



Çocuk Sahibi Çalışan Kadınların Stres Düzeyleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki¹

The Relationship between Job Stress and Burnout Levels of Working Women with Children

Sinan YILMAZ²
Gökçe Derin GÜVEN³

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Doi: 10.48146/odusobiad.876401

Öz

Kadınların iş yaşamlarında ve özel hayatlarında rollerinin sürekli olarak değişmesi ve sorumluluklarının artması kadın çalışanların stres ve tükenmişlik gibi olumsuz durumlarla karşılaşmasını kaçınılmaz kılmaktadır. Yapılan araştırmalar, kadın çalışanların ev içindeki sorumlulukları ile iş hayatındaki sorumlulukları arasında sıkışıp kaldıkları ve yaşamış oldukları stresin belli bir süre sonra tükenmişlik yaşamalarına neden olabildiğini göstermektedir. Bu araştırmada da çocuk sahibi çalışan kadınların stres düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki uygulamalı bir araştırmanın sonuçları da analiz edilerek incelenmektedir.

Bu araştırmada, çocuğu olan çalışan kadınların yaşamış oldukları stresin tükenmişlik düzeylerine olası etkisini belirlemek amacıyla toplam 3 bölümden oluşan bir anket çalışması yapılmıştır. Birinci bölümde araştırmaya katılan kadınlara ilişkin 7 tanımlayıcı soruya yer verilmiştir. İkinci bölümde, kadınların stres düzeyini belirlemek amacıyla Theorell vd. tarafından geliştirilen stres ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise kadınların tükenmişlik düzeylerini ortaya koymak için 13 ifadeden oluşan Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS istatistik programı ile analiz edilmiştir. Analizler sonucunda kadınların stres ve tükenmişlik düzeylerinin demografik özellikleri açısından farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Yapılan analizler ve elde edilen bulgular sonucunda stresin, kadınların tükenmişlik düzeylerini etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Psikoloji, Çalışan kadın, Çocuklu kadın, Stres, İş stresi, Tükenmişlik, Kadınlarda tükenmişlik

Abstract

The constant change of women's roles and increased responsibilities in their professional and private lives make it inevitable for female employees to encounter negative situations such as stress and burnout. Studies show that women employees are stuck between their home responsibilities and their work responsibilities, and the stress they have experienced can cause them to experience burnout after a certain period of time. This study analyzes the relationship between stress and burnout levels of working women with children taking into account the results of an applied study.

In order to determine the possible effects of the stress experienced by working women with children on their burnout levels, a survey consisting of 3 parts was conducted. In the first part, 7 descriptive questions about the women participating in the study are included. In the second part, a stress scale developed by Theorell et al. included in order to determine the stress levels of working women. In the third part, Maslach Burnout Inventory, consisting of 13 statements, was used to reveal the burnout levels of women. The data obtained were analyzed by SPSS statistical program. As a result of the analysis, it was determined that the stress and burnout levels of women differ in terms of their demographic characteristics. As a result of the analysis and obtained findings, it has been determined that stress affects the burnout levels of women.

Keywords: Psychology, Working women, Female employees, Women with children, Stress, Work stress, Burnout, Burnout in women

1 Bu makale, Doç. Dr. Sinan Yılmaz'ın danışmanlığında Gökçe Derin Güven tarafından hazırlanan "Çocuk Sahibi Çalışan Kadınların Stres Düzeylerinin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi" başlıklı Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

2 Sorumlu Yazar, Doç. Dr., Karabük Üniversitesi, Karabük,
e-mail: elektromektup@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-9915-8323

3 Adalet Bakanlığı, Karabük, e-mail: gokce.derin.guven@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-8066-8526

Geliş Tarihi: 08.02.2021

Kabul Tarihi: 10.03.2021

Giriş

Günümüzde stres ve tükenmişlik konuları birçok bilim dalının üzerinde durduğu konuların başında gelmektedir. Özellikle kadınların iş yaşamlarında ve özel hayatlarında rollerinin sürekli olarak değişmesi ve sorumluluklarının artması kadın çalışanların stresle karşılaşmasını kaçınılmaz kılmaktadır. Kadın çalışanlar, hem ev içindeki sorumluluklar hem de iş hayatındaki sorumluluklar arasında sıkışıp kalmakta ve yaşamış oldukları stres, belli bir süre sonra tükenmişlik yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu durum çocuğu olan kadınlarda daha olumsuz sonuçlar doğurabilmekte ve kadının psikolojik sağlığını, çocuklarının da ruh sağlığını etkileyebilmektedir. Bu araştırmada, çocuğu olan çalışan kadınların yaşamış oldukları stresin, tükenmişlik düzeylerine olası etkisini belirlemek amacıyla Karabük ili ve bağlı ilçelerinde yapılan bir alan çalışmasından elde edilen veriler analiz edilecektir.

Geleneksel aile yapılarına sahip toplumlarda, kadınların başlıca sorumluluğu, ev ve çocuk bakımı da dâhil olmak üzere ailenin bakımı olarak algılanmış, erkeklerin temel sorumluluğu ise para kazanıp ailenin geçimini sağlamak olarak görülmüştür. Günümüzde ise, ekonomik koşullar erkek ve kadının üretim sürecine birlikte katılmalarını gerekli kılmaktadır (Jones ve Bright, 2001, s. 2). Bu anlayışın bir gereği olarak günümüzde ev dışında çalışmaya başlayan ve üretim sürecine katkı sunan kadınlar, hem çalışma alanının hem de aile ile ilgili sorumluluklardan kaynaklanan talepleri bir şekilde dengelemek zorunda kalmaktadır. Çalışan kadınlar, hem iş hem de ev içerisindeki sorumluluklarını yerine getirebilmek için yoğun çaba sarfederken buna ilaveten, iyi bir eş ve anne olmak için de çaba sarfetmektedir. Evde daha duygulu, yumuşak çoğu zaman ikinci planda davranması istenen kadından iş hayatında aklını işine vermesi, aktif ve girişken olması beklenmektedir. Sonuçta bütün bu çatışmaların yarattığı iş-aile gerilimi ve çalışan kadınların bu gerilimle başa çıkma durumları sosyal bir olgu ve bilimsel bir araştırma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır (Adak, 2007, s. 144).

Kadın çalışanların en çok zorlandıkları konuların başında eş-iş-çocuk dengesini sağlamak ve bu rollerine gerekli zamanı ve özveriyi harcamak gelmektedir. Çalışan kadınlar, iş yerindeki sorumluluklarına ek olarak aile sorumluluklarına da zaman ayırmak için çabalamaktadır. Bu durum zaman zaman kadınların kendilerine yeterli zamanı ayıramamalarına neden olmaktadır. Kadınların sahip oldukları farklı rollerin herbiri kendisine yeterli zamanın ayrılmasını gerektirmekte, bu rollerinin herbirini hakkıyla yerine getirmeye çalışan kadınlar ise yaşadıkları stres nedeniyle bir müddet sonra tükenmişlik yaşamaya başlamaktadır. Bir diğer ifadeyle, kadınlar iş hayatı ile ev hayatının gerektirdiği rolleri yerine getirmek için çabalarken, iş hayatında, evde ya da her ikisinde de farklı tükenmişlik göstergeleri ile karşı karşıya kalabilmektedir (Nergiz ve Tokmakçı, 2011, s. 40).

Adak (2007), iş hayatına atılan kadının sosyal çevresinin genişlediğini ve bununla birlikte daha fazla psikolojik ve sosyal destek alabildiğini ifade etmektedir. Bu çerçevede Özyer vd. (2013) yaptıkları çalışmada iş yeri arkadaşlığı pozitif yönde geliştikçe çalışanların tükenmişlik düzeylerinde azalma meydana geldiğini tespit etmişlerdir. Ayrıca kadınların, kötü günlerinde iş arkadaşlarının kendilerini anlamadıkları, iyi geçinemedikleri ve iş arkadaşlarından destek görmedikleri için onlarla çalışmaktan zevk almadıkları tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra üstleriyle iyi geçinemedikleri gibi iş ortamının da sakin ve hoş olmadığını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Aksoy ve Kutluca (2005)'nin belirttiği gibi kadınların iş arkadaşlarıyla, ast ve üstleriyle olan anlaşmazlıkları, kişiler arası bağları zedelemekle birlikte kurumda strese neden olabilmektedir.

Kadınlar; iş yerinde çok hızlı ve çok yoğun çalışmak zorunda oldukları için çok fazla çaba göstermek zorunda kaldıklarını düşünmektedirler. Bununla birlikte yaptıkları işte sık sık istemedikleri taleplerle karşılaştıkları ve hep aynı şeyleri yapmak zorunda kaldıkları için her şeyi yapmaya yeterli zamanlarının olmadığını ifade etmektedirler. Cam (2004) da kadınlar üzerinde yaptığı çalışmada benzer sonuçlara ulaşmıştır. Aydın (2004) ise sürekli, tekdüze ve önemli zihinsel çaba gerektirmeyen işlerin bir süre sonra çalışanlar için sıkıcı ve çekilmez olacağını ifade etmektedir. Dolayısıyla kadınların yapmış oldukları işin üst düzeyde beceri ve uzmanlık gerektirmediği durumlarda çalıştıkları işin yeni şeyler öğrenme imkânı sağlamadığını düşündükleri ortaya çıkmıştır. İşin bu özelliğine rağmen yapmış oldukları işte, ilk olarak kendilerinin harekete geçmek zorunda oldukları belirlenmiştir. Kadınların, işlerinde ne yapacaklarının ve nasıl çalışacaklarının kararını özgür bir biçimde vere-



medikleri ortaya çıkmıştır. Özkalp (1989)'in ifade ettiği gibi yöneticilerin, çalışanların işleriyle ilgili kararlara katılımlarını sağlamaları stresi önlemede önemli yöntemlerin başında gelmektedir.

Bu araştırma, ev ve iş hayatının farklı sorumlulukları arasında parçalanmış olan kadınların, buna ilaveten bir de çocuk sahibi olup annelik rolü de üstlenmeleri durumunda yaşadıkları stres ve tükenmişlik duygusu problemi üzerinde durmaktadır. Araştırma, farklı sektör ve birimlerde çalışan kadınların stres ve tükenmişlik duygularını ayrı ayrı ölçerek kadınların stres düzeyini artıran ve onları tükenmişlik duygusuna yönelten sebepleri belirlemeyi amaçlamaktadır.

