

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADININ TÜKENMİŞLİĞİ: AİLE-İŞ-SOSYAL YAŞAM AÇISINDAN TÜKENMİŞLİK (SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)

Nilüfer NEGİZ¹
Emine TOKMAKÇI²

ÖZET

Çalışmada, üniversitede görev yapan akademik ve idari personel ele alınmıştır. Üniversitede çalışan kadınların yaşadığı tükenmişlik düzeylerini saptamak ve bazı değişkenler ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek çalışmanın amaçlarından. Bu bağlamda çalışmada, “Kişisel Bilgi Formu”, “Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI)” ve Tükenmişlik–Aile–İş–Sosyal yaşama ilişkin soruların yer aldığı bir form kullanılmıştır. Toplanan veriler yardımıyla, tükenmişliğin sosyo-ekonomik değişkenlerle ilişkisine ve aile-iş-sosyal yaşam-tükenmişlik ilişkisine yönelik geliştirilen hipotezlerin testleri yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarında, sosyo-ekonomik özelliklerden yaş, çocuk sahibi olma, çocuk sayısı, idari görev alma ve bağımlı bakımı alma gibi özelliklerin tükenmişliğin herhangi bir boyutunda farklılık yaratmadığı saptanırken; medeni durum, meslekte geçirilen süre ve görev türü gibi özelliklerin tükenmişliğin herhangi bir boyutunda etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara ek olarak, aile- iş ve sosyal yaşama (AİYS) yönelik faktörlerin tükenmişliği etkileme gücünün, üstlenilen görev türüne göre değiştiği tespit edilmiştir. Bu faktörler açısından medeni durum çalışmada belirleyici rol üstlenmiş ve akademisyenler için “bekâr olmak”, idari personel için “evli olmak” tükenmişlik yaşanmasında belirleyici bir etki oluşturmuştur.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik Sendromu, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Düşük Kişisel Başarı Duygusu, Kadın.

ABSTRACT

In this study, academic and administrative staff in the university is handled. To detect the level of burnout of working women and the relationship between certain variables and levels of burnout are aims of the study. In this regard, “Personal Information Form”, “Maslach Burnout Instrument (MBI)” and a form contains questions about Burnout – Family – Job - Social life are used in this study. Thanks to collected data, the hypotheses, developed for relationship between burnout and socioeconomic variables and relationship between

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, Öğretim Üyesi, e-mail: nilufernegiz@sdu.edu.tr.

² Yüksek Lisans Öğrencisi, e-mail: eminetokmakci@hotmail.com.

family – job – social life and burnout, are tested. In the result of the research; it has been found out that while socioeconomic features such as age, having a child, number of children, taking an administrative charge and dependent nursing do not seem to be significant in any dimension of burnout, the features such as marital status, time spent in occupation and kind of post are significant in any dimension of burnout. Additionally, it was determined that the influence on burnout of factors for family-job and social life (FJSL) varies according to type of duties taken. In the sense of these factors, marital status took a decisive role and “being single” for academicians, “being married” for administrative staff constituted a decisive influence on experiencing burnout.

Key Word: *Burnout Syndrome, Emotional Burnout, Insensitivity, Low Individual Success Emotion, Woman.*

GİRİŞ

Kadınlar uzun yıllar ekonomik yönden erkeğe bağımlı yaşamıştır. Yıllarca kadının temel çalışma ortamı evi olurken, erkek evin geçimini sağlamak amacıyla ev dışında gelir getirici bir işte çalışmaya yönelmiştir. Yani kadınlar ev işi ve çocuk bakımı gibi geleneksel olan ancak ekonomik karşılığı bulunmayan çok sayıda günlük yaşam faaliyeti ile uğraşırken; erkek, ev dışında çalışarak evin geçimini sağlamıştır. Oluşan bu durum zamanla kadını ekonomik anlamda erkeğe bağımlı hale getirmiştir. Bu karşılıklı ilişki erkeği evin ekmeğini getiren kişi yaparken, kadını da hem ekonomik anlamda erkeğe zorunlu bırakan hem de yaptığı günlük yaşam faaliyetlerinin ekonomik bir değeri olmaması nedeniyle toplumsal değersizliğe iten bir durum olarak ifade edilmektedir. Yıllarca devam eden bu durum, kadının da çalışma yaşamına katılmasıyla beraber değişmeye başlamıştır.

Özellikle sanayi devrimi sonrasında ve diğer faktörlerin de (kentleşme, göç, ekonomik şartlar, eğitim imkânlarında iyileşme vb.) etkisiyle giderek artan sayıda kadının çalışma yaşamına katıldığı görülmektedir. Kadının evinin dışında bir işte ücretli veya ücretsiz aile işçisi olarak çalışması, kadını geleneksel rollerinden biraz uzaklaştırmıştır. Çalışan kadın her zaman sahip olduğu rollerine yenilerini eklerken, mevcut geleneksel rollerini de yerine getirmeye devam etmiştir. Bu bağlamda, kadınların çalıştıkları işin çalışma koşulları ve karşılaştıkları zorluklar bir yana, ev-iş yaşamında dengeyi sağlama zorunluluğu, onlar için her zaman yaşamlarını zorlaştırıcı bir etken olmuştur. Geleneksel ve modern rolleri çerçevesinde sınırlanan kadının yaşadığı çatışmalar, onların birçok sorunla da mücadele etmesini gerektirmektedir. Bunlardan birisi tükenmişlik sendromu olup, çalışmamızın da konusunu oluşturmaktadır.

Çalışmada tükenmişlik konusu, tanımı, boyutları, etkileri ve başa çıkma yolları, kadın açısından teorik olarak ele alınmıştır. Söz konusu bu teori, üniversitede görev yapan akademik-idari kadın çalışanların yer aldığı Süleyman Demirel Üniversitesi örneğinde bir uygulama ile incelenmiştir.

1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik, *"başarısızlık, yıpranma veya enerji, güç ve potansiyel üzerindeki aşırı zorlanma sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu"* olarak tanımlanmaktadır. (Sürgevil vd, 2007:36) İlk kez Herbert Fredenberger (1974) tarafından tanımlanan tükenmişlik kavramının birçok tanımı yapılmıştır. Fredenberger tükenmişlik kavramını, *"başarısız olma, yıpranma enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu"* şeklinde ifade ederken; (Budak, Sürgevil, 2005:96) Pines, Aranson ve Kafry (1981) ise *"duygusal yükü ağır işlerde uzun süre çalışma sonucunda fiziksel, ruhsal ve zihinsel tükenme olarak"* tanımlamaktadır (Aslan, 1996:39). ve son olarak da, Maslach (1981)'a göre tükenmişlik, *"iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve mutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendrom"* dur. (Maslach ve Jackson, 1981: 99) Maslach'a göre tükenmişliğin anlamı, bireyin işinden duygusal olarak uzaklaştığı, kişisel başarısının düştüğü,

bireyin başkalarına verebilecek bir şeylerinin kalmaması ve duygusal kaynaklarının azaldığı durumu ifade etmektedir. (Barutçu, Serinkan, 2008:545)

Cherniss (1988) tükenmişliği, insanın aşırı stres ya da doyumsuzluğa yaptığı işten soğuma biçiminde gösterdiği bir tepki olarak tanımlar ve aşırı bağlılığın sonucu ortaya çıkan bir rahatsızlık olarak tanımlamaktadır. (Koçak, 200:65)

Son olarak, Dünya Sağlık Örgütü'nün yayınladığı “Dünya Sağlık Raporu”nda tükenmişlik; “fazla çalışma ile ortaya çıkan bir aşırı duygusal yorgunluk ve bunun sonucunda iş ve sorumluluklarını yerine getirememeye durumu” olarak tanımlanmıştır. (Oruç, 2007:12) Yapılan tanımlar incelendiğinde kabul gören en yaygın tükenmişlik tanımının Maslach ve arkadaşları tarafından yapılan (Maslach and Pines 1980, Maslach and Jackson 1981, Maslach 1982) ve tükenmişliği üç boyutlu bir kavram olarak algılayan tanımı olduğu söylenebilir. Maslach çalışmaları sonrasında tükenmişliği, “Duygusal ve Fiziksel Tükenme”, “Duyarsızlaşma” ve “Düşük Kişisel Başarı Duygusu” olmak üzere üç boyutlu nitelendirmiştir. (Maslach ve Jackson, 1986: 45; Budak, Sürgevil, 2005:97; Izgar, 2001: 2)

Gerek çalışma gerekse aile hayatı içinde iç içe olunan ve her an karşılaşılma riski bulunan bu sendromun oluşmasına sebep olan nedenler, aynı zamanda bu sendromla başa çıkabilme adına üzerinde çeşitli iyileştirmeler yapılacak alanları da ifade etmektedir. Bu nedenle tükenmişliğe yol açan nedenlerin tespiti ve irdelenmesi her meslek grubu açısından önem arz eder. Genel anlamda tükenmişliğe yol açan iki temel başlıklı neden grubu vardır. (Çam, 1998:52; Barutçu, Serinkan, 2008:547; Karadağ vd, 2002b:50; Akten, 2007:30)

1) Çevresel nedenler: İşin niteliği, çalışma saati, işyerinin özellikleri, hizmet verilen kitle, iş yükü, iş gerilimi, iş arkadaşlarının düşük desteği, ilerleme fırsatlarının yokluğu/yetersizliği, örgütsel desteğin azlığı, rol belirsizlikleri, ödüllendirme sisteminin olmaması, idarenin baskısı, yetersiz ücret, yönetimin takdir etmemesi, kararlara katılımın olmaması-yetersizliği, çalışanların gereksinimlerinin tam olarak karşılanamaması, iş ortamındaki iletişim, araç gereç yetersizliği, ailesel, ekonomik ve toplumsal etkenler olarak sıralanmaktadır.

2) Bireysel nedenler: Tüm bireylerin tükenmişlik yaşama olasılığının var olduğu kabul edilmekle birlikte, belirli özellikteki bireylerin bu riski diğerlerine göre daha çok taşıdığı kabul edilmektedir. Yaş, evlilik, çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı gibi demografik özellikler herkes için tükenmişliğe yol açabilecek doğal nedenler arasında sayılırken; işe aşırı bağımlılık, kişisel beklentiler, motivasyon, performans, mesleki doyum ve A tipi kişilik özellikleri³ gibi özellikler, daha fazla tükenmeye yol açan bireysel nedenler arasında sayılmaktadır.

