



**Public employees' job satisfaction, life satisfaction and burnout levels' assessment by some socio-demographic factors**

**Kamu çalışanlarının iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı sosyo-demografik unsurlara göre değerlendirilmesi**

**Yurdanur Ural Uslan<sup>1</sup>**

**Abstract**

This research aims to assess whether the public employees' job satisfaction, life satisfaction and burnout level differentiate by some demographic variables. Besides, the research examines the correlations among the job satisfaction, life satisfaction and burnout level of the public employees. The research's units of analysis are the 437 public staff that perform their duties in Kilis province center and the connected towns. The Minnesota Job Satisfaction Index, The Life Satisfaction Index, The Maslach Burnout Index and The Personal Information Forms are used as the data collection tools. Explanatory factor analysis and cronbach's alpha analysis are utilized to identify validity and reliability of the sub-dimensions of the burnout and job satisfaction. Mann-Whitney U test and Kruskal Wallis test are conducted in the analysis of data obtained. In addition, the significance test among the variables are analyzed by the Spearman Rank Correlation technic. The research findings are; a positive correlation between job satisfaction and life satisfaction and a negative correlation between burnout variable with both job satisfaction and life satisfaction. A significant differentiation is also observed in the public employees' job satisfaction, life satisfaction and burnout levels based on their changing demographic variables.

**Özet**

Bu araştırma kamu çalışanlarının iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılmıştır. Ayrıca araştırma kamu çalışanlarının iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi ele almaktadır. Araştırma Kilis ili merkezinde ve ilçelerinde görev yapan 437 kamu çalışanından oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak, Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu Kullanılmıştır. Tükenmişlik ve iş doyumunu ile ilgili alt boyutların geçerlilik ve güvenilirliğini belirlemek için açıklayıcı faktör analizi ve cronbach's alpha analizi yapılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde Mann-Whitney U testi, Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Ayrıca değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı Spearman Sıra Korelasyonu tekniği ile analiz edilmiştir. Araştırma sonunda, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü, tükenmişlik ile iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kamu çalışanlarının iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinde demografik değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür.

<sup>1</sup> Asst. Prof. Dr., Uşak University, Faculty of Economics and Administrative Science, Political Science and Administration, [yurdanur.ural@usak.edu.tr](mailto:yurdanur.ural@usak.edu.tr)

**Keywords:** Public Employees, Job Satisfaction Life Satisfaction, Burnout, Kilis.

**Anahtar Kelimeler:** Kamu Çalışanları, İş Doyumu, Yaşam Doyumu, Tükenmişlik, Kilis.

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

## 1. Giriş

Günümüzde çalışma yaşamının hızlı, rekabetçi bir tempoya sahip olması ve bireysel faktörler, çalışanlar üzerinde stres ve motivasyon bozukluğuna ve bunlara bağlı olarak tükenmişliğe, iş ve yaşam doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Tükenmişlik ve iş doyumsuzluğu örgüt ve birey açısından ciddi sorunları beraberinde getireceği için önlenmesi gereken bir durum olarak kabul edilmektedir.

Tükenmişlik ilk kez 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklinde tanımlanmıştır (Freudenberger, 1974:159). Tükenmişlik kavramı ile ilgili yapılmış olan ilk tanımlamadan bu yana kavram üzerine pek çok araştırma yapılmış ve tanımlar geliştirilmiştir. Ancak günümüzde tükenmişlikle ilgili olarak genellikle Maslach ve Jackson (1981) tarafından yapılan tanımın benimsendiği, ölçüm aracı olarak ise yine Maslach tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanterinin kullanıldığı görülmektedir. Maslach tükenmişliği, işi gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendrom olarak tanımlamıştır. Maslach tükenmişliği daha yalın bir ifade ile “iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi” olarak tanımlamıştır (Maslach ve Zimbardo, 1982: 3; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 399). Duygusal tükenme; tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekte ve “bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı” ifade etmektedir. Duyarsızlaşma; tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve müşterilere yönelik negatif, katı tutumları ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir. Düşük kişisel başarı duygusu ise; “kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması”nı ifade etmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001:402-403; Wright ve Douglas, 1997: 492).

Tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasında insanların kişilik özellikleri rol oynayabilir, ancak içinde buldukları iş koşullarının özellikleri bu konuda daha önemli olan risk faktörleri arasında yer almaktadır. Tükenmişlik sendromu iş gereği insanlarla sık sık yüz yüze gelmekte olan, insanlara hizmet veren, yardım eden meslek gruplarının çalışanlarında daha fazla görülmektedir. Sürgevil’e göre doktorlar, hemşireler, polisler, yöneticiler, diş hekimleri, otel çalışanları, çocuk bakıcıları, banka çalışanları, psikologlar, trafik görevlileri, satış sorumluları, akademisyenler, okul müdürleri ve öğretmenler bu meslek gruplarından bazılarıdır.

Tükenme örgüt ve birey açısından ağır ve ciddi sorunlara yol açmaktadır. Bireylerin önceleri içsel olarak yaşadıkları bazı belirti ve durumlar bir süre sonra aile ve iş yaşamına da yansımaktadır. Tükenmişlik bireyde ruhsal sıkıntılara, sigara, alkol, sakinleştirici ilaç gibi zararlı maddelerin kullanımına, evlilik ve aile hayatındaki sorunlara neden olmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981; 100). Örgütsel açıdan ise işteki başarının düşmesi, iş doyumunda ve örgütsel bağlılıkta azalma, işe devamsızlık veya işyerinde olduğu halde işe katkı sağlamama gibi durumlar ve tüm bunların sonunda işi bırakma eğilimi ve iş değiştirme isteği gibi sorunlar olarak kendini göstermektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001:406; Ardic ve Polatçı, 2009; 33-35).

Araştırmalar tükenmişliğin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyen önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. İş doyumu genel olarak, kişinin işinden ve işle ilgili olan faktörlerden aldığı

hazrı ve mutluluğu açıklamaktadır. Diğer bir ifade ile iş doyumu, kişinin işle ilgili duygusal tepkilerinin bir toplamıdır. İş doyumu, kişinin bir duygusal durumu olduğuna göre, her kişiye özgü olan değerler, beklentiler, yaş, cinsiyet, eğitim ve tecrübe gibi ferdi niteliklerle yakından ilişkilidir. Ayrıca iş doyumunun gelişmesinde işyerinin çalışanlarına sunduğu örgütsel olanaklar da önemli rol oynamaktadır. Araştırmalar iş doyumu ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışanların iş doyumları ya da tükenmişlikleri arttığında doğrudan etkilenen önemli boyutlarından biri de yaşam doyumlarıdır. Yaşam doyumu, kişinin beklentilerinin, gerçek durumla kıyaslanmasıyla ortaya çıkan sonucu gösterir. Genel olarak kişinin tüm yaşamını ve bu yaşamın çok çeşitli boyutlarını içerir. Bu nedenle bireyin yaşamında önemli bir yer tutan iş ve çalışma zamanı yaşam doyumu ile ilişkisi olan önemli bir faktördür (Dikmen, 1995; 123). Araştırmacılar iş doyumu ve yaşam doyumu arasında pozitif anlamlı bir ilişkiye ulaşmışlardır.

Bu araştırmanın amacı kamu çalışanlarının iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişliğine nelerin etkilediğini saptamak, bu faktörleri ölçmek ve elde edilen verileri yorumlamaktır. Kamu çalışanlarının iş ve genel yaşamlarına ait kişisel ve çevreleri ile ilgili tutumlarını belirlemek önemlidir. Sonucun, hizmet kalitesine ve kamu sektörünün diğer girdilerine (kamu görevlilerine, vatandaşa, kamu hizmetlerine, vb.) olumlu katkısı olacaktır.

Kamu çalışanlarının iş doyumuna, yaşam doyumuna ve tükenmişliğine etkili faktörler, şu sorular ile incelenmiştir.