2. Yöntem

2.1. Araştırma Modeli

Çocuk sahibi çalışan kadınların stres düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin ele alındığı bu çalışmada daha önce geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçekler kullanılarak Karabük ili ve bağlı ilçelerinde farklı sektörlerde çalışan çocuk sahibi kadınların stres düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Araştırmada tarama modellerinden birisi olan nicel yöntem tercih edilmiştir. Bunun nedeni (Büyüköztürk, vd., 2010, s. 17), nicel çalışmaların göreceli olarak daha hızlı uygulanabilen ve tekrar edilebilir özellikteki çalışmalar olmasıdır (Ulus vd., 2010, s. 44). Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar veri toplama aracından elde edilen bulgularla sınırlıdır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, Karabük ili ve bağlı bazı ilçelerinde çalışan kadınların stres ve tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla 3 bölümden oluşan bir anket formu hazırlanmıştır.

Birinci bölümde araştırmaya katılan kadınlara ilişkin 7 tanımlayıcı soruya yer verilmiştir.

İkinci bölüm, kadınların stres düzeyini belirleyen ve 17 maddeden oluşan stres ölçeğinden oluşmaktadır. Bu ölçek, Theorell vd. (1998) tarafından geliştirilen ve Yıldırım vd. (2011) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği test edilen ölçektir. Yazarların test ettiği ölçek İş Yüğü (6 soru) Karar Verme (2 soru), Sosyal Destek (6 soru) ve Beceri Kullanımı (3 soru) olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan iş yükü; işin niteliğini ortaya koyan ifadeler meydana gelmektedir. Karar verme; iş yerindeki karar verme yetkisini belirten ifadelerden meydana gelmektedir. Sosyal destek; iş yerindeki arkadaşlık ve yönetim ilişkilerinin yanı sıra iş yerindeki olumlu atmosferi ortaya koyan ifadelerden meydana gelmektedir. Beceri kullanımı ise; katılımcıların işle ilgili bilgi ve becerilerini ifade eden özelliklerden meydana gelmektedir.

Üçüncü bölümde, kadınların tükenmişlik düzeylerini ortaya koymak için 13 ifadeden oluşan Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Bu ölçek, Çapri vd. (2011) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, 13 maddeden oluşan 3 faktörlü yapıya sahip bir ölçektir. Bunun sonucunda ölçek; Duyarsızlaşma (4 soru), Tükenme (5 soru) ve Başarı Duygusunun Azalması (4 soru) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan duyarsızlaşma; yapılan işin önem ve potansiyel yararı konusunda bireylerin yaşamış oldukları kuşkulardan dolayı söz konusu işe karşı göstermiş oldukları ilginin düzeyini ortaya koyan ifadelerden oluşmaktadır. Tükenme; yapılan işten duygusal ve fiziksel anlamda yılgınlığı belirten ifadelerden meydana gelmektedir. Başarı duygusunun azalması ise; yapılan işten verim elde edilmediği ve karar verme özgürlüklerinin olmadığını ortaya koyan ifadelerden oluşmaktadır. Ölçek ifadeleri "1-Kesinlikle Katılmıyorum; 5-Kesinlikle Katılıyorum" 5'li Likert ölçeği formatında puanlandırılmıştır (Özdamar, 2004, s. 145).

Araştırma verilerinin güvenilirliğini test etmek üzere sosyal bilimlerde en çok tercih edilen Alfa katsayısı (Cronbach's Alpha) kullanılmıştır (Erkuş, 2009, s. 132; Özdamar, 2004, s. 623). Stres düzeyi ölçeğinin güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,892$ ve tükenmişlik düzeyi ölçeğinin güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,876$ olarak tespit edilmiştir. Alfa katsayıları dikkate alınarak araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının oldukça güvenilir olduğuna karar verilmiştir (Akgül ve Çevik, 2003, s. 436).

Araştırma grubunun demografik özellikleri frekans tablosu ile gösterilmiştir. Bağımsız gruplarda, iki aritmetik ortalama arasındaki farkın manidarlığını belirlemede t testinden faydalanılmıştır.

Stres ve tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği ANOVA analizleriyle incelenmiştir. Gruplar arasındaki farkların belirlenmesinde Tukey testi sonuçlarından faydalanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesinde ise regresyon analizi yapılmıştır.

3. Bulgular

Araştırmanın bulguları kapsamında, Karabük İli ve bağlı ilçelerinde çalışan kadınlardan elde edilen bilgilerin analiz edilmesiyle elde edilen sonuçlar detaylı bir biçimde incelenmiştir.

Çalışmanın bu bölümünde araştırmadan elde edilen verilerin analizinde ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir. Analizler sonucu elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir.

Yaş	n	%	Medeni Durum	n	%	
30 Yaş ve Altı	105	25,5	Evli	228	55,3	
31-35 Yaş	101	24,5	Bekâr	184	44,7	
36-40 Yaş	113	27,4	Meslek		n	%
41 Yaş ve Üstü	93	22,6	Yönetici	54	13,1	
Aylık Gelir	n	%	Profesyonel İşler	56	13,6	
2500 TL ve Altı	76	18,4	İşçi	40	9,7	
2501-3000 TL	96	23,3	Akademisyen/Eğitimci	80	19,4	
3001-3500 TL	144	35,0	Teknik İşler	67	16,3	
3501 TL ve Üstü	96	23,3	Devlet Memuru	115	27,9	
Çocuk Sayısı	n	%	Çalışılan Kurum	n	%	
Çocuğum Yok	69	16,7	MEB	99	24,0	
1 Çocuk	175	42,5	KBÜ	51	12,4	
2 Çocuk	120	29,1	Sağlık bak	71	17,2	
3 Çocuk ve Üstü	48	11,7	Valilik	61	14,8	
Çalışma Süresi	n	%	Defterdarlık	25	6,1	
5 Yıldan Az	115	27,9	Adliye	28	6,8	
5-10 Yıl	184	44,7	Belediye	25	6,1	
11-15 Yıl	69	16,7	Gelir Dairesi	24	5,8	
16 Yıl ve Üstü	44	10,7	SGK	28	6,8	
TOPLAM				412	100	

Tablo 1. Kadınların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan kadınlardan 228'i evli ve 184'ü bekârdır Bekâr katılımcıların çoğu boşanmış kadınlardan oluşmaktadır. Evli ve bekâr kadınlardan 105'i 30 yaş ve altında, 101'i 31-35 yaş, 113'ü 36-40 yaş ve 93'ü 40 yaşın üzerindedir. Araştırmaya katılan kadınlardan 69'unun çocuğu yoktur. Ancak 175'inin 1 çocuk, 120'sinin 2 çocuk ve 48'inin 3 ve üzerinde çocuğu olduğu tespit edilmiştir. Kadınlardan 76'sı 2500 TL ve altında, 96'sı 2501-3000 TL, 144'ü 3001-3500 TL ve 96'sı 3500 TL'nin üzerinde gelire sahiptir. Kadınlardan 54'ü yönetici konumundadır, 56'sı doktor, avukatlık gibi profesyonel işlerde çalışmaktadır. 40'ı işçi olarak çalışmaktadır. 80'i öğretmen veya akademisyen pozisyonunda çalışmaktadır. 67'si mühendislik vb. teknik işlerde ve 115'i normal devlet memuru olarak çalışmaktadır. Çalışılan kurum itibariyle, kadınların 99'u MEB, 51'i KBÜ, 71'i Sağlık Bakanlığı, 61'i Valilik, 25'i Defterdarlık, 28'i Adliye, 25'i Belediye, 24'ü Gelir Dairesinde ve 28'i SGK'da çalışmaktadır.



	Yaş	N	X	SS	F	p	Tukey
Stres Düzeyi	1. 30 Yaş ve Altı	105	4,123	0,670	2,446	0,063	
	2. 31-35 Yaş	101	4,081	0,667			
	3. 36-40 Yaş	113	4,240	0,436			
	4. 41 Yaş ve Üstü	93	4,019	0,657			
Sosyal Destek	1. 30 Yaş ve Altı	105	4,246	0,936	2,504	0,059	
	2. 31-35 Yaş	101	4,239	0,909			
	3. 36-40 Yaş	113	4,474	0,568			
	4. 41 Yaş ve Üstü	93	4,188	0,914			
İş Yüğü	1. 30 Yaş ve Altı	105	4,271	0,815	1,857	0,136	
	2. 31-35 Yaş	101	4,250	0,814			
	3. 36-40 Yaş	113	4,444	0,480			
	4. 41 Yaş ve Üstü	93	4,236	0,812			
Beceri Kullanma	1. 30 Yaş ve Altı	105	3,860	0,926	1,171	0,321	
	2. 31-35 Yaş	101	3,762	0,912			
	3. 36-40 Yaş	113	3,737	0,875			
	4. 41 Yaş ve Üstü	93	3,612	1,024			
Karar Verme	1. 30 Yaş ve Altı	105	3,709	0,970	1,111	0,345	
	2. 31-35 Yaş	101	3,579	0,986			
	3. 36-40 Yaş	113	3,681	1,102			
	4. 41 Yaş ve Üstü	93	3,467	1,080			
TOPLAM		412					

*p<0,05

Tablo 2. Kadınların Stres Düzeyinin Yaşlarına Göre Karşılaştırması

Kadınların stres düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla tüm boyutlarda kadınların stres düzeylerinin birbirine yakın olduğu söylenebilir.

Kadınların stres düzeyinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t testi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

	Medeni Durum	N	X̄	SS	t	p
Stres Düzeyi	1. Evli	228	4,165	0,629	1,626	0,105
	2. Bekâr	184	4,067	0,592		
Sosyal Destek	1. Evli	228	4,318	0,846	0,659	0,510
	2. Bekâr	184	4,263	0,840		
İş Yüğü	1. Evli	228	4,355	0,726	1,512	0,131
	2. Bekâr	184	4,244	0,753		
Beceri Kullanma	1. Evli	228	3,777	0,977	0,751	0,453
	2. Bekâr	184	3,708	0,876		
Karar Verme	1. Evli	228	3,721	1,057	2,326	0,021*
	2. Bekâr	184	3,483	0,998		
TOPLAM		412				

*p<0,05

Tablo 3. Kadınların Stres Düzeyinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırması

Tablo 3'te görüldüğü üzere; medeni durum açısından stres düzeyinin alt boyutlarından olan karar verme ($t=2,326$, $p<0,05$) ile ilgili anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalama değerlerinden hareketle; bekâr veya boşanmış olan kadınların, evli olanlardan daha fazla işleriyle ilgili olarak karar verme özgürlüğüne sahip oldukları söylenebilir.

Kadınların stres düzeyinin aylık gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 4'da verilmiştir.

