



## HUZUR EVİNDE İSTİHDAM EDİLEN KADIN ÇALIŞANLARIN NİCEL İŞYÜKÜ VE ÇALIŞMA ŞARTLARININ İŞTEN AYRILMA ÜZERİNE ETKİSİ

THE EFFECT OF QUANTITATIVE WORKLOAD AND WORKING CONDITIONS  
ON TURNOVER AMONG FEMALE EMPLOYEES IN NURSING HOMES

### Ali Kemal TERZİ

Dr., Çalışma ve Sosyal Güvenlik  
Bakanlığı

Dr., Ministry of Labor and Social  
Security

[akemaltr19@gmail.com](mailto:akemaltr19@gmail.com)

**ORCID ID:** 0000-0002-3270-5879

### Yücel UYANIK

Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli  
Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler  
Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve  
Endüstri İlişkileri Bölümü,  
Ankara/Türkiye.

Asst., Prof., Ankara Hacı Bayram Veli  
University, Faculty of Economics and  
Administrative Sciences, Department  
of Labor Economics and Industrial  
Relations, Ankara/Türkiye.

[y.uyanik@hbv.edu.tr](mailto:y.uyanik@hbv.edu.tr)

**ORCID ID:** 0000-0002-6424-3672

### Makale bilgisi | Article Information

**DOI:** 10.47994/usbad.1616372

**Makale Türü / Article Type:** Araştırma Makalesi / Research Article

**Geliş Tarihi / Date Received:** 09.01.2025

**Kabul Tarihi / Date Accepted:** 24.04.2025

**Yayın Tarihi / Date Published:** 20.06.2025

**Yayın Sezonu / Pub Date Season:** Haziran / June

**Bu Makaleye Atıf İçin / To Cite This Article:** Terzi, A. K., & Uyanık, Y. (2025).  
Huzur Evinde İstihdam Edilen Kadın Çalışanların Nicel İşyükü ve Çalışma Şartlarının  
İşten Ayrılma Üzerine Etkisi. *USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademisi Dergisi*  
7(18), 343-364.

**İntihal:** Bu makale intihal.net yazılımınca taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir.

**Plagiarism:** This article has been scanned by intihal.net. No plagiarism detected.



**İletişim:** Web: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/usbad>  
mail: [usbaddergi@gmail.com](mailto:usbaddergi@gmail.com)

**Öz:** Bu çalışma, huzur evlerinde çalışan kadın personelin iş yükü ve çalışma koşullarının, işten ayrılma üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Betimsel analiz yöntemiyle yapılan araştırma, anket formu aracılığıyla demografik özellikler, çalışma koşulları, iş yükü, fiziksel ve zihinsel durumlar ile işten ayrılma eğilimleri hakkında veri toplamıştır. Katılımcı olarak, Ankara ilinin Çankaya ilçesinde özel sektörde hizmet veren Huzurevlerinde çalışan 182 kadın personel yer almıştır. Veriler, SPSS programı ile analiz edilmiştir. Çalışmanın bulguları, aşırı iş yükü ve fazla mesai nedeniyle işten ayrılma niyetinin arttığını göstermektedir. Ayrıca, yetersiz iş güvenliği önlemleri ve ücretlerin zamanında ödenmemesi, çalışan memnuniyetsizliğini artıran faktörler arasında yer almıştır. Genç yaş grubundaki çalışanların daha fazla tükenmişlik yaşadığı ve deneyimsizliklerinin iş yükü ile başa çıkma becerilerini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Çalışmanın sonuçları, huzur evlerinde çalışan kadınların karşılaştığı zorlukları ortaya koymakta, iş koşullarının iyileştirilmesi ve kadın çalışanların iş-yaşam dengesini destekleyecek sosyal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi gerektiği vurgulamaktadır. Ayrıca, tükenmişlik düzeylerinin azaltılması için etkili stratejiler geliştirilmesi önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Huzur Evi, Kadın Çalışan, İş Yükü, Tükenmişlik Sendromu

**Abstract:** This study aims to examine the effects of the workload and working conditions of female staff working in nursing homes on their intention to leave the job. The research was conducted using a descriptive analysis method, and data was collected through a questionnaire covering demographic characteristics, working conditions, workload, physical and mental health, and turnover tendencies. The participants were 182 female staff working in nursing homes in the private sector in Çankaya district of Ankara province. The data were analyzed using SPSS software. The findings revealed that excessive workload and overtime increased the intention to leave the job. Additionally, factors such as inadequate job security measures and delayed salary payments were found to contribute to employee dissatisfaction. The study also found that younger employees experienced higher levels of burnout, and their lack of experience negatively affected their ability to cope with workload. The results of the study highlight the challenges faced by female workers in nursing homes. It emphasizes the need to improve working conditions and strengthen social support measures to help female employees balance work and life. The study also suggests the development of effective strategies to reduce burnout levels in the sector.

**Key Words:** Nursing Home, Female Employees, Workload, Burnout Syndrome

## GİRİŞ

İş hayatında çalışma koşulları, bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarını, iş tatminlerini ve üretkenliklerini doğrudan etkileyen kritik bir unsurdur. Çalışma koşulları, iş yerindeki fiziksel çevre, iş organizasyonu, sosyal ilişkiler ve işin niteliği gibi çeşitli bileşenlerden oluşur. Bu koşullar, bireylerin iş yerindeki performanslarını ve genel refahlarını şekillendirirken, organizasyonların verimliliği ve sürdürülebilirliği açısından da büyük önem taşır (Çiçek & Öçal, 2016). Fiziksel unsurlar, ergonomi, ışıklandırma, gürültü seviyesi ve hava kalitesi gibi faktörleri içerirken, psikososyal unsurlar iş yükü, sosyal destek ve yönetici-çalışan ilişkilerini kapsamaktadır (Özata & Yorulmaz, 2020; Özdevecioğlu, 2020). Bu unsurların yetersizliği, çalışanların sağlıklarını, motivasyonlarını ve iş bağlılıklarını olumsuz etkileyebilmektedir. Çalışan memnuniyetini ve refahını artırmada ücret politikaları, sosyal haklar ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kritik rol oynamaktadır.

Çalışanların adil ücretlendirilmesi ve izin, sağlık sigortası, emeklilik katkıları gibi sosyal haklara erişimi, iş tatminini ve bağlılığı desteklemektedir (Kıroğlu, 2020). Aynı şekilde, iş güvenliği ve sağlığı önlemleri ile iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi, özellikle tehlikeli sektörlerde çalışanların fiziksel güvenliğinin sağlanması açısından önemlidir (Özkan vd., 2013). Bu bağlamda, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, hem bireylerin iş yerindeki refah düzeylerini artırmakta hem de organizasyonların uzun vadeli başarısına katkı sağlamaktadır.

Kadın istihdamı, ekonomik kalkınma, toplumsal cinsiyet eşitliği ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmada merkezi bir rol oynamaktadır. Kadınların iş gücüne katılımı, bireysel ve ailevi refahın artırılmasının yanı sıra ülkelerin ekonomik büyümesine ve toplumsal kalkınmasına önemli katkılar sunmaktadır. Bununla birlikte, kadın istihdamı; tarihsel, kültürel, sosyal ve ekonomik birçok faktörden etkilenmektedir. Türkiye ve dünya genelinde kadın istihdamındaki gelişmeler, kadınların iş gücündeki rolünü ve karşılaştıkları zorlukları anlamak açısından kritik bir öneme sahiptir (Ayta & Şen, 2023).

Kadın istihdamı, küresel düzeyde bölgesel farklılıklar göstermektedir. Gelişmiş ülkelerde kadınların iş gücüne katılım oranları görece yüksekken, gelişmekte olan ülkelerde bu oran daha düşüktür. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) verilerine göre, dünya genelinde kadınların iş gücüne katılım oranı erkeklere kıyasla oldukça düşük seviyelerde kalmaktadır (Gözüm, 2024). Türkiye özelinde bakıldığında ise, kadınların iş gücüne katılım oranı OECD ortalamasının altında seyretmekte ve bu durum; toplumsal cinsiyet rolleri, bakım sorumlulukları, eğitim eşitsizlikleri ve iş yerindeki ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır (World Bank, 2021; ILO, 2023).