Tükenmişlik sendromu özellikle günümüzde oldukça yaygın olup yüksek hedefleri ve idealleri olan, kariyer yapmak isteyen insanlarda çok fazla görülmektedir. Ayrıca, doktorlar, hemşireler, psikologlar gibi insanlarla yoğun iletişim kurulan, iç içe çalışılan meslek gruplarında tükenmişliğin görülme riskinin yüksek olduğu ifade edilmektedir. (Karadağ vd, 2001:208) Eğer kişi işini ciddiye alıyor, diğer insanları önemsiyor ve

³ “A tipi davranış biçimine sahip birey aşırı rekabetçi, kendisini isine adanmış ve zamana oldukça duyarlıdır. Bunun dışında, agresif, sabırsız ve işe çok fazla yöneliktir. Pek çok güdüye sahiptir ve mümkün olduğu kadar çok kısa sürede ve mümkün olduğu kadar çok fazla başarı elde etmek ister. Zaman baskısı bu kişilik tipinde olumlu etki yapar ve aceleci tavır takınarak kendini sürekli bir şeyler yapmak zorunda hisseder. Zamanını çok iyi yönetmez. Tatilde bile hareketsizliği sevmez, çabuk olmayan insanlara kızar ve oldukça yoğun çalışır ve mesai arkadaşlarından da aynı şeyi bekler. Kendini çoğu zaman başka insanlara göre daha enerjik hisseder. Beklemeye hiç tahammülü yoktur.” Daha ayrıntılı bilgi için bkz: Durna, Ufuk; A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma, s.277. [http://e-dergi.atauni.edu.tr,\(10.08.2011\)](http://e-dergi.atauni.edu.tr,(10.08.2011))

onlara değer veriyor, işini sadece para getiren bir faaliyet olarak görmüyor ise tükenmişlik yaşama olasılığı daha yüksektir. Tükenmişlik, mesleğin doğası gereği oluşan stres ile başa çıkamama sonucunda gözlenen fizyolojik ve duygusal açıdan hissedilen bir durumdur. Bu nedenle, tükenmişlik göstergelerinde, fiziksel yıpranma, işyerinde çalışanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumlar geliştirilmesi gibi belirtiler gözlenmemektedir. (Aktuğ vd, 2006:96) Bireylerde, işlerinin gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşma, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetme ve kişisel başarı duygularında azalma biçiminde kendini gösteren tükenmişlik sendromu, depresyon, sinir bozuklukları, iş doyumsuzluğu, stres gibi olumsuz durumlarda ortaya çıkabilen bulgularla karışabilecek bir özellik taşımaktadır. (Özdemir vd, 1999:98)

Sonuç olarak tükenmişlik kişiler üzerinde, fiziksel, davranışsal ve psikolojik-duygusal olmak üzere üç başlık altında toplanabilecek çeşitli yansımalara yol açmaktadır.

Tablo 1: Tükenmişliğin Belirtileri

Fiziksel Belirtileri	Davranışsal Belirtiler	Psikolojik-Duygusal Belirtileri
Yorgunluk ve bitkinlik hissi	Çabuk öfkelenme	Aile sorunları
Sık sık baş ağrısı	İşe gitmek istememe hatta nefret etme	Uyku düzensizliği
Uykusuzluk	Birçok konuyu şüphe ve endişe ile karşılama	Depresyon
Solunum güçlüğü	Alınganlık, takdir edilmediğini düşünme	Psikolojik hastalıklar
Uyuşukluk	İş doyumsuzluğu, işe geç gelmeler	Hayal kırıklığı
Kilo kaybı	Alkol ve ilaç kullanımının artması	Umutsuzluk
Genel ağrı ve sızılar	Öz-saygısı ve öz-güvende azalma	Yabancılaşma
Yüksek kolesterol	Yakın çevre ile sorunlar yaşama	İç sıkıntısı
Koroner kalp rahatsızlığı	İzolasyon, uzaklaşma, içe kapanma ve sıkıntı	Özgüvende azalma
Çok sık görülen soğuk algınlığı ve grip	Teslimiyet, suçluluk, iççerleşmişlik	Alınganlık
Sindirim sistemi hastalıkları	Hevesin kırılması, çaresizlik, kolay ağlama, konsantrasyon güçlüğü	İlgisizlik
Hızlı kalp atması	Unutkanlık, hareketli olmayış	Endişe
Enfeksiyonlara karşı direncin azalması	Yansıtma	
Hafıza problemleri	Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma	
	Örgütlemeye yetersizlik	
	Rol çatışması, görev ve kurallarla ilgili karışıklık	
	Görevlilere fazla güvenme veya onlardan kaçınma	
	Kuruma yönelik ilginin kaybı	
	Bazı şeyleri erteleme ya da sürüncemede bırakma	
	Başarısızlık hissi	
	Çalışmaya yönelmede direniş	
	Arkadaşlarla iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı olma ve suçlayıcı olma.	

Kaynak: Çam, 1991; Çam, 1995; Girgin, 1995; Sabuncuoğlu, 1996; Işıkhan, 2004; Izgar, 2000; Izgar, 2001; Dursun, 2000; Tümkiye, 1996.

Son olarak tükenmişlikle başa çıkabilmede alınabilecek örgütsel ve bireysel önlemler aşağıda tablo halinde sıralanmıştır. (Izgar, 2001: 29-42; Selçukoğlu, 2001: 183-85)

Tablo 2: Tükenmişlik İle Başa Çıkma Yolları

Örgütsel Düzeyde Başa Çıkma Yöntemleri	Bireysel Düzeyde Başa Çıkma Yolları
Çalışanların serbest karar verme imkânları ve karara katılma imkânlarını artırmalıdır.	Bireysel düzeyde düşünce sisteminin, değerler sıralamasının değiştirilmesi,
Dinlenme ve kendini geliştirme için tanınan süreler artırmalıdır.	Olumsuz algıların fark edilmesi ve düşüncelerin yeniden yapılandırılması,
Tükenmişlik içinde ola kişi için işin gerektirdiği sorumluluk miktarını yeniden ayarlanmalıdır.	İşe başlamadan önce yapılacak işin zorluklarının ve risklerinin öğrenilmesi,
Yöneticiler, karar ve direktiflerinin personel üzerindeki etkilerini önceden görebilecek yeterlikte olmalıdır.	İş yükünün gerçekçi boyutlarda tutulması,
Kurumlarda anti tükenmişlik programı uygulanmalı, bu konuda eğitim ve gelişim programları oluşturulmalı, olumsuz yarışma durumları önlenmelidir.	Uyku süresinin iyi planlanması,
Yöneticiler kurum içi iletişim biçimlerini gözden geçirerek ilişkilerin kalitelerini artıracak önlemler almalıdırlar.	İş çıkışı rahatlatıcı, zevk verici aktivitelerde bulunulması,
Kurum tarafından görev tanımları açık ve net yapılmış olmalıdır. İşe yeni başlayan kişinin uyum programına katılımı sağlanmalıdır.	Günlük yaşamda nükteye, mizah dergilerine, yer verilmesi,
Düzenli ekip içi toplantıları ile öneri ve eleştiriler alınmalıdır.	Evde sakinleşip dinlenilebilecek, bir rahatlama köşesinin oluşturulması,
Sorun çözmede kalıcı mekanizmalar oluşturulmalıdır.	Düzenli egzersizlerin yapılması,
Yöneticiler çalışanı desteklemeli, çalışanların sıkıntılı bir durumda kendilerinden yardım alabileceklerini hissettirmelidir.	Aileye ve sosyal yaşama zaman ayrılması,
Çalışanların gereksinim duyduğu sürekli eğitim olanakları sağlanmalıdır. Çalışma sistemindeki ödül kaynakları çoğaltılmalıdır.	İş dışındaki yaşam alanlarının geliştirilmesi,
Çalışanların bireysel ihtiyaçlarının karşılanmasına önem verilmeli ve kolaylaştırılmalıdır.	Tatil ve dinlenme olanaklarının kullanılması,
Çalışanların başarıları takdir edilmeli ve ödüllendirilmelidir.	İş yerindeki rutin alışkanlıkların bırakılması.
Tükenmişliği yaşayan bireyin ilgi ve desteğe ihtiyacı olması nedeniyle çalışanlar birbirleriyle ve başkaları ile yaşantılarını paylaşmalıdır.	
Bireyin azalan enerjilerini yeniden yüklemek için seminerlere, grup çalışmalarına katılmaları motive edilmelidir.	

2.Çalışma Yaşamında Kadın ve Tükenmişlik

Sanayileşme öncesinde kadınlar ev eksenli (halı, kumaş dokuma) işlerle uğraşırken, sanayileşmeyle beraber bu durum değişerek, piyasada işgücü olarak yer almaya başlamışlardır. İşgücü piyasasında kendine yer bulabilen kadın, ücretsiz aile işçisi olma sorununu çözerken bu kez de kadın işgücünün ucuz işçi olarak görülmesi sorununu doğurmuştur. (Kayıkcı, 2002: 47) Kadınları çalışmaya yönelten süreçte, sanayileşmenin yanında, ekonomik kriz(ler), kentleşme, iç göç, modernleşme, toplumsal değişme gibi faktörler önemli rol oynamaktadır. Kadınlar bu nedenlerden ötürü, üretim faaliyetlerinin birçok türünü yürütmekte ve kalkınmaya

dolaylı ya da dolaysız katkıda bulunmaktadır. Burada karşılaşılan sorun daha ziyade kadının erkeğe göre daha düşük konum ve ücretlerdeki işlerde istihdam edilmeleridir. Bu sorun günümüzde özellikle kadının eğitim açısından yeterli seviyeye ulaşması ile aşılabilmektedir. Gerek konum gerekse ücret açısından daha iyi imkânlar sağlayan meslekler çeşitli nitelikleri, uzmanlaşmayı yani eğitimi gerektirmektedir.

Kadınların çalışma yaşamına girmesinin birçok nedeni vardır. Bu nedenlerin başında ekonomik özgürlük ve bağımsızlık elde etme gelir. Bu başat neden bazı kadınları ekonomik özgürlüklerini kazanma adına çalışma hayatına yönlendirirken; bazıları da başka seçeneği olmadığı için çalışmaktadır. Geriye kalanlar ise evlerinin dışında pek çok erkeğin de yaptığı gibi işlerinden keyif aldığı için yani tatmin duygusu elde ettikleri için çalışmaktadırlar. Elde ettiği geliriyle ekonomik bağımsızlığını kazanan ve aile bütçesinin sorumluluğunu paylaşan çalışan kadınlar için çalışma, kadınların karşılaştığı birtakım sıkıntıları hafifletmiştir. Ama kadınların çalışmasını kolaylaştıran ve işe girmesini arttıran bütün gelişmelere rağmen, kadınların iş yaşamına girmelerinin sorunu çözmediği, iş yaşamındaki rekabeti artırarak ücretleri düşürdüğü de görülmektedir. (Olaş, 2006:15) Aile sisteminin dağılması, yani boşanma ve ekonomik kriz, kadınları çalışmaya iten önemli nedenler arasındadır. Ekonomik sebeplerle çalışan kadınlar ailesine ek gelir sağlamak, geçimine yardımcı olmak için çalışırken boşanmış, dul ya da bekâr kadınlar da genelde kendi geçimlerini sağlamak, kendi ayakları üzerinde durabilmek, çocuklarına ve kendisine bakabilmek için çalışmaktadırlar. Boşanma sonrasında hayatına tek başına devam edecek olan kadının ekonomik açıdan yetkin olması, evinin geçimi dâhil tüm sorumluluklarını üstlenebilecek bir gelir seviyesinde olması elzemdir. Toplumların geçirdiği ekonomik kriz-lerin, her ne kadar olumsuz bir sosyo-ekonomik olayı ifade etse de; kadınlar açısından olumlu bir değer yarattığı düşünülebilir. Özellikle kadınları, eşlerine, erkek kardeşlerine ve diğer aile fertlerine hizmet etme ile yükümlü gören ve bu nedenle de kadını eve kapatan tutucu ve geleneksel düşünce kalıbını kıran bir süreç olarak görülebilir. Çünkü ekonomik krizle birlikte gelen yoksunluk, ailenin geçiminin sağlanmasında kadının da çalışmasını zorunlu kılmaktadır.

Kadının çalışma yaşamına girmesine kaynaklık eden sosyal nedenler arasında en önemli faktör olarak "eğitim" düşünülebilir. Ülkemiz 2010 yılı verileri itibariyle kadın-erkek arasında uzmanlık gerektiren kariyer sahibi meslekler için gereken yüksek eğitim açısından uçurum olmadığını göstermektedir. Elbette hukuki çerçevede kadınlara haklar verilmesiyle başlayan kadın merkezli bu iyileştirme çabasında; hükümetlerin eğitim politikaları ve sivil toplum örgütlerinin başarılı kampanyalarının yeri de oldukça önemlidir.