	Aylık Gelir	\bar{N}	\bar{X}	SS	F	p	Tukey
Stres Düzeyi	1. 2500 TL ve Altı	76	4,017	0,715	3,847	0,010*	2>4
	2. 2501-3000 TL	96	4,234	0,550			
	3. 3001-3500 TL	144	4,187	0,504			
	4. 3501 TL ve Üstü	96	3,993	0,704			
Sosyal Destek	1. 2500 TL ve Altı	76	4,114	1,002	5,538	0,001*	2>4 3>1-4
	2. 2501-3000 TL	96	4,420	0,657			
	3. 3001-3500 TL	144	4,444	0,677			
	4. 3501 TL ve Üstü	96	4,085	1,019			
İş Yükü	1. 2500 TL ve Altı	76	4,190	0,888	3,014	0,030*	2-3>1 2-3>4
	2. 2501-3000 TL	96	4,425	0,680			
	3. 3001-3500 TL	144	4,377	0,547			
	4. 3501 TL ve Üstü	96	4,170	0,883			
Beceri Kullanma	1. 2500 TL ve Altı	76	3,807	1,058	0,662	0,576	
	2. 2501-3000 TL	96	3,802	0,954			
	3. 3001-3500 TL	144	3,659	0,895			
	4. 3501 TL ve Üstü	96	3,774	0,863			
Karar Verme	1. 2500 TL ve Altı	76	3,519	1,011	1,118	0,341	
	2. 2501-3000 TL	96	3,755	1,015			
	3. 3001-3500 TL	144	3,638	1,070			
	4. 3501 TL ve Üstü	96	3,515	1,027			
TOPLAM		412					

* $p<0,05$

Tablo 4. Kadınların Stres Düzeyinin Aylık Gelirlerine Göre Karşılaştırması

Aylık gelir durumuna göre; kadınların stres düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu ($F=3,847$, $p<0,05$) saptanmıştır. Tukey testi sonuçlarına göre; geliri 2501-3000 TL olan kadınların stres düzeyinin 3501 TL ve üzerinde geliri olanlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte stresin alt boyutlarından olan sosyal destek ($F=5,538$, $p<0,05$) ve iş yükü ($F=3,014$, $p<0,05$) boyutlarının gelir durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Tukey testi sonuçlarına göre; 2501-3000 TL geliri olanların, 3501 TL ve üstü geliri olanlara göre, 3001-3500 TL geliri olanların ise 2500 TL ve altı ile 3501 TL ve üstü geliri olanlara göre daha az sosyal destek aldıkları ortaya çıkmıştır. İş yükü konusunda, 2501-3000 TL ve 3001-3500 TL geliri olanların iş yükünün, 2500 TL ve altı geliri olanlar ile 3501 TL ve üstü geliri olanlardan daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

Kadınların stres düzeyinin çocuklarının sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 5'de verilmiştir.



	Çocuk Sayısı	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey
Stres Düzeyi	1. Çocuğum Yok	69	4,056	0,577	4,130	0,007*	4>1-2
	2. 1 Çocuk	175	4,053	0,660			
	3. 2 Çocuk	120	4,154	0,608			
	4. 3 Çocuk ve Üstü	48	4,384	0,409			
Sosyal Destek	1. Çocuğum Yok	69	4,314	0,735	4,690	0,003*	4>2
	2. 1 Çocuk	175	4,155	0,990			
	3. 2 Çocuk	120	4,343	0,755			
	4. 3 Çocuk ve Üstü	48	4,649	0,386			
İş Yüğü	1. Çocuğum Yok	69	4,263	0,723	1,076	0,359	
	2. 1 Çocuk	175	4,296	0,752			
	3. 2 Çocuk	120	4,273	0,789			
	4. 3 Çocuk ve Üstü	48	4,482	0,567			
Beceri Kullanma	1. Çocuğum Yok	69	3,579	0,866	2,053	0,106	
	2. 1 Çocuk	175	3,704	0,936			
	3. 2 Çocuk	120	3,811	0,955			
	4. 3 Çocuk ve Üstü	48	3,979	0,926			
Karar Verme	1. Çocuğum Yok	69	3,376	1,048	3,477	0,016*	4>1
	2. 1 Çocuk	175	3,540	1,063			
	3. 2 Çocuk	120	3,745	0,974			
	4. 3 Çocuk ve Üstü	48	3,906	0,998			
TOPLAM		412					

*p<0,05

Tablo 5. Kadınların Stres Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırması

Kadınların stres düzeyinin sahip oldukları çocuk sayısına (F=4,130, p<0,05) göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Buna göre; 3 ve üstü çocuğı olan kadınların stres düzeyinin, 1 çocuğı olandan ve hiç çocuğı olmayandan daha fazla olduğı söylenebilir. Çocuk sayısı bakımından alınan sosyal destek (F=4,690, p<0,05) ve karar verme (F=3,477, p<0,05) özgürlüğü boyutlarında anlamlı farklılık olduğı tespit edilmiştir. Tukey testi sonuçlarına göre; 3 ve üstü çocuğı olan kadınların, 1 çocuğı olanlardan daha fazla sosyal destek almadıklarını düşünmektedirler. Bununla birlikte 3 ve üstü çocuğı olan kadınların, hiç çocuğı olmayanlardan daha fazla karar verme özgürlüğüne sahip olmadıklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır.

Kadınların stres düzeyinin mesleklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 6'de verilmiştir.

	Meslek	N	X	SS	F	p	Tukey
Stres Düzeyi	1. Yönetici	54	3,257	0,698	35,034	0,000*	2-3>1 4-5>1 6>1
	2. Profesyonel İşler	56	4,209	0,628			
	3. İşçi	40	4,255	0,426			
	4. Akademisyen/Eğitimci	80	4,259	0,517			
	5. Teknik İşler	67	4,297	0,332			
	6. Devlet Memuru	115	4,240	0,470			

Sosyal Destek	1. Yönetici	54	2,774	1,044	79,039	0,000*	2-3>1 4-5>1 6>1
	2. Profesyonel İşler	56	4,437	0,741			
	3. İşçi	40	4,525	0,402			
	4. Akademisyen/Eğitimci	80	4,543	0,551			
	5. Teknik İşler	67	4,587	0,338			
	6. Devlet Memuru	115	4,513	0,441			
İş Yüğü	1. Yönetici	54	3,706	1,201	8,982	0,000*	2-3>1 4-5>1 6>1
	2. Profesyonel İşler	56	4,404	0,685			
	3. İşçi	40	4,358	0,616			
	4. Akademisyen/Eğitimci	80	4,379	0,602			
	5. Teknik İşler	67	4,410	0,507			
	6. Devlet Memuru	115	4,408	0,590			
Beceri Kullanma	1. Yönetici	54	3,253	1,115	4,315	0,001*	2-3>1 4-5>1 6>1
	2. Profesyonel İşler	56	3,928	0,990			
	3. İşçi	40	3,916	0,863			
	4. Akademisyen/Eğitimci	80	3,808	0,936			
	5. Teknik İşler	67	3,890	0,759			
	6. Devlet Memuru	115	3,704	0,855			
Karar Verme	1. Yönetici	54	3,361	0,837	1,885	0,096	
	2. Profesyonel İşler	56	3,357	1,146			
	3. İşçi	40	3,650	0,921			
	4. Akademisyen/Eğitimci	80	3,725	1,124			
	5. Teknik İşler	67	3,701	0,973			
	6. Devlet Memuru	115	3,721	1,055			
TOPLAM		412					

*p<0,05

Tablo 6. Kadınların Stres Düzeyinin Mesleklerine Göre Karşılaştırması

Meslek grupları açısından genel stres düzeyi (F=35,034, p<0,05), sosyal destek (F=79,039, p<0,05), iş yükü (F=8,982, p<0,05) ve beceri kullanımı (F=4,315, p<0,05) boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu göze çarpmaktadır. Tukey testi sonuçlarından hareketle; yöneticilerin diğer meslek gruplarına göre daha az stresli oldukları, sosyal destek alabildikleri, iş yüklerinin az olduğu ve becerilerini daha iyi kullanabildikleri söylenebilir.

Kadınların stres düzeyinin çalıştıkları kuruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 7 ve Tablo 8'da verilmiştir.

	Çalışılan Kurum	Ñ	X	SS	F	p	Tukey
Stres Düzeyi	1. MEB	99	4,243	0,437	6,843	0,000*	1>2-3 4>2-3 6>2 9>2-3
	2. KBÜ	51	3,800	0,847			
	3. Sağlık Bak.	71	3,848	0,815			
	4. Valilik	61	4,374	0,317			
	5. Defterdarlık	25	4,160	0,534			
	6. Adliye	28	4,241	0,372			
	7. Belediye	25	4,148	0,469			
	8. Gelir Dairesi	24	4,031	0,543			
	9. SGK	28	4,321	0,525			



Sosyal Destek	1. MEB	99	4,505	0,395	8,918	0,000*	
	2. KBÜ	51	3,784	1,218			
	3. Sağlık Bak.	71	3,838	1,186			
	4. Valilik	61	4,625	0,324			
	5. Defterdarlık	25	4,600	0,435			
	6. Adliye	28	4,547	0,335			
	7. Belediye	25	4,393	0,703			
	8. Gelir Dairesi	24	4,194	0,778			
	9. SGK	28	4,381	0,872			
İş Yüğü	1. MEB	99	4,393	0,609	3,443	0,001*	4>2-3 9>3
	2. KBÜ	51	4,104	0,946			
	3. Sağlık Bak.	71	4,061	0,940			
	4. Valilik	61	4,557	0,441			
	5. Defterdarlık	25	4,140	0,920			
	6. Adliye	28	4,440	0,533			
	7. Belediye	25	4,260	0,610			
	8. Gelir Dairesi	24	4,208	0,780			
	9. SGK	28	4,571	0,426			
TOPLAM		412					

*p<0,05

Tablo 7. Kadınların Stres Düzeyinin Çalıştıkları Kuruma Göre Karşılaştırması

Kadınların genel stres düzeyi ($F=6,843$, $p<0,05$), sosyal destek alamama durumları ($F=8,918$, $p<0,05$) ve iş yükleri ($F=3,443$, $p<0,05$) çalıştıkları kurumlar açısından farklılık göstermektedir. Tukey testi sonuçlarına göre; MEB, Valilik ve SGK'da çalışan kadınların stres düzeyinin, KBÜ ve Sağlık Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Adliyede çalışan kadınların stres düzeyi ise KBÜ'de çalışan kadınlardan daha yüksek çıkmıştır. Sosyal destek konusunda, MEB, Valilik, Defterdarlık ve Adliyede çalışan kadınların KBÜ ve Sağlık Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan kadınlara göre daha az sosyal destek aldıkları belirlenmiştir. Bununla birlikte Belediye ve Gelir Dairesinde çalışan kadınların da KBÜ'de çalışan kadınlardan daha az sosyal destek aldıkları tespit edilmiştir. Valilikte çalışan kadınların iş yükünün, KBÜ ve Sağlık Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan kadınlardan, SGK'da çalışan kadınların ise Sağlık Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan kadınlardan daha fazla çıkmıştır.