1. Kamu çalışanlarının yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik alt boyutları cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
2. Kamu çalışanlarının yaşam doyumu, iş doyumu ve alt boyutları medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
3. Kamu çalışanlarının yaşam doyumu, iş doyumu ve alt boyutları yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
4. Kamu çalışanlarının yaşam doyumu, iş doyumu ve alt boyutları eğitim değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
5. Kamu çalışanlarının yaşam doyumu, iş doyumu ve çalıştıkları birim değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
6. Kamu çalışanlarının yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik alt boyutları görev süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
7. Kamu çalışanlarının yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik alt boyutları gelir değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
8. Kamu çalışanlarının iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişlikleri arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?

## 2. Yöntem

### 2.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada verileri toplamak için yaşam doyumu ölçeği, iş doyumu ölçeği, tükenmişlik envanteri ve kamu personelinin demografik bilgilerini toplamak için ise kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

#### 2.1.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan kamu çalışanları hakkında bazı bilgilerin toplanması amacıyla araştırmacı tarafından “Kişisel Bilgi Formu” hazırlanmıştır. Bu formda kamu çalışanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, gelir, hizmet süresi, çalışılan birimi belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

### 2.1.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Tükenmişlik konusunda otorite sayılan Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen bu araç Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI) olarak literatüre geçmiştir. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek, tükenmişliği duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarı (personal accomplishment) olmak üzere üç alt boyutta değerlendirmektedir (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Çam (1992) ve Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak, aynı zamanda geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir. Duygusal tükenme alt ölçeği, iş hayatında aşırı derecede psikolojik ve duygusal taleplere maruz kalmaktan dolayı yaşanan enerjinin bitmesi durumunu ifade etmektedir. Bu alt boyutta yorgunluk, bıkkınlık ve duygusal enerjinin azalması ile ilgili 8 madde yer almaktadır. Ölçekteki 1., 2., 3., 6., 8., 13., 16., ve 20. maddeler bu boyutu ölçmeye yöneliktir. 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 boyutunda 5., 10., 11., 15., 21. ve 22. maddeler yer almaktadır. Kişisel başarı duygusunda azalma alt ölçeği, insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde kişinin kendisini işinde yeterli ve başarılı hissetmesi durumunu tanımlamaktadır. Bu ölçek 8 maddeden oluşmakta ve 4., 7., 9., 12., 14., 17., 18. ve 19. maddeleri içermektedir.

Orijinal formda 7'li likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmasına karşılık, mevcut çalışmada uygulama kolaylığından dolayı 5'li likert tipi tercih edilmiştir. Maslach tükenmişlik ölçeğini oluşturan üç alt ölçeğin puanları her madde için 1-5 puan arasında değerlendirilir. Her alt ölçek için ayrı ayrı toplanarak kişinin alt ölçeklerden aldığı puanlar hesaplanır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları olumlu, kişisel başarı alt boyutu ise olumsuz ifadeler içermektedir. Olumsuz ifadelerin ters yönde puanlanmaları gerekmektedir. Buna göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerini oluşturan maddeler; "hiçbir zaman 1, çok nadir 2, bazen 3, çoğu zaman 4, her zaman 5" şeklinde, kişisel başarı alt ölçeğini oluşturan maddeler ise ters puanlama ile " her zaman 1, çoğu zaman 2, bazen 3, çok nadir 4, hiçbir zaman 5" şeklinde puanlanır. Kişisel başarı boyutu tersine puanlandığı takdirde yüksek puanlar tükenmişlikteki artışı gösterir. Bu şekilde alt ölçek puanları hesaplanır ve diğer tükenmişlik boyutlarıyla daha rahat kıyaslama yapılabilir. Bu üç alt ölçeklerden alınan puan arttıkça tükenmişlik düzeyi de artmaktadır.

### 2.1.3. Yaşam Doyumu Ölçeği

Yaşam doyumu ölçeği için Diener, Emmons, Laresen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen Yaşam Doyum Ölçeği'nden (The Satisfaction With Life Scale) yararlanılmıştır. Köker (1991) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçek, 5 maddeden oluşan yedili likert tipinde bir öz bildirim ölçeğidir. Ölçek, "(1) hiç katılmıyorum" seçeneğinden "(7) tamamen katılıyorum" seçeneğine giden metrik bir ölçümü içerir. Ölçekten alınan puanlar, 7 - 35 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan puan arttıkça yaşam doyumu artmaktadır. Yaşam doyumunu ölçmek amacıyla kullanılan ve genel yaşam doyumunu ölçmeyi amaçlayan "Yaşam Doyumu Ölçeği" ergenlerden yetişkinlere kadar tüm yaşlara uygundur.

### 2.1.4. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş olan ve Baycan tarafından (1985) Türkçeye uyarlanan ölçek 20 maddeden oluşan beşli likert tipi bir ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan "hiç memnun değilim" den, "çok memnunuz" a kadar beş seçenek bulunmaktadır. Ölçek sonucunda, bir toplam puan elde edilmektedir. Puanların yüksek olması iş doyumunun da yüksek olduğunu göstermektedir. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip bir ölçektir. Ölçekten iç kaynaklı (intrinsic) doyumu (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20), dış kaynaklı (extrinsic) doyumu (5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18) ve genel doyum (tüm maddeler) ölçen puanlar elde edilmektedir. Genel doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye, içsel doyum puanı içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye, dışsal doyum

puanı dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. (Weiss vd. 1967: 4; Gündüz vd. 2013: 34; Köroğlu, 2012: 279).

## 2.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, 2016 yılında Kilis il merkezinde ve ilçelerinde görev yapan 6149 kamu çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada uygulanması gereken anket sayısı 362 olarak belirlenmiştir. Geri dönmeme ve yanlış doldurma ihtimaline karşı 450 anket dağıtılmıştır. Analize uygun 437 anket değerlendirme kapsamına alınmıştır.

## 2.3. Örneklemin Özellikleri

**Tablo 1.** Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)	Yaş	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	136	31,1	25'ten küçük	77	17,6
Erkek	301	68,9	25-34	206	47,1
Toplam	437	100,0	35-44	103	23,6
<b>Medeni Durum</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>	45ve üzeri	51	11,7
Bekar	174	39,8	Toplam	437	100,0
Evli	263	60,2	<b>Eğitim</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Toplam	437	100,0	Lise	66	15,1
<b>Birim</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>	Önlisans	111	25,4
Eğitim	113	25,9	Lisans	235	53,8
Emniyet	96	22,0	Lisansüstü	25	5,7
Sağlık	124	28,4	Toplam	437	100,0
Diğer	104	23,8	<b>Gelir</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Toplam	437	100,0	0-2000	44	10,1
<b>Hizmet Süresi</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>	2001-3000	180	41,2
1-10	277	63,4	3001-4000	171	39,1
11-20	101	23,1	4001-üzeri	42	9,6
21-30	48	11,0	Toplam	437	100,0
31-üzeri	11	2,5			
Toplam	437	100,0			

Ankete cevap veren 437 kamu çalışanın cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, çalışılan birim, aylık gelir, hizmet süresine göre dağılımları tablo1'de verilmiştir. Katılımcıların 113'ü (% 25,9) eğitim, 96'sı (%22,0) emniyet, 124'ü (%28,4) sağlık, 104 (%23,8) diğer birimlerde çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmada 301 (68,9) erkek ve 136 (31,1) kadın personel yer almaktadır. Yaş grupları açısından 25'ten küçük yaş grubu 77 (%17,6), 25-34 yaş grubu 206 (%47,1), 35-44 yaş grubu 103 (%23,6), 45-üzeri yaş grubunda ise 51 (%11,7) kişi bulunmaktadır. Öğrenim düzeyi açısından, katılımcıların 66'sı (%15,1) lise mezunu, 111'i (%25,4) önlisans mezunu, 235'i (%53,8) lisans mezunu, 25'i (%5,7) lisansüstü eğitim gören personelden oluşmaktadır. Katılımcıların 44'ü (%10,1) 0-2000, 180'ı (%41,2) 2001-3000, 171'i (%39,1) 3001-4000, 42'si (%9,6) 4001-üzeri gelire sahiptir. Medeni durumları incelendiğinde, 174'ü (%39,8) bekâr, 263'ü (%60,2) evlidir. Hizmet sürelerine bakıldığında, 277'si (%63,4) 1-10 yıl, 101'i (%23,1) 11-20 yıl, 48'i (%11,0) 21-30, 11'i (%2,5) 31yıl-üzeri hizmet süresine sahip kamu çalışanlarından oluşmaktadır.