Tablo 3 :Okuma-Yazma Durumu ve Cinsiyete Göre Nüfus (6+ Yaş) 2010 Türkiye

Bitirilen eğitim düzeyi	Toplam	Erkek	Kadın
Okuma yazma bilmeyen	3.825.644	700.400	3.125.244
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	13.448.484	6.443.661	7.004.823
İlkokul mezunu	15.709.975	6.973.926	8.736.049
İlköğretim mezunu	10.820.045	6.081.367	4.738.678
Ortaokul veya dengi okul mezunu	3.127.204	1.946.744	1.180.460
Lise veya dengi okul mezunu	11.374.336	6.556.319	4.818.017
Yüksekokul veya fakülte mezunu	4.566.049	2.692.405	1.873.644 (%47)
Yüksek lisans mezunu	365.791	217.892	147.899 (%40)
Doktora mezunu	113.862	70.788	43.074 (%37)
Bilinmeyen	2.782.071	1.471.078	1.310.993
Toplam	66.133.461	33.154.580	32.978.881 (%49)

Kaynak: KSGM, **Türkiye’de Kadının Durumu**, Temmuz 2011, Ankara, s.13.

Cumhuriyet’in kuruluşu ile birlikte gerçekleştirilen düzenlemelerin kadınlara birçok hak sağlamasına rağmen; kadınların çalışma yaşamına katılımlarının oldukça geç olduğu görülür. Bu durumun nedeni olarak Koray ve Tekeli, Türkiye’de kadınların, haklarını elde etmiş olmalarına rağmen, bu haklara uyma çabasına ancak koruma çabası göstermekle yetindiklerini ifade etmişlerdir. (1991:101) Cumhuriyet dönemine ilişkin olarak kadınların ve gençlerin, iş yaşamında korunması amacıyla, ülkedeki sanayi işletmelerinin tümünde kadınların ve genç emekçilerin korunmasına ilişkin ilk düzenlemeler 24 Nisan 1930 yıl tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (Genel Sağlık Koruma Yasası) ile yürürlüğe konmuştur. Buna ek olarak, 1925 yılında yürürlüğe giren 394 sayılı yasa ve 1935 yılında çıkarılan 2739 sayılı yasa ile başta kadınlar olmak üzere bütün çalışanların hakları yasal güvence altına alınmıştır. (Kocacık,Gökkaya, 2005:201) Ülkemizde kadınların çalışma yaşamına daha aktif olarak katılımlarının ise, yaklaşık olarak 1950’lere uzandığı görülür. Bu dönemde gelişmeye başlayan hizmet sektörü, erkekler kadar olmasa da kadınlara yeni iş olanakları yaratmıştır. Bu sektör, zorunluluk karşısında seçilen sanayi işçiliğinden sonra özellikle tüm dönemlerde kadınların yoğun olarak tercih ettiği ve edildiği sektör olmuştur. Sonuç olarak, kırdan kente göç ile beraber tarım sektöründen kopan kadının, tarım dışı sektörde istihdamının oldukça düşük kaldığı söylenebilir. Bu duruma kaynaklık eden ve ülkemizde kadının çalışma yaşamına dâhil olmasına ilişkin söylenebilecek en önemli bulgu eğitim ile ilişkilidir. Kadının okullaşma düzeyinin düşük olması, hizmet öncesi ve hizmet içi mesleki kurslarda yer almamasından ötürü; çalışma yaşamında işin gereken niteliklere sahip olamamaktadırlar. Bu durumun doğal sonucu da oldukça düşük yüzdelerde kadın istihdamı (tarım dışı diğer sektörler açısından) olarak yaşanmaktadır. (Tatlidil, 2000:133)

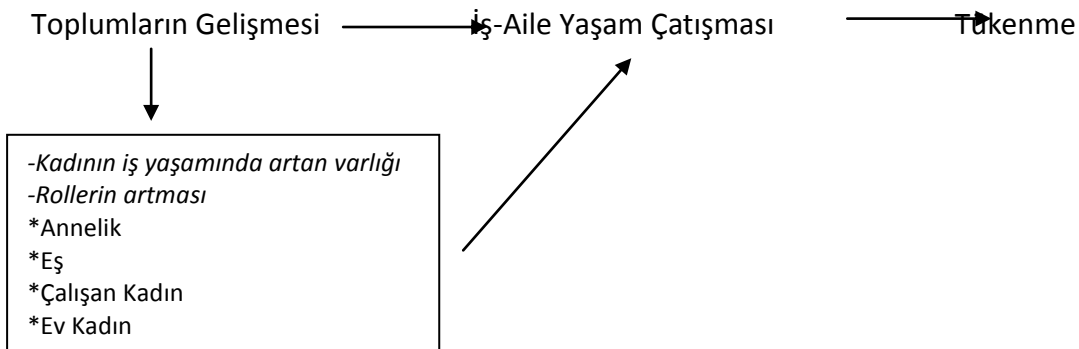
Devletlerin gelişmişlik düzeyini gösteren göstergeler arasında, kadının çalışma yaşamına katılım oranı önemli bir yere sahiptir. Bu sebeple gelişmişlik düzeyi için kaygılanan hemen her devlet, kadınların çalışma yaşamına girişi için etkili programlar yapmak gereğini duymaktadırlar. Türkiye’de kadınların çalışma yaşamına katılma oranları erkek nüfusu ile kadın nüfusu kıyaslandığında oldukça düşüktür. Bunun önemli nedenleri arasında kadına yönelik algı temel olmak üzere, ülkemiz ölçeğinde yukarıda da bahsedildiği üzere kadınlar ve

erkekler arasındaki eğitim farklılığı sayılabilir. Kadınlara oranla daha fazla eğitim alan erkekler, iş piyasasındaki rekabet ortamında daha avantajlı konuma sahip olmaktadır. (Adak, 2007:138)

Çalışma yaşamı, çalışan kadının üretkenliğini, toplumsal saygınlığını, özgüvenini artırmaktadır. Bunun yanında diğer bir önemli katkı, ekonomik özgürlük sağlamasıdır. Ama tüm bunların yanında çalışan kadınlara karşı mevcut geleneksel değerlere dayalı tutumların sürdürülmesi, çalışan kadın için çeşitli sorunları devam ettirebilmekte hatta yenilerini ortaya çıkarabilmektedir. Çalışma yaşamında gerçek zorluğu çalışma yaşamına katılan, meslek sahibi olsun ya da olmasın toplumun bakış açısını kabullenmek durumunda kalan çalışan kadınlar çekmektedir. Çünkü geleneksel aile yapısının gereği olarak çalışan kadınlar, aile içi beklentilerle iş yaşamının beklentileri arasında kalmaktadır. Bu ikilem içinde kalan kadınların genel olarak çoğunluğunun evlenmeden ya da çocuk doğurmadan iş yaşamına katıldıkları, evlilik ve özellikle çocuk sahibi olma safhasında çalışma yaşamından çekildikleri görülmektedir. Böyle bir davranış içinde bulunan kadınların varlığı bile, çalışan kadınların gerek iş yaşamında, gerekse iş-aile yaşamı dengesini kurmakta bazı sorunlar yaşadıklarının en önemli göstergesidir. Çalışma yaşamının kadın açısından ekonomik, sosyal ve psikolojik açılardan olumlu katkılarının yanında yarattığı sorunlar hukuki olmaktan çok ekonomik ve sosyal görünümüdür. Ücret eşitsizliği, rahat olmayan işlerde çalışmaları, eğitimde kadın erkek eşitsizliği, cinsiyet ayrımcılığı vb. sorunlar ilk akla gelenlerdir. (<http://www.tisk.org.tr>)

Söz konusu sorunlardan en önemlisi yukarıda da bahsedildiği üzere iş-aile yaşamı arasında çatışma yaşayan kadının tükenmişlik sendromu ile erkeklere oranla daha yoğun karşılaşmaları sayılabilir. Çalışan kadınların eskiden evde oturan, çocuk yapan ve bakan rollerinin dışında artık iş hayatında da aktif roller üstlenmeleri, diğer taraftan evin sorumluluğunun da büyük ölçüde kadınların omzunda devam etmesi, hepsine yetişebilmek için kadınların kendilerini aşırı zorlamalarına neden olmaktadır. Tüm bunların sonucunda kadının tükenmişlik ile karşılaşması olasıdır. Söz konusu bu ilişki için aşağıdaki gibi şematik bir çıkarım yapılabilir.

Şekil 1: Kadının Tükenmişliğinde Etkileyiciler



Şekilden anlaşılacağı üzere, kadınların mükemmeliyetçi yapıları nedeniyle her iki alanda (iş-aile) da mutsuz olmaları sıklıkla görülebilmektedir. Çalışan kadınların en çok zorlandıkları konu "iş-eş-çocuk ve ben" dengesini kurmaktır. Çünkü kadınlar, ister çalışsın isterse çalışmasın hayatlarındaki en önemli ve ön planda olan faktör-(ler) çocuk ve eştir. Çalışan kadın öncelikle aile sorumluluklarına zaman ayırmak için uğraşmaktadır. Hatta çoğu zaman kendisini de unutabilmekte, kendisine bile zaman ayıramamaktadır. Tüm bunların toplamında tükenmişlik sendromuna daha çabuk yakalanmaktadır. Çünkü iş ve aile yaşamı çatışmasına cinsiyet açısından bakıldığında, cinsiyet farkı olmaksızın tüm bireylerin rollerindeki çeşitlenmenin iş-aile çatışmasına yol açar nitelikte olduğu gerçeğin aşikârdır. Bu duruma ek olarak, kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek çatışma yaşadığını gösteren araştırmalar bulunmaktadır. Bunun en belirgin sebebi elbette çalışan kadınların erkeklere kıyasla iş-aile alanlarında oynaması gereken rollerinin daha fazla oluşudur. Hangi alanda olursa olsun her bir rol, kendisine zaman ayrılmasını ister. Sayı ve tür açısından zengin bir yelpaze oluşturan kadının rolleri, zamanın yetirilememesi durumlarında kadın üzerindeki baskılarını arttıracaktır. Bunların sonucunda, çatışmanın doğması ve süreklilik arz etmesi, kadının işte ya da evde ya da her ikisinde de bıkkınlık, mutsuzluk, başarısızlık vb., tükenmişlik göstergeleri ile karşı karşıya kalmasıyla sonuçlanabilecektir.

Özellikle bu çatışmanın merkezinde, kadının rolleri arasında tercih yapmak durumunda kalması önemli bir yer tutar. "Annelik mi, kariyer mi, yoksa gelir sağlamak için bir iş mi?" soruları ile karşılaşan kadın, çoğu zaman seçenekler arasında tercih yapmak zorunda kalmaktadır. Tüm toplumlarda genel olarak gözlemlenen durum, kadının annelik rolünün tüm rollerinin önüne geçtiği ve tercih dahi yapılmadığıdır. Bu seçim kadının iş yaşamından belli bir süre ya da bazı işler için tamamen uzaklaşması anlamına gelmektedir. Bu uzaklaşma ile hem kadınlık sorumluluğunun hem de toplumun geleneksel anlayış kalıplarının beklentisini yerine getiren kadın; bağımlı bakımı dönemi son bulduktan sonra işine geri dönmektedir. Kadının iş yaşamında vermiş olduğu bu ara, işe geri döndükten sonra onun mesleki başarı ve kariyerine devam etmesi için yoğun çaba sarf etmesini gerektirmektedir. Bu süreç kadın için oldukça zorlayıcı olup, tükenmişlik sendromuna yakalanma olasılığını da yükseltmektedir.