	Çalışılan Kurum	Ñ	X	SS	F	p	Tukey
Beceri Kullanma	1. MEB	99	3,723	0,782	1,219	0,286	
	2. KBÜ	51	3,509	1,172			
	3. Sağlık bak	71	3,751	1,049			
	4. Valilik	61	3,939	0,828			
	5. Defterdarlık	25	3,640	1,017			
	6. Adliye	28	3,821	0,867			
	7. Belediye	25	3,773	0,814			
	8. Gelir Dairesi	24	3,541	0,946			
	9. SGK	28	4,000	0,874			

	1. MEB	99	3,782	0,964		
	2. KBÜ	51	3,372	1,019		
	3. Sağlık bak	71	3,387	1,109		
	4. Valilik	61	3,721	0,985		
Karar Verme	5. Defterdarlık	25	3,680	1,059	1,704	0,096
	6. Adliye	28	3,357	1,161		
	7. Belediye	25	3,640	1,036		
	8. Gelir Dairesi	24	3,750	1,010		
	9. SGK	28	3,875	1,014		
	TOPLAM	412				

*p<0,05

Tablo 8. Kadınların Stres Düzeyinin Çalıştıkları Kuruma Göre Karşılaştırması (Tablo 8 Devamı)

Kadınların becerilerini kullanma ve karar verme özgürlükleri çalıştıkları kurumlar açısından anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Dolayısıyla hem beceri kullanma hem de karar verme boyutlarında kadınların stres düzeylerinin birbirine yakın olduğu söylenebilir.

Kadınların stres düzeyinin çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 9'de verilmiştir.

	Çalışma Süresi	N̄	X̄	SS	F	p	Tukey
Stres Düzeyi	1. 5 Yıldan Az	115	4,206	0,504	2,815	0,039*	1>3-4 2>4
	2. 5-10 Yıl	184	4,152	0,580			
	3. 11-15 Yıl	69	4,001	0,815			
	4. 16 Yıl ve Üstü	44	3,959	0,612			
Sosyal Destek	1. 5 Yıldan Az	115	4,455	0,665	5,463	0,001*	1>3-4 2>3
	2. 5-10 Yıl	184	4,353	0,763			
	3. 11-15 Yıl	69	4,024	1,137			
	4. 16 Yıl ve Üstü	44	4,049	0,912			
İş Yüğü	1. 5 Yıldan Az	115	4,394	0,624	1,787	0,149	
	2. 5-10 Yıl	184	4,321	0,720			
	3. 11-15 Yıl	69	4,241	0,891			
	4. 16 Yıl ve Üstü	44	4,109	0,814			
Beceri Kullanma	1. 5 Yıldan Az	115	3,768	0,898	0,036	0,991	
	2. 5-10 Yıl	184	3,731	0,884			
	3. 11-15 Yıl	69	3,748	1,062			
	4. 16 Yıl ve Üstü	44	3,750	1,032			
Karar Verme	1. 5 Yıldan Az	115	3,552	0,996	0,411	0,745	
	2. 5-10 Yıl	184	3,676	1,071			
	3. 11-15 Yıl	69	3,594	1,065			
	4. 16 Yıl ve Üstü	44	3,556	0,971			
	TOPLAM	412					

*p<0,05

Tablo 9. Kadınların Stres Düzeyinin Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırması



Çalışma süresi açısından kadınları genel stres düzeyleri ($F=2,815$, $p<0,05$) ve sosyal destek ($F=5,463$, $p<0,05$) alamama durumları farklılık göstermektedir. Tukey testi sonuçlarına göre; 5 yıldan az çalışanların stres düzeyinin, 11-15 yıl ve 15 yılın üzerinde çalışanlardan, 5-10 yıldır çalışanların stres düzeyinin ise 15 yılın üzerinde çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte 5 yıldan az süredir çalışan kadınların, 11-15 yıl ve 15 yılın üzerinde çalışanlardan, 5-10 yıldır çalışanların ise 5-10 yıldır çalışan kadınlardan daha az sosyal destek aldıkları söylenebilir.

Kadınların tükenmişlik düzeyinin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 10'de verilmiştir.

	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey
Tükenmişlik Düzeyi	1. 30 Yaş ve Altı	105	4,016	0,742	1,667	0,174	
	2. 31-35 Yaş	101	4,039	0,692			
	3. 36-40 Yaş	113	4,156	0,470			
	4. 41 Yaş ve Üstü	93	3,962	0,689			
Duyarsızlaşma	1. 30 Yaş ve Altı	105	4,026	0,896	2,722	0,044*	3>1-2 3>4
	2. 31-35 Yaş	101	4,063	0,816			
	3. 36-40 Yaş	113	4,279	0,460			
	4. 41 Yaş ve Üstü	93	4,034	0,822			
Duygusal Tükenme	1. 30 Yaş ve Altı	105	4,074	0,841	2,204	0,087	
	2. 31-35 Yaş	101	4,065	0,818			
	3. 36-40 Yaş	113	4,279	0,460			
	4. 41 Yaş ve Üstü	93	4,077	0,764			
Başarı Duygusunun Azalması	1. 30 Yaş ve Altı	105	3,940	0,914	0,682	0,562	
	2. 31-35 Yaş	101	3,955	0,856			
	3. 36-40 Yaş	113	4,044	0,632			
	4. 41 Yaş ve Üstü	93	3,884	0,865			
TOPLAM		412					

* $p<0,05$

Tablo 10. Kadınların Tükenmişlik Düzeyinin Yaşlarına Göre Karşılaştırması

Tükenmişlik düzeyinin duyarsızlaşma ($F=2,722$, $p<0,05$) alt boyutunda yaşa göre anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Tukey testi sonuçlarına göre; 36-40 yaşında olan kişilerin diğer yaş gruplarındaki kişilere göre daha fazla işlerinde duyarsızlaştıkları görülmektedir.

Kadınların tükenmişlik düzeyinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t testi sonuçları Tablo 11'te verilmiştir.

	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	t	p
Tükenmişlik Düzeyi	1. Evli	228	4,082	0,689	1,185	0,237
	2. Bekâr	184	4,005	0,607		
Duyarsızlaşma	1. Evli	228	4,151	0,780	1,328	0,185
	2. Bekâr	184	4,051	0,745		
Duygusal Tükenme	1. Evli	228	4,174	0,749	1,399	0,162
	2. Bekâr	184	4,072	0,713		
Başarı Duygusunun Azalması	1. Evli	228	4,034	0,834	2,051	0,041*
	2. Bekâr	184	3,868	0,792		
TOPLAM		412				

* $p<0,05$

Tablo 11. Kadınların Tükenmişlik Düzeyinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırması

Tablo 11’te görüldüğü üzere; bekâr veya boşanmış olan kadınların evli olan kadınlardan daha fazla işlerinde yetkin olduklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır ($t=2,051$, $p<0,05$). Diğer boyutlarda ise evli ve boşanmış olan kadınların verdikleri cevapların birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Kadınların tükenmişlik düzeyinin aylık gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 12’te verilmiştir.

	Aylık Gelir	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey
Tükenmişlik Düzeyi	1. 2500 TL ve Altı	76	3,917	0,802	3,048	0,029*	2>1
	2. 2501-3000 TL	96	4,185	0,588			
	3. 3001-3500 TL	144	4,078	0,559			
	4. 3501 TL ve Üstü	96	3,969	0,695			
Duyarsızlaşma	1. 2500 TL ve Altı	76	3,963	0,890	1,583	0,193	
	2. 2501-3000 TL	96	4,216	0,799			
	3. 3001-3500 TL	144	4,119	0,634			
	4. 3501 TL ve Üstü	96	4,091	0,797			
Duygusal Tükenme	1. 2500 TL ve Altı	76	3,963	0,890	3,062	0,028*	2>1
	2. 2501-3000 TL	96	4,295	0,650			
	3. 3001-3500 TL	144	4,129	0,627			
	4. 3501 TL ve Üstü	96	4,093	0,799			
Başarı Duygusunun Azalması	1. 2500 TL ve Altı	76	3,773	1,063	2,752	0,042*	2-3>1
	2. 2501-3000 TL	96	4,067	0,696			
	3. 3001-3500 TL	144	4,043	0,704			
	4. 3501 TL ve Üstü	96	3,875	0,847			
TOPLAM		412					

* $p<0,05$

Tablo 12. Kadınların Tükenmişlik Düzeyinin Aylık Gelir Durumlarına Göre Karşılaştırması

Kadınların genel tükenmişlik ($F=3,048$, $p<0,05$), duygusal tükenme ($F=3,062$, $p<0,05$) ve işlerinde yetkin olma ($F=2,752$, $p<0,05$) düzeylerinin aylık gelir durumlarına göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Tukey testi sonuçlarına göre; 2501-3000 TL geliri olanların, 2500 TL ve altında geliri olanlardan daha fazla kendilerini tükenmiş ve duygusal yönden tükenmiş hissettikleri söylenebilir. Bunun yanı sıra 2501-3000 TL ve 3001-3500 TL geliri olan kadınların, 2500 TL ve altında geliri olanlara göre işlerinde daha yetkin olamadıklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır.

Kadınların tükenmişlik düzeyinin çocuklarının sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 13’te verilmiştir.

