANOVA) was conducted for analysis of data.

The results of study, significant differences were found between emotional exhaustion levels of police with sex, the departments they work, perception of economical levels; between depersonalizasyon levels of police with sex, the departments they work, their time of daily working, their time of service the areas graduated, perception of economical levels; between personal accomplishment levels of police with age, sex, the departments they work, their time of service the areas graduated, appreciation and gratifying they take. On the other hand, significant differences were no found with marriage, their educational levels, rank.

Key Words: Police, Burnout, Emotional Exhaustion, Personal Accomplishment, Depersonalizasyon.

Giriş

Polislik mesleği sürekli insanlarla ilişki kurmayı ve onlara hizmet vermeyi, hızlı bir değişime uğrayan toplumda suç ve suçluların arttığı ve suç çeşitlerinin değiştiği ortamda asayışı ve huzuru sağlamayı amaçlamaktadır. Bu hizmeti verirken çoğu zaman fazla mesai yapmakta ve uygun olmayan koşullarda görev yapmak zorunda kalmaktadırlar.

Polisler, olaylara çoğunlukla fiziksel olmakla birlikte, duygusal ve zihinsel olarak da müdahale etmektedirler. Görevleri gereği yasal

olmayan grup veya olaylara fiziksel olarak müdahale etmek zorunda kalmakta ve çeşitli nedenlerle yardım isteyen insanlara da yardım etmektedirler. Bu gibi durumlar, polislerin yıpranmalarına ve tükenmişlik açısından önemli bir risk grubu olmasına neden olmaktadır (Şanlı, 2006).

Son yıllarda “nitelikli polis yetiştirme” çabalarının arttığı Emniyet Teşkilatında, bu amaca ulaşabilmek, polislerde tükenmişliğin ne gibi sonuçları olabileceğini belirlemek ve olumsuz sonuçları ortadan kaldırmak için öneriler sunmak amacıyla böyle bir konunun araştırılması gereksinimi duyulmuştur.

Bu araştırmada, polislerin tükenmişlik düzeylerinin yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, öğrenim durumlarına, rütbelere, görev yaptıkları şubelere, mesleki kıdemlerine, günlük çalışma sistemlerine, alınan takdir belgesi ve taltife ve ekonomik durumlarını algılamalarına göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Polislerin tükenmişliği hangi değişkenlere göre farklılaştığı ve nedenlerinin (çalışma sürelerinin düzensizliği, ekonomik durumun iyi olmaması vb.) ortaya konularak yöneticilerin ve rehberlik birimlerinin polisleri, bilimsel sonuçlara uygun şekilde yönlendirmelerine katkı sağlayabilir.

1. Meslekte Tükenmişlik

Polislik, aktif silahlı görev, düzensiz çalışma saatleri, nöbet ve vardiya sistemleri, görevin riskleri ve sorumlulukları, hiyerarşik yapıdan kaynaklanan ast-üst çatışmaları, her tür suç olgusu ve suçlularla iç içe olma gibi koşulların, birlikte ya da ayrı ayrı yarattığı olumsuzluklarla sürekli yüz yüze gelmek durumunda olan bir meslek grubudur. Polis, genellikle gerilimli bir ortamda mutsuz ve mağdur insanlarla karşı karşıyadır. Bu nedenle sorunlu bir bireyin, yoğun biçimde sorun yaşayan diğer bir bireye hizmet sunması, onun beklenti ve sorunlarına çözüm bulması oldukça güç, hatta olanaksızdır. Polis memurlarının büyük çoğunluğu, meslek yaşamları boyunca gün boyu süren çalışma, insanın doğal dengesine ters düşen uyku ve beslenme düzeni, yeterli zaman ayrılamayan aile ve sosyal yaşam tehdidi ile karşı karşıyadır. Çok fazla sorumluluk yüklenen meslek çalışanlarının, kendilerini daha yoğun olarak sıkıntılı hissettikleri bilinmektedir. Günümüz çalışma hayatındaki hızlı tempo ve karmaşa, insanların kendilerini bunalmış hissetmelerine neden olmaktadır (Aydın ve Yıldız'dan akt. Cerrah ve Semiz, 2000: 109-113).

Tükenmişlik kelimesi, psikoloji literatürüne Freudenberger'in (1974) "Journal of Social Issues"da yayınladığı makalesiyle girmiştir. Freudenberger'e göre tükenme başarısızlık, yıpranma veya enerji güç ve potansiyel üzerinde aşırı isteklerde ortaya çıkan bir durumdur ve bu tam olarak, kurumdaki personelin herhangi bir sebepten dolayı yüklendiği ve çalışamaz duruma gelip, amaca hizmet edemediği zamanı göstermektedir. Genellikle birey bir kurumda çalışmaya başladıktan bir yıl sonra ortaya çıkar, çünkü bu süre içerisinde bazı faktörler etkili olmaya başlamaktadır (Örmen, 1993).

Bir çeşit iş stresi olarak da tanımlanan tükenmişlik, iş ortamında kronik hale gelen baskı veya stresten kaynaklanan fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme duygusu olarak tanımlanmakta ve bireyin işine ve hayata karşı olumsuz duygular hissetmesi ile karakterize edilmektedir. Mesleki baskılara daha fazla tahammül edemeyen ve iş stresinden tamamıyla ezildiğini hisseden bireyler, tükenme basamağına gelmektedirler. Tükenme, duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın artması, başarı duygusunun azalması ile ortaya çıkmaktadır (Izgar, 2001: 335-340).

Tükenmişliği değişik açılardan değerlendiren araştırmacılara göre; Meier (1983) kuramında, Bandura'nın (1977: 191-215) çalışmasını temel alarak tükenmişlik kavramında değişik boyutlar içeren yeni bir yaklaşım önermektedir. Tükenmişlik, bireylerin işlerinden anlamlı pekiştirici, kontrol edilebilir yaşantı veya bireysel yeterliliğin az olmasından dolayı, küçük ödül ve büyük ceza beklentisinden kaynaklanan bir durum olarak tanımlanmaktadır (Meier, 1983: 899-910).

Cherniss modeli, tükenmişliğin kökünde stresin olduğunu vurgulayarak; stresin, taleplerin başa çıkma kaynaklarını aşması sonucunda ortaya çıktığını belirtmektedir (Yıldırım, 1997).