Tükenmişlik sendromu içinde bulunan çalışan kişiler ailesine ve yakın çevresine, topluma zarar verebilmektedir. Tükenmiş kişi işten eve geldiğinde gergin, üzgün, bitkin, bıkmış ve fiziksel olarak yorgun bir durumdadır. Bu yüzden ailesi ile ilgilenmek istemez. Bu da zamanla bu durumu yaşayan kişinin aile ilişkilerini olumsuz etkiler. Benzer durumlar sadece çalışan kişilerde değil aynı zamanda evsel rolleri açısından sıkıntı içinde olan kadınlarda da gözlenebilmektedir. Tükenmişlik sendromu, hem çalışan kişinin hem de onun ailesi için başa çıkılması öğrenilmek zorunda olunan bir durumdur. Çünkü çalışan kişinin iş yaşamında yaşadığı tükenmişliğin yarattığı sorunların aile içindeki yansımaları; artan kavga, anlaşmazlıklar, problemler, aile içi çatışmalar ve huzursuzluk vb. şeklinde olacaktır. (Dolu, 1997:17) Anlaşılan ve üzerinde, Bedeian, Burke ve Moffett, 1988; Bartolome ve Evans, 1980; Burke, 1986; Jones ve Butler, 1980; Cooke ve Rousseau, 1984; Duxbury ve Higgins, 1991; Duxbury, Higgins ve Lee, 1994; Evans ve Bartolome, 1984; Greenhaus ve Beutell, 1985; Zedeck ve Mosier, 1990 gibi araştırmacıların da çeşitli kuramlarla açıklamaya çalıştığı şudur ki; iş-aile alanları karşılıklı etkileşim halindedir. (Efeoğlu ve Özgen: 238-239) İş yerinde yaşananlar ve kişilerin üzerinde bıraktığı etkiler, ister istemez eve yansırken; aile içinde yaşanan sorunlar da çalışanın iş alanında olumsuzluklara

yol açacaktır. Bu nedenle tükenmişlik ister ev ister iş kaynaklı yaşansın sonuçta her ikisi de birbirinden etkilenmekte ve birbirini etkilemektedir.

3. AİLE-İŞ-SOSYAL YAŞAM- TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ AÇISINDAN KADINLAR

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada, Süleyman Demirel Üniversitesi'nde akademik ve idari kadrolarda görev yapan kadın çalışanların tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlerle ilişkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışma, çalışan kadınların duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı duygusu boyutlarında yaşadıkları tükenmişlik düzeylerini belirleyerek onların sorunlarının daha iyi tanınmasına, çözüm önerileri üretilmesine yardımcı olmak, işlerinde verimli ve başarılı olmalarına katkıda bulunma açısından önem taşımaktadır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın örnekleme: Çalışmanın evrenini Süleyman Demirel Üniversitesi Doğu ve Batı Kampüsü'ndeki akademik ve idari kadrolarda görev yapan kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Süleyman Demirel Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan alınan bilgilere göre, 2011 yılında 645 akademik ve 531 idari olmak üzere toplamda 1176 kadın personel mevcuttur.⁴ 1176 kişilik evrende (0.05 örnekleme hatası) ile ($p=0,5$ $q=0,5$) aralığına göre örneklem büyüklüğü yaklaşık 333 olarak hesaplanmıştır.⁵ Kolay ulaşılabilirlik anket yöntemi ile 400 kişiye ulaşılarak, öngörülen örneklem büyüklüğüne ulaşılmıştır.

Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları: Çalışmada akademik ve idari kadrolarda görev yapan kadın çalışanların içinde bulunduğu tükenmişlik düzeylerini tespit etmek ve tükenmeye neden olan değişkenleri belirlemek amacıyla "Kişisel Bilgi Formu", Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan "Maslach Tükenmişlik Envanteri" ve Tükenmişlik ile Aile-İş-Sosyal Yaşam ilişkisine (AİSY) yönelik bir soru formu kullanılmıştır.

Verilerin Analizi: Belirlenen örneklemden anket yolu ile elde edilen verilerin analizi SPSS 15.0 For Windows paket programı ile yapılmıştır. Verilerin analizinde güvenilirlik, frekans, ortalama gibi analizlerin yanında ortaya koyulan hipotezlerin testi için, Mann Whitney U-Testi ve Kruskal Wallis Varyans Analizi Testleri kullanılmıştır. Tükenmişlik ile aile-iş-sosyal yaşama ilişkin özellikler arasındaki ilişkiye korelasyon testi ile bakılarak, bu değerlerin tükenmenin boyutlarında ne oranda paya sahip olduğu da, regresyon analizi ile tespit edilmeye çalışılmıştır.

⁴ Süleyman Demirel Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı, 2011 Mayıs.

⁵ **Örneklem Büyüklüğü Hesaplaması**, http://www.baskent.edu.tr/~matemel/courses/ornekleme_notlari.doc ET:21.03.2011

3.3.Veriler ve Bulgular

3.3.1.Güvenilirlik

Uygulanacak olan anketin güvenilirliği test etmek için Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinden 40 kişilik bir grup seçilmiştir. Bu gruba hazırlanan anket formu uygulanmıştır. Bu gruba uygulanan anket formunun güvenilirliği Cronbach Alfa yöntemi ile ölçülmüştür. Bu değerler evli kadınlar için %74,9 bekâr kadınlar için %90 olarak elde edilmiştir. Bu sonuç anketin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Çalışmada kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin alt boyutlarının⁶ güvenilirlik analizleri, Duygusal tükenme için % 90; Duyarsızlaşma için %76; Kişisel başarı için %79 olarak elde edilmiştir.

Çalışma kapsamında Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin güvenilirliği, %78,7'dir. Araştırmada bu ölçek ile birlikte evli-bekar kadınlar için hazırlanan ve aile-iş-sosyal yaşama ilişkin özelliklere yönelik sorular toplamında güvenilirlik değerleri ise, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve evli kadınlara yönelik sorular toplamında %70,5 ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve bekar kadınlara yönelik sorular toplamında %75,6'dır.

⁶ Söz konusu ölçeğin ülkemizde çeşitli araştırma sonuçlarında da üç alt boyuta sahip olduğu ortaya koyulmuş olduğundan, ölçek için bu çalışma kapsamında faktör analizi yapılmamıştır.

3.3.2. Demografik Bulgular

Araştırmada katılımcıların sosyo-ekonomik özellikleri, bir bütün halinde aşağıdaki tablodan izlenebilmektedir.

Tablo 4: Çalışmaya Katılanların Sosyo-ekonomik Özellikleri

Yaş	sayı	%	İdari göreviniz var mı?	sayı	%
18-28	119	29.3	Evet	32	8.0
29-39	198	49.5	Hayır	368	92.0
40-50	77	19.3			
51+	6	1.5			
Medeni durum	sayı	%	Çocuğunuz var mı?	sayı	%
Evli	222	55.5	Evet	191	47.8
Bekâr	178	44.5	Hayır	209	52.3
Eğitim	sayı	%	Çocuk sayısı	sayı	%
İlköğretim	3	8	1	89	46.6
Lise	54	%	2	92	48.2
Ön lisans	50	12.5	3	9	4.7
Lisans	92	23.0	4+	1	0.5
Yüksek lisans	107	26.8			
Doktora	94	23.5			
Meslek	sayı	%	Çalışma yılı	sayı	%
Akademik Personel	211	52.8	0-5	152	38.0
			6-10	116	29.0
			11-15	62	15.5
			16-20	44	11.0
İdari Personel	189	47.3	21+	26	6.5
Bağımlı bakım çeşidi	sayı	%	Bağımlı bakımı alıyor musunuz?	sayı	%
Kreş	21	19.6	Evet	107	26.8
Bakıcı	32	29.9	Hayır	293	73.3
Aile fertleri	43	40.3			
Bakıcı –kreş	7	6.5			
Kreş –aile fertleri	2	1.9			
Bakıcı aile fertleri	1	0.9			

Katılımcıların yaklaşık %79'u orta yaş altında olup, Süleyman Demirel üniversitesi örneğinde oldukça genç bir evren üzerinde çalışılmıştır. Yine evli-bekâr açısından katılımcılar da birbirine yakın yüzdelerde katılım sağlanmıştır. (%55,5, %44,5) Bu durum özellikle çalışmada hem evli hem de bekâr kadınlar açısından ortaya koyulan hipotezlerin analizleri konusunda önemlidir. Benzer bir önemli oran görev türü açısından sağlanmıştır. Katılımcıların akademik ya da idari pozisyonlarda olmaları, çalışmanın temeliyle ilişkilidir. Bu özellik açısından çalışma evreni oldukça anlamlıdır. (%52,8 akademik, %47,3 idari personel)

3.3.3. Tükenmişliğin Bazı Demografik Verilerle İlişkisi

Tükenmişliğin demografik verilerle ilişkisinden önce, araştırma evreninde genel olarak tükenmişlik eğiliminin olup olmadığını anlamamıza yardımcı olacak olan tükenmişliği gösteren ifadelerle ilişkin ortalama değerler saptanmıştır. Söz konusu bu ortalamalar aşağıda verilmiştir.

Tablo 5: Ölçek Ortalaması

İfadeler	N	Ort.	ss
İşimden dolayı kendimi duygusal olarak tükenmiş hissediyorum	399	2,64	1,08
İş gününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum	399	3,24	,94
Sabah kalkıp yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum	399	2,82	,99
Bütün gün insanlarla olmak benim için çok yıpratıcı	399	2,28	1,11
Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	399	2,31	1,15
İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum.	399	2,69	1,24
Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim	399	2,30	1,20
İnsanlarla doğrudan çalışmak bende gerçekten çok stres yaratıyor	399	2,28	1,07
Artık katlanabileceğim sınıırımın sonuna geldim.	399	1,87	1,06
İşyerimde bazı kişilere sanki birer nesneymiş gibi davranıyorum.	399	1,83	1,11
İş yaptığım kişilere ne olacağını gerçekten umursamıyorum.	399	1,67	1,01
İşim gereği karşılaştığım bazı insanlar sorunlarını sanki ben yaratmışım gibi davranıyorlar.	399	2,33	1,09
İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.	399	2,04	1,16
Kendimi çok çaresiz hissediyorum	399	1,96	1,55
İş yaptığım kişilerin sorunlarıyla ilgileniyorum.	399	3,27	1,04
İşimde, duygusal sorunları soğukkanlılıkla hallederim.	399	3,54	1,02
Bu meslekte pek çok kayda değer başarı elde ettim	399	3,42	,97
İnsanlar ile rahat çalışabildiğim bir günün sonunda kendimi çok rahatlamış hissediyorum	399	4,05	,91
İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda çok rahat bir hava yaratıyorum	399	3,81	,90
Yaptığım işle diğer insanların yaşamlarını olumlu etkilediğimi hissediyorum	399	3,70	,98
İşim gereği çalıştığım kişilerle yakın ilişkide çalışabilmek (işimi yürütmek) kendimi neşeli hissettiriyor.	399	3,85	,91
Kendimi oldukça enerjik hissediyorum.	399	3,52	1,00
Tüm ölçek		2,7971	,46283

(1 Hiçbir zaman, 2 Çok nadir, 3 Bazen, 4 Çoğu zaman, 5 Her zaman)

Tükenmişliğe ilişkin ifadeler karşısında katılımcıların algısının her bir ifade için yaklaşık olarak 1-3,5 ortalama değer arasında gözlemlenmesi, araştırma evreninde yer alan katılımcıların genel olarak tükenmişlik eğilimi içinde olmadıklarını göstermektedir.

Yaş, sahip olunan çocuk sayısı, meslekte çalışma süresi, medeni durum, idari görevin olup olmadığı ve bağımlı bakımı alıp almama gibi demografik özelliklerin tükenmişliğin alt boyutlarının herhangi birinde ya da hepsinde farklılık yaratıp yaratmadığına, Kruskal Wallis ve Mann Wihtney U testleri kullanılarak bakılmış ve bulgular aşağıda verilmiştir. Kruskal-Wallis Testi parametrik olmayan verilere sahip ikiden fazla grubun, Mann Wihtney U ise iki bağımsız grubun ölçümlerinin karşılaştırılmasında kullanılan yöntemlerdir.⁷

H0: Gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Gruplar arasında anlamlı bir fark vardır.