	Çocuk Sayısı	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey
Tükenmişlik Düzeyi	1. Çocuğum Yok	69	3,969	0,615	4,625	0,003*	4>1-2
	2. 1 Çocuk	175	3,978	0,707			
	3. 2 Çocuk	120	4,073	0,612			
	4. 3 Çocuk ve Üstü	48	4,352	0,515			
Duyarsızlaşma	1. Çocuğum Yok	69	4,150	0,634	2,647	0,049*	4>2
	2. 1 Çocuk	175	4,009	0,847			
	3. 2 Çocuk	120	4,128	0,709			
	4. 3 Çocuk ve Üstü	48	4,345	0,716			



Duygusal Tükenme	1. Çocuğum Yok	69	4,150	0,634	3,441	0,017*	4>2
	2. 1 Çocuk	175	4,041	0,817			
	3. 2 Çocuk	120	4,128	0,709			
	4. 3 Çocuk ve Üstü	48	4,420	0,520			
Başarı Duygusunun Azalması	1. Çocuğum Yok	69	3,949	0,662	3,085	0,027*	4>2
	2. 1 Çocuk	175	3,854	0,917			
	3. 2 Çocuk	120	4,006	0,758			
	4. 3 Çocuk ve Üstü	48	4,244	0,726			
TOPLAM		412					

*p<0,05

Tablo 13. Kadınların Tükenmişlik Düzeyinin Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırması

Çocuk sayısı itibariyle genel tükenmişlik ($F=4,625$, $p<0,05$) ve tükenmişliğin alt boyutları olan duyarsızlaşma ($F=2,647$, $p<0,05$), duygusal tükenme ($F=3,441$, $p<0,05$) ve başarı duygusunun azalması ($F=3,085$, $p<0,05$) boyutlarında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Tukey testi sonuçlarına göre; 3 ve üstü çocuğu olan kadınların, hiç çocuğu olmayan ve 1 çocuğu olan kadınlardan daha fazla kendilerini tükenmiş hissettikleri söylenebilir. Bununla birlikte 3 ve üstü çocuğu olan kadınların, 1 çocuğu olan kadınlardan daha fazla işlerinde duyarsız hale geldikleri ve duygusal yönden tükendikleri tespit edilmiştir. Ayrıca 3 ve üstü çocuğu olan kadınların, 1 çocuğu olan kadınlardan daha fazla kendilerini işte yetkin olarak göremedikleri söylenebilir.

Kadınların tükenmişlik düzeyinin mesleklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 14'da verilmiştir.

	Meslek	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey
Tükenmişlik Düzeyi	1. Yönetici	54	3,529	0,879	9,424	0,000*	2-3>1 4-5>1 6>1
	2. Profesyonel İşler	56	4,019	0,771			
	3. İşçi	40	4,219	0,526			
	4. Akademisyen/Eğitimci	80	4,100	0,537			
	5. Teknik İşler	67	4,214	0,415			
	6. Devlet Memuru	115	4,113	0,583			
Duyarsızlaşma	1. Yönetici	54	3,559	1,095	7,611	0,000*	2-3>1 4-5>1 6>1
	2. Profesyonel İşler	56	4,103	0,817			
	3. İşçi	40	4,050	0,902			
	4. Akademisyen/Eğitimci	80	4,170	0,639			
	5. Teknik İşler	67	4,268	0,491			
	6. Devlet Memuru	115	4,247	0,592			
Duygusal Tükenme	1. Yönetici	54	3,559	1,095	8,599	0,000*	2-3>1 4-5>1 6>1
	2. Profesyonel İşler	56	4,107	0,820			
	3. İşçi	40	4,240	0,575			
	4. Akademisyen/Eğitimci	80	4,187	0,626			
	5. Teknik İşler	67	4,268	0,491			
	6. Devlet Memuru	115	4,247	0,592			

Başarı Duygusunun Azalması	1. Yönetici	54	3,263	1,243	10,843	0,000*	2-3>1 4-5>1 6>1
	2. Profesyonel İşler	56	3,968	0,876			
	3. İşçi	40	4,175	0,716			
	4. Akademisyen/Eğitimci	80	4,015	0,673			
	5. Teknik İşler	67	4,190	0,557			
	6. Devlet Memuru	115	4,034	0,611			
TOPLAM		412					

*p<0,05

Tablo 14. Kadınların Tükenmişlik Düzeyinin Mesleklerine Göre Karşılaştırması

Meslekler itibarıyla kadınların genel tükenmişlik (F=9,424, p<0,05), duyarsızlaşma (F=7,611, p<0,05), duygusal tükenme (F=8,599, p<0,05) ve başarı duygusunun azalması (F=10,843, p<0,05) düzeylerinde anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Tukey testi sonuçlarına göre; yönetici olan kadınların genel tükenmişlik, duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve yetkin olmama düzeyleri, diğer mesleğe sahip olan kadınlardan daha düşük çıkmıştır.

Kadınların tükenmişlik düzeyinin çalıştıkları kuruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 15'de verilmiştir.

	Çalışılan Kurum	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey
Tükenmişlik Düzeyi	1. MEB	99	4,142	0,536	2,573	0,010*	1-4>2
	2. KBÜ	51	3,766	0,917			
	3. Sağlık bak	71	3,955	0,772			
	4. Valilik	61	4,216	0,429			
	5. Defterdarlık	25	3,947	0,855			
	6. Adliye	28	4,085	0,343			
	7. Belediye	25	4,024	0,572			
	8. Gelir Dairesi	24	3,987	0,392			
	9. SGK	28	4,225	0,667			
Duyarsızlaşma	1. MEB	99	4,236	0,566	1,324	0,229	
	2. KBÜ	51	3,933	1,011			
	3. Sağlık bak	71	3,952	0,927			
	4. Valilik	61	4,163	0,756			
	5. Defterdarlık	25	3,968	0,849			
	6. Adliye	28	4,200	0,536			
	7. Belediye	25	4,112	0,597			
	8. Gelir Dairesi	24	4,200	0,580			
	9. SGK	28	4,178	0,774			
Duygusal Tükenme	1. MEB	99	4,236	0,566	1,985	0,047*	1-4>2 6-8>2 7-9>2
	2. KBÜ	51	3,933	1,011			
	3. Sağlık bak	71	3,952	0,927			
	4. Valilik	61	4,314	0,462			
	5. Defterdarlık	25	3,968	0,849			
	6. Adliye	28	4,200	0,536			
	7. Belediye	25	4,112	0,597			
	8. Gelir Dairesi	24	4,200	0,580			
	9. SGK	28	4,178	0,774			



Başarı Duygusunun Azalması	1. MEB	99	4,078	0,596	3,297	0,001*	1-4>2
	2. KBÜ	51	3,490	1,097			
	3. Sağlık bak	71	3,859	0,965			
	4. Valilik	61	4,176	0,612			
	5. Defterdarlık	25	3,940	0,979			
	6. Adliye	28	4,071	0,560			
	7. Belediye	25	3,980	0,753			
	8. Gelir Dairesi	24	3,958	0,569			
	9. SGK	28	4,071	0,927			
TOPLAM		412					

*p<0,05

Tablo 15. Kadınların Tükenmişlik Düzeyinin Çalıştıkları Kuruma Göre Karşılaştırması

Kadınların çalıştıkları kurumları itibariyle genel tükenmişlik ($F=2,573$, $p<0,05$), duygusal tükenme ($F=1,985$, $p<0,05$) ve yetkin olma ($F=3,297$, $p<0,05$) düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir. Tukey testi sonuçlarına göre; MEB ve Valilikte çalışan kadınların tükenmişlik düzeyleri, KBÜ'de çalışan kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır.

MEB, Valilik, Adliye, Belediye, Gelir Dairesi ve SGK'da çalışan kadınların duygusal tükenme düzeyleri, KBÜ'de çalışan kadınlara göre daha yüksektir. Bununla birlikte MEB ve Valilikte çalışan kadınların işlerinde yetkin olma düzeyleri, KBÜ'de çalışan kadınlara göre daha düşüktür.

Kadınların tükenmişlik düzeyinin çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Tek Yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 16'de verilmiştir.

	Çalışma Süresi	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey
Tükenmişlik Düzeyi	1. 5 Yıdan Az	115	4,169	0,511	2,885	0,036*	1>3-4
	2. 5-10 Yıl	184	4,052	0,614			
	3. 11-15 Yıl	69	3,936	0,847			
	4. 16 Yıl ve Üstü	44	3,889	0,753			
Duyarsızlaşma	1. 5 Yıdan Az	115	4,187	0,727	1,538	0,204	
	2. 5-10 Yıl	184	4,129	0,686			
	3. 11-15 Yıl	69	3,950	0,957			
	4. 16 Yıl ve Üstü	44	4,045	0,826			
Duygusal Tükenme	1. 5 Yıdan Az	115	4,266	0,583	2,921	0,034*	1>3
	2. 5-10 Yıl	184	4,130	0,687			
	3. 11-15 Yıl	69	3,950	0,957			
	4. 16 Yıl ve Üstü	44	4,045	0,826			
Başarı Duygusunun Azalması	1. 5 Yıdan Az	115	4,080	0,675	2,817	0,039*	1-2>4
	2. 5-10 Yıl	184	3,991	0,784			
	3. 11-15 Yıl	69	3,826	0,991			
	4. 16 Yıl ve Üstü	44	3,721	0,946			
TOPLAM		412					

*p<0,05

Tablo 16. Kadınların Tükenmişlik Düzeyinin Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırması

Çalışma süresi açısından kadınların genel tükenmişlik ($F=2,885$, $p<0,05$), duygusal tükenme ($F=2,921$, $p<0,05$) ve işlerinde yetkin olma ($F=2,817$, $p<0,05$) düzeylerinin anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Tukey testi sonuçlarına göre; 5 yıldan az çalışan kadınların tükenmişlik

düzeylerinin, 11-15 yıl ve 15 yılın üzerinde çalışanlardan daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Duygusal tükenme konusunda 5 yıldan az çalışan kadınların, 11-15 yıldır çalışan kadınlardan daha fazla kendilerini tükenmiş olarak hissettikleri söylenebilir. Ayrıca 5 yıldan az ve 5-10 yıldır çalışan kadınların, işlerinde 15 ve üstü yıldır çalışan kadınlardan daha az yetkin olduklarını düşündükleri saptanmıştır.

Tablo 18'de kadınların stres düzeylerinin, tükenmişlik düzeyleriyle olan ilişkisi analiz edilmiştir.