Pines modeline göre tükenmişlik, fiziksel, duygusal ve zihinsel açıdan bitkinlik durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu modele göre tükenmişliğin temelinde bireyi sürekli olarak duygusal baskı altında tutan iş ortamları vardır. Ancak bu iş ortamları sadece işe güdülenme düzeyi yüksek olan bireylerde tükenmişliğe yol açabilir (Baysal, 1995).

Edelwich modelinde, büyük umutlarla mesleğe başlamak ve beklenti düzeyinde umutlarının karşılanmamış olması, zamanla çalışanlarda tükenmişliğe neden olmaktadır. Edelwich modeline göre tükenmişlik birbirini takip eden dört aşamada ortaya çıkmaktadır.

1. İdealistik coşku: Bu dönemde kişide enerji, umut ve beklenti düzeyi yüksektir.
2. Durgunlaşma: Kişinin enerji düzeyi düşmeye başlar ve işi yavaşlatma düşünceleri ortaya çıkar.
3. Engellenme: Kişi zaman ilerledikçe mesleğinin amaçlarını başarma gayretlerinin engellendiğini düşünür.
4. Apati (duyarsızlaşma, ilgisizleşme): Artık ilgisizlik ve duyarsızlık kişinin her yerine yansır. İşe geç gelme, işten erken ayrılma, bazen işe gelmeme görünür (Çam, 1989).

Gaines ve Jermier Tükenmişlik Modeli ise, tükenmişliğin ilk aşamasını oluşturan duygusal tükenmişlik, sürecin en önemli boyutudur. Bu boyut, diğer boyutlarla (duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalmayla) ardışık bir süreç oluşturmaktadır. Duygusal tükenmişlik, fiziksel yorgunluk, kaygı, uykusuzluk, alkol ve ilaç kullanımı, kişiler arası ilişkilerden geri çekilme, eş ve/veya çocuklarla olan zayıf ilişkiler ve benzeri gerilimlerle ilgilidir. Aynı zamanda duygusal tükenmişlik, kronik ve iş deneyiminin yaygın ve etkili özelliklerinin her ikisini de kapsayan birkaç gerilim kavramından biri olarak tanımlanır (Gaines ve Jermier, 1983: 567-586).

Maslach ve Jackson (1981: 99-113) tükenmeyi, bireylerin işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendini tükenmiş hissetmeleri ve kişisel başarı ve yeterlilik duygularının azalması biçiminde tanımlamıştır. *Duygusal tükenmişlik*, bireyde yaşam enerjisinin azalması ve bireyin duygusal kaynaklarının tükendiği duygusuna kapılmasıyla karakterizedir. *Duyarsızlaşma*, bireyin hizmet verdiği kişileri insan gibi değil de bir nesne gibi görmesi ve bu şekilde davranması olarak tanımlanabilir. *Kişisel başarının azalması* ise, iş gereği kurulan kişisel ilişkilerde yeterlilik ve başarı duygusunda azalma ile kendini gösterir (Ekerbiçer vd., 2001). Tükenme, ne yaparsa yapsın, ne denli çabalarsa çabalasın durumda bir değişiklik yaratamadığı algısının kişide yarattığı bir yılgınlıktır. Tükenme sonucunda yaratıcılık yok olur ve daha iyisi için uğraş verilmez. Kişi işinde ilerlemediğini, hatta gerilediğini düşünür, harcadığı çabanın bir işe yaramadığına inanır, gizilgücünün (potansiyel) yetersizliğini görüp yılgınlığa düşer (Torun, 1996).

Kişilerin örgüt içindeki gereksinimlerinin uzun süre dikkate alınmaması ve karşılanmaması bireylerde bir süre sonra tükenmişliğe yol

açabilmektedir. Çalışanların meslekleri, çalıştıkları kurum ve kişisel yeterlilikleri ile ilgili gerçekçi olmayan, dolayısıyla karşılanması güç olan beklentileri de tükenmişliğin artmasında önemli bir etkidir. Tükenmişlik kaynaklarından en yaygın olanı aşırı iş yüküdür. Aşırı iş yükü, belirli bir zaman limiti içinde işi bitirme zorunluluğu, çalışanın işin niteliklerine göre yetersiz olması veya işin standardının yüksek olmasını ifade eder. Yetersiz iş yükünün de aynı ölçüde stres yarattığı bilinmektedir (Torun, 1995).

Tükenmede sosyodemografik ve işle ilgili değişkenlerin önemli olduğu belirlenmiştir. Evli, yaşlı ve çocuklulara göre genç, bekar ve çocuksuz kişilerde, daha uzun süredir çalışan ve daha deneyimlilere göre meslekte daha yeni ve deneyimsiz olanlarda tükenmenin daha yüksek düzeylerde yaşanmaktadır. İş yükünün ağır, günlük çalışma süresinin uzun olup çalışma koşullarının olumsuz olarak algılanması da tükenmeyi etkilemektedir (Aslan vd., 1996a: 48-52). Kadınlarda, bekârlarda, meslekte daha yeni ve deneyimsiz olanlarda tükenme daha yüksek düzeylerde yaşanmaktadır (Aslan vd., 1996a: 48-52; Aslan vd., 1996b: 39-45). Öte yandan cinsiyet konusundaki araştırmalar tutarlı sonuçlar ortaya koymamıştır. Kimi çalışmalar kadınlarda, kimileri erkeklerde iş stresi ve tükenmenin daha yoğun yaşandığını bildirirken, kimilerinde cinsiyetler arası farklılıklar bulunamamıştır (Torun, 1998).

Literatür incelendiğinde, tükenmişlikle ilgili yurt içi ve dışında yapılan araştırmaların daha çok sağlık ve eğitim sektörüyle ilgili olduğu görülmektedir. Polislerin tükenmişlikleri ile ilgili yurt içinde Torun (1995) ve Murat (2003), yurt dışında ise Gaines ve Jermier (1983), Alcorn ve Petrie (1997), Kop, Euwema ve Schaufeli (1999) ve Euwema, Kop ve Bakker (2004) tarafından çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Yapılan bu araştırmalarda, pek çok kişiye hizmet sunan polislerin özellikleri, ihtiyaçları ve sorunları hakkında yeterli bir bilgi birikiminin bulunmaması ve Emniyet Teşkilatında tükenmişlik ile ilgili yeterli araştırmaların olmaması, bunların ne ölçüde yaşandığı konusunda bir yargıya varmayı zorlaştırmaktadır.