## 2.4. Güvenirlilik ve Faktör Analizi Sonuçları

Çalışmada ilk olarak Maslach tükenmişlik envanterinin, Minnesota iş doyumunu ölçeğinin ve yaşam doyumunu ölçeğinin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tükenmişlik ile ilgili verilerin faktör çözümlemesine uygun olup olmadığını belirlemek amacı ile KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett testleri uygulanmıştır. Ölçeğin faktör yüklerinin alt faktör seviyesi 0,40 olarak alınmıştır. KMO (0,874) ve Barlett testlerinin (4068,128) sonuçlarının faktör analizi yapmaya olanak sağlaması ile tükenmişlik ölçeğine faktör analizi uygulanmış ve üç faktöre ulaşılmıştır. Analiz sonucunda problemlili olan ifadeler çıkartılmıştır. Bu ifadeler 4., 10. ve 11. sorulardır. Maslach tükenmişlik envanterinde birinci faktör 9 maddeden (1,2,3,6,8,13,14,16,20) oluştuğu ve toplam varyansın %27,23'ünü oluşturduğu, ikinci faktörün 7 maddeden (7,9,12,17,18,19,21) oluştuğu ve toplam varyansın %16,183'ünü oluşturduğu, üçüncü faktörün 3 (5, 15 ve 22) maddeden oluştuğu ve toplam varyansın %12,580'nini oluşturduğu ve bu üç faktörün araştırmanın %55,999'unu açıkladığı gözlemlenmiştir. Birinci faktör duygusal tükenme, ikinci faktör kişisel başarı, üçüncü faktör duyarsızlaşma olarak isimlendirilmiştir. Güvenilirlik değerleri (Cronbach Alpha) sırasıyla 0.901, 0.773 ve 0.820'dir.

Minnesota iş doyumunu ölçeği için KMO ve Barlett's testi uygulanmıştır. Ölçeğin KMO testi sonucu 0,918 bulunmuş, Barlett's testi sonucu da 2744,298 bulunmuştur. Uygulanan faktör analizi sonucunda, iki faktöre ulaşılmıştır. Analiz sonucunda ölçeği oluşturan her iki boyuta ait bazı ifadelerin faktör yüklerinin seviyesinin düşük olmasından, bazı ifadelerin ise içerikleri ile uyumsuz boyutlar altında toplanmasından dolayı faktör analizinde çıkartılmıştır. Bu analiz sonucunda, 13 değişken ile iki faktörde değişkenliği % 57,796 oranında açıklayan uygun bir modele ulaşılmıştır. Faktör analizi sonrasında, birinci faktörün 7 maddeden (3,4,7,8,9,10,11) oluştuğu ve toplam varyansın %29,684'ünü oluşturduğu, ikinci faktörün 6 maddeden (5,6,12,14,17,19) oluştuğu ve toplam varyansın % 28,112' sini gözlemlenmiştir. Birinci faktör içsel doyum, ikinci faktör dışsal doyum olarak isimlendirilmiştir. Güvenilirlik değerleri (Cronbach Alpha) içsel doyum için 0,869, dışsal doyum 0,855'dir.

Yaşam doyumunu ölçeğine yapılan faktör analizi sonucunda, KMO (0,849) ve Barlett testlerinin (4988,960) sonuçlarının geçerli olduğubulgulanmış ve tek faktöre ulaşılmıştır. Bu tek faktörle araştırmanın %64,894'ünü açıkladığı gözlemlenmiştir. Güvenilirlik değeri (Cronbach Alpha) ise 0,861'dir. Cronbach Alpha değerlerinden de anlaşılacağı gibi; ölçekler oldukça güvenilir veya yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

### 3.Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde kamu çalışanlarının yaşam doyumları, iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre anlamlı fark olup olmadığı ile ilgili bulgulara ve kamu çalışanlarının yaşam doyumları, iş doyumları ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkilere yer verilmiştir.

Araştırma sorularına cevap verebilmek için hangi istatistiksel tekniğin kullanılacağına karar vermek amacıyla Kolmogorov- Smirnov testi uygulanmış ve  $p < 0,05$  olduğundan dolayı normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Bu nedenle araştırma sorularına cevap vermek için non-parametrik testler uygulanmıştır. Ankette bulunan iki değişkenli sorulara (çalışanların cinsiyeti ve medeni durum) Mann-Whitney U testi iki değişkenden fazla olan sorulara (yaş, eğitim durumu, hizmet süresi, çalışılan birim) ise Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Ayrıca değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı Spearman Sıra Korelasyonu tekniği ile analiz edilmiştir.

Kamu çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre yaşam doyumunu, iş doyumunu ve tükenmişlik alt boyutları puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney U testi yapılmış, istatistiksel sonuçlar tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2. Kamu Çalışanlarının Yaşam Doyumları, İş Doyumları ve Tükenmişliklerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları**

	Cinsiyet	n	Sıra ortalaması	U	z	p
<b>Yaşam doyumunu</b>	Kadın	136	237,93	17893,000	-2,108	<b>0,035</b>
	Erkek	301	210,45			
<b>Duygusal tükenme</b>	Kadın	136	206,54	18773,500	-1,387	0,165
	Erkek	301	224,63			
<b>Duyarsızlaşma</b>	Kadın	136	199,33	17792,500	-2,279	<b>0,023</b>
	Erkek	301	227,89			
<b>Kişisel başarı</b>	Kadın	136	213,19	19678,000	-,648	0,517
	Erkek	301	221,62			
<b>İçsel doyum</b>	Kadın	136	244,19	17042,000	-2,810	<b>0,005</b>
	Erkek	301	207,62			
<b>Dışsal doyum</b>	Kadın	136	237,08	18009,500	-2,015	<b>0,044</b>
	Erkek	301	210,83			
<b>Genel doyum</b>	Kadın	136	242,72	17242,500	-2,640	<b>0,008</b>
	Erkek	301	208,28			

Tablo 2 incelendiğinde tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme ( $U=18773,500$ ;  $p>0,05$ ) ve kişisel başarıda ( $U=19678,000$ ;  $p>0,05$ ) cinsiyete göre farklılık belirlenmemiştir. Fakat tükenmişliğin diğer bir alt boyutu olan duyarsızlaşmada ( $U=17792,500$ ;  $p<0,05$ ) ve yaşam doyumunda cinsiyet farkı görülmüştür. Ayrıca içsel doyum ( $U=17042,000$ ;  $p<0,05$ ), dışsal doyum ( $U=18009,500$ ;  $p<0,05$ ) ve genel iş doyumunda ( $U=17242,500$ ;  $p<0,05$ ) anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Bu farkların hangi cinsiyet lehine olduğunu belirlemek için sıra ortalaması değerlerine baktığımızda, yaşam doyumunu ( $\bar{x}_k=237,93$ ;  $\bar{X}_e=210,45$ ), iş doyumunun alt boyutlarında (içsel doyum  $\bar{X}_k=244,19$ ;  $\bar{X}_e=207,62$  ve dışsal doyum  $\bar{x}_k=237,08$ ;  $\bar{X}_e=210,83$ ), genel iş doyumunda ( $\bar{X}_k=242,72$ ;  $\bar{X}_e=208,28$ ) kadın çalışanlarının sıra ortalamalarının erkek çalışanların sıra ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca kadın çalışanların duyarsızlaşma düzeyi daha düşüktür. Sonuç olarak kadın çalışanların erkek çalışanlara göre yaşam doyumunu ve iş doyumunu daha fazla olduğu yargısına ulaşılmıştır.