Pearson Korelasyon		Stres Düzeyi	Sosyal Destek	İş Yükü	Beceri Kullanma	Karar Verme
Tükenmişlik Düzeyi	R	0,703*	0,542*	0,546*	0,537*	0,320*
	P	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Duyarsızlaşma	R	0,611*	0,514*	0,465*	0,392*	0,304*
	P	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Duygusal Tükenme	R	0,934*	0,546*	0,505*	0,331*	0,290*
	P	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Başarı Duygusunun Azalması	R	0,602*	0,496*	0,431*	0,305*	0,322*
	P	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Tablo 17. Stres Düzeyinin Tükenmişlik Düzeyi ile İlişkisi

Tablo 17'deki sonuçlara göre; kadınların stres düzeyi ile tükenmişlik düzeyi arasında pozitif yönlü yüksek ($r=0,703$), duyarsızlaşma boyutuyla orta ($r=0,611$), duygusal tükenme boyutuyla çok yüksek ($r=0,934$) ve başarı duygusunun azalması boyutuyla orta ($r=0,602$) düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Stresin alt boyutu olan sosyal destek boyutu ile tükenmişlik düzeyi arasında pozitif yönlü orta ($r=0,542$), duyarsızlaşma arasında orta ($r=0,514$), duygusal tükenme arasında orta ($r=0,546$) ve başarı duygusunun azalması arasında orta ($r=0,496$) düzeyde bir ilişki vardır. Stresin alt boyutu olan iş yükü boyutu ile tükenmişlik düzeyi arasında pozitif yönlü orta ($r=0,546$), duyarsızlaşma arasında zayıf ($r=0,465$), duygusal tükenme arasında orta ($r=0,505$) ve başarı duygusunun azalması arasında zayıf ($r=0,431$) düzeyde bir ilişki vardır. Stresin alt boyutu olan beceri kullanma boyutu ile tükenmişlik düzeyi arasında pozitif yönlü orta ($r=0,537$), duyarsızlaşma arasında zayıf ($r=0,392$), duygusal tükenme arasında zayıf ($r=0,331$) ve başarı duygusunun azalması arasında zayıf ($r=0,305$) düzeyde bir ilişki vardır. Stresin alt boyutu olan karar verme özgürlüğü boyutu ile tükenmişlik düzeyi arasında pozitif yönlü zayıf ($r=0,320$), duyarsızlaşma arasında zayıf ($r=0,304$), duygusal tükenme arasında zayıf ($r=0,290$) ve başarı duygusunun azalması arasında zayıf ($r=0,322$) düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Kadınların stres düzeyinin, tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmek amacıyla basit regresyon analizi yapılarak stresin tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisine yönelik sonuçlar Tablo 18'de sunulmuştur.

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	0,998	0,156		6,378	0,000*
Stres Düzeyi	0,741	0,038	0,698	19,711	0,000*
R	0,698				
R ²	0,487				
Düzeltilmiş R ²	0,485				
Standart Hata	0,469				
F	388,538				0,000*

* $p<0,05$

Tablo 18. Stres Düzeyinin Tükenmişlik Düzeyi Etkisine Yönelik Bulgular



Çalışan kadınların stres düzeyiyle ilgili düzeltilmiş determinasyon katsayısı %48,5'tir. Başka bir deyişle kadınların tükenmişlik düzeylerinde yaşanan değişimin %48,5'i stres düzeyinde yaşanan değişimle açıklanmaktadır. Modelin F değeri 388,538 ve anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ 'tir. Bu sonuç, modelin %95 güven aralığında anlamlı olduğunu göstermektedir. Modelde bağımsız değişken stres düzeyinin katsayısı 0,741 ve t değeri 19,711 olup anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ 'tir. Bu çerçevede; stres düzeyinde yaşanan bir birimlik artış, kadınların tükenmişlik düzeylerine 0,741 birim etki etmektedir.

4. Değerlendirme Ve Sonuç

Modern dünya hem özel hem de iş hayatında kadının yükünü önemli ölçüde arttırmıştır. Günümüzde kadının iyi bir anne ve eş olmanın dışında çalışma hayatında da önemli rolleri bulunmaktadır. Özel yaşamında işi bir hayli yüklü olan kadın, çalışma hayatının getirmiş olduğu zorluklar nedeniyle de sıkışma hissi, kaygı, strese maruz kalabilmekte ve bu durum kadını tükenmişliğe itebilmektedir (Bayer, 2013, s. 108). Bu nedenler göz önüne alınarak araştırmada kadınların, işlerinin öneminden ve potansiyel yararlılığından kuşku duydukları tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu kuşkunun işe olan ilgi ve isteklerinin azalmasına neden olduğu söylenebilir. Kadınların sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamak zorunda kaldıklarını düşündüklerinde kendilerini yorgun hissettikleri tespit edilmiştir. Bununla birlikte iş yerindeki bir günün sonunda kendilerini bitkin hissettikleri, bu iş yerinde çalışmanın kendileri için bir yük olduğu ve işlerinden hem duygusal olarak hem de fiziksel olarak yıldıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Kadınlar, yaptıkları işe başladıkları günden beri birçok ilginç şey öğrendiklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte kadınların, iş esnasında yapılan şeylerde etkin olmadıkları ve karşılaştıkları problemleri etkili bir şekilde çözemedikleri için birer iyi çalışan olmadıklarını düşündükleri tespit edilmiştir.

Araştırmada çalışan kadınların stres düzeylerinin, demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Bu çerçevede kadınların stres düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği, dolayısıyla tüm boyutlarda kadınların stres düzeylerinin birbirine yakın olduğu tespit edilmiştir. Kadınların iş yaşamında ve özel yaşamlarında sorumluluklarının erkeklere oranla daha fazla olmasından dolayı yaş ve medeni durumları bakımından tüm kadınların stres düzeyinin aynı olabileceği söylenebilir.

Bu sonuç, Korkmaz ve Ceylan'ın (2012) sonuçlarıyla uyumlu çıkmıştır. Ancak Kabul (2016) ve Güllüoğlu (2012) yaptıkları çalışmalarda, yaş oranı azaldıkça stres düzeyinin arttığını tespit etmiştir. Tavlı ve Ünsal (2016) ise katılımcıların yaş oranı arttıkça sosyal destek alamadıkları için strese maruz kaldıklarını tespit etmiştir. Yaş grupları açısından Demir (2017), iş yükünden kaynaklanan stres düzeyinin anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Çalışmada, Aydın'ın (2012) ulaştığı sonuçlar gibi evli ve bekârların stres düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ancak bekâr veya boşanmış olan kadınların, evli olanlardan daha fazla işleriyle ilgili olarak karar verme özgürlüğüne sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Bu durumun sebeplerinden bazılarının; evli kadınların hiç evlenmemiş ve çocuğu olmayan kadınlara kıyasla eşlerinin şehir/yer değişikliklerine el verir işleri olmaması durumunda (esnaf gibi..) kariyerlerinin gereği için bile olsa her zaman şehir değiştiremeyecek olmaları, birden fazla şehire belirli aralıklarla tayin olma ve orada çalışma durumu gerektiren işlere geçmeyi planlama ve karar aşamasında, eşlerinin de iş durumunu hesaba katmaları gerekliliğinin olması gibi sebepler olduğu düşünülmektedir. Bu durum çocuğu olan boşanmış kadınlarda da farklı şekilde strese sebep olabilmekte, boşanma neticesinde kadının çocuğunun babası olan eski eşi ile anne-baba-çocuk bütünlüğünü sağlamak durumunda olması gerekliliği gereği, işle ilgili şehir değişikliğine karar verirken kısıtlanma ve sonucunda stres doğabilmektedir.

Türkgüngör (2009) yaptığı çalışmada stres düzeyinin gelir açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini bulmuştur. Ancak bu çalışmada, geliri 2501-3000 TL olan kadınların stres düzeyinin 3501 TL ve üzerinde geliri olanlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Kadınların gelir düzeyinin düşük olması; ekonomik zorlukların maddiyat ile ilişkisi düşünülünce, günümüz koşullarında gelir düzeyi yüksek olanlara kıyasla daha fazla kaygıya neden olabilmekte ve bu da stres düzeylerine etki edebilmektedir. Bu sonuç, Selvi ve arkadaşlarının (2014) sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Bununla birlikte 2501-3000 TL geliri olanların, 3501 TL ve üstü geliri olanlara göre, 3001-3500 TL geliri olanların ise 2500 TL ve altı ile 3501 TL ve üstü geliri olanlara göre daha az sosyal destek aldıkları ortaya

çıkıştır. İş yükü konusunda, 2501-3000 TL ve 3001-3500 TL geliri olanların iş yükünün, 2500 TL ve altı geliri olanlar ile 3501 TL ve üstü geliri olanlardan daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmada 3 ve üstü çocuğu olan kadınların stres düzeyinin, 1 çocuğu olandan ve hiç çocuğu olmayandan daha fazla olduğu söylenebilir. Çocuk sayısının fazla olması beraberinde sorumlulukların da artmasına neden olmaktadır ve her bir çocuğun hayata hazırlanması çok zor olduğu için kadınların stres düzeyinin artmasına neden olduğu söylenebilir. Çalışan annelerin çalıştıkları süre içerisinde; çocuklarının bakımını kimin yapacağı, çocuklarına bakım verecek olan kişinin çocuklarının ihtiyaçlarını yeterince ve zamanında karşılayıp/karşılamayacağı, iş yerine gitme neticesinde çocukların yanında olamama durumunun çocuk ile bağlanmayı etkileyip/etkilemeyeceği gibi durumlara dair endişeler günümüzde hala kadınlar açısından bazı durumlarda suçluluk duygusu, vicdan yükü yaratabilmekte ve neticesinde strese sebep olabilmektedir. Çocuk sayısının artması bu durumu daha da karmaşık hale getirebilmektedir.

Akgün (2010) yaptığı çalışmada yönetici konumundaki kişilerin diğer kişilerden daha yoğun strese maruz kaldıklarını tespit etmiştir. Ancak bu çalışmada yöneticilerin diğer meslek gruplarına göre daha az stresli oldukları, sosyal destek alabildikleri, iş yüklerinin az olduğu ve becerilerini daha iyi kullanabildikleri söylenebilir. Yönetici olarak çalışan kadınların birçoğu, yönetici olmayan kadınlara kıyasla daha fazla yetki sahibi olduğundan dolayı işleri ile ilgili daha özgür karar verebilmekte, doğrudan idarecilik yetkisi gerektirmeyen ve çok fazla ayrıntı içeren işlere yönetici olmayanlara kıyasla daha az maruz kalabilmekte ve birtakım işleri astlarına yaptırabilme özgürlüğüne daha fazla sahip olabilmektedirler. Böylece bazı durumlarda iş hayatı dışındaki sorumluluklarını daha rahat yerine getirebildikleri için iş yaşamındaki stres düzeylerinin daha düşük çıkmasına sebebiyet verdiği söylenilebilir. Bu sonuçlar, Türkgüngör'ün (2009) ulaştığı sonuçlarla paralellik göstermektedir.

Kurumlar açısından Serinkan vd. (2012) yaptıkları çalışmada stres düzeyi arasında bir farklılık olmadığını belirlemişlerdir. Ancak bu çalışmada MEB, Valilik ve SGK'da çalışan kadınların stres düzeyinin, KBÜ ve Sağlık Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Adliyede çalışan kadınların stres düzeyi ise KBÜ'de çalışan kadınlardan daha yüksek çıkmıştır. Sosyal destek konusunda, MEB, Valilik, Defterdarlık ve Adliyede çalışan kadınların KBÜ ve Sağlık Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan kadınlara göre daha az sosyal destek aldıkları belirlenmiştir. Bununla birlikte Belediye ve Gelir Dairesinde çalışan kadınların da KBÜ'de çalışan kadınlardan daha az sosyal destek aldıkları tespit edilmiştir. Valilikte çalışan kadınların iş yükünün, KBÜ ve Sağlık Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan kadınlardan, SGK'da çalışan kadınların ise Sağlık Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan kadınlardan daha fazla çıkmıştır.