2. Yöntem

Polislerin tükenmişlik düzeylerinin yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, öğrenim durumlarına, rütbelerine, görev yaptıkları şubelere, mesleki kıdemlerine, günlük çalışma sistemlerine, alınan takdir belgesi ve taltife ve ekonomik durumlarını algılamalarına göre farklılaşmış

farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan *betimsel bir çalışmadır*.

Araştırmanın *bağımlı değişkenleri* polislerin tükenmişlik düzeyleri; *bağımsız değişkenler* ise, yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, rütbe, görev yaptıkları şube, mesleki kıdem, günlük çalışma sistemi, alınan takdir ve taltif, ekonomik durumlarını algılamalarıdır.

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın *çalışma evreni*, Adana ilinde 2004 yılında görev yapan polis memurları ve amirlerden oluşmaktadır.

Araştırmanın *örneklemi*, İl Emniyet Müdürlüğü Terörle Mücadele, Güvenlik, Bölge Trafik, Asayiş ve Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde ve Kemal Serhadlı Polis Meslek Yüksek Okulunda çalışan polis memuru ve amirlerinden *kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi* kullanılarak ulaşılan 355 polisten oluşmaktadır.

2.2. Verileri Toplama Araçları

Çalışmaya katılan polislerden veriler; Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) uygulanarak toplanmıştır.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Bağımsız değişkenler ile ilgili bilgi toplamak üzere, araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, yaş, günlük çalışma sistemi, mesleki kıdem, ekonomik durumunu algılama, takdir belgesi, taltif, rütbe, görev yaptığı şube ile ilgili sorular yer almaktadır.

2.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Araştırmada polislerin algıladıkları tükenmişliği belirlemek için Maslach ve Jackson (1981: 99-113) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI) kullanılmıştır. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek tükenmişliği Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion), Duyarsızlaşma (Depersonalization) ve Kişisel Başarı

Duygusunda Azalma (Personal Accomplishment) olmak üzere üç alt boyutta değerlendirilmektedir.

Duygusal Tükenme alt ölçeği, kişinin mesleği tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olmayı ifade etmektedir. Bu alt ölçekte yorgunluk, bıkkınlık ve duygusal enerjinin azalması ile ilgili 8 madde yer almaktadır. Bunlar 1., 2., 3., 6., 8., 13., 16., ve 20. maddelerdir.

Duyarsızlaşma alt ölçeği, bireyin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, duygudan yoksun bir biçimde, bireylerin kendine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın davranmalarını tanımlar. Altı maddeden oluşan duyarsızlaşma alt ölçeğinde 5, 10, 11, 15, 21 ve 22. maddeler yer almaktadır.

Kişisel Başarı Duygusunda Azalma alt ölçeği, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar. Bu ölçek 8 maddeden oluşmakta ve 4., 7., 9., 12., 14., 17., 18. ve 19. maddelerini içermektedir.

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 (Çam, 1992: 155-159).

2.3.2.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirliği ve Geçerliği

Ölçeğin ülkemize uyarlama çalışmaları Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin güvenirliliği iki yöntemle incelenmiştir. Bunlardan birincisi, ölçeğin iç tutarlılığının toplam 552 doktor ve hemşireden oluşan gruptan elde edilen verilerle hesaplanmasıdır. Cronbach Alfa katsayıları Duygusal Tükenme için .83, Duyarsızlaşma için .71 ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma için .72 dir. Ölçeğin güvenirliliği test-tekrar test yöntemiyle de incelenmiştir. Bunun için ilk uygulamadan 2-4 hafta sonra 99 kişiye ulaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin test tekrar test güvenirlilik katsayıları ise sırasıyla .83, .72 ve .67 dir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin güvenirlilik ve geçerlik çalışmaları Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996) tarafından da ilkökul öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerine yapılmış;

güvenirlilik çalışması için Cronbach Alfa ve iki yarı tekniği ile iç tutarlık katsayıları hesaplanmış, Duygusal Tükenme için .82, Duyarsızlaşma için .60 ve Kişisel Başarı için .73 bulunmuştur. Benzer şekilde iki yarı tekniği ile hesaplanan güvenirlilik katsayıları da sırasıyla .77, .42 ve .75 olarak hesaplanmıştır.

2.3.2.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Puanlanması

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde puanlama sonucunda alt ölçek puanları elde edilmektedir. Alt ölçek puanları, her madde için 0: hiçbir zaman, 4: her zaman olmak üzere 5 li likert tipi derecelemeye göre değerlendirilerek elde edilmektedir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeğinden alınan yüksek puan, buna karşın kişisel başarı alt ölçeğinden alınan düşük puan tükenmişliği göstermektedir (Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996:44-60).

2.3. Verilerin Analizi

Anket ile toplanan veriler, bilgisayar ortamına aktarılarak ve “SPSS 11.5” programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

3. Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan polisler için ait kişisel bilgilerle, polislerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma puanlarının bazı değişkenlere göre tek yönlü varyans ile incelenmesine yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Tablo1: Araştırmaya Katılan Polislere Ait Kişisel Bilgiler