Kamu çalışanlarının medeni durum değişkenine göre yaşam doyumunu, tükenmişlik ve iş doyumunu alt boyutları puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney U testi yapılmış, istatistiksel sonuçlar tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo 3. Kamu Çalışanlarının Yaşam Doyumları, İş Doyumları ve Tükenmişliklerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları**

	Cinsiyet	n	Sıra ortalaması	U	z	p
<b>Yaşam Doyumu</b>	Bekâr	174	196,14	18902,500	-3,081	<b>0,002</b>
	Evli	263	234,13			
<b>Duygusal tükenme</b>	Bekâr	174	225,36	21773,500	-,858	0,391
	Evli	263	214,79			
<b>Duyarsızlaşma</b>	Bekâr	174	234,86	20122,000	-2,222	<b>0,026</b>
	Evli	263	208,51			
<b>Kişisel başarı</b>	Bekâr	174	231,22	20754,500	-1,649	0,099
	Evli	263	210,91			
<b>İçsel doyum</b>	Bekâr	174	212,80	21803,000	-,836	0,403
	Evli	263	223,10			
<b>Dışsal doyum</b>	Bekâr	174	206,61	20725,000	-1,671	0,095
	Evli	263	227,20			
<b>Genel doyum</b>	Bekâr	174	208,41	21038,000	-1,427	0,154
	Evli	263	226,01			

Tablo 3 incelendiğinde tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme (U=21773,500; p>0,05), kişisel başarı (U=20754,500; p>0,05), iş doyumunun alt boyutlarından dışsal (U=20725,000; p>0,05), içsel doyumda (U=21803,000; p>0,05) ve genel iş doyumunda (U=21038,000; p>0,05) medeni durum değişkenine göre farklılık saptanmamıştır. Fakat tükenmişliğin duyarsızlaşma (U=20122,000; p<0,05) alt boyutunda ve yaşam doyumunu (U=18902,500; p<0,05) düzeylerinde medeni durum değişkenine göre farklılık bulunmuştur. Evli olan kamu çalışanlarının yaşam doyumunun ( $\bar{X}_e = 234,13$ ), bekâr olan kamu çalışanlarının yaşam doyumuna ( $\bar{X}_b = 196,14$ ) göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca bekâr olan kamu çalışanlarının duyarsızlaşma düzeyi ( $\bar{X}_b = 234,86$ ), evli olan kamu çalışanlarının duyarsızlaşma ( $\bar{X}_e = 208,51$ ) düzeyine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Sonuç olarak evli çalışanların bekâr çalışanlara göre yaşam doyumunu daha fazla olduğu ve duyarsızlaşma düzeyinin daha az olduğu yargısına ulaşılmıştır.

**Tablo 4. Kamu Çalışanlarının Yaşam Doyumları, İş Doyumları ve Tükenmişliklerinin Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları**

	Yaş	n	Sıra ortalaması	X(Chi-Square)	p	Anlamlı Fark
<b>Yaşam doyumunu</b>	25'ten küçük	77	202,53	2,985	0,394	-
	25-34	206	219,22			
	35-44	103	219,56			
	45ve üzeri	51	241,84			
<b>Duygusal tükenme</b>	25'ten küçük	77	226,44	2,067	0,559	-
	25-34	206	222,87			
	35-44	103	216,66			
	45ve üzeri	51	196,85			
<b>Duyarsızlaşma</b>	25'ten küçük	77	223,50	0,783	0,854	-
	25-34	206	221,61			
	35-44	103	216,59			
	45ve üzeri	51	206,51			



Ural Uslan, Y. (2016). Kamu çalışanlarının iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı sosyo-demografik unsurlara göre değerlendirilmesi. *Journal of Human Sciences*, 13(2), 3354-3372. doi:[10.14687/jhs.v13i2.3983](https://doi.org/10.14687/jhs.v13i2.3983)

<b>Kişisel Başarı</b>	25'ten küçük	77	233,38	5,068	0,167	-
	25-34	206	226,40			
	35-44	103	207,05			
	45ve üzeri	51	206,51			
<b>İçsel Doyum</b>	25'ten küçük	77	214,06	4,426	0,219	-
	25-34	206	210,13			
	35-44	103	225,22			
	45ve üzeri	51	249,73			
<b>Dışsal Doyum</b>	25'ten küçük	77	192,16	7,257	0,064	-
	25-34	206	217,10			
	35-44	103	226,96			
	45ve üzeri	51	251,13			
<b>Genel Doyum</b>	25'ten küçük	77	197,22	7,412	0,060	-
	25-34	206	213,65			
	35-44	103	227,99			
	45ve üzeri	51	255,33			

Tablo 4'te farklı yaş gruplarındaki kamu çalışanlarının yaşam doyumunu, tükenmişlik ve iş doyumunu alt boyutları puanlarının Kruskal Wallis testi sonuçlarına yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre kamu çalışanlarının yaşam doyumları ( $X=2,985$ ;  $p>0,05$ ), tükenmişlik alt boyutları duygusal tükenme ( $X=2,067$ ;  $p>0,05$ ), duyarsızlaşma ( $X=0,783$ ;  $p>0,05$ ), kişisel başarı ( $X=5,068$ ;  $p>0,05$ ) ve iş doyumunu alt boyutlarının (içsel doyum  $X= 4,426$ ;  $p>0,05$  ve dışsal doyum  $X=7,257$ ;  $p>0,05$ ) ve genel iş doyumunu ( $X=7,412$ ;  $p>0,05$ ) puanları, yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Kamu çalışanlarının eğitim değişkenine göre yaşam doyumunu, tükenmişlik ve iş doyumunu alt boyutları puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Kruskal Wallis testi yapılmış, istatistiksel sonuçlar tablo 5'de verilmiştir.

**Tablo 5. Kamu Çalışanlarının Yaşam Doyumları, İş Doyumları ve Tükenmişliklerinin Eğitim Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları**

	Yaş	N	Sıra ortalaması	X(Chi-Square)	p	Anlamlı Fark
<b>Yaşam doyumunu</b>	Lise	66	217,06	7,566	0,056	-
	Önlisans	111	201,16			
	Lisans	235	221,84			
	Lisansüstü	25	276,62			
<b>Duygusal tükenme</b>	Lise (A)	66	212,35	12,170	<b>0,007</b>	A-B; B-C
	Önlisans (B)	111	254,82			
	Lisans (C)	235	205,79			
	Lisansüstü (D)	25	201,72			
<b>Duyarsızlaşma</b>	Lise (A)	66	197,67	8,314	<b>0,040</b>	A-B; B-C
	Önlisans (B)	111	244,89			
	Lisans (C)	235	215,35			
	Lisansüstü (D)	25	194,66			
<b>Kişisel Başarı</b>	Lise	66	202,40	3,116	0,374	-
	Önlisans	111	231,13			
	Lisans	235	220,49			
	Lisansüstü	25	194,98			

Ural Uslan, Y. (2016). Kamu çalışanlarının iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı sosyo-demografik unsurlara göre değerlendirilmesi. *Journal of Human Sciences*, 13(2), 3354-3372. doi:[10.14687/jhs.v13i2.3983](https://doi.org/10.14687/jhs.v13i2.3983)