Çalışma süresi açısından 5 yıldan az çalışanların stres düzeyinin, 11-15 yıl ve 15 yılın üzerinde çalışanlardan, 5-10 yıldır çalışanların stres düzeyinin ise 15 yılın üzerinde çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Yeni işe başlayan ve iş hayatında daha az iş tecrübesi olan kadınların; hem çalışmaya başladığı şehre/semte alışamama, hem çalışma-ev-sosyal hayatı birlikte yürütmeye alışmakta zorlanma, hem de çalıştıkları iş yerindeki kurum hafızasına, iş arkadaşlarına ve çalışma ortamına yabancı olabildikleri durumlara daha fazla maruz kalabildikleri düşünülmektedir. Çalışma hayatına yeni giren kadınların, bu gibi durumların çözümüne ilişkin tecrübelerinin daha az olması dolayısıyla stres düzeylerinin daha uzun süre çalışmışlığı olan diğer gruptaki kadınlardan daha fazla çıkmış olabileceği düşünülmektedir. Bu sonuçlar, Kabul'ün (2016) ulaştığı sonuçlar ile Uzun ve Yiğit'in (2011) ulaştığı sonuçlarla paralellik göstermektedir. Ancak Korkmaz ve Ceylan (2012), yaptıkları çalışmada çalışma süresi açısından herhangi bir farklılık tespit etmemişlerdir. Bunun yanı sıra 5 yıldan az süredir çalışan kadınların, 11-15 yıl ve 15 yılın üzerinde çalışanlardan, 5-10 yıldır çalışanların ise 5-10 yıldır çalışan kadınlardan daha az sosyal destek aldıkları söylenebilir.

Araştırmada çalışan kadınların tükenmişlik düzeylerinin, demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Bu çerçevede 36-40 yaşında olan kişilerin diğer yaş gruplarındaki kişilere göre daha fazla işlerinde duyarsızlaştıkları görülmektedir. Ardic ve Polatçı (2008), yaptıkları çalışmada duygusal tükenme ile ilgili benzer bir sonuca ulaşmıştır. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutların yaşa göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Bu çerçevede 21-30 yaş grubundaki akademisyenlerin 31-50 yaş grubunda olan akademisyenlere göre daha fazla duyarsızlaştıkları ve kişisel başarı boyutunda ise 40 yaşın üzerinde olan akademisyenlerin, 21-40 yaş



grubundaki kişilere göre daha yüksek düzeyde kişisel başarı sergilediklerini belirlemiştir. Akademik kariyer hayatına yeni girmiş kadınların yapmış oldukları işlerin daha fazla zihinsel zindelik gerektirdiği, ancak işe yeni başlama ve iş hayatına alışma durumları arasında zihinsel olarak rahat olamayan kadınların daha fazla işlerine karşı duyarsızlaşabildikleri söylenebilir.

Literatürde (Cordes ve Dougherty, 1993; Torun, 1997; Çimen, 2000; Maslach vd., 2001) hiç evlenmemiş ve boşanmış olanlar ile evli olup çocuğu olmayanların daha fazla tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise medeni durum açısından kadınların tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak medeni durum açısında bekâr veya boşanmış olan kadınların, evli olan kadınlardan daha fazla işlerinde yetkin olduklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Çalışmada 2501-3000 TL geliri olanların, 2500 TL ve altında geliri olanlardan daha fazla kendilerini tükenmiş ve duygusal yönden tükenmiş hissettikleri söylenebilir. Bunun yanı sıra 2501-3000 TL ve 3001-3500 TL geliri olan kadınların, 2500 TL ve altında geliri olanlara göre işlerinde daha az yetkin olduklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Çocuk sayısı itibariyle 3 ve üstü çocuğu olan kadınların, hiç çocuğu olmayan ve 1 çocuğu olan kadınlardan daha fazla kendilerini tükenmiş hissettikleri söylenebilir. Kadınların iş hayatının içine girmesi ile birlikte; çocuklarına bakım, eğitim, zaman ayırma, aktivite yapma vb. ihtiyaçlarına yeteri düzeyde ve zaman kaybetmeksizin yerine getirmelerine engel durumların ortaya çıkabildiği, çocuk sayısı arttıkça bu sorumlulukların da arttığı ve karşılanmakta zorlandığı bilinmektedir. Bu durum annelerin kendilerini çocuklarına yetemediklerini düşünmelerine, ellerinde olmayan sebeplerle bile olsa çalışma hayatı yüzünden çocuklarını ihmal edebildiklerini düşünerek vicdanen rahatsızlık duyabilmelerine, bu sebeple yetersiz hissetmelerine neden olabilmektedir. Bunun yanında çocuk sayısı arttıkça; aynı oranda eş, diğer aile bireyleri ve sosyal çevreden yeteri kadar maddi ve manevi desteklerin artmadığı durumların da olduğu düşünülürse, tüm bunlar sonucunda tükenmişliklerinin de çocuk sayısı arttıkça kaçınılmaksızın artabileceği söylenilebilir. Bununla birlikte araştırmada 3 ve üstü çocuğu olan kadınların, 1 çocuğu olan kadınlardan daha fazla işlerinde duyarsız hale geldikleri ve duygusal yönden tükendikleri tespit edilmiştir. Ayrıca 3 ve üstü çocuğu olan kadınların, 1 çocuğu olan kadınlardan daha az kendilerini işte yetkin gördükleri söylenebilir. Bu sonuç Ardıç ve Polatcı'nın (2008) bulgularıyla örtüşmektedir.

Meslekler itibariyle yönetici olan kadınların genel tükenmişlik, duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve yetkin olmama düzeyleri, diğer mesleğe sahip olan kadınlardan daha düşük çıkmıştır. Araştırmaya katılan yönetici kadınların iş hayatlarında yönetici durumda olmayan kadınlara oranla idarecilik vasıfları gereği işleri ile ilgili daha fazla karar ve söz sahibi olabilmeye özgürlüğüne sahip olabildiklerinden dolayı düşük düzeyde yetkin olamama duygusu ve tükenmişlik yaşayabilecekleri düşünülmektedir. Kadınların çalıştıkları kurumlar itibariyle MEB ve Valilikte çalışan kadınların tükenmişlik düzeyleri, KBÜ'de çalışan kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır. MEB, Valilik, Adliye, Belediye, Gelir Dairesi ve SGK'da çalışan kadınların duygusal tükenme düzeyleri, KBÜ'de çalışan kadınlara göre daha yüksektir. Bununla birlikte MEB ve Valilikte çalışan kadınların işlerinde yetkin olma düzeyleri, KBÜ'de çalışan kadınlara göre daha düşük çıkmıştır. Çalışma süresi açısından 5 yıldan az çalışan kadınların tükenmişlik düzeylerinin, 11-15 yıl ve 15 yılın üzerinde çalışanlardan daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Duygusal tükenme konusunda 5 yıldan az çalışan kadınların, 11-15 yıldır çalışan kadınlardan daha fazla kendilerini tükenmiş olarak hissettikleri söylenebilir. Ayrıca 5 yıldan az ve 5-10 yıldır çalışan kadınların, işlerinde 15 ve üstü yıldır çalışan kadınlardan daha az yetkin olduklarını düşündükleri saptanmıştır. Bu sonuç Ergin (1992), Sucuoğlu ve Kuloğlu'nun (1996) tespitleriyle paralellik göstermektedir.

Araştırma sonuçları, stres düzeyinde yaşanan bir birimlik artışın, kadınların tükenmişlik düzeylerine 0,741 birim etki ettiğini göstermiştir. Tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duyarsızlaşma boyutunu ise; sosyal destek almama 0,268 birim, iş yükü 0,226 birim, beceri kullanamama 0,172 birim ve karar verme özgürlüğüne sahip olamamanın 0,102 birim arttırdığı belirlenmiştir. Tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan duygusal tükenme boyutunu ise; sosyal destek almama 0,261 birim, iş yükü 0,235 birim, becerileri kullanamama 0,201 birim ve karar verme özgürlüğüne sahip olamama 0,109 birim arttırmaktadır. Tükenmişlik düzeyinin alt boyutu olan başarı duygusunun azalması boyutunu da; sosyal destek almama 0,301 birim, iş yükü 0,217 birim, becerileri kullanamama 0,108 birim ve karar verme özgürlüğüne sahip olamamanın 0,131 birim arttırdığı tespit edilmiştir.

Yazar Katkıları

Bu makale, Doç. Dr. Sinan Yılmaz'ın danışmanlığında Gökçe Derin Güven tarafından hazırlanan "Çocuk Sahibi Çalışan Kadınların Stres Düzeylerinin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi" başlıklı Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir. Makalenin ana metni Gökçe Derin Güven tarafından yazılmıştır. Hazırlanan metnin makale formatında yeniden düzenlenmesi, yazım hatalarının düzeltilmesi, İngilizce özet ve genişletilmiş özeti yazarlığı Doç. Dr. Sinan Yılmaz tarafından yapılmıştır. Yazar katkıları Yazar 1: %50, Yazar 2: %50 şeklindedir

Kaynakça

- 2001 Yılı Aile Raporu (2002). (Ed. Çaylıoğlu, İ.). Aile içi ilişkiler komisyonu. 3. Ailede Rol ve Sorumluluklar. Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, Yayın No:120.
- Adak, N. (2007). Kadınların ikilemi: iş ve aile yaşamı. *Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı (Hakemsiz Sayı)*, 17, 137-152.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). İstatistiksel analiz teknikleri, SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları. Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.
- Akgün, S. (2010). Örgütsel stresin çalışan kadınların verimliliğine etkisi: seramik sektöründe bir uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.*
- Aksoy, A. ve Kutluca, F. (2005). Çalışma hayatında stres kaynakları, stres belirtileri ve stres sonuçlarının incelenmesi üzerine bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (49), 458-486.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (göü örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 69-96.
- Attanapola, C. T. (2004). Changing gender roles and health impacts among female workers in export-processing industries in Sri Lanka. *Social Science and Medicine*, 58, 2301-2312.
- Aydın, İ. (2012). Örgütsel stres kaynakları ve yönetimi: yozgat emniyet müdürlüğü bünyesindeki bir uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yozgat.*
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel stres yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (3), 49-74.
- Bayer, A. (2013). Değişen toplumsal yapıda aile. *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 4 (8), 101-129.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.
- Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, s. 1-10.
- Christensen, B. L., Johnson, R. B. Turner, L. A. (2015). *Research methods, design and analysis*. Twelfth Edition, England: Pearson Education Limited.
- Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W. (1993). A review and in integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18 (4), 621-656.
- Çapri, B., Gündüz, B. ve Gökçakan, Z. (2011). Maslach tükenmişlik envanteri-öğrenci formu'nun (MTE-ÖF) türkçe'ye uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (40), 134-147.
- Çimen, M. (2000). Türk silahlı kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, iş doyumunu, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması. *Yayımlanmamış Doktora Tezi, T.C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.*
- Demir, H. (2017). Sosyal güvenlik alanında çalışan kamu personellerinin örgütsel stres kaynaklarının incelenmesi: bitlis ve siirt sosyal güvenlik il müdürlüğü örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 22-25 Eylül 1992, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.