Değişkenler	N	%	
Yaş	20-25	37	10.4
	26-30	75	21.1
	31-35	88	24.8
	36-40	59	16.6
	41-45	69	19.4
	46 ve üzeri	27	7.6
Cinsiyet	Erkek	330	93.0
	Kadın	25	7.0
Medeni Durum	Evli	304	85.6
	Bekar	51	14.4
Öğrenim durumu	Polis Okulu	186	52.4
	Polis Okulu + 2 yıllık yüksek okul	66	18.6
	Polis Okulu + Üniversite	24	6.8
	Polis Meslek Yüksek Okulu	32	9.0
	Polis Okulu + Komiser yardımcılığı kursu	11	3,1
	Polis Akademisi	36	10,1
Rütbe	Polis Memuru	304	85.6
	Komiser Yardımcısı	7	2.0
	Komiser	20	5.6
	Başkomiser	13	3.7
	Emniyet Amiri	6	1.7
	Emniyet Müdürü	5	1.4
Görev yapılan Şubeler	Polis Meslek Yüksek Okulu	59	16.6
	Terörle Mücadele Şb. Md.	69	19.4
	Güvenlik Şb. Md.	24	6.8
	Çevik Kuvvet Şb. Md.	91	25.6
	Bölge Trafik Şb. Md.	36	10.1
	Asayiş Şb Md.	76	21.4
Mesleki Kıdem	5 yıl veya daha az	85	23.9
	6-10 yıl	64	18.0
	11-15 yıl	90	25.4
	16-20 yıl	70	19.7
	21 yıl veya daha fazla	46	13.0
Günlük Çalışma Sistemi	12/12	22	6.2
	12/24	91	25.6
	12/36	28	7.9
	08.00-17.00	94	26.5
	Diğer	120	33.8
Alınan Takdir	Hayır	120	33.8
	Evet 3 keze kadar	144	40.6
	Evet 4 ve 7 kez arası	63	17.7
	Evet 8 ve 10 kez arası	14	3.9
	Evet 11 ve daha fazla	14	3.9
Alınan Taltif	Hayır	182	51.3
	Evet 3 keze kadar	108	30.4
	Evet 4-7 kez arası	29	8.2
	Evet 8-10 kez arası	17	4.8
	Evet 11 ve daha fazla	19	5.4
Ekonomik Durumlarını Algılama	Çok iyi	26	7.3
	Orta	207	58.3
	Az	64	18.0
	Tatmin etmiyor	58	16.3
	Toplam	355	100.0

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan 355 polisin; *Yaş değişkenine göre* en büyük grubu 31-35 yaş grubundakiler, en küçük grubu ise, 46 ve üzeri yaş grubundakiler oluşturmaktadır. *Cinsiyet değişkenine göre*, örneklem grubunun büyük çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. *Medeni durum değişkenine göre*, örneklem grubunun çoğunluğu evlilerden oluşmaktadır. *Öğrenim durumu değişkenine göre*, en büyük grubu Polis Okulu mezunları, en küçük grubu ise Polis Okulu + Komiser Yardımcılığı Kursu mezunları oluşturmaktadır. *Rütbelerine göre* en büyük grubu Polis Memurları, en küçük grubu ise Emniyet Müdürleri oluşturmaktadır. *Görev yapılan şube değişkenine göre* en büyük grubu Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde çalışanlar, en küçük grubu ise Güvenlik Şube Müdürlüğünde çalışanlar oluşturmaktadır. *Mesleki kıdem değişkenine göre*, en büyük grubu 11-15 yıl, en küçük grubu 21 yıl ve daha fazla yıl kıdeme sahip olanlar oluşturmaktadır. *Günlük çalışma sistemi değişkenine göre*, en büyük grubu diğerleri (mesaiye başlama ve bitirme saatleri belirsiz olanlar), en küçük grubu ise 12/12 çalışanlar oluşturmaktadır. *Takdir belgesi alanlarda*, 3 keze kadar takdir belgesi alanlar en büyük grubu, 8-10 kez arası ile 11 ve daha fazla takdir belgesi alan grupta en küçük grubu oluşturmaktadır. *Taltif değişkenine göre* taltif almayan grup en büyük grubu, 8-10 kez arası alan grupta en küçük grubu oluşturmaktadır. *Ekonomik durumlarını algılama değişkenine göre* orta olarak algılayanlar en büyük grubu, çok iyi olarak algılayanlar en küçük grubu oluşturmaktadır.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Polislerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma Puanlarının Yaşlarına Göre Tek Yönlü Varyans ile İncelenmesine Yönelik Bulgular

	Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p
Duygusal Tükenme	Gruplararası	243.560	5	48.712	1.217	.301
	Grupiçi	13969.08	349	40.026		
	Toplam	14212.64	354			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	73.216	5	14.643	1.303	.262
	Grupiçi	3922.615	349	11.240		
	Toplam	3995.831	354			
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	Gruplararası	550.096	5	110.019	5.886	.000
	Grupiçi	6523.07	349	18.691		
	Toplam	7073.166	354			
	Grupiçi	74121.42	349	212.382		
	Toplam	74596.24	354			

Tablo 2 incelendiğinde, polislerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı bir farklılığa sahip olmadığını göstermiştir. Bununla birlikte polislerin kişisel başarı duygusunda azalma düzeyleri açısından yaşa göre anlamlı farklılıklar görülmüştür [$F_{(5-349)}=5.886$, $p<0.01$]. Yaşlar arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla Scheffe testi yapılmış ve 20-25 yaş grubu ($x=19.46$) ile 26-30 yaş gruplarındaki ($x=20.36$) polislerin kişisel başarı duygusunda azalma düzeyinde, 36-40 yaş grubunda ($x=23.32$) olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır.

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Polislerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Tek Yönlü Varyans ile İncelenmesine Yönelik Bulgular

	Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	P
Duygusal Tükenme	Gruplararası	196.343	1	196.343	4.945	.027
	Grupiçi	14016.293	353	39.706		
	Toplam	14212.637	354			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	62.274	1	62.274	5.589	.019
	Grupiçi	3933.557	353	11.143		
	Toplam	3995.831	354			
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	Gruplararası	235.275	1	235.275	12.15	.001
	Grupiçi	6837.891	353	19.371		
	Toplam	7073.166	354			

Tablo 3'e göre, polislerin cinsiyetlerine göre duygusal tükenme [$F_{(1-353)}=4.945$, $p<0.05$], duyarsızlaşma [$F_{(1-353)}=5.589$, $p<0.05$] ve kişisel başarı duygusunda azalma düzeyleri [$F_{(1-353)}=12.146$, $p<0.01$] arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Erkeklerin duygusal tükenme ($X=15.27$) ve duyarsızlaşma ($X=5.40$) düzeylerinde kadınlara göre ($X=12.36$), ($X=3.76$) daha fazla; kişisel başarı duygusunda ($X=21.98$) azalma düzeyinde ise kadınlara göre ($X=18.80$) daha az tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Polislerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma Puanlarının Görev Yaptıkları Şubelere Göre Tek Yönlü Varyans ile İncelenmesine Yönelik Bulgular

	Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p
Duygusal Tükenme	Gruplararası	781.921	5	156.384	4.064	.001
	Grupiçi	13430.715	349	38.483		
	Toplam	14212.637	354			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	221.553	5	44.311	4.097	.001
	Grupiçi	3774.278	349	10.815		
	Toplam	3995.831	354			
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	Gruplararası	386.363	5	77.273	4.033	.001
	Grupiçi	6686.804	349	19.160		
	Toplam	7073.166	354			

Tablo 4'de görüldüğü gibi, polislerin görev yaptıkları şubelere göre Duygusal Tükenme [$F_{(5-349)}=4.064$, $p<0.01$], Duyarsızlaşma [$F_{(5-349)}=4.097$, $p<0.01$], Kişisel Başarı Duygusunda Azalma [$F_{(5-349)}=4.033$, $p<0.01$]

$F_{(5,349)}=4.097$, $p<0.01$], kişisel başarı duygusunda azalma [$F_{(5,349)}=4.033$, $p<0.01$] düzeyleri arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Şubeler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla uygulanan Scheffe testinin sonuçlarına göre, Bölge Trafik Şube Müdürlüğünde çalışanlar duygusal tükenmişlik düzeyinde ($X=18.22$) ve duyarsızlaşma düzeyinde ise Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü çalışanları ($X=6.23$) Polis Meslek Yüksek Okulunda çalışanlara göre ($X=12.88$) ($X=3.85$) daha fazla tükenmişlik yaşadıkları; Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde çalışanların kişisel başarı duygusunda azalma düzeyinde ($X=20.32$) Terörle Mücadele Şube Müdürlüğünde ($X=22.75$) ve Asayiş Şube Müdürlüğünde ($X=23.00$) çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır.

Tablo 5: Araştırmaya Katılan Polislerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma Puanlarının Mesleki Kıdemlerine Göre Tek Yönlü Varyans ile İncelenmesine Yönelik Bulgular

	Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	P
Duygusal Tükenme	Gruplararası	226.143	4	56.536	1.415	.229
	Gruplarıçi	13986.494	350	39.961		
	Toplam	14212.637	354			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	131.703	4	32.926	2.982	.019
	Grupıçi	3864.128	350	11.040		
	Toplam	3995.831	354			
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	Gruplararası	359.285	4	89.821	4.682	.001
	Grupıçi	6713.881	350	19.183		
	Toplam	7073.166	354			

Tablo 5’de görüldüğü gibi, polislerin duygusal tükenme düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılığa sahip olmadığını göstermiştir. Polislerin mesleki kıdemlerine göre duyarsızlaşma [$F_{(4,350)}=2.982$, $p<0.05$] ve kişisel başarı duygusunda azalma [$F_{(4,350)}=4.682$, $p<0.01$] düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Mesleki kıdemler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla Scheffe testinin sonuçlarına göre, 5 yıl ve daha az ($X=20.24$) mesleki kıdeme sahip olanların kişisel başarı duygusunda azalma düzeylerinin 11-15 ($X=22.53$), 16-20 ($X=22.43$) ve 21 ve daha fazla ($X=22.85$) yıl arası mesleki kıdeme sahip olanlardan; yine 5 yıl ve daha az ($X=6.04$) mesleki kıdeme sahip olanlar duyarsızlaşma düzeyinde 11-

15 yıl arası ($X=4.59$) mesleki kıdeme sahip olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

Tablo 6: Araştırmaya Katılan Polislerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma Puanlarının Günlük Çalışma Sistemlerine Göre Tek Yönlü Varyans ile İncelenmesine Yönelik Bulgular

	Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	P
Duygusal Tükenme	Gruplararası	290.834	4	72.709	1.828	.123
	Grupiçi	13921.802	350	39.777		
	Toplam	14212.637	354			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	121.745	4	30.436	2.750	.028
	Grupiçi	3874.086	350	11.069		
	Toplam	3995.831	354			
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	Gruplararası	53.705	4	13.426	.669	.614
	Grupiçi	7019.462	350	20.056		
	Toplam	7073.166	354			

Analiz sonuçlarına göre, polislerin duygusal tükenme ve kişisel başarı duygusunda azalma duygusu bakımından günlük çalışma sistemine göre anlamlı bir farklılığa sahip olmadığını ancak, bununla birlikte polislerin günlük çalışma sistemine göre duyarsızlaşma [$F_{(4-350)}=2.750$, $p<0.05$] düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Günlük çalışma sistemi arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, düzensiz olanlar (diğer) ($X=5.91$) günlük çalışma sistemine göre çalışanların duyarsızlaşma düzeylerinin günlük çalışma sistemi 08.00-17.00 ($X=4.47$) olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır.

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Polislerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma Puanlarının Alınan Takdir Belgesine Göre Tek Yönlü Varyans ile İncelenmesine Yönelik Bulgular

	Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	P
Duygusal Tükenme	Gruplararası	49.169	4	12.292	.304	.875
	Grupiçi	14163.468	350	40.467		
	Toplam	14212.637	354			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	41.150	4	10.288	.910	.458
	Grupiçi	3954.681	350	11.299		
	Toplam	3995.831	354			
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	Gruplararası	259.791	4	64.948	3.336	.011
	Grupiçi	6813.376	350	19.467		
	Toplam	7073.166	354			

Analiz sonuçlarına göre, polislerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin alınan takdir belgesine göre anlamlı bir farklılığa sahip olmadığını göstermiştir. Bununla birlikte polislerin kişisel başarı duygusunda azalma düzeyleri arasında alınan takdir belgesine göre anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür [$F_{(4-350)}=3.336$, $p<0.01$]. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla uygulanan Scheffe testinin sonuçlarına göre, takdir belgesi almayanlar ($X=20.87$) kişisel başarı duygusunda azalma düzeyinde, 11 ve daha fazla ($X=24.29$) takdir belgesi alanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır.