$\alpha = 0.05$

Yukarıda verilenler doğrultusunda, p değerlerine kimi zaman <0.05 ya da >0.05 'e çok yakın oranlara rastlanabilmektedir. Bu değerler kesin çıkarımlar yapmayı zorlaştırırsa da; $\alpha = 0.05$ düzeyi için anlamlı olduğu kabul edilmiştir.

⁷ <http://www.istatistikmerkezi.com>, E.T:05.08.2011; Şeref Kalaycı (Editör), **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayın Dağıtım, 2006, s.99;106.

Tablo 6:Yaş- Tükenmişliğin Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Düşük Kişisel Başarı
X ²	7,710	3,616	1,206
df	3	3	3
p	,052	,306	,752

Tabloda verilen p değerlerinin >0.05 olması, yaş ile tükenmişliğin üç alt boyutu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmadığını ifade etmektedir. Birçok çalışmada gençlerin yaşlılara göre daha kolay tükenmişlik sendromuna girebildikleri ileri sürülmesine karşın⁸; üniversite örneğinde gerçekleşen çalışmamızda benzer bir sonuca rastlanmamıştır.

Tablo 7:Çocuk Sahibi Olma- Tükenmişliğin Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	<i>Çocuk sahibi olma</i>	Sayı	Ortalama	Z Değeri	P
Duygusal Tükenme	Evet Hayır Toplam	191 209 400	202.93 198.28	-,403	,687
Duyarsızlaşma	Evet Hayır Toplam	191 209 400	201.34 199.73	-,139	,889
Düşük Kişisel Başarı	Evet Hayır Toplam	191 209 400	193.84 205.60	-1,019	,308

Tablo 8:Çocuk Sayısı- Tükenmişliğin Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Düşük Kişisel Başarı
X ²	3,618	,202	5,602
df	3	3	3
p	,306	,977	,133

Tablo 7 ve 8’de, çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı açısından tükenmişlik ilişkisinde anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Şöyle ki; çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı açılarından her üç alt boyutta p değerlerinin > 0,05 olması, her iki değişkenin tükenmişlik boyutlarında farklılık yaratmadığını göstermektedir. Toplumda genel kanı çocukların kadınları yıpratmış yönündedir. Anne olmak, özellikle çalışan kadınlar açısından daha da zordur. Çünkü çocuk annesinden devamlı ilgi ve sevgi beklemektedir. Özellikle anneye bağımlı olunan 0-2 yaş arası döneminde, çalışan kadınlar açısından doğum izinlerini tamamladıktan sonra çocuğundan ayrılma durumu, hem anne hem de çocuk için oldukça zorlayıcı bir süreçtir. İşte bu noktada kadın çalışma yaşamına ya ara vermekte, ya tamamen ayrılmakta ya da izinler sonrasında bağımlı dönemini tamamlayamadan çocuğundan ayrılmak zorunda kalabilmektedir. Bu tercihin kadınlarda strese yol açtığı literatürde sıklıkla ifade edildiği için, özellikle bu değişkenin tükenmişliğe yol açtığı/açabileceği savı, çalışmamızda hiçbir alt boyut açısından

⁸ Yasemin ÇAĞLIYAN “Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi(Devlet ve Vakıf Üniversitesi Örneği)” Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2007.

doğrulanmamıştır. Yine kadınların sahip olduğu çocuk sayısının kadınların yıpranma oranını arttıracığı yönündeki kanı da çalışmanın evreninde doğrulanmamıştır. Sonuç olarak, üniversite personeli kadınlar için gerek çocuk sahibi olmak gerekse çocuk sayısının bir ya da üç olması tükenmişlik için bir sebep olarak görülmemiştir.

Tablo 9:Çalışma Yılı- Tükenmişliğin Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	Çalışma yılı	Sayı	Ortalama	X ²	p
Duygusal Tükenme	0-5	123	155,40	13,569	,009
	6-10	102	160,12		
	11-15	48	199,45		
	16-20	34	126,29		
	21-+	13	157,38		
	Toplam	320			
Duyarsızlaşma	0-5	123	154,39	9,756	,045
	6-10	102	172,97		
	11-15	48	177,39		
	16-20	34	122,79		
	21-+	13	156,77		
	Toplam	320			
Düşük Kişisel Başarı Duygusu	0-5	123	165,70	2,560	,634
	6-10	102	158,88		
	11-15	48	147,30		
	16-20	33	169,65		
	21-+	13	137,23		
	Toplam	319			

Çalışma yılı ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin verildiği tablo 9'da, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında p değerlerinin <0.05 olduğu görülmektedir. Bu durum, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında çalışma yılı açısından anlamlı bir ilişkiyi gösterirken; son boyut olan düşük kişisel başarı duygusu açısından p değerinin >0.05 olması, anlamlı bir bağıntının olmadığını göstermektedir. Çalışma yılının tükenmenin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında anlamlı çıkması, yaş grupları arasında bu boyutta çalışma yılının farklılık yarattığını ifade etmektedir. Buna göre her iki boyut için de, en büyük ortalama sırasıyla 11-15 ve 16-20 yıl arası çalışanlarda elde edilmiştir. Yani, bu yaş grubu mensuplarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile diğer gruplara oranla daha yoğun karşılaştıkları söylenebilir.

Tablo 10:Medeni Durum- Tükenmişliğin Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	Medeni Durum	Sayı	Ortalama	Z Değeri	Anlamlılık
Duygusal Tükenme	Evli	222	210.91	-2,012	,044
	Bekâr	178	187.52		
	Toplam	400			
Duyarsızlaşma	Evli	222	202.34	-,392	,695
	Bekâr	178	197.98		
	Toplam	400			
Düşük Kişisel Başarı	Evli	222	195.14	-,945	,344
	Bekâr	178	206.10		
	Toplam	400			

Medeni durum ile tükenmişlik ilişkisinde ise, alt boyutlardan duygusal tükenme açısından anlamlı bir bulguya rastlanmış olup, gruplar arası farklılığın evli kadınlarda olduğu tespit edilmiştir. Yani, evli kadınlar bekâr kadınlara oranla özellikle duygusal tükenme ile daha çok karşılaşmaktadır. Bu sonuç çalışma evreni açısından, çalışmanın teorisinde de tartışılan aile-iş dengesini sağlamak zorunda kalan kadınların, sorumluluklarının daha fazla olması nedeniyle tükenme ile karşılaşmalarının daha olası olduğunu düşündürmektedir.

Tablo 11:Görev Türü- Tükenmişliğin Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	Görev Türü	Sayı	Ortalama	Z Değeri	Anlamlılık
Duygusal Tükenme	Akademi	211	211,53 188,19	-2,018	,044
	k İdari	189			
	Toplam	400			
Duyarsızlaşma	Akademi	211	206,69 193,59	-1,136	,256
	k İdari	189			
	Toplam	400			
Düşük Kişisel Başarı	Akademi	211	201,11 198,75	-,204	,838
	k İdari	189			
	Toplam	400			

Yine görev türü yani akademik ya da idari personel olmak duygusal tükenme açısından farklılık gösterirken, $p=044 < 0.05$; duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı duygusu açısından görev türü farklılık yaratmamıştır. Bu sonuca göre, akademisyen kadınlar idari kadın personele oranla daha çok duygusal tükenme içindedirler.

Tablo 12:İdari Görev Alma- Tükenmişliğin Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Düşük Kişisel Başarı
Z	-,095	-,256	-1,712
P	,924	,798	,087

Çalışma yaşamında idari görev üstlenmek daha fazla sorumluluk gerektireceği için kadının içinde sıkıştığı zamanı yetiştirebilme sorunu daha da artabilir. Bu olasılıkla düşünülen bu değişken yine akademik alanda görev yapan kadınlar için (idari-akademik) tükenmişlik açısından anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır.

Tablo 13:Bağımlı Bakımı Almak- Tükenmişliğin Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Düşük Kişisel Başarı
Z	-1,590	-,267	-,863
P	,112	,789	,388

Bağımlı bakımı, çocuğu olan kadınların kreş, bakıcı veya akraba yardımı almaları anlamına gelmektedir. Ülkemizde bağımlı bakım hizmetleri çok gelişmemiştir. Çalışan anneler için bağımlı bakımı çok önemlidir. Özellikle 0-2 yaş arasında çocuğun çok fazla bakıma ihtiyacı vardır. Birçok kadın çocuğuna bakacak kimse olmadığı için kimi zaman işinden ayrılabilir. Özellikle bu durum, özel sektörde çalışan annelerde sıklıkla görülmektedir. Çünkü kamu örgütlerinde çalışan kadın personel için yasa koyucu doğum sonrası iki yıl ücretsiz izin hakkı tanımaktadır. Bu hak özellikle anneye bağımlı olunan dönem için kamu personeli kadınları rahatlatmaktadır. Bu değişken açısından tablo 13'de verilen değerler, çalışma evreninde farklılığa rastlanmadığını göstermektedir. Yani bağımlı bakımı almak ya da almamak kadınlar için tükenmişlik yaşamalarında belirleyici bir durum olarak görülmemektedir.

3.3.4. Tükenmişlik-Aile-İş-Sosyal Yaşama İlişkin Hipotezler

Aşağıda evli ve bekâr kadınlar için oluşturulan hipotezler ve bunları test etmeye yönelik yapılan analiz ve bulgulara yer verilmiştir. Aile-iş-sosyal yaşama ilişkin özellikler ile tükenmişliğin alt boyutlarından en az birisi arasında bir ilişki olup olmadığı Pearson Korelasyonu kullanılarak analiz edilmiş ve neticede aile-iş-sosyal yaşama ilişkin özellikler ile tükenmişliğin alt boyutlarından en az birisi arasında anlamlı ilişkiler hem evli hem de bekâr kadınlar açısından tespit edilmiştir. Tablo-14'de bu ilişkiye yönelik sonuçlar verilmiştir.

$p < \%5$ ve $\%1$ ise, $H_0 =$ Aile-iş-sosyal yaşama ilişkin özellikler ve tükenmişliğin alt boyutlarından en az birisi arasında ilişki yoktur.

$p > \%5$ ve $\%1$ ise, $H_a =$ Aile-iş-sosyal yaşama ilişkin özellikler ve tükenmişliğin alt boyutlarından en az birisi arasında ilişki vardır.

Hipotezler;

$H_1 =$ Eşlerin çalışan eşlere yardım etmesi ile tükenmişliğin alt boyutları arasında ilişki vardır.

$H_2 =$ Çalışan evli kadınların çocuklarına vakit ayırmaları ile tükenmişliğin alt boyutlarından en az birisinin arasında ilişki vardır.

$H_3 =$ Çalışan evli kadınların yeterince eşleriyle ilgilemeleri ile tükenmişliğin alt boyutlarından en az birisinin arasında ilişki vardır.

$H_4 =$ Çalışan evli kadınların kariyer hedeflerine ulaşmalarıyla ile tükenmişliğin alt boyutlarından en az birisinin arasında ilişki vardır.

$H_5 =$ Çalışan evli kadınların yöneticileri tarafından takdir edilmeleriyle tükenmişliğin alt boyutlarından en az birisinin arasında ilişki vardır.

$H_6 =$ Çalışan evli kadınların kendilerine zaman ayırmaları ile tükenmişliğin alt boyutlarından en az birisinin arasında ilişki vardır.