İçsel Doyum						
	Lise	66	210,95	6,547	0,088	-
	Önlisans	111	203,33			
	Lisans	235	223,10			
	Lisansüstü	25	271,30			
Dışsal Doyum	Lise (A)	66	224,52	14,467	<b>0,002</b>	
	Önlisans (B)	111	187,21			B-C; B-D;
	Lisans (C)	235	225,55			C-D
	Lisansüstü (D)	25	284,04			
Genel Doyum	Lise (A)	66	217,78	13,993	<b>0,003</b>	A-D; B-C;
	Önlisans (B)	111	189,47			B-D; C-D
	Lisans (C)	235	226,11			
	Lisansüstü (D)	25	286,58			

Uygulanan istatistiksel analiz sonuçlarına göre kamu çalışanlarının yaşam doyumları ( $X=7,566$ ;  $p>0,05$ ), kişisel başarı ( $X=3,116$ ;  $p>0,05$ ) ve içsel doyum ( $X=6,547$ ;  $p>0,05$ ) puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Diğer taraftan duygusal tükenme ( $X=12,170$ ;  $p<0,05$ ), duyarsızlaşma ( $X=8,314$ ;  $p<0,05$ ), dışsal doyum ( $X=14,467$ ;  $p<0,05$ ) ve genel iş doyumunu ( $X=13,993$ ;  $p<0,05$ ) puanlarında eğitim değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşma saptanmıştır. Eğitim düzeylerinin sıra ortalamaları dikkate alındığında, duygusal tükenmede en yüksek sıra ortalaması önlisans mezunu kamu çalışanlarında ( $\bar{X}_ö=254,82$ ), en düşük duygusal tükenme ise lisansüstü mezunu kamu çalışanlarında ( $\bar{X}_lü=201,72$ ) olduğu görülmektedir. Duyarsızlaşma alt boyutunda da benzer bir durum gözlenmektedir; en yüksek sıra ortalaması önlisans mezunu kamu çalışanlarında ( $\bar{X}_ö=244,89$ ), en düşük duyarsızlaşma ise lisansüstü mezunu kamu çalışanlarında ( $\bar{X}_lü=194,66$ ) olduğu görülmektedir. Dışsal doyum ve genel iş doyumunda en yüksek sıra ortalaması lisansüstü mezuniyete sahip olan kamu çalışanlarında olduğu gözlenmektedir.

Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve dışsal doyum ve genel iş doyumunda gözlemlenen anlamlı farklılaşmanın hangi eğitim seviyeleri arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; önlisans mezunu kamu çalışanlarının, lise ve lisans mezunu kamu çalışanlarına göre duygusal tükenmişliklerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Duyarsızlaşma alt boyutunda da benzer bir sonuç elde edilmiştir.

Lisansüstü mezunu kamu çalışanlarının dışsal doyumlarının, önlisans ve lisans mezunu kamu çalışanlarına göre yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca genel iş doyumunda ise lisansüstü mezunu kamu çalışanlarının iş doyumunun lise, önlisans ve lisans mezunu kamu çalışanlarından daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Sonuç olarak eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunu düzeyinin de arttığı yargısına ulaşılmıştır.

**Tablo 6. Kamu Çalışanlarının Yaşam Doyumları, İş Doyumları ve Tükenmişliklerinin Birim Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları**

	Birim	N	Sıra ortalaması	X(Chi-Square)	p	Anlamlı Fark
Yaşam doyumunu	Eğitim (A)	113	240,79	29,696	<b>0,000</b>	A-B; B-C; B-D
	Emniyet (B)	96	157,27			
	Sağlık (C)	124	234,92			
	Diğer (D)	104	232,71			
Duygusal tükenme	Eğitim (A)	113	172,70	60,539	<b>0,000</b>	A-B; A-C; B-C; B-D
	Emniyet (B)	96	302,48			
	Sağlık (C)	124	215,17			
	Diğer (D)	104	196,82			

<b>Duyarsızlaşma</b>	Eğitim (A)	113	201,27	24,114	<b>0,000</b>	A-B; B-C; B-D
	Emniyet (B)	96	272,13			
	Sağlık (C)	124	200,56			
	Diğer (D)	104	211,22			
<b>Kişisel Başarı</b>	Eğitim (A)	113	191,39	16,104	<b>0,000</b>	A-B; A-C; B-C; B-D
	Emniyet (B)	96	259,77			
	Sağlık (C)	124	220,67			
	Diğer (D)	104	209,38			
<b>İçsel Doyum</b>	Eğitim (A)	113	280,75	65,097	<b>0,000</b>	A-B; A-C; A-D; B-C; B-D
	Emniyet (B)	96	140,09			
	Sağlık (C)	124	224,77			
	Diğer (D)	104	217,87			
<b>Dışsal Doyum</b>	Eğitim (A)	113	269,35	79,218	<b>0,000</b>	A-B; A-C; B-C; B-D; C-D
	Emniyet (B)	96	125,34			
	Sağlık (C)	124	216,02			
	Diğer (D)	104	254,30			
<b>Genel Doyum</b>	Eğitim (A)	113	283,07	86,112	<b>0,000</b>	A-B; A-C; A-D; B-C; B-D
	Emniyet (B)	96	123,92			
	Sağlık (C)	124	217,81			
	Diğer (D)	104	238,57			

Kamu çalışanlarının çalıştıkları birimlere göre yaşam doyumunu, tükenmişlik ve iş doyumunu alt boyutları puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Kruskal Wallis testi yapılmış, istatistiksel sonuçlar tablo 6'da verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre kamu çalışanlarının yaşam doyumunu ( $X=29,696$ ;  $p<0,05$ ), duygusal tükenme ( $X=60,539$ ;  $p<0,05$ ), duyarsızlaşma ( $X=24,114$ ;  $p<0,05$ ), kişisel başarı ( $X=16,104$ ;  $p<0,05$ ), içsel doyum ( $X=65,097$ ;  $p<0,05$ ), dışsal doyum ( $X=79,218$ ;  $p<0,05$ ) ve genel iş doyumunu ( $X=86,112$ ;  $p<0,05$ ) puanları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, yaşam doyumunda en yüksek sıra ortalaması (240,79) eğitim biriminde çalışan kamu çalışanlarında en düşük yaşam doyumunu (157,27) ise emniyet çalışanlarında olduğu görülmektedir. Tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı boyutlarında ise en yüksek sıra ortalaması ise emniyet çalışanlarıdır. Duygusal tükenme ve düşük kişisel başarı boyutlarının en düşük sıra ortalamasına sahip olan birim eğitimidir. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise en düşük sıra ortalamasına sahip olan birimin sağlık olduğu görülmektedir.

Tüm boyutlarda görülen anlamlı farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla her bir boyut için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Test sonucunda emniyet çalışanlarının yaşam doyumlarının sağlık, eğitim ve diğer birimlerde çalışanlara göre daha az olduğu yargısına ulaşılmıştır. Emniyet çalışanlarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı düzeylerinin sağlık, eğitim ve diğer birimlerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca sağlık çalışanlarının duygusal tükenme ve düşük kişisel başarı düzeylerinin eğitim çalışanlarına oranla daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak emniyet çalışanlarının yaşam doyumlarının eğitim, sağlık ve diğer birimlerde çalışanlara göre daha az olduğu, tükenmişliğinin ise daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

İş doyumunun alt boyutlarında yapılan Man Whitney U testinin sonucunda, içsel, dışsal ve genel iş doyumundaki anlamlı farkın eğitim, sağlık ve diğer birimlerde çalışanlar lehine olduğu bulgulanmıştır. Eğitim çalışanlarının, içsel, dışsal ve genel iş doyumlarının sağlık ve diğer birimlerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca dışsal doyumda diğer birimlerde çalışanların doyumunu sağlık çalışanlarına göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Sonuç olarak içsel,

dışsal ve genel işdoyumunu en yüksek olan eğitim çalışanları olurken, iş doyumunu en düşük olan çalışanlar emniyet hizmetlerinde çalışanlar olmuştur. Diğer birimlerde çalışanlarının dışsal doyumununun, sağlık çalışanlarından daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