Tablo 8: Araştırmaya Katılan Polislerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma Puanlarının Alınan Taltife Göre Tek Yönlü Varyans ile İncelenmesine Yönelik Bulgular

	Varyans Kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	P
Duygusal Tükenme	Gruplararası	108.142	4	27.035	.671	.613
	Grupiçi	14104.495	350	40.299		
	Toplam	14212.637	354			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	35.001	4	8.750	.773	.543
	Grupiçi	3960.830	350	11.317		
	Toplam	3995.831	354			
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	Gruplararası	294.036	4	73.509	3.795	.005
	Grupiçi	6779.130	350	19.369		
	Toplam	073.166	354			

Analiz sonuçlarına göre, polislerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin taltif almalarına göre anlamlı bir farklılığa sahip olmadığını göstermiştir. Bununla birlikte polislerin kişisel başarı duygusunda azalma düzeyleri arasında taltif almalarına göre anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür [$F_{(4-350)}=3.795$, $p<0.05$]. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla Scheffe testinin sonuçlarına göre, taltif almayan ($X=21.06$) polislerin kişisel başarı duygusunda azalma düzeyinde, 4-7 kez arası taltif alanlardan ($X=24.17$) daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır.

Tablo 9: Araştırmaya Katılan Polislerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma Puanlarının Ekonomik Durumlarını Algılamalarına Göre Tek Yönlü Varyans ile İncelenmesine Yönelik Bulgular

	Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	P
Duygusal Tükenme	Gruplararası	2242.933	3	747.644	21.924	.000
	Grupiçi	11969.704	351	34.102		
	Toplam	14212.637	354			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	161.044	3	53.681	4.913	.002
	Grupiçi	3834.787	351	10.925		
	Toplam	3995.831	354			
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	Gruplararası	41.976	3	13.992	.698	.553
	Grupiçi	7031.191	351	20.032		
	Toplam	7073.166	354			

Analiz sonuçlarına göre, polislerin kişisel başarı duygusunda azalma düzeyinde, ekonomik durumlarını algılamalarına göre anlamlı bir fark göstermemiştir. Bununla birlikte polislerin ekonomik durumlarını algılamalarına göre, duygusal tükenme [$F_{(3-351)}=21.924$, $p<0.01$] ve duyarsızlaşma [$F_{(3-351)}=4.913$, $p<0.01$] düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Ekonomik durumlarını algılamalarına göre, farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, ekonomik durumlarını orta ($X=13.96$), az ($X=16.06$) ve tatmin etmiyor ($X=19.95$) olarak değerlendirenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin ekonomik durumlarını çok iyi ($X=10.50$) şeklinde değerlendirenlere göre; duyarsızlaşma düzeyinde tatmin etmiyor ($X=6,64$) olarak değerlendirenlerin çok iyi ($X=4.27$) ve orta (4.95) olarak değerlendirenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır.

4. Tartışma ve Yorum

Polislerin yaşlarına göre, kişisel başarı duygusunda azalma açısından, 20-25 ile 26-30 yaş grubunun 36-40 yaş grubuna göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı saptanmıştır.

Polis aday memurları çoğunlukla okul sonrasında ilk olarak Çevik Kuvvet Şube Müdürlüklerine atandıklarından bu birimin yaş ortalaması diğer birimlere (Asayiş, Bölge Trafik, Güvenlik, Terörle Mücadele Şube Müdürlükleri ve Polis Meslek Yüksek Okulu) göre daha düşük olmaktadır. Mezuniyetin ilk yıllarında yüksek beklenti içerisinde olmaları, bireysel başarı sağlayacak ortamlarının olmaması gibi nedenler etkenler olabilir. Yaş değişkeninde olduğu gibi Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde çalışanlar ile mesleki kıdem açısından ilk 5 yıl içerisinde olanlarda da kişisel başarı duygusunda azalma düzeyinde tükenmişlik yaşadıklarının saptanması, araştırma bulgularının birbirini desteklediğini göstermektedir.

Cinsiyet açısından, erkekler bayanlara göre, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinde, bayanlar ise erkeklere göre kişisel başarı duygusunda azalma düzeyinde daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Emniyet Teşkilatı'nda çalışma şartlarının ağır olmasından dolayı; erkeklere, bayanlara göre daha zor görev verilmesi, bayanların daha çok 08.00-17.00 günlük mesai saati yapması mesai saati harici ek görev verilmemesi gibi nedenler etkenler olabilir

Görev yaptıkları şube açısından, duygusal tükenmişlik düzeyinde; Bölge Trafik Şube Müdürlüğünde çalışanlar Polis Meslek Yüksek Okulunda çalışanlara göre; Duyarsızlaşma düzeyinde Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde çalışanlar Polis Meslek Yüksek Okulunda çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları; Kişisel başarısı duygusunda azalma düzeyinde; Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde çalışanların Terörle Mücadele ve Asayiş Şube Müdürlüğünde çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır.

PMYO çalışanlarının görevlerinin tamamen eğitim ve idari işlemlerle sınırlı olması ve işi gereği sivil vatandaşla yüz yüze gelmesi söz konusu olmaması, diğer birimlerde çalışanlara göre daha az duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşamaları beklenen bir sonuçtur.

Bölge Trafik Şube Müdürlüğünde çalışanların daha fazla duygusal tükenme yaşamalarına; mesai saatinin ağır olması, Bu birimin teşkilatta, diğer çalışanlar tarafından ikinci planda görülmesinden kaynaklanan

olumsuz anlam yüklemesi, toplum içerisinde trafikçi olmalarından dolayı rüşvet alan olarak değerlendirilmesi, otoban ve şehirlerarası yollarda çalışmalarından dolayı iş yükünün fazla olması, sürekli olarak trafik kurallarına uymayan sürücülerle karşı karşıya kalması ve ceza yazması durumunda insanların tepkileri, daha çok ölümlü kazalarla karşılaşmaları gibi nedenler etkenler olabilir.