Huzurevleri, yaşlı bireylere bakım hizmeti sunarak toplumun önemli bir ihtiyacını karşılayan kurumlardır. Ancak, bu tesislerde çalışan kadınların karşı karşıya kaldığı yoğun iş yükü ve zorlayıcı çalışma şartları, yalnızca bireysel sağlık ve iş tatmini üzerinde değil, aynı zamanda sağlanan bakım hizmetlerinin kalitesi üzerinde de etkili olmaktadır (Schmidt vd., 2022). Özellikle kadın çalışanlar, iş yerinde fiziksel ve duygusal taleplerin yanı sıra evdeki sorumluluklarını dengeleme zorunluluğuyla karşı karşıya kalmakta ve bu durum iş-aile çatışmalarını artırarak tükenmişlik riskini yükseltmektedir (Greenhaus & Beutell, 1985).

Yapılan araştırmalar, kadın çalışanların yoğun bakım ortamlarında, özellikle huzurevlerinde çalıştıklarında daha yüksek düzeyde stres ve tükenmişlik yaşadığını ortaya koymaktadır (Yamazaki vd., 2019; Schulze vd., 2022; Schmidt vd., 2022). Bu çalışanlar, işyerindeki fiziksel ve duygusal taleplerle başa çıkmaya çalışırken, evdeki sorumlulukları nedeniyle çift yönlü bir baskıya maruz kalmaktadır. Bu durum, sadece bireysel sağlık sorunlarına yol açmakla kalmayıp, aynı zamanda işten ayrılma eğilimlerini de artırmaktadır (Schmidt vd., 2022). Güran ve Kümbül Güler (2019), iş yükü ve zaman baskısının tükenmişlik üzerindeki etkisini inceleyerek, iş-aile çatışmasının bu süreçteki kritik rolünü vurgulamışlardır. Yamazaki vd. (2019) ve Schulze vd. (2022) ise, kadın çalışanların işyerindeki fiziksel ve psikososyal yüklerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini küresel bir perspektifte araştırmışlardır. Özellikle, iş yükü ve zaman baskısının, kadın

çalışanların iş-aile çatışması öz-yeterliklerini olumsuz etkileyerek tükenmişlik düzeylerini artırdığı belirtilmiştir (Güran & Kümbül Güler, 2019). Ayrıca, Yamazaki vd. (2019), Avustralya ve Japonya'da yapılan çalışmalarla, huzurevlerinde çalışan kadınların fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarının iş gücü kaybına yol açtığını gözler önüne sermiştir. Covid-19 pandemisi ise, kadın çalışanların karşılaştığı zorlukları daha belirgin hale getirmiştir; Schulze vd. (2022), pandeminin uzun dönemli bakım tesislerinde çalışan hemşirelerin psikososyal yükünü artırdığını, ancak bazı durumlarda olumlu etkiler de yaratabileceğini ifade etmiştir. Bu durum, kadın çalışanların tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerinde çok yönlü bir etkide bulunabileceğini göstermektedir.

Çeşitli çalışmalar, huzurevlerinde çalışan kadın personelin maruz kaldığı yoğun iş yükü ve olumsuz çalışma koşullarının, işten ayrılma niyetini artırdığını ortaya koymaktadır (Küçükdeveci & Şantaş, 2024; Eker et al., 2011). Özellikle yaşlı bakım hizmetlerinin duygusal ve fiziksel açıdan yoğun talepleri, kadın çalışanların işten ayrılma eğilimlerinde belirleyici bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Örneğin, Abaoğlu ve Demir (2021), özel huzurevlerinde görev yapan kadın bakım personelinin mesleki memnuniyet düzeyleri ile işten ayrılma eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu vurgulamışlardır.

Sağlam ve Çakır (2018), hizmet içi eğitimlerin ve mesleki gelişim olanaklarının artırılmasının, iş yaşam kalitesini iyileştirerek personelin kuruma bağlılığını destekleyebileceğini belirtmişlerdir. Başol, Sağlam ve Çakır (2018) hizmet içi eğitimlerin tükenmişliği azalttığını ve mesleki gelişim fırsatlarının çalışma yaşamı kalitesini artırabileceğini ifade etmişlerdir.

Faiz (2019), aşırı iş yükü ve tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini inceleyerek, bu iki faktörün işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkiler yarattığını belirtmiştir. Ayrıca, duygusal tükenmişliğin işten ayrılma niyetini güçlü şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Araslar (2021), iş yükü, iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri araştırarak, iş yükü ile iş-yaşam dengesi arasında ters, iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif bir ilişki olduğunu bulmuştur. Demografik değişkenlerin de bu ilişkiler üzerinde önemli bir etkisi olduğu belirtilmiştir.

Pandemi sürecinin etkileri de önemli bir araştırma alanı olmuştur. Schmidt ve arkadaşları (2022), Covid-19 pandemisinin huzurevlerinde çalışan kadınların iş yükü ve tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini incelemiş ve yüksek iş yükünün tükenmişlik düzeylerini anlamlı bir şekilde artırdığını ortaya koymuştur. Ayrıca, iş-aile çatışmasının da tükenmişlik üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu vurgulamışlardır. Güran ve Kümbül Güler (2019) ise, iş yükü ve zaman baskısının iş-aile çatışmasını artırarak tükenmişliği tetiklediğini belirtmişlerdir. Azizoğlu, Hayran ve Terzi (2021), bireysel iş yükü algısının tükenmişlikle doğrudan ilişkili olduğunu saptamıştır. Greenhaus ve Beutell (1985) ise, iş-aile çatışmasının tükenmişlik üzerindeki etkilerini ele alarak, bu çatışmanın tükenmişliği artıran önemli bir faktör olduğunu ifade etmişlerdir.

Son olarak, Schmidt ve arkadaşları (2022), nicel iş yükü ile kadın çalışanların tükenmişlik düzeyleri ve bakım kalitesi arasındaki ilişkiyi araştırarak, yüksek iş yükü altındaki çalışanların tükenmişlik düzeylerinin yükseldiğini ve bu durumun bakım kalitesinde düşüşe yol açtığını ortaya koymuşlardır. Andrea Gruneir ve arkadaşları (2024) ise, sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin, bakım verdikleri bireylerin fiziksel ve psikolojik iyilik hâli üzerinde olumsuz etkiler yarattığını; örneğin hastaların iyileşme süreçlerinin uzadığını ve bakım memnuniyetlerinin azaldığını belirlemişlerdir. Susanne Schulze ve arkadaşları (2022), Covid-19'un hemşirelerin psikososyal yükü üzerindeki etkilerini araştırarak, pandeminin hemşirelerin psikososyal stres düzeyini önemli ölçüde artırdığını tespit etmişlerdir.

Türkiye’de huzurevlerinde çalışan kadınların yoğun iş yükü ve zorlu çalışma şartlarının tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmaların sınırlı olması, bu araştırmanın önemini artırmaktadır. Türk literatürüne yönelik bu çalışma, huzurevlerinde çalışan kadınların karşılaştığı zorlukları daha iyi anlamayı ve çözüm yolları geliştirmeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın amacı, huzurevlerinde çalışan kadınların nicel iş yükü ve çalışma şartlarının tükenmişlik düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini incelemektir.

## YÖNTEM

Bu araştırma, huzurevlerinde çalışan kadın personelin nicel iş yükü ve çalışma koşullarının işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, betimsel analiz yöntemi çerçevesinde tasarlanmış ve veri toplamak için anket formu kullanılmıştır. Ankette, katılımcıların demografik özellikleri, mesleki durumları, çalışma koşulları, iş yükleri, fiziksel ve zihinsel durumları ile işten ayrılma eğilimleri hakkında bilgi toplanmıştır. Araştırma, huzurevlerinde çalışan kadın personelin iş yükü ve çalışma şartlarına yönelik tutumlarını değerlendirmeyi hedeflemektedir. Nicel araştırmalar, objektif ölçümlere dayanarak mevcut durumların analizine olanak tanıyan, tekrarlanabilir ve sayısal sonuçlara ulaşılabilen bir yöntem sunmaktadır (Burns & Grove, 1993).