Tablo 14:Evli Kadınlara İlişkin Hipotezler ve Analizleri

		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Düşük Kişisel başarı
H1	Pearson korelasyonu	-,063	-,044	,189** ,
	Anlamlılık (çift kuyruklu)	,350	,510	,005
	Sayı	222	222	222
		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel başarı
H2	Pearson korelasyonu	-,173*	-,132	,256 ** ,
	Anlamlılık (çift kuyruklu)	,021	,078	,001
	Sayı	178	,178	178
		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel başarı
H3	Pearson korelasyonu	-,310**	-,190**	,238 ** ,
	Anlamlılık (çift kuyruklu)	,000	,005	,000
	Sayı	222	,222	222
		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel başarı
H4	Pearson korelasyonu	-,094	-,125**	,227 ** ,
	Anlamlılık (çift kuyruklu)	,163	,063	,000
	Sayı	222	222	222
		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel başarı
H5	Pearson korelasyonu	-,156*	-,240**	,210**
	Anlamlılık (çift kuyruklu)	,020	,000	,002
	Sayı	222	222	222
		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel başarı
H6	Pearson korelasyonu	-,158*	-,045	,078
	Anlamlılık (çift kuyruklu)	,019	,507	,247
	Sayı	222	222	222

Korelasyon analizi sonucunda eşlerin çalışan kadınlara yardım etmesi ile kişisel başarı arasında güçlü bir ilişki vardır. Yani eşlerinden yardım alan çalışan kadınların kişisel başarı duygusu olumlu yönde etkilenecek artmaktadır. Bu bağlamda bu hipotezi reddetmek için yeterli kanıt bulunamamıştır.

Çalışan evli kadınlar çocuklarına zaman ayırdığında kişisel başarı duygusu pozitif etkilenmekte ve artmaktadır. Aynı zamanda duygusal tükenmesinde azalmaktadır. Duyarsızlaşma ise, duygusal tükenme gibi negatif etkilenmektedir. Bu konu da yapılan araştırmalarda çalışan kadınların çocuklarına zaman ayırdığında kariyere ve kendilerine zaman ayıramayacakları için başarının düşeceği ifade edilmiştir. Ancak çalışmada bunun tam aksine akademik çevrede çalışan kadınların, çocuklarına zaman ayırdıkça daha çok başarılı olacağı ortaya çıkmıştır. Buradan yola çıkarak, çocuklarına vakit ayıran kadınlar mutlu olduğunu ve bu psikolojik doyumun kadınları çalışmaya motive ettiğini söyleyebiliriz. Söz konusu bu doyum, kadınlarda oluşan duygusal tükenmeyi önemli derecede azaltmaktadır. Sonuç olarak bu değişken için kurulan hipotezi reddetmek için yeterince kanıt bulunamamıştır.

Çalışan evli kadınların eşleri ile ilgilenmesi tükenmişliğin alt boyutlarının hepsini etkilemektedir. Duygusal tükenmeyi ve duyarsızlaşmayı negatif yönlü, kişisel başarıyı pozitif yönlü etkilemektedir. Çalışan kadınların eşleri ile ilgilenmesi, kadınların duygusal tükenmesini ve duyarsızlaşmasını önemli derecede azaltmakta, kişisel başarı duygusunu ise arttırmaktadır. Bu bağlamda bu değişken açısından kurulan hipotezi reddetmek için yeterince kanıt bulunamamıştır.

Çalışan evli kadınların kariyer hedeflerine ulaşmaları tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşmayı negatif yönlü etkileyerek azaltırken; kişisel başarı duygusunu da arttırmaktadır. Bu bağlamda bu değişken açısından kurulan hipotezi reddetmek için yeterince kanıt bulunamamıştır.

Çalışan evli kadınların yöneticileri tarafından takdir edilmeleri, duyarsızlaşmayı ve duygusal tükenmeyi negatif yönlü etkileyerek azaltırken; kişisel başarıyı pozitif yönde etkileyerek arttırmaktadır. Yöneticileri tarafından takdir edilen kadınlarda duygusal tükenme ve duyarsızlaşma azalmaktadır, kişisel başarı ise artmaktadır. Bu konu üzerinde yapılan araştırmalarda çıkan bulgularda bu yönde olmuştur. Ödüllendirme örgütte başarı için genel kabul gören bir kriter olarak, tükenme üzerinde özellikle azaltıcı yönde önemli derecede etkisi olduğu bulgulardan görülmektedir. Bu bağlamda bu değişken açısından kurulan hipotezi reddetmek için yeterince kanıt bulunamamıştır.

Son olarak, çalışan evli kadınların kendilerine zaman ayırmaları, duygusal tükenmeyi negatif yönde etkilemekte ve azaltmaktadır. Bu bağlamda bu değişken açısından kurulan hipotezi reddetmek için yeterince kanıt bulunamamıştır.

Aile-iş-sosyal yaşama ilişkin özellikler ile tükenmişliğin alt boyutlarından en az birisi arasında bir ilişki olup olmadığı, bekâr kadınlar açısından aşağıdaki hipotezlerle ortaya koyulmuş ve test edilmeye çalışılmıştır.

H7.Çalışan bekâr kadınların kariyer hedeflerine ulaşmalarıyla ile tükenmişliğin alt boyutlarından en az birisinin arasında ilişki vardır.

H8.Çalışan bekâr kadınların yöneticileri tarafından takdir edilmeleriyle tükenmişliğin alt boyutlarından en az birisinin arasında ilişki vardır.

H9.Çalışan bekâr kadınların kendilerine zaman ayırmaları ile tükenmişliğin alt boyutlarından en az birisinin arasında ilişki vardır.

Tablo 15:Bekâr Kadınlara İlişkin Hipotezler ve Analizleri

		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Düşük Kişisel Başarı
H7	Pearson korelasyonu	,015	-,093	,069
	Anlamlılık (çift kuyruklu)	,850	,229	,377
	Sayı	168	168	168
H8	Pearson korelasyonu	-,242(**)	-,254(**)	,398(**)
	Anlamlılık (çift kuyruklu)	,002	,001	,000
	Sayı	167	167	167
H9	Pearson korelasyonu	-,068	-,030	,226(**)
	Anlamlılık (çift kuyruklu)	,384	,699	,003
	Sayı	166	166	166

Çalışan bekâr kadınların kariyer hedeflerine ulaşmaları ile tükenmişliğin alt boyutları arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Bu açıdan bu yönde kurulan hipotez ret edilmiştir.

Çalışan bekâr kadınların yöneticileri tarafından takdir edilmeleri ile tükenmişliğin tüm alt boyutları arasında ilişki saptanmış olup bu ilişkinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı negatif yönlü etkileyerek azaltırken; kişisel başarıyı pozitif yönde etkileyerek arttırdığını söyleyebiliriz. Yöneticileri tarafından takdir edilen

bekâr kadınlarda da evli kadınlar gibi duygusal tükenme ve duyarsızlaşma azalmaktadır, kişisel başarı ise artmaktadır. Bu bağlamda bu değişken açısından kurulan hipotezi reddetmek için yeterince kanıt bulunamamıştır.

Son olarak, çalışan bekâr kadınların kendilerine zaman ayırmaları ile kişisel başarı arasında ilişki olduğu saptanmış ve değişkenlerden biri artarken diğeri de arttığı (ya da azaldığı) için bu ilişkinin aynı yönlü olduğu gözlemlenmiştir. Yani kendisine zaman ayırabilen bekâr kadınların kişisel başarı duygusunun arttığını söyleyebiliriz. Bu bağlamda bu değişken açısından kurulan hipotezi reddetmek için yeterince kanıt bulunamamıştır.

Tükenmişlik-aile-iş-sosyal yaşama ilişkin yukarıda verilen hipotez testleri, tükenme ile aile-iş-sosyal yaşam arasındaki ilişkileri ortaya koymaktadır. Aile-iş ve sosyal yaşama ilişkin çalışmada kullanılan değişkenlerin, tükenmişliği-alt boyutlarını ne oranda etkilediğini görebilmek için regresyon testleri yapılmış ve sonuçlar aşağıda verilmiştir. Çalışmanın araştırma evreninde üniversitede çalışan kadınlar akademik ve idari pozisyonlarına göre gruplandırıldığı için, regresyon testleri de evli ve bekâr kadınlar açısından üniversitedeki görevlerine göre yapılmıştır.

Evli kadınlar için Aile-İş-Sosyal Yaşama İlişkin Belirlenen Faktörler;

- EH1:Eşim ev işlerinde bana yardım ediyor
- EH2:Çocuğuma yeterince zaman ayırabiliyorum
- EH3:Eşıme yeterince zaman ayırabiliyorum
- EH4:Kariyer hedeflerime ulaştığıma inanıyorum
- EH5:Gelirim yeterli
- EH6:Yöneticilerim tarafından yeterince takdir ediliyorum
- EH7:Sosyal aktivitelere zaman ayırabiliyorum
- EH8:Akraba, eş, dostlarım ile görüşebiliyorum
- EH9:Kendime yeterince zaman ayırabiliyorum

Regresyon analizi ile bağımlı değişkeni etkileyen bağımsız değişkenler belirlenmiş ve hesaplanan regresyon katsayılarının anlamlı olup olmadığı Anova tablosu aracılığı ile yapılan F testi uygulanarak bulunmuştur. Çalışma evrenindeki kadınlar akademik ve idari çalışan olarak bu testlerde ayrıştırılmıştır. Regresyon analizlerinde akademik çalışanlar açısından tükenmenin alt ölçeklerinde Anova testinde elde edilen p değerleri, duygusal tükenme için ,766 duyarsızlaşma için ,570 ve düşük kişisel başarı duygusu için ,086'dır. Bu değerlerin >0,05 olması, akademik kadınların tükenmişliklerinin (her bir boyutta) aile-iş-sosyal yaşama ilişkin belirlenen faktörlerle ya da en az birisi ile tahmin etmenin istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığını düşündürmektedir. Tükenme ile görev türüne ilişkin yapılan testte, akademik görevdeki kadınların duygusal tükenme ile karşı karşıya kaldıkları gözlenmesine karşın (tablo 11); regresyon testlerinde anlamlı bir sonuca rastlanmamasının sebebinin bu testlerde kadınların medeni durumlarına göre ayrıştırılmaları olduğu düşünülmektedir. Sonuç olarak evli akademisyen kadınların tükenmişliklerini aile-iş-sosyal yaşama ilişkin belirlediğimiz faktörlerle tahmin etmek istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 16, 17 ve 18’de verilen sonuçlar idari görevde çalışan kadınlara ilişkindir.

Tablo 16:Duygusal Tükenme İle Evli Kadınlara İlişkin AİSY Değişkenleri Arasındaki Regresyon Analizi

<i>İdari personel</i> Anova	Kareler Toplamı	St. Sapma	Ort.	F	P
Regresyon (Bağıntı)	20,647	9	2,294	3,772	,000(b)
Residual (Artık)	60,814	100	,608		
Toplam	81,461	109			
Model Özeti	R ,503(b)		R² ,253	Düzenlenmiş R² ,186	Tahminin St.Sp. ,77983
Model Beta Değerleri	Standart Olmayan Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	P
	B	St.sap	Beta		
EH1	,000	,070	,000	-,002	,998
EH2	-,033	,098	-,038	-,332	,741
EH3	-,258	,096	-,303	-2,680	,009
EH4	,004	,073	,006	,060	,952
EH5	-,080	,062	-,118	-1,288	,201
EH6	-,113	,068	-,154	-1,674	,097
EH7	-,214	,086	-,253	-2,498	,014
EH8	,026	,091	,030	,290	,773
EH9	,029	,104	,032	,281	,780

Yapılan analizler sonucunda AİSY bağımsız değişkenlerinin idari görevlerde çalışan evli kadınların duygusal tükenmeleri üzerinde % 25,3 etkili olduğu belirlenmiştir. Bir başka ifadeyle duygusal tükenmeye ilişkin varyansın % 25,3’nü açıklamaktadır. Bu etki Anova yolu ile test edildiğinde de % 5 seviyesinde ($p=0,000<0,05$) anlamlı olduğu görülmektedir.