Çevik Kuvvet Şubesinde çalışanların daha fazla duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma yaşamalarının sebepleri, iş yoğunluğu, yıpratıcı çalışma sistemi, sürekli olumsuz ve gergin ortamı nedeniyle Emniyet Teşkilatında çalışması en zor olan birimlerden biridir. Bu birimde çalışanların, çalışma saatleri dışında ek göreve çağırılması ve bundan hiçbir ek gelir elde edememesi (fazla mesai ücreti gibi), profesyonel olarak güvenlik hizmeti sunma anlayışından uzaklaşmasına, psikolojik ve fiziksel olarak daha fazla yıpranmasına yol açmaktadır. Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde çalışanların topluluğu dağıtma görevinin sürekli olarak kendilerine verilmesi, bir süre sonra kendilerinde bu insanlara karşı bir duyarsızlaşmayı getirmiş olabilir. Yasal olarak toplanmamış veya yasal sınırları aşmış topluluğun dağıtılması görevinin fiziksel ve psikolojik yıpranmalara neden olduğu ve duyarsızlaşma yaşanmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Çevik Kuvvet birimlerinin Emniyet Teşkilatı içerisinde diğer birimlere göre daha az önemli olduğu kanısı, Çevik Kuvvet polislerinin okuldan mezun olduktan hemen sonra bu birime atanmaları nedeniyle; yaş ortalamasının çok düşük olmasını beraberinde getirmiştir. Yüksek beklentiler ve tükenmişliğin seyri açısından önemli bir etken olan yaş değişkeni bu birimdeki polislerin tükenmişliğinin yüksek olmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Çalışılan birimler açısından Toplumsal olaylarda görev alan Çevik Kuvvet personeli görevlerini yerine getirme tarzıyla ilgili sık sık ağır eleştirilere de konu olmaktadır.

Terör ve Asayiş Şube Müdürlüğünde çalışanların kişisel başarı duygusunda azalma düzeyinde daha az tükenmişlik yaşamaları, ferdi olarak çalışma imkânının olması, bunun sonucunda elde edilen başarı; takdir ve taltifle ödüllendirilmeleri gibi nedenler etkenler olabilir

Mesleki kıdem açısından, duyarsızlaşma düzeyinde; 5 yıl ve daha az mesleki kıdeme sahip olanların 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip olana göre ve Kişisel başarı duygusunda azalma düzeyine; 5 yıldan daha fazla çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Polislerin görev yaptıkları yere göre Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü çalışanları daha fazla duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma

şeklinde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Yaş değişkenine göre de kişisel başarısızlık 20-30 yaş grubu arasında saptanmıştır. Mesleki kıdemde de ilk 5 yıl çalışanlar da aynı bulgular görülmüş ve elde edilen sonuçların birbirini desteklediği görülmektedir.

Günlük çalışma sistemi açısından, duyarsızlaşma düzeyinde; Günlük çalışma sistemi (diğer) düzensiz olanlar 08.00-17.00 arası çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. 08.00-17.00 arası günlük çalışma sisteminde çalışanların; günlük yaşamlarının düzenli olması, görevlerinin tamamen bürokratik işlemlerle sınırlı olması ve insanlarla işi gereği yüz yüze gelmesi söz konusu olmayan çalışanların oluşturması duyarsızlaşmanın az olmasına, düzensiz çalışma saati olanların (diğer) duyarsızlık yaşamalarında; işin ne zaman biteceğini bilmemeleri ve ne zaman çağrılacaklarını bilmemeleri, günlük yaşamın düzensizliği ve aile yaşamının düzensizliği gibi nedenler etkenler olabilir.

Alınan takdir belgesi ve taltif açısından, Kişisel başarı duygusunda azalma düzeyinde; Hiç takdir belgesi almayanların 11 ve daha fazla alanlara göre, taltif almayanların 4-7 kez arası alanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir.

Kuramsal açıklamalar ve elde edilen sonuca göre ödüllendirmenin (takdir, taltif) kişisel başarının artmasında önemli bir etken olduğu saptanmıştır. Ayrıca, araştırma sonucunda 11 ve daha fazla taltif alanların daha az kişisel başarı duygusunda azalma yaşaması beklenirken 4-7 kez arasında bu sonucun elde edilmesi takdir ve taltifin sıkça verilmemesi gerektiğini düşündürmektedir.

Ekonomik durumlarını algılamalarına açısından, Duygusal tükenmişlik düzeyinde; Ekonomik durumlarını orta, az ve tatmin etmiyor olarak algılayanların çok iyi olarak algılayanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, duyarsızlaşma düzeyinde tatmin etmiyor olarak algılayanların çok iyi ve orta olarak algılayanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir.

Bu araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular ve incelenen literatür sonucuna göre çalışanların ekonomik durumlarının düzeltilmemesi, bireylerin sosyal-kültürel ve diğer faaliyetlerden uzak kalması ve iş ortamı harici dinlenmelerin olmaması ve geçim sıkıntısı çekmeleri gibi nedenler tükenmişliğe etken nedenler olabilir.

Sonuç ve Öneriler

Polislerin tükenmelerine göre farklılık gösterebilecek 11 bağımsız değişken (yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, rütbe, görev yapılan şube, mesleki kıdem, günlük çalışma sistemi, takdir, taltif, ekonomik durumlarını algılama) analiz edilmiştir.

Bu araştırma sonucunda, polislerin tükenmelerine göre farklılık gösterebilecek bağımsız değişkenler analiz edildiğinde yaş, cinsiyet, görev yapılan şube, mesleki kıdem, günlük çalışma sistemi, takdir, taltif ve ekonomik durumlarını algılama değişkenlerinin anlamlı farklılığa sahip oldukları saptanmıştır.

Duygusal tükenme düzeyine göre, cinsiyet, görev yapılan şube ve ekonomik durumlarını algılamaları değişkenleri arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Erkeklerin bayanlara, Bölge Trafik Şube Müdürlüğünde çalışanların Polis Meslek Yüksek Okulunda çalışanlara, ekonomik durumlarını orta, az, tatmin etmiyor olarak algılayanların çok iyi olarak algılayanlara göre daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları saptanmıştır.

Duyarsızlaşma düzeyine göre, cinsiyet, görev yapılan şube, günlük çalışma sistemi, mesleki kıdem ve ekonomik durumlarını algılamaları arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Erkekler bayanlara, Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde çalışanlar Polis Meslek Yüksek Okulunda çalışanlara, günlük çalışma sistemi düzensiz (diğer) olanlar 08.00-17.00 arası çalışanlara, ekonomik durumlarını algılamalarını tatmin etmiyor olarak görenler çok iyi ve orta olarak görenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadırlar.

Kişisel başarı duygusunda azalma düzeyine göre, yaş, cinsiyet, takdir, taltif, görev yapılan şube, mesleki kıdem arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Bayanların erkeklere, 20-25 ile 26-30 yaş grubunun 36-40 yaş grubuna, Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde çalışanların Terörle Mücadele ile Asayiş Şube Müdürlüğünde çalışanlara, 5 yıl ve daha az mesleki kıdeme sahip olanların 11-15, 16-20 ve 21 ve daha fazla olanlara, hiç takdir belgesi almayanların 11 ve daha fazla alanlara, hiç taltif almayanların 4-7 kez arası alanlara göre daha fazla kişisel başarı duygusunda azalma yaşadıkları saptanmıştır.