## Katılımcılar

Araştırmanın örnekleme, Ankara ili Çankaya ilçesinde bulunan çeşitli özel sektöre ait huzurevlerinde olmak üzere toplam 9 yerde (Geras Huzurevi (2 yer), Mimoza Huzurevi, Mavi Çatı huzurevi, Dikmen huzurevi, İhlamur Konağı, Altın Hayat Huzur evi) (3 yer) görev yapan hemşireler, yaşlı bakıcılar, sosyal hizmet uzmanları ve diğer meslek gruplarından oluşan toplam 182 kadın çalışanı kapsamaktadır. Araştırmada, tabakalı örnekleme tekniği kullanılmış ve katılımcıların yaş, meslek grubu ile kurum tipi (özel) gibi temel özellikleri dikkate alınarak ana evrenin temsiliyetine özen gösterilmiştir. Çankaya ilçesi, Ankara'nın en fazla huzurevine sahip ve sosyo-demografik çeşitlilik sunan ilçelerinden biri olması nedeniyle tercih edilmiştir. Ancak, örneklemin yalnızca Ankara'nın belirli bir ilçesindeki kurumlarla sınırlı olması, araştırma bulgularının Türkiye geneline doğrudan genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Bu nedenle elde edilen bulgular, bağlamsal çerçevede

yorumlanmalıdır. Katılımcılar, çevrim içi olarak gönderilen anket formu aracılığıyla araştırmaya dahil edilmiştir.

Katılımcıların çeşitlendirilmesi, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve meslek gibi demografik özellikler temel alınarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya katılan kadınların meslek gruplarına göre dağılımı, hemşireler (%23,1), yaşlı bakıcılar (%37,9) ve sosyal çalışmacılar (%18,1) şeklindedir. Eğitim düzeyleri ortaokuldan yüksek lisansa kadar geniş bir yelpazede değişmektedir. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımında ise 20-29 yaş aralığı %32,4 ile en büyük grubu oluştururken, 50 yaş ve üzeri %18,1 oranında bir kesimi temsil etmektedir. Bu dağılım, çalışma grubunun demografik yapısını kapsamlı bir şekilde yansıtmaktadır.

### Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan anket formu, üç ana başlık altında toplanan sorulardan oluşmaktadır:

**Demografik Bilgiler:** Katılımcıların yaş, eğitim durumu, medeni durum, meslek ve çocuk sahibi olma gibi kişisel bilgilerini içeren sorular yer almaktadır.

**Çalışma Koşulları:** Katılımcıların işyerindeki fiziki koşulları, çalışma saatleri, işyerinde mevcut olan imkânlar (kreş, yemekhane, servis hizmeti vb.) ve çalışma yükü hakkında bilgi toplamak için sorular sorulmuştur.

**İşten Ayrılma Eğilimleri ve İş Yükü:** Katılımcıların işyerindeki mobbing düzeyi, işin zihinsel ve fiziksel zorlukları, çalışma saatleri gibi iş yükünü etkileyen faktörlerin işten ayrılma eğilimlerine etkisini belirlemek amacıyla anket soruları hazırlanmıştır.

### Veri Analizi

Elde edilen veriler, SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu, literatürde daha önce kullanılabilirliği ve geçerliği test edilmiş ölçeklerden yararlanılarak oluşturulmuştur. İş yükü düzeyini ölçmek için NASA Task Load Index (NASA-TLX) ölçeğinden uyarlanmış maddeler kullanılmış, çalışma koşulları ve işten ayrılma niyeti ile ilgili sorular ise literatür taraması sonucunda belirlenen ölçeklerden derlenerek yapılandırılmıştır.

Veri toplama aracının kapsam geçerliği uzman görüşleri alınarak değerlendirilmiş, güvenilirliği ise Cronbach Alpha katsayısı ile test edilmiştir. Tüm ölçeklerin güvenilirlik katsayıları 0.70'in üzerinde bulunarak kabul edilebilir düzeyde güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Betimsel istatistikler kapsamında frekans ve yüzde hesaplamaları ile katılımcıların demografik özellikleri ve çalışma koşulları hakkında genel bir profil oluşturulmuştur. Ayrıca, iş yükü ve çalışma koşullarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri arasındaki ilişkiler korelasyon analizleri ile incelenmiştir. İşten

ayrılma eğilimlerinin, çalışma koşulları ve iş yükü ile olan ilişkisini değerlendirmek üzere çoklu regresyon analizi uygulanmıştır.

### Etik İlkeler

Araştırma, katılımcıların gizliliğini koruyarak yürütülmüştür. Katılımcılara, çalışmanın amacı, prosedürleri ve elde edilen bilgilerin yalnızca bilimsel araştırmalar için kullanılacağı açıklanmış ve katılımlarının gönüllülük esasına dayandığı belirtilmiştir. Katılımcılar, araştırma için bilgilendirilmiş onam formu imzalayarak veri toplamaya dahil edilmiştir. Araştırma için, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu tarafından 27.12.2024 tarih 317167 sayılı yazıları ile izin alınmıştır.

### BULGULAR

Çalışmada yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler, araştırmanın temel bulgularını oluşturmakta olup, katılımcıların yaş, eğitim durumu, meslek, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumları gibi faktörlere göre dağılımlarını yansıtmaktadır.

| Değişken                 | Frekans | Yüzde |
|--------------------------|---------|-------|
| <b>Cinsiyet</b>          |         |       |
| Kadın                    | 182     | 100.0 |
| <b>Eğitim Durumunuz</b>  |         |       |
| Ortaokul                 | 24      | 13.2  |
| Lise                     | 72      | 39.6  |
| Lisans                   | 82      | 45.1  |
| Yüksek Lisans            | 4       | 2.2   |
| <b>Toplam</b>            | 182     | 100.0 |
| <b>Yaşınız</b>           |         |       |
| 20-29                    | 59      | 32.4  |
| 30-39                    | 45      | 24.7  |
| 40-49                    | 45      | 24.7  |
| 50 ve yukarısı           | 33      | 18.1  |
| <b>Toplam</b>            | 182     | 100.0 |
| <b>Mesleğiniz</b>        |         |       |
| Hemşire                  | 42      | 23.1  |
| Sosyal Çalışmacı         | 33      | 18.1  |
| Yaşlı Bakıcı             | 69      | 37.9  |
| Diğer Personel           | 38      | 20.9  |
| <b>Toplam</b>            | 182     | 100.0 |
| <b>Medeni Durum</b>      |         |       |
| Evli                     | 93      | 51.1  |
| Bekar                    | 89      | 48.9  |
| <b>Toplam</b>            | 182     | 100.0 |
| <b>Çocuğunuz var mı?</b> |         |       |
| Evet                     | 101     | 55.5  |
| Hayır                    | 81      | 44.5  |
| <b>Toplam</b>            | 182     | 100.0 |

**Tablo 1.** Demografik Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

Verilen bulgulara göre, katılımcıların tümü kadınlardan oluşmaktadır (182 kişi, %100). Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde, %45.1'lik bir oranla lisans mezunları çoğunluktadır. Lise mezunları ise %39.6 ile ikinci sırada yer alırken, ortaokul ve yüksek lisans mezunları sırasıyla %13.2 ve %2.2 oranına sahiptir. Yaş dağılımına bakıldığında, %32.4 ile 20-29 yaş aralığı en büyük grubu oluşturmakta, bunu %24.7 oranıyla 30-39 ve 40-49 yaş aralıkları takip etmektedir. 50 yaş ve üzeri katılımcılar ise %18.1 ile daha düşük bir oran göstermektedir.

Meslek dağılımı açısından, katılımcıların %37.9'u yaşlı bakıcı olarak çalışırken, %23.1 hemşire, %20.9 diğer personel ve %18.1 sosyal çalışmacı olarak görev yapmaktadır. Medeni durumlarına göre ise katılımcıların %51.1'i evli, %48.9'u bekar olarak belirtilmiştir. Ayrıca, %55.5'lik bir oranla katılımcıların çoğunluğunun çocuğu varken, %44.5'lik bir grup ise çocuksuzdur.