- Erkuş, A. (2009). Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Guntaka, J. ve Nagaraju, B. (2014). Stress at work: how do women employees cope. *Indian Journal of Research*, 3 (1), 25-28.
- Güllüoğlu, Ö. (2012). Yerel televizyon çalışanlarının örgütsel stres faktörleri: Kayseri ilinde bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (43), 77-104.
- Işıtan, i., & Gökler, R. (2012). Modern Çağın Hastalığı; Stres ve Etkileri / The Disease of Modern Era; Stress and its Effects. *Journal of History Culture and Art Research*, 1(3), 154-168. <http://kutaksam.karabuk.edu.tr/index.php/ilk/article/view/63> adresinden erişildi.
- İmamoğlu, E. O. (1991). Aile içinde kadın-erkek rolleri. *Türk Aile Ansiklopedisi*, Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayını.
- Jones, F. ve Bright, J. (2001). *Stress: myth, theory and research*. England: Prentice-Hall.
- Kabul, M. (2016). Çalışanların örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kayış, A. (2009). Güvenirlilik analizi. (Kalaycı Ş. Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Khezerlou, E. (2013). Administrational Factors as Predictors of Teacher Burnout across Iranian and Turkish EFL Teachers. *Journal of History Culture and Art Research*, 2(2), 57-68. <http://kutaksam.karabuk.edu.tr/index.php/ilk/article/view/230> adresinden erişildi.
- Korkmaz, M. ve Ceylan, B. (2012). Örgütsel stres yönetimi ve stresin istanbul büyükşehir belediyesi çalışanlarının iş performansı üzerine etkisinin uygulamalı olarak incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10), 313-344.
- Maslach, C. Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 397-422.
- Nakip, M. (2013). *Pazarlama araştırma teknikleri*. 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Nergiz, N. ve Tokmakçı, E. (2011). Çalışma yaşamında kadının tükenmişliği: aile-iş-sosyal yaşam açısından tükenmişlik (Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği). *E-Journal of Yaşar University*, 6 (24-41).
- Onat, Ü. (1993). Gecekondu kadının kente özgü düşünce ve davranışlar geliştirme süreci. Ankara: Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Yayın No. 73, ss. 23-30.
- Özdamar, K. (2004). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi-I. Genişletilmiş 5. Baskı, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özkalp, E. (1989). Örgütlerde stres. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İ. İ. B. F. Cilt*, VII, Sayı 1.
- Özyer, K., Kanbur, A., Kanbur, E., ve Seçgin, Y. (2013). Arkadaşlık mutluluk getirir mi? İşyeri arkadaşlığı ile tükenmişlik ilişkisi üzerine bir araştırma. 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı (ss. 16-21), Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Rudaleva, I., & Mustafin, A. (2017). The Impact of Stress Stability on Job Satisfaction and the Quality of Human Capital. *Journal of History Culture and Art Research*, 6(5), 333-341. doi:<http://dx.doi.org/10.7596/taksad.v6i5.1252>
- Sayapathi, B. S., Denis, N., & Su Ting, A. (2020). Occupational Stress and Burnout among Staffs in Hospitals: A Systematic Review. *Journal of History Culture and Art Research*, 9(2), 425-431. doi:<http://dx.doi.org/10.7596/taksad.v9i2.2695>
- Selvi, S., Erdem, Y. ve Kayar, Y. (2014). Örgütsel stres kaynakları ve baş etme yolları: tekirdağ adliyesi örneği. *Balkan Journal of Social Science*, 3 (6), 56-75.
- Serinkan, C., Kaymakçı, K., Alişan, U. ve Avcık, C. (2012). Kamu sektöründe örgütsel stres ve kariyer: denizli'de yapılan bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 21-32.
- Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10 (36), 44-60.
- Tavlı, F. ve Ünsal, G. (2016). Fabrika çalışanlarının stres kaynakları ve stresle başa çıkma tutumlarının değerlendirilmesi. *Journal of Academic Research in Nursing*, 2 (1), 9-15.

Theorell, T., vd. (1998). Changes in job strain in relation to changes in physiological state. Scand J Work Environ Health, 14, 189-196.

Torun, A. (1997). Stres ve tükenmişlik. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi (ss. 43-53), İstanbul: Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Ortak Yayını.

Türkgüngör, S. P. (2009). Örgütsel stres ve çözüm yollarında cinsiyet faktörü: bir örnek olay. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Ulus, T., İnce, C. H., Aliustaoğlu, F. S., ve Melez, İ. E. (2010). Araştırma nasıl tasarlanır (I). Adli Tıp Dergisi, 24 (2), 40-47.

Uzun, Ö. ve Yiğit, E. (2011). Örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine orta kademe otel yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 6 (1), 181-213.

Yıldırım, Y., Taşmektepligil, M. Y. ve Üzüm, H. (2011). Kısa versiyon örgütsel stres ölçeğinin türkçeye uyarlanması (geçerlilik ve güvenilirlik çalışması). Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi, 13 (1), 103-108.

Extended Abstract

Today, stress and burnout issues are among the topics that many disciplines focus on. In particular, the constant change in the roles of women in their professional and private lives and the increase in their responsibilities make it inevitable for female employees to encounter stress. Female employees are stuck between responsibilities at home and in business life, and the stress they have experienced can cause them to experience burnout after a certain period of time. This situation may have more negative consequences for women with children and may affect the psychological health of the woman and the spiritual health of their children. In this study, obtained data from a field study conducted in the province of Karabük and its districts was analyzed to determine the possible effect of the stress on the burnout levels of women employees with children.

In the study, to assess the relationship between the stress levels and burnout levels of women with children working in different sectors in the province of Karabük and its affiliated districts, a questionnaire was conducted and obtained data was analyzed with SPSS statistical program.

The questionnaire consists of three parts. In the first part, 7 descriptive questions about the women participating in the study are included. The second part consists of a 17-item stress scale that determines the stress level of women employees. This scale developed by Theorell et al. (1998) and translated into Turkish by Yıldırım et al. (2011), and the validity and reliability of the scale were made. The scale consists of 4 sub-dimensions: Workload (6 questions) Decision Making (2 questions), Social Support (6 questions) and Skill Use (3 questions). In the third part, Maslach Burnout Inventory consisting of 13 statements after being translated in Turkish was used to reveal the burnout levels of women employees with children.

In order to test the reliability of the research data, the alpha coefficient (Cronbach's Alpha), which is the most preferred in social sciences, was used. The reliability coefficient of the stress level scale was determined as $\alpha = 0.892$ and the reliability coefficient of the burnout level scale as $\alpha = 0.876$. Considering the alpha coefficients, it was decided that the measurement tools used in the study were quite reliable.

The demographic characteristics of the research group are shown in the frequency table. To compare the independent groups, t-test was used to determine the significance of the difference between the two arithmetic means. To assess whether the levels of stress and burnout differ according to demographic characteristics or not ANOVA was conducted. While to determine the differences between groups, Tukey test results were analyzed.

In the study, it has been determined that the stress levels of women do not differ significantly according to their ages. In terms of working time, it was seen that the stress level of women employees who have been working less than 5 years is higher than the one of those who have been working for 11-15 and more than 15 years; and the stress level of those who have been working for 5-10 years is higher than the one of those who have been working for more than 15 years. Women who have just started work and have less work experience in business life may be more exposed to situations in which they cannot get used to the city/district where they started to work, have difficulty getting used to working-home-social life together, and they can be unfamiliar with the institutional memory in the workplace, and in the working environment. It could be thought that women who



are new in working life have less experience in solving such situations, and their stress levels may have been higher than women in the other group who have worked longer.

In the study, it was seen that women aged 36-40 years are more insensitive in their work than women in other age groups. Ardiç and Polatçı (2008) reached a similar conclusion regarding emotional exhaustion in their study. They found that depersonalization and personal accomplishment sub-dimensions differ according to age. In this context, it has been determined that academicians in the 21-30 age group are more desensitized than those in the 31-50 age group, and that in the personal achievement dimension, academicians over the age of 40 exhibit a higher level of personal success than those in the 21-40 age group.

The burnout, depersonalization, emotional exhaustion and inadequacy levels of women who are managers in different professions were lower than women with other professions. It is thought that the female managers participating in the study may experience a low level of incompetence and burnout since they have more freedom to express their thoughts and decide freely in their business due to their managerial qualifications compared to the ones who are not in managerial positions in their business life. The burnout levels of women working in the Ministry of National Education and the Governorate are higher than the ones working at university. In terms of working time, it has been determined that the burnout levels of women who have been working less than 5 years are higher than those who have been working for 11-15 and over 15 years. It can be said that women who have been working for less than 5 years feel more exhausted than the ones who have worked for 11-15 years. In addition, it has been determined that women who have been working for less than 5 years and for 5-10 years think that they are less competent than women who have worked for 15 or more years.

The results of the research showed that one unit of increase in the stress level affected the burnout levels of women by 0.741 units. It was determined that the desensitization dimension, which is the sub-dimension of the burnout level, increased 0.268 units by the lack of social support, 0.226 units by the workload, 0.172 units by the inability to use skills, and 0.102 units by the inability to make decisions. It was also determined that the emotional exhaustion dimension, which is the sub-dimension of burnout level, increased 0.261 units by not getting social support, 0.235 units by workload, 0.201 units by inability to use skills, and 0.109 units by inability to make decisions. It was also determined that decreasing sense of achievement which is the sub-dimension of burnout level, increased 0.301 units by not getting social support, 0.217 units by workload, 0.108 units by inability to use skills, and 0.131 units by inability to have the freedom to make decisions.