**Tablo 7. Kamu Çalışanlarının Yaşam Doyumları, İş Doyumları ve Tükenmişliklerinin Gelir Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları**

	Gelir	N	Sıra ortalaması	X(Chi-Square)	p	Anlamlı Fark
<b>Yaşam doyumunu</b>	0-2000	44	209,20	5,427	0,143	-
	2001-3000	180	226,25			
	3001-4000	171	205,97			
	4001-üzeri	42	251,25			
<b>Duygusal tükenme</b>	0-2000 (A)	44	178,22	10,084	<b>0,018</b>	A-C; B-C
	2001-3000 (B)	180	209,66			
	3001-4000 (C)	171	239,48			
	4001-üzeri (D)	42	218,39			
<b>Duyarsızlaşma</b>	0-2000 (A)	44	185,10	8,281	<b>0,041</b>	A-C; B-C
	2001-3000 (B)	180	208,86			
	3001-4000 (C)	171	235,75			
	4001-üzeri (D)	42	229,76			
<b>Kişisel Başarı</b>	0-2000	44	219,72	2,160	0,540	-
	2001-3000	180	208,94			
	3001-4000	171	228,51			
	4001-üzeri	42	222,65			
<b>İçsel Doyum</b>	0-2000	44	254,36	5,694	0,127	-
	2001-3000	180	221,23			
	3001-4000	171	205,46			
	4001-üzeri	42	227,52			
<b>Dışsal Doyum</b>	0-2000 (A)	44	261,11	9,894	<b>0,019</b>	A-C; B-C
	2001-3000 (B)	180	227,25			
	3001-4000 (C)	171	199,21			
	4001-üzeri (D)	42	220,08			
<b>Genel Doyum</b>	0-2000 (A)	44	263,69	9,103	<b>0,028</b>	A-B; A-C
	2001-3000 (B)	180	223,25			
	3001-4000 (C)	171	201,51			
	4001-üzeri (D)	42	225,15			

Kamu çalışanlarının gelir gruplarına göre yaşam doyumunu, tükenmişlik ve iş doyumunu alt boyutları puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Kruskal Wallis testi yapılmış, istatistiksel sonuçlar tablo 6'te verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre kamu çalışanlarının yaşam doyumunu ( $X=5,427$ ;  $p>0,05$ ), kişisel başarı duygusal tükenme ( $X=2,160$ ;  $p>0,05$ ) ve içsel doyum ( $X=5,694$ ;  $p>0,05$ ) puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Buna karşın duygusal tükenme( $X=10,084$ ;  $p<0,05$ ), duyarsızlaşma ( $X=8,281$ ;  $p<0,05$ ), dışsal doyum ( $X=9,894$ ;  $p<0,05$ ) ve genel iş doyumunu ( $X=9,103$ ;  $p<0,05$ ) puanları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Duygusal tükenme, duyarsızlaşma, dışsal doyum ve genel iş doyumunu alt boyutlarının anlamlı farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla her bir boyut için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Test sonucunda, 3001-4000 gelir aralığında ücret alan kamu çalışanların 0-2000 ve 2001- 3000 lira

aralığında ücret alan kamu çalışanlarının daha yüksek duygusal tükenme düzeyine sahip olduğu bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Duyarsızlaşma alt boyutunda da benzer şekilde 3001-4000 gelir aralığında ücret alan kamu çalışanların 0-2000 ve 2001-3000 lira aralığında ücret alan kamu çalışanlarından daha yüksek duyarsızlaşma düzeyine sahip olduğu görülmüştür ( $p < 0,05$ ).

Dışsal doyum boyutunda 0-2000 ve 2001-3000 lira aralığında ücret alan kamu çalışanlarının dışsal doyumu 3001-4000 ücret alan kamu çalışanlarına oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca 0-2000 lira aralığında ücret alan kamu çalışanlarının 2001-3000 ve 3001-4000 ücret alan kamu çalışanlarına oranla genel iş doyumunun daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bu sonuçlar, ücretin yüksek olmasının, çalışanların işten doyum sağlamasında tek başına yeterli olmadığını göstermektedir.

**Tablo 8. Kamu Çalışanlarının Yaşam Doyumları, İş Doyumları ve Tükenmişliklerinin Görev Süresi Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları**

	Görev Süresi	N	Sıra ortalaması	X(Chi-Square)	p	Anlamlı Fark
<b>Yaşam doyumu</b>	1-10	277	215,00	2,790	0,425	-
	11-20	101	235,66			
	21-30	48	204,29			
	31-üzeri	11	230,91			
<b>Duygusal tükenme</b>	1-10	277	219,28	0,173	0,982	-
	11-20	101	216,16			
	21-30	48	220,41			
	31-üzeri	11	231,91			
<b>Duyarsızlaşma</b>	1-10	277	216,82	1,671	0,643	-
	11-20	101	214,42			
	21-30	48	234,38			
	31-üzeri	11	248,86			
<b>Kişisel Başarı</b>	1-10	277	221,78	0,527	0,913	-
	11-20	101	215,98			
	21-30	48	213,67			
	31-üzeri	11	200,09			
<b>İçsel Doyum</b>	1-10	277	220,88	1,578	0,664	-
	11-20	101	208,21			
	21-30	48	233,80			
	31-üzeri	11	206,23			
<b>Dışsal Doyum</b>	1-10	277	216,04	0,423	0,925	-
	11-20	101	224,16			
	21-30	48	225,93			
	31-üzeri	11	216,05			
<b>Genel Doyum</b>	1-10	277	217,63	0,494	0,920	-
	11-20	101	217,17			
	21-30	48	231,06			
	31-üzeri	11	217,64			

Kamu çalışanlarının hizmet süresine göre yaşam doyumu, tükenmişlik ve iş doyumu alt boyutları puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Kruskal Wallis testi yapılmış, istatistiksel sonuçlar tablo 8'de verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre kamu çalışanlarının yaşam doyumu ( $X=2,790$ ;  $p > 0,05$ ), duygusal tükenme ( $X=0,173$ ;  $p > 0,05$ ), duyarsızlaşma ( $X=1,671$ ;  $p > 0,05$ ), kişisel başarı ( $X=0,527$ ;  $p > 0,05$ ),

dışsal doyum ( $X=0,423$ ;  $p>0,05$ ), içsel doyum ( $X=1,578$ ;  $p>0,05$ ) ve genel iş doyumunu ( $X=0,494$ ;  $p>0,05$ ), puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

**Tablo 9. Kamu Çalışanlarının Yaşam Doyumları, İş Doyumları ve Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki**

Boyutlar	1	2	3	4	5	6	7
1.Yaşam doyumunu	I	-,439**	-,326**	-,206**	0,408**	0,446**	0,466**
2.Duygusal tükenme		I	0,461**	0,271**	-,472**	-,567**	-,585**
3.Duyarsızlaşma			I	0,350**	-,396**	-,297**	-,379**
4. Kişisel başarı				I	-,353**	-,200**	-,303**
5.İçsel doyum					I	0,624**	,879**
6.Dışsal doyum						I	0,913**
7.Genel doyum							I

\*\*Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (çift yönlü) \*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (çift yönlü)

Tablo 9'da yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre yaşam doyumunun, tükenmişliğin alt boyutları (duygusal tükenme  $r=-,439$ ; duyarsızlaşma  $r=-,326$ ; kişisel başarı  $r=-,206$ ) ile negatif, iş doyumunun alt boyutları(içsel doyum  $r=0,408$ ; dışsal doyum  $r=0,446$ ) ile pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır.

