

TÜKENMİŞLİK, İŞ TATMİNİ ve ESNEK ÇALIŞMA SAATLERİ: ÇALIŞAN KADINLAR ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Mustafa TAŞLIYAN¹, Hatice ENGİZEK², Necmettin GÜL³

¹Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme, mustafatasliyan@hotmail.com

²Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme, aksu_hatice@hotmail.com

³Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme, ncmtngull@gmail.com

Özet

Çalışma yaşamı küreselleşen dünya, gelişen teknoloji ve giderek artan rekabet unsurları sonucunda hızlı bir şekilde değişmektedir. Bu doğrultuda bireylerin çalışma saatleri ve çalışma saatlerindeki özgürlükleri önemli boyut kazanmıştır. Esnek çalışma saatleri bireylerin iş tatminlerini ve tükenmişlik düzeylerini etkilemektedir.

Çalışmanın temel amacı çalışan kadınların iş tatmini, tükenmişlik ve esnek çalışma saatleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu doğrultuda bireylerin demografik özellikleri de göz önüne alınarak analiz yapılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 23 paket programı ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda iş tatmini, tükenmişlik ve esnek çalışma saatleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu ve bireylerin demografik özelliklerinin bu kavramı etkilediği bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, İş Tatmini, Esnek Çalışma.

Abstract

Working life is rapidly changing as a result of the globalizing world, developing technology and increasingly competitive elements. In this direction, the freedom of individuals in working hours and working hours has gained an important dimension. Flexible working hours affect individual job satisfaction and burnout levels.

The main purpose of the study is to examine the relationship between working satisfaction, burnout and flexible working hours of working women. In this direction, the analysis was carried out by considering the demographic characteristics of the individuals. Survey method was used to collect data in this study. The obtained data were analyzed with the SPSS 23 packet program. It has been found that the analyzes made have meaningful relationships between job satisfaction, exhaustion and flexible working hours, and that the demographic characteristics of individuals influence this concept.

Keywords: Burnout, Job Satisfaction, Flexible Work.

1. GİRİŞ

Bireyler için yaşadıkları hayattan zevk almaları, pozitif bir yaşam sürmeleri ve çevrelerine bunu aktarabilmeleri önemlidir. Bu kapsamda çalışan bireylerin tükenmişlikleri, iş tatminleri ve çalışma saatleri arasında yakın ilişki bulunmaktadır.

Kavramlar ile ilişki daha önce yapılan bazı çalışmalar alanyazında bulunmaktadır. Al ve Anıl'a (2016) göre yarı zamanlı çalışanların iş doyumunu ve performans seviyeleri tam zamanlı çalışanlara göre daha yüksektir. Doktor üzerine yapılan bir çalışmada doktorların çalışma saatleri ve bazı çalışma koşulları ile iş tatmini arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Mache vd., 2014). Bir başka çalışmaya göre işlerine zihinsel ve fiziksel olarak enerjiyle yaklaşan bireylerin; ihtiyaçlarını gidererek tatmin sağlamaları tükenmişlik düzeylerini azaltmaktadır (Gündüz vd., 2013). Medeni durum ve çalışılan yerleşim birimi gibi demografik özelliklerle duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu arasında bir ilişki olmadığı, kişisel başarının cinsiyetle, işe bağlı gerginliğin de yaş ve çalışma süresi ile ilişkili olduğu bir başka çalışmada ifade edilmiştir (Sünter vd., 2006). Bir diğer çalışmada iş tatminiyle duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini ile kişisel başarı arasında ise aynı yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur (Üngören vd., 2010).

Tükenmişlik, iş tatmini ve yaşam kalitesi birbiriyle ilişkilidir (Kavlu ve Pınar, 2009). Meydana gelen ekonomik krizler, uluslararası rekabetin artması, hizmet sektörünün büyümesi, teknolojik ilerlemeler ve yoğun işsizlik, çalışma ve üretim biçimlerinin esnekleştirilmesini gündeme getirmiştir. Bu süreçte kendine özgü nitelikleri nedeniyle kadın işgücü esnek çalışma biçimlerine uygun işgücü olarak ön plana çıkmıştır. Günümüzde bu tür çalışma biçimlerinde yoğun bir şekilde kadınların istihdam edildiği görülmektedir (Filiz, 2011). Aydoğan vd. (2011) yaptıkları çalışmada iş yükündeki fazlalık bireylerde tatminsizliğe yol açtığını vurgulamış ve tatmin düzeylerini iyileştirmek için iş analizleri ve tanımları yapılarak iş yükünün azaltılmasına yönelik politikalar oluşturulması gerektiğini ifade etmişlerdir. Uygulanacak politikalardan en önemlisi iş yükünü azaltmada esnek çalışma saatleridir. Bunun sonucunda iş tatminleri artmakta ve tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Esnek çalışma kadın çalışanlar içinde tercih edilen bir çalışma şeklidir. Çocuk bakımı, analık, ebeveynlik, aile sorumlulukları gibi yükümlülükleri olan kadın çalışanlar esnek çalışma biçimleri sayesinde iş ve özel yaşamlarını dengede tutma imkânına sahip olmaktadır.