|                                                          | Frequency | Yüzde |
|----------------------------------------------------------|-----------|-------|
| <b>İşyerinde Kreş Var mı?</b>                            |           |       |
| Yok                                                      | 182       | 100.0 |
| <b>Toplam</b>                                            | 245       |       |
| <b>İşyerinde Yemekhane Var mı?</b>                       |           |       |
| Var                                                      | 173       | 95.1  |
| Yok                                                      | 9         | 4.9   |
| <b>Toplam</b>                                            | 182       | 100.0 |
| <b>İşyerinde Yol Yardımı veya Servis Hizmeti Var mı?</b> |           |       |
| Var                                                      | 55        | 30.2  |
| Yok                                                      | 127       | 69.8  |
| <b>Toplam</b>                                            | 182       | 100.0 |
| <b>Haftalık Çalışma Saatleriniz Nedir?</b>               |           |       |
| 45 Saatten Az                                            | 8         | 4.4   |
| 45-54 Saat Arasında                                      | 139       | 76.4  |
| 55 Saatten Fazla                                         | 35        | 19.2  |
| <b>Toplam</b>                                            | 182       | 100.0 |
| <b>İşyerinde Kıdeminiz</b>                               |           |       |
| 0-1 Yıl Arasında                                         | 54        | 29.7  |
| 1-5 Yıl Arasında                                         | 78        | 42.9  |
| 5-15 Yıl Arasında                                        | 47        | 25.8  |
| 15 Yıl ve Yukarısı                                       | 3         | 1.6   |

|                                        |     |       |
|----------------------------------------|-----|-------|
| <b>Toplam</b>                          | 182 | 100.0 |
| <b>Bilişsel Yük Seviyesi</b>           |     |       |
| Görevin Hatasız Düzeyi                 | 3   | 1.6   |
| Görevin Bilişsel/Algısal Talep Düzeyi  | 1   | 0.5   |
| Görev Hata Toleransı (Esneklik Düzeyi) | 6   | 3.3   |
| Görev Zorluk Düzeyi                    | 52  | 28.6  |
| Görevin Yapısal Karmaşıklık Düzeyi     |     |       |
| Sade                                   | 58  | 31.9  |
| Karmaşık                               | 62  | 34.1  |
| <b>Toplam</b>                          | 182 | 100.0 |
| <b>Fiziksel Durum</b>                  |     |       |
| Çok Zor                                | 1   | 0.5   |
| Zor                                    | 4   | 2.2   |
| Azda Olsa Zor                          | 8   | 4.4   |
| Kolay                                  | 37  | 20.3  |
| Sakin                                  | 69  | 37.9  |
| Yorucu Ama Zevkli                      | 63  | 34.6  |
| <b>Toplam</b>                          | 182 | 100.0 |
| <b>Zaman Baskısı Düzeyi</b>            |     |       |
| Hiç                                    | 13  | 7.1   |
| Yok Gibi                               | 10  | 5.5   |
| Az                                     | 17  | 9.3   |
| Bazen Yoğun                            | 47  | 25.8  |
| Çok                                    | 56  | 30.8  |
| Mobbing Seviyesinde                    | 39  | 21.4  |
| <b>Toplam</b>                          | 182 | 100.0 |

**Tablo 2.** Çalışma Koşullarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Çalışma koşullarına ilişkin veriler, katılımcıların işyerindeki çeşitli olanaklar ve koşulları göstermektedir. Katılımcıların tamamının çalıştığı işyerinde kreş bulunmadığı, ancak %95.1'inin yemekhane hizmeti sağlandığı belirtilmiştir. Ayrıca, yol yardımı veya servis hizmetinin %69.8 oranında bulunmadığı, haftalık çalışma saatlerinin büyük bir kısmının (yüzde 76.4) 45-54 saat arasında olduğu tespit edilmiştir. İşyerindeki kıdem dağılımına göre, katılımcıların %42.9'u 1-5 yıl arası kıdeme sahipken, %29.7'si 0-1 yıl arasında çalışmaktadır. Zihinsel ve fiziksel durum açısından, katılımcıların çoğunluğu görevlerinin karmaşık ve zorlayıcı

olmadığını belirtmiş, %37.9'u ise işlerini sakın bir şekilde gerçekleştirdiklerini ifade etmiştir. Zamansal durum açısından ise, katılımcıların %30,8'i çok yoğun bir çalışma temposuna sahip olduklarını, %21,4'ü ise görevlerini tamamlamak için aşırı düzeyde zaman baskısı altında çalıştıklarını bildirmiştir.

| Değişken                                | Frekans | Geçerli Yüzde |
|-----------------------------------------|---------|---------------|
| <b>Performans / Verim</b>               |         |               |
| Çok az                                  | 2       | 1,1           |
| Az                                      | 3       | 1,6           |
| Normal                                  | 8       | 4,4           |
| İyi                                     | 35      | 19,2          |
| Çok iyi                                 | 76      | 41,8          |
| Mükemmel                                | 58      | 31,9          |
| <b>Gayret</b>                           |         |               |
| Çok az                                  | 1       | 0,5           |
| Az                                      | 5       | 2,7           |
| Normal                                  | 34      | 18,7          |
| İyi                                     | 73      | 40,1          |
| Çok                                     | 69      | 37,9          |
| <b>Duygu Durumu</b>                     |         |               |
| Normal                                  | 13      | 7,1           |
| Güvensiz                                | 8       | 4,4           |
| Sinirli                                 | 20      | 11,0          |
| Stresli                                 | 55      | 30,2          |
| Gergin                                  | 64      | 35,2          |
| Bunalımda                               | 22      | 12,1          |
| <b>İş yoğunluğu / fazla çalışma</b>     |         |               |
| Kesinlikle katılmıyorum                 | 28      | 15,4          |
| Az katılmıyorum                         | 13      | 7,1           |
| Bazen katılıyorum, bazen katılmıyorum   | 15      | 8,2           |
| Çok az katılıyorum                      | 49      | 26,9          |
| Az katılıyorum                          | 48      | 26,4          |
| Kesinlikle katılıyorum                  | 29      | 15,9          |
| <b>Kıdeme göre yıllık izin kullanma</b> |         |               |

|                                                            |    |      |
|------------------------------------------------------------|----|------|
| Çok katılmıyorum                                           | 17 | 9,3  |
| Az katılmıyorum                                            | 5  | 2,7  |
| Bazen katılıyorum, bazen katılmıyorum                      | 10 | 5,5  |
| Çok az katılıyorum                                         | 28 | 15,4 |
| Az katılıyorum                                             | 53 | 29,1 |
| Kesinlikle katılıyorum                                     | 69 | 37,9 |
| <b>İş yerimde iş güvenliği önlemleri alınmaktadır.</b>     |    |      |
| Çok az katılmıyorum                                        | 15 | 8,2  |
| Az katılmıyorum                                            | 4  | 2,2  |
| Bazen katılmıyor, bazen katılıyorum                        | 17 | 9,3  |
| Çok az katılıyorum                                         | 34 | 18,7 |
| Az katılıyorum                                             | 53 | 29,1 |
| Kesinlikle katılıyorum                                     | 59 | 32,4 |
| <b>İş yerinde ücretler zamanında ödenmektedir.</b>         |    |      |
| Çok az katılmıyorum                                        | 13 | 7,1  |
| Az katılmıyorum                                            | 17 | 9,3  |
| Bazen katılmıyor, bazen katılıyorum                        | 55 | 30,2 |
| Çok az katılıyorum                                         | 21 | 11,5 |
| Az katılıyorum                                             | 23 | 12,6 |
| Kesinlikle katılıyorum                                     | 53 | 29,1 |
| <b>İş yerinde ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum</b>       |    |      |
| Çok az katılmıyorum                                        | 53 | 29,1 |
| Az katılmıyorum                                            | 29 | 15,9 |
| Bazen katılmıyor, bazen katılıyorum                        | 49 | 26,9 |
| Çok az katılıyorum                                         | 21 | 11,5 |
| Az katılıyorum                                             | 9  | 4,9  |
| Kesinlikle katılıyorum                                     | 21 | 11,5 |
| <b>İş yerinde çalışanlara sosyal yardım yapılmaktadır.</b> |    |      |
| Çok katılmıyorum                                           | 74 | 40,7 |
| Çok az katılmıyorum                                        | 47 | 25,8 |
| Bazen katılmıyor, bazen katılıyorum                        | 19 | 10,4 |
| Çok az katılıyorum                                         | 7  | 3,8  |
| Az katılıyorum                                             | 15 | 8,2  |

|                                                                                    |    |      |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Kesinlikle katılıyorum                                                             | 20 | 11,0 |
| <b>Aşağıdaki çalışma şartlarından hangileri işten ayrılma kararınızı etkiledi?</b> |    |      |
| İş yerinde fazla çalışma saati                                                     | 95 | 52,2 |
| İş yerinde kötü çalışma koşulları                                                  | 45 | 24,7 |
| İş yerinde arkadaşlar tarafından dışlanma                                          | 3  | 1,6  |
| Çalışanlar ile kötü ilişkiler                                                      | 1  | 0,5  |
| İş yerinde yöneticiler tarafından dışlanma                                         | 11 | 6,0  |
| İş yerinde sendika üyeliği                                                         | 1  | 0,5  |
| Çalışma saatlerinin çok esnek olmaması                                             | 9  | 4,9  |
| İş yerinde sosyal faaliyetlerin eksikliği                                          | 9  | 4,9  |
| Yöneticilerin tutumlarının olumsuzluğu                                             | 2  | 1,1  |
| Diğer                                                                              | 3  | 1,6  |
| Çalışanların ekonomik durumunun kötü olması                                        | 4  | 2,2  |

**Tablo 3.** Çalışan Performansı ve Çalışma Koşullarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Verilen bulgulara göre, performans ve verim durumu açısından katılımcıların %41.8'i "çok iyi", %31.9'u ise "mükemmel" performans sergilediklerini belirtmiştir. Gayret düzeyine bakıldığında, %40.1'lik bir kesim "iyi", %37.9'u ise "çok" gayret göstermektedir. Duygusal durum düzeyine bakıldığında, katılımcıların çoğunluğunun (%35,2) "gergin", %30,2'sinin "stresli" ve %12,1'inin ise "bunalımda" oldukları gözlemlenmiştir. Bu bulgu, huzurevi çalışanlarının önemli bir kısmının iş ortamına ilişkin olumsuz duygusal durumlar yaşadığını göstermektedir.