Araştırma bulguları sonucunda faydalı olabileceği düşünülen öneriler ise şunlardır:

1. Polislerin iş ortamının daha sağlıklı bir hale gelmesi için çaba sarf edilebilir. Bunun için yöneticiler ile polisler arasında

objektif, sağlıklı ve güvenli ilişkiler kurulabilir. Görülen idari destek arttıkça, polislerin tükenmişlik düzeyi de azalmaktadır.

2. Polislerin tükenmişlik ile ilgili bulguları dikkate alındığında, genç yaştaki, işe yeni başlayan polislere, daha deneyimli polislerin yardımcı olmaları veya yönetsel bir takım eksik bilgilerin birim amirleri tarafından tamamlanması gereklidir. Bu, deneyimsiz polislerin hem kendilerine güven kazanmalarında hem de ortama uyum sağlamalarında kolaylık sağlayabilir.
3. Polislerin yapılan maaş artışları, fiyat artışlarıyla dengeli tutularak ekonomik durumları tatmin edici hale getirilebilir.
4. Tükenmişlik ve iş doyumunu üzerinde olumlu bir etkisi olduğu anlaşılan hobiler ile spor aktivitelerini polislerin daha sıklıkla yapmaları için, bunlara özendirici ve olanak sağlayıcı faaliyetlerin bir an önce görev yapılan yerlerde başlatılması önemli görünmektedir. Özellikle personel sayısı kalabalık olan Çevik Kuvvet Şube Müdürlüklerinin, sosyal ve sportif faaliyetlerin gerçekleştirilebileceği daha geniş alanlara kurulabilir.
5. Polislerin streslerini azaltmalarına yardımcı olacak sosyal etkinlikler (gezi, çay, parti, tiyatro v.b.) artırılabilir.
6. Polislerin mesleki başarılarını önemli bir şekilde etkileyen sosyal ve ekonomik kayıplar azaltılabilir.
7. Polislerin mesai saati düzenlenerek meslek ve özel hayatlarına ayrı ayrı zaman ayırmaları sağlanabilir.
8. Polislerin kişisel başarılarını yükseltmek için ödüllendirme sistemi getirebilir.

Kaynakça

- Alcorn, Joseph ve Petrie, Trent, (1997), "Police Burnout and Attitudes to Women and Domestic Violence", *Second Australasian Women and Policing Conference*.
- Aslan, Halime; Ünal, Mehmet ve Aslan, Oğuz, (1996a), "Pratisyen Hekimlerde Tükenme Düzeyleri", *Düşünen Adam*, 9(3), ss.48-52.

- Aslan, Halime; Gürkan, Sema ve Alparslan, Nazan, (1996b), “Tıpta Uzmanlık Öğrencisi Hekimlerde Tükenme Düzeyleri”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1, ss.39-45.
- Bandura, Albert, (1977), “Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change”, *Psychological Review*, 84, 2, ss.191-215.
- Baysal, Asuman, (1995), “Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cerrah, İbrahim ve Semiz, Emin, (2000), “Yirmi Birinci Yüzyılda Polis Temel Sorunlar-Çağdaş Yaklaşımlar, Ankara: Sibel Matbaası.
- Çam, Olcay, (1989), “Hemşirelerde Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Çam, O., (1992), “Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliliğinin Araştırılması”, VII.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları (22-25 Eylül) Ankara: Hacettepe Üniversitesi VII.Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, ss.155-159.
- Ekerbiçer, Hasan; Çelik, Mustafa; Aral, Murat ve Buğdaycı, Resul, (2001), “Kahramanmaraş'ta Çalışan Hekimlerde Mesleksi Tükenmişlik Düzeyi ve Bazı Kişisel Özelliklerle İlişkisi”, [www.dicle.edu.tr/halks/Yedi % 207.htm](http://www.dicle.edu.tr/halks/Yedi%207.htm)-134k.
- Ergin, Canan, (1992), “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını, ss.143-154.
- Euwema, Martin; Kop, Nicolien ve Bakker, Arnold, (2004), “The Behaviour of Police Officers in Conflict Situations: How Burnout and Reduced Dominance Contribute to Better Outcomes”, *Taylor & Francis*, 18 (1), ss.23-38.
- Gaines, Jeannie ve Jermier, John, (1983) “Emotional Exhaustion In A High Stress Organization”. *Academy of Management Journal*, 26, ss.567-586.
- Izgar, Hüseyin, (2001), “Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik Nedenleri”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim ve Yönetimi Dergisi*, Sayı: 27, ss.335-340.

- Kop, Nicolien; Euwema, Martin ve Schaufeli, Wilmar, (1999) "Burnout, Job Stress and Violent Behaviour Among Dutch Police Officers", *Taylor & Francis*, 13 (4), ss.326-340.
- Maslach, Christina and Jackson, Susan, (1981), "The Measurement Of Experienced Burnout", *Journal Of Occupation Behaviour*, 2, ss.99-113.
- Meier, Scott, T., (1983), "Toward A Theory Of Burnout", *Human Relations*, 36, 10, ss.899-910.
- Murat, Mehmet, (2003), "Emniyet Görevlilerinin Tükenmişlik Durumları", *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt:5, Sayı:2, ss.95-108.
- Örmen, Uğur, (1993), "*Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sucuoğlu, Bülbin ve Kuloğlu, Neslihan, (1996), "Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi", *Türk Psikoloji Dergisi*, Sayı 10-36, ss.44-60.
- Şanlı, Savaş, (2006), "*Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Torun, Ayşe Alev, (1995), "*Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- (1996), "Stres ve Tükenmişlik", *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Torun, Perihan, (1998), "*Türkiye'de ve İngiltere'de Farklı Pozisyonlarda Görev Yapan Hekimlerin İş Doyumuna İlişkin Karşılaştırmalı Bir Çalışma*", Uzmanlık Tezi, Trabzon: KATÜ Tıp Fakültesi.
- Yıldırım, Fatma, (1996), "*Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki*", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.