#### 4. Sonuç ve Değerlendirme

Çalışmada iş doyumunu, yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü, tükenmişlik ile iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bulunan bu ilişki yapılan pek çok araştırma ile benzerlik göstermektedir. Böylelikle iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik arasında bir ilişki vardır yargısına ulaşılmaktadır.

Çalışmada kamu çalışanlarının iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişliğine hangi değişkenlerin etkilediği saptanmış ve bu değişkenlerle iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki analiz edilmiştir.

Çalışmada kamu çalışanlarının yaşam doyumunu, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Kamu çalışanlarının yaşam doyumları ve iş doyumları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Elde edilen verilerden kadın çalışanların yaşam doyumlarının ve iş doyumlarının, erkek çalışanlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ülkemizde gerçekleştirilen bazı araştırmalarda da benzer sonuçlar saptanmıştır (Dikmen, 1995; 135: Özdevecioğlu, 2003; 701). Bu sonuç üzerinden, ülkemizde kadınların yaşamdan ve işten beklentilerinin erkeklere göre daha farklıdır diye düşünülmektedir (Dikmen, 1995; 135). Ülkemizde erkekler daha çok ev dışında roller üstlenirken, kadınlar ise ev ve çocukla ilgili bütün sorumlulukları üstlenmekte ve buna rağmen ikincil konumda yer almaktadırlar. İş sahibi olabilen, üretim hizmetlerinde bulunan, ekonomik özgürlük elde eden kadınlar sosyal statülerini güçlendirme fırsatını yakalayabilmektedir. İş sahibi olma, geleneksel kadın kimliğini değiştirmekte böylelikle kadınların işe verdikleri değer artmasını dolayısıyla iş doyumunun artmasını sağlamaktadır.

Araştırmanın bulgularına göre kamu çalışanlarının cinsiyetleri ile tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme ve kişisel başarıda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır; fakat duyarsızlaşma alt

boyutunda ise erkek çalışanların puan ortalamalarının, kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatürde cinsiyet farkının tükenmişlik üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bazı çalışmalar erkeklerin kadınlardan daha fazla tükenmişlikle karşı karşıya kaldığını (Otacıoğlu, 2008; 110) bazıları ise kadınların erkeklerden daha fazla tükenmişlik yaşadığını (Budak ve Sürgevil, 2005; 103) belirtirken bir kısım araştırmalarda tükenme açısından erkekler ile kadınlar arasında farklılık olmadığını ortaya koymaktadır (Ardıç ve Polat, 2008, 87; Cemaloğlu ve Erdemoğlu, 2007; 480).

Çalışmada kamu çalışanlarının yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık alt boyutunda medeni durum değişkenine göre herhangi bir anlamlı fark bulunmamıştır. Buna karşın yaşam doyumu ve duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık saptanmıştır. Evli olmak, yaşam doyumunu artırıcı buna karşın duyarsızlaşmayı azaltıcı bir etken olarak görünmektedir. Aile hayatının sağladığı sosyal destek duyarsızlaşma ile başa çıkılmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Çalışmada çalışanların iş doyum düzeylerini belirlemede evli ya da bekâr olmanın herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Literatürdeki bazı çalışmalar, evli ve bekârların iş doyumu düzeylerinin farklı olduğunu göstermektedir (Canbay, 2007; 154). Ancak araştırma bulgularımızı destekleyen sonuçlar da bulunmaktadır. Bu çalışmada iş doyumu üzerinde medeni durum faktörünün etkili olmamasında, günümüzde çalışma yaşamının hızlı, rekabetçi bir tempoya sahip olması ve çalışanların başarıyı elde etmek için çaba sarf etmek durumunda kalması olduğu değerlendirilmektedir.

Kamu çalışanlarının yaşam doyumları, iş doyumları ve tükenmişlik alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak dışsal doyum ve genel iş doyumunda herhangi bir anlamlı bir fark oluşmamasına rağmen sıra puan ortalamaları kişinin yaşının ilerlemesiyle iş doyumunun arttığı sonucunu göstermektedir. Bunun nedeni ise genç çalışanların işlerinden ve işyerlerinden çok fazla beklentiye sahip olmaları ancak yaş ilerledikçe kişinin iş yerine uyumunun artması gerçeğidir. Ayrıca yaş ilerledikçe alınan maaşında artması yaş büyük çalışanların iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir.

Çalışmada kamu çalışanlarının yaşam doyumları, iş doyumları ve düzeylerinin eğitim seviyesine göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Sonuçlar kamu çalışanlarının eğitim durumları ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Eğitim düzeyi arttıkça iş doyumu düzeyinin de arttığı yargısına ulaşılmıştır. Yapılan pek çok çalışma, araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Çalışma kamu çalışanlarının eğitim durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Eğitim seviyesi arttıkça tükenmişlikle mücadelede başarının artacağı ve eğitim düzeyi ile tükenmişlik arasında ters bir ilişki olacağı yargısına ulaşılmıştır. Ancak önlisans mezunlarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin lise mezunlarına oranla daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun nedeni ise önlisans mezunu çalışanlarının statülerini ne lise ne de lisans mezunu gibi netleştirememeleri ve ara bir statüde yer almalarıdır. Lise mezunlarının mevcut işini koruma gayreti içinde olması ve çok fazla ilerleme beklentisinin olmaması, lisans mezunlarının ise kariyer beklentisinin olması, buna karşın önlisans mezunlarının iki statü arasında kalması diyebiliriz.

Kamu çalışanlarının yaşam doyumları, iş doyumları ve tükenmişliklerinin alt boyutlarında çalıştıkları birimlere göre anlamlı farklılık görülmüştür. Yaşam doyumu ve iş doyumu en az olan ve tükenmişliği en fazla olan birim çalışanları emniyet hizmetlerinde çalışan personel olmuştur. Emniyet çalışanlarının, insanlarla sürekli yüz yüze ve yakın iletişim içerisinde olması, iş yaşamlarındaki yoğunluk ve çalışma şartları iş ve yaşam doyumlarını azaltabileceğini ve mesleki tükenmişliği arttırabileceğini düşündürmektedir.

Yaşam doyumu ve içsel, dışsal, genel iş doyumu düzeyi en fazla olan eğitim çalışanları olmuştur. Eğitim çalışanlarının yüksek bir iş ve yaşam doyumu sağlaması verdikleri eğitim

hizmetlerinin (emeklerinin) karşılığını bir şekilde geri alabilmelerinden ve bir nesli eğitmelerinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

En fazla tükenmişliği yaşayanların ise emniyet çalışanlarının olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sağlık çalışanlarının duygusal tükenme ve düşük kişisel başarı düzeylerinin, eğitim çalışanlarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın, eğitim çalışanlarının duyarsızlaşma boyutunun, sağlık çalışanlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kamu çalışanlarının iş doyumları ve tükenmişliklerinin alt boyutlarında aldıkları ücretlere göre anlamlı bir farklılık görülmüştür. Ancak elde edilen bulgular, ücretin yüksek olmasının, çalışanların işten doyum sağlamasında tek başına yeterli olmadığını göstermektedir. Ayrıca ücretin yüksek olması, çalışanın tükenmişliğini önlememektedir. Burada çalışan tarafından arzulanan, değerli bulunan ücret ile elde edilen ücret arasındaki denge önemli bir etken olarak görülebilir. Araştırmada kamu çalışanlarının yaşam doyumları, iş doyumları ve tükenmişlik alt boyutlarında görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Avşaroğlu vd. yapmış oldukları çalışmalarında görev süresi değişkeninin yaşam doyumunu, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyine etkili olmadığını saptamışlardır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; 126).