Söz konusu değişkenlerin duygusal tükenme üzerindeki etkisi (açıklama gücü) saptanmış olup, bu değişkenlerin her birinin tek olarak regresyon modelini açıklamada anlamlı olup olmadıkları ve katkıları beta değerlerine bakılarak elde edilmiştir. Tabloda EH3 ve EH7 değişkenlerinin p değerlerinin $<0,05$ olması, bu iki değişkenin diğerlerine göre anlamlı ve modeli açıklama gücüne sahip olduğunu ifade etmektedir. Bu durumda, “Eşime yeterince zaman ayırabiliyorum” (EH3) ve (EH7) “Sosyal aktivitelere zaman ayırabiliyorum” değişkenleri duygusal tükenme üzerinde negatif bir etkiye sahip olup, çalışan kadınlar eşlerine ve sosyal aktivitelere zaman ayırdıkça, duygusal tükenmeleri azalmaktadır. Diğer değişkenler için ise p değerleri $>0,05$ olması, regresyon modelini açıklamada anlamlı olmadığını göstermektedir.

Tablo 17: Duyarsızlaşma İle Evli Kadınlara İlişkin AİSY Değişkenleri Arasındaki Değişkenleri Regresyon Analizi

<i>İdari personel</i> Anova	Kareler Toplamı	St. Sapma	Ort.	F	P
Regresyon (Bağıntı)		9			,021(b)
Residual (Artık)	13,283	100	1,476	2,313	
Toplam	63,817	109	,638		
Model Özeti	R ,415(b)		R² ,172	Düzenlenmiş R² ,098	Tahminin St.Sp. ,79885
Model Beta Değerleri	Standart Olmayan Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	P
	B	St.sap			
EH1	-,043	,071	-,058	-,595	,553
EH2	-,016	,101	-,019	-,158	,875
EH3	-,166	,099	-,200	-1,679	,096
EH4	-,002	,075	-,003	-,032	,975
EH5	-,052	,064	-,078	-,810	,420
EH6	-,198	,069	-,276	-2,861	,005
EH7	-,069	,088	-,084	-,786	,434
EH8	-,061	,093	-,071	-,653	,515
EH9	,139	,107	,156	1,299	,197

Aile-iş-sosyal yaşama ilişkin bağımsız değişkenlerinin idari görevlerde çalışan evli kadınların duyarsızlaşması üzerinde % 17,2 etkili olduğu belirlenmiştir. Bir başka ifadeyle duyarsızlaşmaya ilişkin varyansın % 17,2'ni açıklamaktadır. Tabloda EH6 değişkeninin $p < 0,05$ olması, bu değişkenin diğerlerine göre anlamlı ve modeli açıklama gücüne sahip olduğunu ifade etmektedir. Buna göre “*Yöneticilerim tarafından yeterince takdir ediliyorum*” değişkeni, duyarsızlaşma üzerinde negatif bir etkiye sahip olup, çalışan kadınların yöneticileri tarafından takdir edilmelerinin onların duyarsızlaşmalarını azalttığını ifade etmektedir. Yine diğer değişkenlerin için p değerleri $> 0,05$ olması, regresyon modelini açıklamada anlamlı olmadığını göstermektedir.

Tablo 18:Düşük Kişisel Başarı Duygusu İle Evli Kadınlara İlişkin AİSY Değişkenleri Arasındaki Regresyon Analizi

<i>İdari personel</i> Anova	Kareler Toplamı	St. Sapma	Ort.	F	P
Regresyon (Bağıntı)	8,433	9			,015(b)
Residual (Artık)	38,374	100	,937	2,442	
Toplam	46,807	109	,384		
Model Özeti	R ,424(b)		R² ,180	Düzenlenmiş R² ,106	Tahminin St.Sp. ,61947
Model Beta Değerleri	Standart Olmayan Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	P
	B	St.sap	Beta		
EH1	,053	,055	,093	,948	,346
EH2	,099	,078	,151	1,266	,209
EH3	,089	,077	,138	1,160	,249
EH4	,033	,058	,061	,575	,567
EH5	,036	,050	,070	,733	,465
EH6	,095	,054	,170	1,768	,080
EH7	,138	,068	,215	2,027	,045
EH8	-,043	,072	-,065	-,596	,553
EH9	-,129	,083	-,187	-1,562	,122

Son olarak, AİSY bağımsız değişkenlerinin idari görevlerde çalışan evli kadınların düşük kişisel başarı duygusu üzerinde % 18 oranında etkili olduğu belirlenmiştir. Bir başka ifadeyle düşük kişisel başarı duygusuna ilişkin varyansın % 18'ni açıklamaktadır. Tabloda EH7 değişkeninin $p < 0,05$ olması, bu değişkenin diğerlerine göre anlamlı ve modeli açıklama gücüne sahip olduğunu ifade etmektedir. Buna göre “*Sosyal aktivitelere zaman ayırabiliyorum*” değişkeni çalışan kadınların düşük başarı duygusunu arttırmaktadır. Yani kadınlar sosyal aktivitelere zaman ayırdıkça, başarılarının düşmekte olduğunu düşünmekte ve dolayısıyla da bu anlamda tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Bekâr kadınlar açısından aile-iş ve sosyal yaşama ilişkin çalışmada kullanılan değişkenlerin, tükenmişliği-alt boyutlarını ne oranda etkilediğini görebilmek için yapılan regresyon testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Bekâr kadınlar için Aile-İş-Sosyal Yaşama İlişkin Belirlenen Faktörler;

BH1:Kariyer hedeflerime ulaştığıma inanıyorum

BH2:Gelirim yeterli

BH3:Yöneticilerim tarafından yeterince takdir ediliyorum

BH4:Sosyal aktivitelere zaman ayırabiliyorum

BH5:Akraba, eş, dostlarım ile görüşebiliyorum

BH6:Kendime yeterince zaman ayırabiliyorum

Bekâr kadınlara yönelik olarak belirlediğimiz AİSY bağımsız değişkenlerinin tükenmişliğinin her bir alt boyutu arasındaki bağıntıyı ortaya koymak için yapılan regresyon analizi sonucunda, idari kadın personel için, tükenmenin alt ölçeklerinde Anova testinde elde edilen p değerleri, duygusal tükenme için ,870 duyursuzlaşma için ,335 ve düşük kişisel başarı duygusu için ,146'dır. Bu değerlerin >0,05 olması, idari görevli kadınların tükenmişliklerinin (her bir boyutta) aile-iş-sosyal yaşama ilişkin belirlenen faktörlerle ya da en az birisi ile tahmin etmenin istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığını düşündürmektedir. Söz konusu bağımsız değişkenlerde akademik kadın çalışanlar için evli kadınların aksine bekâr kadınlarda tükenmişliğinin duygusal tükenme ve düşük kişisel başarı duygusu boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bulgulara rastlanmıştır. Tablo 19 ve 20'de sonuçlar verilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda AİSY bağımsız değişkenlerinin akademik görevlerde çalışan bekâr kadınların duygusal tükenmeleri üzerinde % 16,1 etkili olduğu belirlenmiştir. Bir başka ifadeyle duygusal tükenmeye ilişkin varyansın % 16,1'ni açıklamaktadır. ($p=0,004<0,05$) Düşük kişisel başarı duygusu üzerinde ise, % 23,8 etkili olduğu belirlenmiştir. Yani, düşük kişisel başarı duygusuna ilişkin varyansın % 23,8'ni açıklamaktadır.

Her iki tabloda dikkati çeken, "Yöneticilerim tarafından yeterince takdir ediliyorum" (BH3) değişkeninin, tükenmenin duygusal boyutunu negatif yönlü, düşük kişisel başarı duygusu boyutunu da pozitif yönde etkiliyor olmasıdır. Yani, yöneticileri tarafından takdir edilen bekâr akademik personelin duygusal tükenmesi azalırken, düşük kişisel başarı duygusunu arttırmaktadır. Diğer değişkenler için ise p değerleri >0,05 olmasından dolayı her iki tükenme boyutu açısından anlamlı olmadığı söylenebilir.

Tablo 19: Duygusal Tükenme İle Bekâr Kadınlara İlişkin AİSY Arasındaki Regresyon Analizi

<i>Akademik Personel Anova</i>	Kareler Toplamı	St. Sapma	Ort.	F	P
Regresyon (Bağıntı)	9,433	6	1,572	3,413	,004(a)
Residual (Artık)	49,291	107	,461		
Toplam	58,724	113			
Model Özeti	R ,401(a)		R² ,161	Düzenlenmiş R² ,114	Tahminin St.Sp. ,67872
Model Beta Değerleri	Standart Olmayan Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	P
	B	St.sap	Beta		
BH1	,075	,060	,119	1,239	,218
BH2	,024	,064	,037	,367	,714
BH3	-,191	,067	-,282	-2,850	,005
BH4	-,132	,082	-,207	-1,617	,109
BH5	-,098	,102	-,133	-,958	,340
BH6	,094	,101	,138	,928	,355

Tablo 20:Düşük Kişisel Başarı Duygusu İle Bekâr Kadınlara İlişkin AİSY Arasındaki Regresyon Analizi

Akademik Personel Anova	Kareler Toplamı	St. Sapma	Ort.	F	P
Regresyon (Bağıntı)	9,648	6	1,608	5,562	,000(a)
Residual (Artık)	30,935	107	,289		
Toplam	40,583	113			
Model Özeti	R ,488(a)		R² ,238	Düzenlenmiş R² ,195	Tahminin St.Sp. ,53769
Model Beta Değerleri	Standart Olmayan Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	P
	B	St.sap	Beta		
BH1	-,011	,048	-,020	-,223	,824
BH2	-,080	,051	-,149	-1,568	,120
BH3	,207	,053	,367	3,886	,000
BH4	,102	,065	,192	1,572	,119
BH5	,088	,081	,143	1,082	,282
BH6	-,048	,080	-,085	-,604	,547

SONUÇ

Çalışmada, araştırma evreni olan üniversite personelinin, sosyo-ekonomik özelliklerinden yaş, çocuk sahibi olma, çocuk sayısı, idari görev alma ve bağımlı bakımı alma gibi özelliklerin tükenmişliğinin herhangi bir boyutu açısından farklılık yaratmadığı gözlenirken; medeni durumun tükenmişliğinin alt boyutlarından duygusal tükenme açısından anlamlı bir farklılık yarattığı tespit edilmiştir. Evli kadınların, bekâr kadınlara oranla duygusal tükenme ile daha çok karşılaştığı sosyo-ekonomik özellikler açısından elde edilen ilk bulgudur. Yine çalışmada anlamlı bir ilişkinin tespit edildiği bir diğer sosyo-ekonomik özellik, çalışma yılıdır. Çalışma yılı tükenmenin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma üzerinde etkili olup, 11-15 yıl ve 16-20 yıl arası çalışanlarda duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın diğer yıllara oranla daha yoğun gözlemlendiği saptanmıştır. Araştırmada kullanılan sosyo-ekonomik özelliklerden biri olan görev türünün de yine akademik ya da idari personel olmak üzere duygusal tükenme açısından anlamlı bir farklılık yarattığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ancak regresyon sonuçlarında analizler medeni duruma göre ayrıştırıldığı için benzer sonuçlar burada gözlenememiştir. Bu durum bir çelişki gibi gözlenirse de; sebebinin bu ayrışmadan kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu sonuca göre, evli ve bekâr akademisyen kadınlar evli ve bekâr idari kadın personele oranla daha çok duygusal tükenme içindedirler.