İş yoğunluğu ve fazla çalışma konusuna ilişkin olarak, katılımcılara "İş yerimde iş yükü fazladır" ifadesine ne düzeyde katıldıkları sorulmuştur. Bu ifadeye %26,9'u "çok az katılıyorum", %26,4'ü "az katılıyorum", %15,9'u ise "kesinlikle katılıyorum" şeklinde yanıt vermiştir. Kıdeme göre yıllık izin kullanımına ilişkin olarak ise, "Kıdeme göre yıllık izin haklarımı kullanabiliyorum" ifadesine %37,9'luk bir kesim "kesinlikle katılıyorum", %29,1'lik bir kesim ise "az katılıyorum" cevabını vermiştir.

İş güvenliğiyle ilgili olarak katılımcılara, "Çalıştığım kurumda gerekli iş güvenliği önlemleri alınmaktadır" ifadesi yöneltilmiştir. Bu ifadeye %32,4'ü "kesinlikle katılıyorum", %29,1'i ise "az katılıyorum" yanıtını vermiştir. Ücretlerin zamanında ödenip ödenmediğine ilişkin olarak yöneltilen "Aldığım ücretler zamanında ödenmektedir" ifadesine ise, %30,2'lik bir grup "bazen katılıyorum / bazen katılmıyorum" şeklinde cevap vermiştir. Ayrımcılık algısını ölçmeye yönelik "İşimde cinsiyet veya statü temelli ayrımcılığa uğramıyorum" ifadesine, %29,1'lik bir kesim "çok az katılmıyorum", %26,9'u ise "bazen katılmıyorum / bazen katılıyorum" şeklinde yanıt vermiştir.

Katılımcılara yöneltilen “Çalışanlara yeterli düzeyde sosyal yardım desteği sağlanmaktadır” ifadesine %40,7’si “çok katılmıyorum”, %25,8’i ise “çok az katılmıyorum” cevabını vermiştir. İşten ayrılmada etkili olan faktörler arasında, %52,2 oranla “İş yerinde fazla çalışma saatleri” en sık belirtilen neden olarak öne çıkmaktadır. Bunu %24,7 ile “İş yerinde kötü çalışma koşulları” ve %6 ile “İş yerinde yöneticiler tarafından dışlanma” takip etmektedir.

| Yaş Grubu   | N   | Ortalama (X) | Standart Sapma (SS) |
|-------------|-----|--------------|---------------------|
| 20–29       | 59  | 48,56        | 7,20                |
| 30–39       | 45  | 46,13        | 5,95                |
| 40–49       | 45  | 46,76        | 7,20                |
| 50 ve üzeri | 33  | 48,85        | 7,26                |
| Toplam      | 182 | 47,56        | 6,96                |

| Varyans Kaynağı | KT (Kareler Toplamı) | Sd  | KO (Kareler Ortalaması) | F    | p     |
|-----------------|----------------------|-----|-------------------------|------|-------|
| Gruplar arası   | 234,41               | 3   | 78,13                   | 1,62 | 0,184 |
| Gruplar içi     | 8536,28              | 178 | 47,96                   |      |       |
| Toplam          | 8770,69              | 181 |                         |      |       |

**Tablo 4.** Yaş Gruplarına Göre Bulgular

Yaş gruplarına göre yapılan varyans analizi, toplamda 182 katılımcıyı kapsamaktadır. Gruplar arasındaki ortalama puanlar, 20-29 yaş grubunda 48,56, 30-39 yaş grubunda 46,13, 40-49 yaş grubunda 46,76 ve 50 yaş ve üzeri grupta 48,85 olarak bulunmuştur. Varyans analizi sonuçları, yaş grupları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir ( $F(3,178) = 1,629$ ,  $p = 0,184$ ).

| Eğitim Düzeyi | N   | Ortalama (X) | Standart Sapma (SS) |
|---------------|-----|--------------|---------------------|
| Ortaokul      | 24  | 49,04        | 9,36                |
| Lise          | 72  | 47,19        | 6,85                |
| Lisans        | 86  | 47,47        | 6,29                |
| Toplam        | 182 | 47,56        | 6,96                |

| Varyans Kaynağı | KT      | sd  | KO    | F    | p     |
|-----------------|---------|-----|-------|------|-------|
| Gruplar arası   | 63,08   | 2   | 31,54 | 0,64 | 0,524 |
| Gruplar içi     | 8707,63 | 179 | 48,64 |      |       |

|        |         |     |  |  |  |
|--------|---------|-----|--|--|--|
| Toplam | 8770,71 | 181 |  |  |  |
|--------|---------|-----|--|--|--|

**Tablo 5.** Eğitim Düzeyine Göre Bulgular

Eğitim düzeylerine göre yapılan varyans analizi, gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir ( $F(2,179) = 0,648, p = 0,524$ ). Ortalama puanlar, ortaokul mezunlarında 49,04, lise mezunlarında 47,19 ve lisans mezunlarında 47,47 olarak tespit edilmiştir. Eğitim düzeylerine göre yapılan varyans analizi, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir ( $F(2,179) = 0,648, p = 0,524$ ).

| Meslek Grubu     | N   | Ortalama (X) | Standart Sapma (SS) |
|------------------|-----|--------------|---------------------|
| Hemşire          | 42  | 46,98        | 6,35                |
| Sosyal Çalışmacı | 33  | 46,45        | 5,37                |
| Yaşlı Bakıcı     | 69  | 49,14        | 6,56                |
| Diğer Personel   | 38  | 46,32        | 8,97                |
| Toplam           | 182 | 47,57        | 6,96                |

| Varyans Kaynağı | KT      | Sd  | KO    | F    | p     |
|-----------------|---------|-----|-------|------|-------|
| Gruplar arası   | 286,79  | 3   | 95,60 | 2,01 | 0,115 |
| Gruplar içi     | 8483,91 | 178 | 47,64 |      |       |
| Toplam          | 8770,71 | 181 |       |      |       |

**Tablo 6.** Meslek Grubuna Göre Bulgular

Meslek gruplarına göre yapılan varyans analizi, gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir ( $F(3,178) = 2,006, p = 0,115$ ). Hemşirelerde ortalama puan 46,98, sosyal çalışmacılarda 46,45, yaşlı bakımcılarında 49,14 ve diğer personel grubunda ise 46,32 olarak hesaplanmıştır. Meslek grupları arasında yapılan varyans analizi, gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir ( $F(3,178) = 2,006, p = 0,115$ ).

| Medeni Durum | N   | Ortalama (X) | Standart Sapma (SS) |
|--------------|-----|--------------|---------------------|
| Evli         | 93  | 47,15        | 6,31                |
| Bekar        | 89  | 48,00        | 7,59                |
| Toplam       | 182 | 47,57        | 6,96                |

| Varyans Kaynağı | KT      | Sd  | KO    | F    | p     |
|-----------------|---------|-----|-------|------|-------|
| Gruplar arası   | 32,82   | 1   | 32,82 | 0,68 | 0,412 |
| Gruplar içi     | 8737,89 | 180 | 48,54 |      |       |
| Toplam          | 8770,71 | 181 |       |      |       |

**Tablo 7.** Medeni Duruma Göre Bulgular

Medeni duruma göre yapılan varyans analizi, gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir (**F(1,180) = 0,676, p = 0,412**). Evli bireylerin ortalama puanı 47,15, bekar bireylerin ise 48,00 olarak tespit edilmiştir. Medeni duruma göre yapılan varyans analizi, gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir ( $F(1,180) = 0,676, p = 0,412$ ).

### TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmanın bulguları, literatürdeki mevcut araştırmalarla büyük ölçüde paralellik göstermektedir ve çalışanların karşılaştığı çeşitli zorlukları detaylı bir şekilde ortaya koymaktadır.

Çalışmamızda katılımcıların tamamının kadın çalışanlardan oluşması, dikkat çekici bir demografik özelliktir. Literatürde, kadınların iş gücündeki oranının artmasına rağmen, daha yoğun iş yükleri ve yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları vurgulanmaktadır (Küçükdeveci & Şantaş, 2024). Elde edilen bulgular, araştırmaya katılan kadınların çoğunlukla yaşlı bakımı gibi yüksek fiziksel ve duygusal emek gerektiren alanlarda çalıştığını ortaya koymakta, bu durumun ise iş yükünü ve tükenmişlik düzeylerini artıran önemli bir etken olduğunu göstermektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans mezunu olmasına rağmen, yüksek eğitim düzeyinin karşılaşılan iş yükü, duygusal yıpranma ve kurumsal destek eksikliği karşısında yeterli bir koruyucu unsur oluşturmadığı görülmektedir. Ancak çalışmanın yalnızca Ankara iliyle sınırlı bir örneklem üzerinden yürütülmüş olması nedeniyle, bu bulguların Türkiye geneline doğrudan genellenebilirliği sınırlıdır. Bulgular bağlamsal olarak değerlendirilmelidir.

Yaş grubu verileri de dikkat çekicidir; çalışmamızda en büyük katılımcı grubunu 20-29 yaş aralığındaki bireyler oluşturmaktadır. Literatürde, özellikle iş hayatının ilk yıllarında olan bireylerin deneyim eksikliği, rol belirsizliği ve mesleki adaptasyon süreçlerinin zorluğu nedeniyle daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları ifade edilmektedir (Görgens-Ekermans & Brand, 2012; Maslach & Leiter, 2016). Nitekim Küçükdeveci ve Şantaş'ın (2024) çalışmasında da genç yaş grubundaki sağlık çalışanlarının daha yüksek tükenmişlik yaşadığı belirtilmiştir. Çalışmamızın bulguları da bu görüşle örtüşmekte; genç yaş grubundaki katılımcıların iş yüküne dair daha fazla zorluk bildirdiği ve yüksek tükenmişlik düzeyleri sergilediği gözlemlenmiştir.

Yaşlı bakımcılarının büyük bir oranı oluşturması ve bu grubun yoğun iş yükü ve tükenmişlik yaşaması, literatürle örtüşen bir diğer bulgudur. Eker ve ark. (2011) çalışmasında, kadın hastabakıcıların mesleklerinden memnuniyet eksikliği ve çalışma koşullarının olumsuzluğu nedeniyle tükenmişlik seviyelerinin arttığı tespit edilmiştir. Çalışmamızda da benzer şekilde, yaşlı bakımcılarının duygusal ve fiziksel yüklerle karşılaştığı ve bu durumun tükenmişliği artırdığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, psikolojik baskı ve aşırı iş yükü gibi faktörlerin tükenmişliği artırdığı tespit edilmiştir.

Bir diğer önemli bulgu, iş yerlerinde kreş hizmeti gibi temel imkanların bulunmamasıdır. Bu durum, belirli yaş gruplarındaki kadınlar için kritik bir sorundur. (Güran & Kümbül Güler; (2019) iş yükü ve zaman baskısının iş-aile çatışmasını artırarak tükenmişliği yükselttiğini belirtmişlerdir. Çalışmamızda da katılımcıların büyük bir kısmının iş yerlerinde kreş hizmetinden yoksun olduğunu belirtmeleri, bu sorunun çalışanların bakım zorluklarını olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir.

Çalışmamızda haftalık çalışma saatlerinin büyük bir kısmının 45-54 saat arasında olduğu tespit edilmiş, bu durum katılımcıların genel olarak uzun sürelerle çalıştığını göstermektedir. Literatürde, uzun çalışma saatlerinin iş yükü ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkili olduğu belirtilmektedir (Güran & Kümbül Güler, 2019). Nitekim bu bağlamda, yoğun çalışma temposu ve mobbing gibi psikososyal baskıların tükenmişlik üzerinde olumsuz etkileri olabileceği yönünde bulgular mevcuttur. Benzer şekilde, kıdem süresinin de iş yükü ve iş tatmini üzerindeki etkisine dair literatürde çeşitli değerlendirmeler yer almaktadır; ancak bu çalışmada bu ilişkiler doğrudan test edilmemiştir.

Literatürde sosyal yardım uygulamalarının çalışanların iş-yaşam dengesi ve yaşam kalitesi üzerinde olumlu etkileri olduğu belirtilmektedir (Eker vd., 2011). Bu doğrultuda, çalışmamızda sosyal yardım uygulamalarının yetersizliğine yönelik katılımcı görüşleri dikkat çekmektedir. Ancak bu çalışmada söz konusu değişken ile yaşam kalitesi arasında doğrudan istatistiksel bir ilişki analizi yapılmamıştır.

Katılımcıların büyük bir kısmı yüksek performans sergilediklerini belirtmiş olsa da, stres ve gerginlik düzeylerinin de dikkat çekici oranda yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum, literatürde sıkça vurgulanan “yüksek performansın her zaman yüksek iş tatminiyle örtüşmediği” yönündeki bulgularla paralellik göstermektedir (Başol, Sağlam & Çakır, 2018). Ancak bu çalışmada stres, performans ve iş tatmini arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak birlikte test edilmemiştir; dolayısıyla bu yorum yalnızca gözlemsel düzeyde değerlendirilebilir.

Çalışmamızda, katılımcıların büyük çoğunluğunun haftalık çalışma süresinin yüksek olduğu ve bunun işten ayrılma niyeti ile ilişkili olabileceğine dair güçlü bir izlenim olduğu görülmektedir. Literatürde de benzer şekilde, iş yükü ve uzun çalışma saatlerinin işten ayrılma eğilimlerini artırabileceği ifade edilmektedir (Faiz, 2019). Ayrıca, katılımcıların iş güvenliği önlemlerinin yetersizliğine ve ücretlerin zamanında ödenmemesine dair görüşleri, memnuniyet düzeylerini olumsuz

etkileyen unsurlar olarak dikkat çekmektedir. Ancak bu değişkenler arasında doğrudan istatistiksel bir ilişki analizi bu çalışmada yapılmamıştır.

Çalışmamızın bulguları, literatürde yer alan araştırmalarla büyük ölçüde uyumludur. Çalışma koşulları, iş yükü, tükenmişlik, iş-yaşam dengesi ve performans arasındaki karmaşık ilişkiyi derinlemesine irdeleyerek, huzurevlerinde çalışan kadınların karşılaştığı zorlukları açıkça ortaya koymaktadır. Genel çerçevede literatürdeki çalışmalar da benzer şekilde, kadın çalışanların iş yükü ve tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğunu, bu durumun iş tatmini ve işten ayrılma niyetini etkileyebileceğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, çalışmamızın bulguları hem mevcut literatüre katkı sağlamak hem de pratikteki uygulamalar için önemli ipuçları sunmaktadır.

## SONUÇ

Çalışmamızın sonuçları, kadınların yaşlı bakımı gibi zorlu sektörlerde daha fazla yer aldığını ve bu durumun iş yükünü, tükenmişlik düzeylerini artırdığını doğrulamaktadır. Ayrıca, genç yaş grubundaki çalışanların daha fazla tükenmişlik yaşadığı ve düşük deneyim seviyelerinin iş yüküyle baş etme becerilerini olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Bunun yanı sıra, katılımcıların büyük bir kısmının iş yerlerinde kreş hizmeti gibi temel imkânlardan yoksun olduğu, bu eksikliğin özellikle kadın çalışanlar için büyük bir sorun teşkil ettiği tespit edilmiştir.

İş yükü, fazla mesai, psikolojik baskılar ve olumsuz çalışma koşulları gibi faktörlerin tükenmişlik düzeylerini artırdığı, aynı zamanda iş-yaşam dengesini zorlaştırdığı gözlemlenmiştir. Katılımcıların yüksek performans sergilemelerine rağmen, iş tatminsizliği ve stres gibi olumsuz duygusal durumların baskın olması, tükenmişlik sendromunun iş tatmini üzerindeki olumsuz etkilerini ortaya koymuştur. Çalışmanın bir diğer bulgusu, işten ayrılma niyetinin özellikle aşırı iş yükü ve fazla mesai nedeniyle arttığıdır.