Araştırma sonuçları dikkate alındığında iş doyumunu, tükenmişlik ve yaşam doyumunu arasında bir etkileşim olduğu görülmektedir. Bireysel özellikler dışında yapılan işin niteliklerinin de bireylerin iş doyumlarını, yaşam doyumlarını ve tükenmişliklerini etkilediği bir gerçektir. Çalışanların tükenmişlik düzeylerini azaltacak, iş doyumunu arttırmaya yönelik tedbirlerin alınması, çalışanların yaşam doyumlarını olumlu ölçüde etkileyecektir. Bu yönde tedbirlerin alınması çalışanlar üzerinde olumlu etkiler oluşturduğu gibi devlet hizmetlerinin sunumunun kalitesini artırılmasını ve vatandaş memnuniyetinin sağlanmasını da etkileyecektir.

## Kaynakça

- Ardıç K. ve Polatçı S., (2008). “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama (GOÜ Örneği)”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10 / 2, s.69-96.
- Avşaroğlu S., Deniz M.E. ve Kahraman A., (2005). “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 14, s. 115-129.
- Baycan, A., (1985). An Analysis of The Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups, İstanbul Boğaziçi Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Budak, G. ve Süregevil O., (2005). “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:20, Sayı:2, s. 95-108.
- Canbay S., (2007). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum ve Denetim Odağı İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Cemaloğlu N. ve Erdemoğlu Ş. D., (2007) “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), s. 465–484.
- Çam O. (1992). “Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenilirliğinin Araştırılması”, (Ed.) Rüyeyde Bayraktar ve İhsan Dağ, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Kongre Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, 22–25 Eylül, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, s. 155–160.
- Dikmen A. A., (1995) “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt:50, No:3-4, Haziran-Aralık, s. 115-149.



- Ergin C., (1992). “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, (Ed.) Rüyeyde Bayraktar ve İhsan Dağ, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Kongre Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, 22–25 Eylül, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, s. 143–154.
- Freudenberger H. J., (1974). “Staff Burn-Out”, *Journal of Social Issues*, Vol.30, Number 1, p.159-165.
- Gündüz B., Çapri B. ve Gökçakan Z., (2013). “Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, Uluslararası E-Dergi, Cilt 3, Sayı 1, ss. 29-49.
- Köker S., (1991). Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Düzeyinin Karşılaştırılması Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Koroğlu Ö., (2012). “İçsel ve Dışsal İş Doyumları Düzeyleri ile Genel İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (2), s. 275 – 289.
- Maslach C. and Jackson S.E., (1981). “The measurement of Experienced Burnout”, *Journal of Occupational Behaviour*, Volume 2, Issue 2, p. 99-113.
- Maslach C., Schaufeli W. B. and Leiter M. P. (2001). “Job Burnout”, *Annual Reviews of Psychology*, 52, p. 397-422.
- Maslach C. and Zimbardo P. G., (1982). Burnout – The Cost of Caring, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Otacıoğlu S. G., (2008). “Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler”, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (15), s. 103 – 116.
- Özdevecioğlu M., (2003) “İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, 11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi, s. 693-410, Afyon.
- Spector P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*, Thousand Oaks: Sage Publications.
- Sürgevil O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Weiss D. J., Dawis R. W., England G. W., Lofquist L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire <http://vpr.psych.umn.edu/assets/pdf/Monograph%20XXII%20-%20Manual%20for%20the%20MN%20Satisfaction%20Questionnaire.pdf> ,(e.t. 15.01.2016).
- Wright, T. A. and Douglas B. G. (1997). “The Contribution of Burnout to Work Performance”, *Journal of Organizational Behavior*, 18, p. 491-499.

### **Extended English Abstract**

The objective of this research is to identify what affects the job satisfaction, life satisfaction and burnout of public employees as well as to measure these factors and to analyze and interpret the data obtained. Minnesota Job Satisfaction Index, Life Satisfaction Index, Maslach Burnout Index and Personal Information Form have been used as the data collection tools. The research has been implemented on 437 public employees who have been working in Kilis province and its connected counties.

Explanatory factor analysis and cronbach's alpha analysis have been used to identify the validity and reliability of the sub-dimensions of the burnout and job satisfaction. Kolmogoroz-

Smirnov test has been applied in order to determine the type of the statistical technique which would help answer the research questions. It has been determined that it does not have a normal distribution considering the outcome  $p < 0,05$ . Thus, nonparametric tests have been used to answer the research questions. Mann-Whitney U test has been used for the bivariant questions in the survey ( the sex and marital status of the employees) while Kruskal Wallis test has been used for the questions with more than two variables ( age, educational background, year of service, the department). Besides, Spearman Rank Correlation technique has been utilized to test the existence of a significant correlation among variables.

The results and outcomes of the research are as follows:

1. A significant differentiation among life satisfaction, job satisfaction and desensitisation levels, a sub-dimension of burnout, depending on the sex of the public employees has been observed. The female employees have fared significantly higher levels of both job and life satisfaction than males. In addition, it has been found that male employees have higher levels of desensitisation than female employees. Considering the data, it is assumed that the females in Turkey hold more different expectations from their lives and jobs. In general, males in Turkey assume roles and responsibilities outside the home while females deal with homecare and childcare. However, they are still expected to remain in the background. Females who could have jobs, contribute to the production as well as achieve their financial independence might have the opportunity to cement their social status. Having a job modifies the traditional sense of female identity and hereby causes female employees to attach more importance to their jobs as well as to boost their job satisfaction.
2. A significant differentiation has been found in life satisfaction and desensitisation sub-dimension of burnout depending on the marital status of the employees. Being married is regarded to increase the life satisfaction while it is a factor decreasing the desensitisation. The social motivation of domesticity is a crucial element to cope with the desensitisation. It has been determined in this research that the marital status variable has no influence on job satisfaction. In today's world, the rapid and competitive structure of work life leads employees to struggle more to achieve the expected outcomes.
3. No significant differentiation has been found among life satisfaction, job satisfaction and burnout of the public employees regarding the age variable.
4. Regarding educational background of public employees, scores of life satisfaction levels do not significantly differ, however; it is observed that there is a significant differentiation in scores of job satisfaction and burnout regarding educational background. The results have demonstrated that there is a significant correlation between educational background of public employees and their burnout level. As the level of education has increased, the conclusion that there is a reverse relationship between the educational level and burnout has been reached. However, it has been determined that burnout and level of desensitization level graduates of upper secondary education are higher than the high school graduates. The reason behind is that they cannot clarify their status neither as high school nor college graduates and they have an intermediary status. It can be assumed that high school graduates make an extra effort to keep their current jobs and do not have expectations regarding promotion while people with bachelor degree have career related expectations and graduates of upper secondary education are in between these two statuses.
5. Significant differences have been observed among sub-dimensions of life satisfaction, job satisfaction and burnout levels of public employees regarding the departments where they are working. The lowest job satisfaction level and the highest burnout level have been observed among the staff working in safety services. Involvement of safety workers in constant face-to-face and close communication with people and intensity in work life and working conditions might decrease job and life satisfaction levels and might increase burnout levels of employees. Public employees with the highest life and job satisfaction

levels and the lowest burnout levels are those in education sector. Having a high level of job and life satisfaction level among workers of education sector is resulting from the fact that they, somehow, enjoy being rewarded for their own efforts and educating a generation. The significant differences among sub-dimensions of job satisfaction and burnout of public employees have been observed. However, obtained findings have demonstrated that having high level of remuneration is not solely enough for employees to have a job satisfaction. Additionally, having high level of remuneration does not prevent employees' burnout. The balance between expected and acquired remuneration is an important factor desired by employees.

6. In the research, no significant difference among sub-dimensions of life satisfaction, job satisfaction and burnout levels of public employees regarding duty term variable has been found.
7. According to the results of the correlation analysis, a positive significant relationship between the job satisfaction and the life satisfaction and a negative significant relationship between the burnout and the job satisfaction and the life satisfaction have been observed. These correlations have also been demonstrated in several other similar researches. We hereby strongly conclude that there is a correlation between job satisfaction, life satisfaction and burnout.