Çalışmada sosyo-ekonomik özellikler açısından tükenmişliğe yönelik tespitlerin dışında, tükenmişlik ile aile- iş ve sosyal yaşama (AİYS) ilişkin hipotezler kurulmuştur. Bu hipotezler araştırma evreni düşünülerek hem evli hem de bekâr kadınlar açısından oluşturulmuştur. Bu bağlamda araştırmanın bu kısmına yönelik elde edilen bulgular aşağıdaki gibi sıralanabilir.

1.Eşlerinden yardım alan çalışan kadınların kişisel başarı duygusu olumlu yönde etkilenecek artmaktadır.

2.Evli kadınlar çocuklarına zaman ayırdığında kişisel başarı duygusu pozitif etkilenecek ve artmaktadır. Aynı zamanda duygusal tükenmesinde azalmaktadır.

3.Çalışan kadınların eşleri ile ilgilenmesi, kadınların duygusal tükenmelerini ve duyarsızlaşmasını önemli derecede azaltmakta, kişisel başarı duygusunu ise arttırmaktadır.

4.Çalışan evli kadınların kariyer hedeflerine ulaşmaları tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşmayı negatif yönlü etkileyerek azaltırken; kişisel başarı duygusunu da arttırmaktadır.

5.Çalışan evli kadınların yöneticileri tarafından takdir edilmeleri, duyarsızlaşmayı ve duygusal tükenmeyi negatif yönlü etkileyerek azaltırken; kişisel başarıyı pozitif yönde etkileyerek arttırmaktadır.

6.Çalışan evli kadınların kendilerine zaman ayırmaları, duygusal tükenmeyi negatif yönde etkilemekte ve azaltmaktadır.

7.Çalışan bekâr kadınların kariyer hedeflerine ulaşmaları ile tükenmişliğin alt boyutları arasında ilişkiye rastlanmamıştır.

8.Çalışan bekâr kadınların yöneticileri tarafından takdir edilmeleri ile tükenmişliğin tüm alt boyutları arasında ilişki olup, bu ilişki duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı negatif yönlü etkileyerek azaltırken; kişisel başarı duygusunu pozitif yönde etkileyerek arttırmaktadır.

9.Çalışan bekâr kadınların kendilerine zaman ayırmaları ile kişisel başarı duygusu arasında aynı yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Yani kendisine zaman ayırabilen bekâr kadınların kişisel başarı duygusu artmaktadır.

Yukarıda verilen değerlendirmelere ek olarak bu hipotezlere zemin hazırlayan aile- iş ve sosyal yaşama (AİYS) yönelik faktörlerin kadınların tükenmişliklerini açıklama gücü olup olmadığı, akademik ve idari görevde çalışan kadınlar ayrımında incelenmiş özetle şu sonuçlar elde edilmiştir.

1. Evli akademisyen kadınların tükenmişliklerini aile-iş-sosyal yaşama ilişkin belirlediğimiz faktörlerle tahmin etmek istatistiksel olarak anlamlı bulunmazken, bu faktörlerin bekâr kadınların duygusal tükenmeleri üzerinde % 16,1, düşük kişisel başarı duygusu üzerinde ise, % 23,8 etkili olduğu belirlenmiştir. Her iki alt boyut için modeli açıklama gücüne sahip ortak değişken “*yöneticileri tarafından takdir edilmek*” olup, yöneticileri tarafından takdir edilen bekâr akademik kadın çalışanların duygusal tükenmesi azalırken, düşük kişisel başarı duygularının arttığı tespit edilmiştir.

2. İdari görevde çalışan bekâr kadınların tükenmişliklerini aile-iş-sosyal yaşama ilişkin belirlediğimiz faktörlerle tahmin etmek istatistiksel olarak anlamlı bulunmazken; bu faktörlerin evli kadınların duygusal tükenmeleri üzerinde % 25,3, duyarsızlaşma üzerinde % 17,2 ve düşük kişisel başarı duygusu üzerinde % 18 oranında etkili olduğu belirlenmiştir. Yani idari görevde çalışan evli kadınlar, eşlerine ve sosyal aktivitelere zaman ayırdıkça, duygusal tükenmeleri azalmaktadır. Yöneticileri tarafından takdir edilmeleri onların duyarsızlaşmalarını azaltmaktadır. Ve son olarak, sosyal aktivitelere zaman ayırdıkça, başarılarının düşmekte olduğunu düşünmekte ve dolayısıyla da bu anlamda tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Sonuç olarak, çalışan kadınlara yönelik yürütülen ve çalışma evreni üniversitede görev yapan kadınlar olan bu çalışmada, aile- iş ve sosyal yaşama (AİYS) yönelik faktörlerin tükenmişliği etkileme gücü, üstlenilen

görev türüne göre değişmektedir. Bu faktörler açısından çalışmada medeni durum belirleyici rol üstlenmiş ve akademisyenler için “bekâr olmak” bu anlamda tükenmişlik yaşanmasında etkili olurken; idari personel için de “evli olmanın” tükenmişlik yaşanmasında etkili olduğu saptanmıştır.

Araştırma kapsamında ortaya koyulabilecek önerilerden ilki, tükenmişlikle baş edebilmek için bireysel düzeyde başa çıkma yöntemlerine başvurmanın faydalı olacaktır. Özellikle çalışan evli kadınların aile-çocuk sorumluluklarında eşlerinden yardım almaları, eş ve çocuklarına ve kendilerine zaman ayırmaları onların kişisel başarı duygusu olumlu yönde etkileyecek, duygusal tükenmelerini azaltacaktır.

Yine çalışan evli kadınların iş yaşamlarına ilişkin olarak, kariyer hedeflerine ulaşmaları ve yöneticileri tarafından takdir edilmeleri, duyarsızlaşmalarını negatif yönlü etkileyerek azaltırken; kişisel başarı duygusunu arttıracaktır.

Tükenmişlikle başa çıkabilmek adına örgütsel açıdan ortaya çıkan bulgunun “yöneticileri tarafından takdir edilme” olması, üniversite yöneticilerinin hem akademik hem de idari çalışanları ile etkin iletişim kurmaları, çalışanlarının desteklenmesi ve özellikle takdir edilmesi konusunda sorumluluklarını akla getirmektedir. Bunlara ek olarak, çalışma koşullarını iyileştirmek, çalışanlara güven ve huzur ortamı sağlamak örgüt içinde ve örgütsel kaynaklı tükenmişliğin yaşanmasını azaltacak bir etki yaratacağı gibi, çalışanların sosyal-aile yaşamlarına ilişkin olası tükenmişliklerini ortadan kaldırma olmasa bile iş ortamına yansımalarını kısmen engelleyici etki sağlayabilecektir.

Araştırmanın sonucunda, aynı meslek ya da aynı kurumda çalışan bireylerin sahip oldukları farklı özelliklerden dolayı farklı boyutlarda tükenmişlik yaşadıkları/yaşayacakları anlaşılmaktadır. Bu bağlamda tükenmişlik üzerine alan araştırmalarının hem örgütsel hem de sosyal yaşama ilişkin değişkenler açısından farklı meslek gruplarında yürütülmesi, tükenmişlik konusunda daha genel kanaatler oluşturulmasında ve sorunlara çözümler önerilmesinde faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- ADAK N. (2007), "Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı" Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı, 137-152.
- AKTEN S. (2007), Rehber Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ASLAN, H. (1996), "Tıpta uzmanlık öğrencisi hekimlerde tükenme düzeyleri", Türk Psikiyatri Dergisi, 7(1), 39-45.
- BARUTÇU E. ve Serinkan C. (2008), "Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli'de Yapılan Bir Araştırma" Ege Akademik Bakış, 8 (2), 541-561
- BUDAK, Gülay, Olca Sürgevil. (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, 95-108.
- ÇAĞLIYAN Yasemin (2007), "Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitesi Örneği)" Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇAM O, (1998), "Tükenmişlik Nedir?", Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi 9(1), 51-53.
- ÇAM, O. (1991), "Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik Ve Güvenirliğinin Araştırılması", 7. Psikoloji Kongre Kitabı, Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- ÇAM, O. (1995). **Tükenmişlik**, İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- ÇAPRI Burhan. (2006), "Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, Haziran, 62-77.
- DOLU, G. (1997), **Onkolojide Çalışan Hekimlerde Tıbbi Sosyal Çalışma Açısından Tükenmişlik Sendromunun Araştırılması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- DURNA, U, (2010), "A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları Ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma", <http://e-dergi.atauni.edu.tr>, ET:10.08.2011
- DURSUN, S. (2000), **Öğretmenlerde Tükenmişlik ile Yükleme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- EFEÖĞLU,İ. E. ve H.ÖZGEN, (2007), "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 2, 237-254.
- GİRGİN, G. (1995), **İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir İli Kırsal Ve Kentsel Yöre Karşılaştırması)**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- http://www.baskent.edu.tr/~matemel/courses/ornekleme_notlari.doc, ET:21.03.2011.
- <http://www.tisk.org.tr>, ET:15.07.2011.
- <http://www.istatistikmerkezi.com>, E.T:05.08.2011.
- IŞIKHAN, V. (2004), **Çalışma Hayatında Stres Ve Başa Çıkma Yolları**, Ankara: Sandal Yayınları.
- IZGAR H. (2001), **Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik**, 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

IZGAR, H.(2000), Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi (Orta Anadolu Örneği), Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

KALAYCI, Ş. (Editör), (2006), **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

KARADAĞ F, KARAGÖZ N, ERDOĞAN O, SALAPGİR P, (2002), “Pamukkale Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İş Doymu”, XI Anadolu, Psikiyatri Günleri, Adana, 49-51.

KARADAĞ vd., (2001), Denizli’de Çalışan Hemşirelerin Tükenme Düzeyi, Nöropsikiyatri Arşivi 38(4), 208-214.

KAYIKÇI D. (2002), ‘Türk Tekstil ve Konfeksiyon Sanayi Çalışma Alanında Gözlemlenen Başlıca Sorunlar’, İktisat Dergisi, Sayı: 421- 428.

KOCACIK F. ve V. B. GÖKKAYA (2005) “Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları” C.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, s.197-217.

KOÇAK, R. (2009), “Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 1, 65-83.

MASLACH, C., JACKSON, Susan E, (1981); “The Measurement of Experienced Burnout”, Journal of Occupational Behaviour, Vol: 2, 99-113.

MURAT M. (2000), **Sınıf Öğretmenlerinde 10 Yıllık Meslek Sürecinde Tükenmişliğin Gelişiminin Haritalanması ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

OLAŞ Ö. (2006), **Kadın Yöneticinin Çalışma Yaşamında Değişen Karakteristiği Üzerine Bir Saha Çalışması: Sakarya Örneği**, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

ORUÇ S. (2007). **Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

ÖZDEMİR, vd. (1999), “Diş hekimliği Fakültesi Öğretim Elemanlarında Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin Değerlendirilmesi,” Cumhuriyet Üniversitesi Diş hekimliği Fakültesi Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, 98-104.

SABUNCUOĞLU, Z. (1996), **Örgütsel Psikoloji**, Ezgi Kitapevi, Bursa.

SELÇUKOĞLU, Z. (2001), **Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ile Yalnızlık Düzeyi ve Yaşam Doymu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

SÜRGEVİL O.vd. (2007), “Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 17, 36-58.

TATLIDİL, E., (2000), **Globalleşme Sürecinde İnsan Kaynaklarının Değişimi: Türkiye Örneği**, Eyüp Kemerlioğlu’na Armağan, Sivas: Önder Matbaacılık.

TEKELİ, Ş. ve KORAY, M. (1991), **Devlet-Kadın-Siyaset**, Ankara:TÜSES.

TÜMKAYA, S. (1996), **Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

www. ksgm.gov.tr, KSGM, **Türkiye’de Kadının Durumu**, Temmuz, 2011.