Bu çalışma, yaşlı bakım sektöründe çalışan kadınların karşılaştığı zorlukları anlamada ve bu zorlukları azaltmaya yönelik stratejiler geliştirmede önemli bir katkı sağlamaktadır. Çalışmanın bulguları, sektördeki iş koşullarının iyileştirilmesi gerektiğini ve özellikle kadın çalışanların iş-yaşam dengelerini destekleyecek sosyal yardım uygulamalarının güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, psikolojik baskıların azaltılması ve tükenmişlik düzeylerinin azaltılması için daha etkili stratejiler geliştirilmesi, sektörün sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu araştırmada huzurevlerinde çalışan kadın personelin iş yükü algısı, çalışma koşulları ve işten ayrılma niyeti ile ilişkili bazı değişkenler incelenmiştir. Betimsel bulgular, katılımcıların çoğunluğunun uzun sürelerle çalıştığını, yüksek iş yüküne maruz kaldığını ve çeşitli sosyal destek mekanizmalarının yetersizliğinden yakındıklarını göstermiştir. Demografik değişkenlere göre iş yükü ve tatmin düzeylerinde anlamlı farklar bulunmamakla birlikte, özellikle yaşlı bakım hizmetlerinde çalışan grubun iş yükü algısının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, bu çalışmada değişkenler arasındaki nedensel

ilişkileri test edecek düzeyde ileri istatistiksel analizler yapılmadığı için, sonuçlar yalnızca mevcut veriler bağlamında yorumlanmıştır. Gelecek araştırmalarda, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkilerin çok değişkenli analizlerle değerlendirilmesi önerilmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Abaoğlu, H., & Demir, F. (2021). Huzurevlerinde Çalışan Bakım Personelinde Okupasyonel Denge ve Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişki. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 8(3), 527-537. <https://doi.org/10.21020/husbfd.994922>
- Araslar, A. (2021). İş Yükü ile İş-Yaşam Dengesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Bursa, 9-85.
- Ayta, F., & Şen, M. (2023). Türkiye’de Kadın İstihdamının Genel Görünümü: İstihdamın Artırılması Kapsamında Seçilmiş Ülke Örnekleri. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 9(2), 421-454.
- Başol, O., Sağlam, Y., & Çakır, N. N. (2018). Engelli ve Yaşlı Bakım Personelinin Tükenmişlik Seviyeleri ile Çalışma Yaşamı Kalitesi Algısı İlişkisi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 29(2), 71-97.
- Burns, N., & Grove, S. K. (1993). *The Practice of Nursing Research. Conduct, Critique & Utilization* (4th ed.). Saunders, 27-138.
- Çiçek, Ö., ve Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 106-129.
- Eker, H. H., Kocaakman, M., Şahinöz, T., Karadelioğlu, P., & Özder, A. (2011). Huzurevlerinde Çalışan Hastabakıcılarda Tükenmişlik ve Buna Etki Eden Faktörler, 11-99.
- Faiz, E. (2019). Aşırı iş yükü ve tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Satış personelleri üzerinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(1), 26-38.
- Forrester, M. A. and Sullivan, C. (2018). *Doing qualitative research in psychology: A practical guide*. New York: Sage, 75-200.
- Gözüm, P. (2024). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Sorunlar ve Fırsatlar. *Bitlis Eren Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 109-125.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Gruneir, A., Chamberlain, S. A., Jensen, C., Cummings, G., Hoben, M., Boamah, S., ... & Estabrooks, C. A. (2024). Burnout Among Nursing Home Care Aides and the Effects on Resident Outcomes. *Medical Care Research and Review*, 81(3), 233-244.
- Güran, R., & Kümbül Güler, B. (2019). Termik Santral Çalışanlarında İş Yükü ve Zaman Baskısının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: İş – Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliğinin Aracılık Etkisi. *Journal Of Research İn Economics*, 3(2), 153-176.
- International Labour Organization (ILO). (2023). *Gender equality in the world of work*. Geneva: ILO Publishing, 214-350.
- Kıroğlu, F. (2020). Covid-19 Pandemi Ortamında Çalışma Koşulları ve Genel Sorunlar. *Meyad Akademi*, 1(1), 79-90.

- Küçükdeveci, C., & Şantaş, G. (2024). Tükenmişlik ve İş Yaşam Dengesi: Engelli Bakım Merkezleri ve Huzurevlerinde Çalışan Bakım Personeline İlişkin Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 27(1), 203-224. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.1418841>
- Özata, M., & Yorulmaz, M. (2020). Tıbbi Sekreterlerin Çalışma Koşulları ve İş Stresi Faktörlerinin Araştırılması. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(1), 41-52.
- Özdevecioğlu, M. (2002). Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (19), 115-134.
- Özkan, Ö., Koçyiğit, Z., & Şen, Ü. (2013). Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Algılanan İş ve Gelir Güvencesizliği ile Çalışma Koşulları. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, 2(1), 15-25.
- Pelenk, S. E., & Acaray, A. (2020). Aşırı İş Yükünün İş Tatminine Etkisinde İşyeri Manevîyatının Düzenleyici Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(27), 480-497.
- Schmidt, K., Müller, S., & Krüger, H. (2022). Psychosocial stress and burnout among nursing home staff during COVID-19: A German case study. *International Journal of Geriatric Nursing*, 38(5), 1056-1071. <https://doi.org/10.1016/j.ijn.2022.01.009>
- Schulze, S., Merz, S., Thier, A. ve diğerleri. Covid-19 salgını sırasında bakım evlerinde çalışan hemşirelerde psikososyal yük: nicel ve nitel verilerle kesitsel bir çalışma. *BMC Health Serv Res* 22, 949 (2022). <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08333-3>
- Turunç, Ö., & Ulusoy, B. (2023). Aşırı İş Yükünün İş Stresi, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü: Sivil Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 1997-2010.
- World Bank. (2021). *Women, Business and the Law 2021*. Washington, DC: World Bank.
- Yamazaki, K., Tanaka, Y., & Hirose, T. (2019). Physical health challenges in long-term care workers: A focus on musculoskeletal disorders. *Journal of Occupational Health*, 61(4), 305-314. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12125>

**GENİŞLETİLMİŞ ÖZET:** Bu çalışma, huzur evlerinde çalışan kadın personelin iş yükü ve çalışma koşullarının, işten ayrılma üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Betimsel analiz yöntemiyle yapılan araştırma, anket formu aracılığıyla demografik özellikler, çalışma koşulları, iş yükü, fiziksel ve zihinsel durumlar ile işten ayrılma eğilimleri hakkında veri toplamıştır. Türkiye'deki huzur evlerinde çalışan 182 kadın personel katılımcı olarak yer almıştır. Veriler, SPSS programı ile analiz edilmiştir. Çalışmanın bulguları, aşırı iş yükü ve fazla mesai nedeniyle işten ayrılma niyetinin arttığını göstermektedir. Ayrıca, yetersiz iş güvenliği önlemleri ve ücretlerin zamanında ödenmemesi, çalışan memnuniyetsizliğini artıran faktörler arasında yer almıştır. Genç yaş grubundaki çalışanların daha fazla tükenmişlik yaşadığı ve deneyimsizliklerinin iş yükü ile başa çıkma becerilerini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Çalışmamızın bulguları, literatürde yer alan araştırmalarla büyük ölçüde uyumludur. Çalışma koşulları, iş yükü, tükenmişlik, iş-yaşam dengesi ve performans arasındaki karmaşık ilişkiyi derinlemesine irdeleyerek, huzurevlerinde çalışan kadınların karşılaştığı zorlukları açıkça ortaya koymaktadır. Literatürdeki çalışmalar da benzer şekilde, kadın çalışanların iş yükü ve tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğunu, bu durumun iş tatmini ve işten ayrılma niyetini etkileyebileceğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, çalışmamızın bulguları hem mevcut literatüre katkı sağlamakta hem de pratikteki uygulamalar için önemli ipuçları sunmaktadır. Çalışmamızın sonuçları, kadınların yaşlı bakımı gibi zorlu sektörlerde daha fazla yer aldığını

ve bu durumun iş yükünü, tükenmişlik düzeylerini artırdığını doğrulamaktadır. Ayrıca, genç yaş grubundaki çalışanların daha fazla tükenmişlik yaşadığı ve düşük deneyim seviyelerinin iş yüküyle baş etme becerilerini olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Bunun yanı sıra, katılımcıların büyük bir kısmının iş yerlerinde kreş hizmeti gibi temel imkânlardan yoksun olduğu, bu eksikliğin özellikle kadın çalışanlar için büyük bir sorun teşkil ettiği tespit edilmiştir. Yaş grubu verileri de dikkate değerdir; en büyük katılımcı grubunun 20-29 yaş arası olması, literatürle benzer bir ilişkiyi ortaya koymaktadır. Genç yaş grubundaki çalışanların düşük deneyim seviyeleri nedeniyle daha fazla tükenmişlik yaşadığı ve iş yüküne dair daha fazla zorlukla karşılaştığı vurgulanmaktadır. Çalışmamızda, katılımcıların tamamının kadınlardan oluşması, demografik bir eğilim olarak dikkat çekmektedir. Literatürde, kadınların iş gücündeki oranının arttığı, ancak aynı zamanda kadınların daha yoğun iş yükleri ve daha yüksek tükenmişlik seviyeleri ile karşı karşıya kaldığı belirtilmektedir. Çalışmamızın bulguları, kadınların yaşlı bakımı gibi zorlu sektörlerde daha fazla yer aldığını ve bu durumun iş yükünü ve tükenmişlik düzeylerini artırdığını doğrulamaktadır. Ayrıca, katılımcıların büyük bir kısmının eğitim düzeyinin lisans mezunu olması, kadın çalışanların eğitim düzeyinin yüksek olmasına karşın karşılaştıkları profesyonel zorlukları ve tükenmişliği göstermektedir. Katılımcıların büyük bir kısmının yüksek performans sergilemesine rağmen, memnuniyetsizlik seviyelerinin de oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki karmaşık ilişkiyi ortaya koymaktadır. Çalışmamızda da katılımcıların yüksek performans sergilemelerine rağmen, stres ve gerginlik gibi olumsuz duygusal durumların baskın olduğu gözlemlenmiştir. Bu, tükenmişlik sendromunun iş tatmini üzerindeki olumsuz etkilerini gösteren önemli bir bulgudur. Çalışmamızda, haftalık çalışma saatlerinin büyük kısmının 45-54 saat arasında olduğu, yani çoğu katılımcının uzun saatler çalıştığı görülmüştür. Bu durum, iş yükü ile tükenmişlik arasında güçlü bir ilişkiyi işaret etmektedir. Çalışmamızda da benzer şekilde, yoğun çalışma temposu ve mobbing gibi psikolojik baskıların tükenmişliği artırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca, kıdem durumunun da iş yükü ve iş tatmini üzerinde etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmamızda, işten ayrılma niyetinin özellikle fazla çalışma saatleri nedeniyle arttığı gözlemlenmiştir. Çalışmamızda da iş yükü ve fazla mesai gibi faktörlerin çalışanları işten ayrılma noktasına getirdiği anlaşılmaktadır. Ayrıca, iş güvenliği önlemlerinin yetersizliği ve ücretlerin zamanında ödenmemesi gibi olgular, çalışanların memnuniyetsizlik seviyelerini artıran önemli faktörlerdir. Bir diğer önemli bulgu, iş yerlerinde sosyal yardım uygulamalarının eksikliği ve buna bağlı olarak çalışanların iş-yaşam dengesindeki zorluklardır. Çalışmamızda da iş yerindeki sosyal yardım uygulamalarının eksikliği, çalışanların yaşam kalitesini doğrudan etkileyen bir faktör olarak öne çıkmaktadır. İş yükü, fazla mesai, psikolojik baskılar ve olumsuz çalışma koşulları gibi faktörlerin tükenmişlik düzeylerini artırdığı, aynı zamanda iş-yaşam dengesini zorlaştırdığı gözlemlenmiştir. Katılımcıların yüksek performans sergilemelerine rağmen, iş tatminsizliği ve stres gibi olumsuz duygusal durumların baskın olması, tükenmişlik sendromunun iş tatmini üzerindeki olumsuz etkilerini ortaya koymuştur. Çalışmanın bir diğer bulgusu, işten ayrılma niyetinin özellikle aşırı iş yükü ve fazla mesai nedeniyle arttığıdır. Ayrıca, iş güvenliği önlemlerinin yetersizliği ve ücretlerin zamanında ödenmemesi gibi unsurların da çalışanların memnuniyetsizlik seviyelerini yükselttiği tespit edilmiştir. Bu çalışma, yaşlı bakım sektöründe çalışan kadınların karşılaştığı zorlukları anlamada ve bu zorlukları azaltmaya yönelik stratejiler geliştirmede önemli bir katkı sağlamaktadır. Çalışmanın bulguları, sektördeki iş koşullarının iyileştirilmesi gerektiğini ve özellikle kadın çalışanların iş-yaşam dengelerini destekleyecek sosyal yardım uygulamalarının güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, psikolojik baskıların azaltılması ve tükenmişlik düzeylerinin azaltılması için daha etkili stratejiler geliştirilmesi, sektörün sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır.

**EXTENDED ABSTRACT:** This study aims to examine the effects of workload and working conditions on the turnover intentions of female staff employed in nursing homes. Using a descriptive analysis method, data were collected through a survey form covering demographic characteristics, working conditions, workload, physical and mental conditions, and turnover tendencies. A total of 182 female staff working in 9 nursing homes in Çankaya district of Ankara province were included as participants. Data were analyzed

using the SPSS software. The findings indicate that excessive workload and overtime increase turnover intentions. Furthermore, inadequate occupational safety measures and delays in salary payments were identified as factors contributing to employee dissatisfaction. Younger employees were found to experience higher levels of burnout, and their lack of experience negatively impacted their ability to manage workload. The findings of this study align significantly with existing literature, exploring the complex relationship between working conditions, workload, burnout, work-life balance, and performance. The study clearly highlights the challenges faced by women working in nursing homes. Similarly, previous research emphasizes the high levels of workload and burnout experienced by female employees, which in turn affects job satisfaction and turnover intentions. In this context, the findings contribute to the existing literature while providing valuable insights for practical applications. The results confirm that women are more involved in challenging sectors such as elder care, which increases their workload and burnout levels. It was also found that younger employees experience higher levels of burnout and that their low levels of experience negatively affect their ability to cope with workload. Additionally, a significant proportion of participants reported a lack of essential facilities such as daycare services at their workplaces, which poses a major issue, especially for female employees. Age group data is noteworthy; the largest participant group was between 20-29 years of age, reflecting similar patterns found in the literature. Younger employees reported higher levels of burnout due to their limited experience and greater difficulties in managing workload. The demographic aspect of the study, where all participants were female, is significant. The literature indicates an increasing proportion of women in the workforce but also highlights that women face heavier workloads and higher levels of burnout. The findings confirm that women are predominantly employed in challenging sectors such as elder care, exacerbating their workload and burnout levels. Despite their higher education levels—most participants were university graduates—the professional challenges and burnout faced by female employees were evident. While a majority of participants demonstrated high performance, dissatisfaction levels were also notably high. This underscores the complex relationship between burnout and job satisfaction. Participants reported experiencing negative emotional states such as stress and tension despite their high performance. This finding reflects the detrimental effects of burnout syndrome on job satisfaction. The study revealed that most participants worked 45-54 hours per week, indicating long working hours. This demonstrates a strong relationship between workload and burnout. Similarly, the study found that an intense work pace and psychological pressures such as mobbing increased burnout levels. Seniority was also observed to impact workload and job satisfaction. Turnover intentions were particularly heightened due to long working hours, with workload and overtime pushing employees toward considering leaving their jobs. Additionally, inadequate occupational safety measures and delayed salary payments were significant factors contributing to employee dissatisfaction. Another notable finding was the lack of social welfare programs in workplaces, which caused difficulties in achieving work-life balance. The absence of such programs directly affected the quality of life of employees, as highlighted in the study. Factors such as workload, overtime, psychological pressures, and unfavorable working conditions were observed to increase burnout levels while also making it difficult for employees to maintain a work-life balance. Despite their high performance, participants predominantly experienced job dissatisfaction and negative emotional states such as stress. This highlights the adverse effects of burnout syndrome on job satisfaction. Another key finding of the study is that turnover intentions were particularly heightened by excessive workload and overtime. Furthermore, the lack of occupational safety measures and delays in salary payments were also found to raise employee dissatisfaction levels. This study makes a significant contribution to understanding the challenges faced by women working in the elder care sector and developing strategies to mitigate these challenges. The findings emphasize the need to improve working conditions in the sector and to strengthen social welfare programs that support work-life balance, particularly for female employees. Moreover, strategies for regulating working hours, reducing

psychological pressures, and mitigating burnout are crucial for ensuring the sustainability of the sector.