Yapılan birçok çalışma göstermiştir ki tükenmişlik, iş tatmini ve esnek çalışma saatleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu kavramlar iş yaşamında birbirlerini etkilemektedir. İş yaşamında bireylerin tükenmişliklerinin azaltılması, tatminlerinin artırılması ve çalışma saatlerinde bireylere özgürlük tanınması birçok kavramı etkilemektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik; kaynaklar ve talepler arasındaki dengesizlikten kaynaklanan bir süreç olarak görülmektedir. Cherniss buna ek olarak tükenmişliği, işgörenin aşırı strese ve işindeki tatminsizliğe karşı işinden soğuması şeklinde gösterdiği bir tepki olarak tanımlamaktadır (Izgar, 2001: 2). Freudenberger (1974:159) ise tükenmişliği, “başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak tanımlamaktadır.

Tükenmişlik; zihinsel, duygusal ve fiziksel bitkinlik ve yorgunluk durumlarını belirten ve zaman ilerledikçe kendini belli etmeden gelişen bir süreçtir. Tükenmişlik, duygusal isteklerin çok fazla kendini gösterdiği ortamlarda çok fazla çalışmaktan kaynaklanan, bedensel yıpranma, çalışma arkadaşları ve hayata karşı negatif davranışlar oluşturulması gibi göstergelerin eşlik ettiği bir durum olarak ifade edilebilir (Altay vd., 2010: 10).

Tükenmişlik asıl olarak insanın beklentileri ile ilişkilendirilmekte, gerçek durum ile beklentiler arasında ciddi bir uyumsuzluğun olduğu ortamlarda ortaya çıkmaktadır. Bu uyumsuzlukları, özellikle küreselleşme ile birlikte teknolojik gelişmeler ışığında iş hayatında yaşanan gelişmeler ve nihayetinde çalışanların beklentileri ve çalışanlardan beklentilerindeki değişimler tetiklemiştir.

Alanyazın incelendiğinde yapılan araştırmaların genellikle öğretmenlik ve sağlık çalışanları gibi insan ilişkilerinin fazla olduğu meslek dalları üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Tükenmişliğe ilişkin belirtiler genel olarak psikolojik, fiziksel ve davranışsal boyutlarda ele alınmış olup söz konusu boyutlara ilişkin ortaya çıkan belirtileri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Gezer, 2008: 28).

- Tükenmişliğin Fiziksel Belirtileri:

Kendini çok yorgun hissetme, fiziksel enerji düşüklüğü, yorgun uyanma, uyku bozuklukları (uyanmakta zorluk ve/veya uykuya dalmakta zorluk), sık hasta olma (bulantı, kusma vb.), sık kabız olma, geçmeyen bedensel ağrılar (en çok sırt, bacak vb. yerlerde), solunum güçlüğü, kalp çarpıntısında artış, sindirim sistemi ile ilgili sıkıntılar (özellikle midede şişkinlik)

- Tükenmişliğin Psikolojik Belirtileri:

Yalnızlık, duygusal açıdan çöküntü, çabuk öfke ve abartılı şekilde tepki, karar vermede güçlük, sık sık kararsızlık yaşama, emin olmama, daha önce keyif alınan etkinliklerden çabuk sıkılma, konsantrasyon problemleri, kendini geri çekme, unutkanlık, dalgınlık,

- Tükenmişliğin Duygusal Belirtileri:

Değişime direnme, çaresiz hissetme, keyifsizlik, tartışmalardan kaçınma, hayal kırıklığı, çökkünlük, özgüvenin düşmesi, kendini değerli görmeme, eleştirilere kapalı olma, yabancılaşma, ümitsizlik.

Ortaya çıkan yukarıdaki belirtiler kişisel özelliklere göre ve tükenmişliğin boyutuna göre değişiklik gösterebilmektedir. Tükenmişlik belirtilerinin fark edilememesi ve neticesinde önlem alınmaması durumunda kişinin tükenmişlik hali şiddetlenmekte, bu durum tedavi sürecini güçleştirmektedir (Koyuncu, 2001: 355).

2.1.1. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler

Son yıllarda çalışma hayatında daha sık gözlemlenen tükenmişlik sendromuna neden olan etmenler, kişinin kişisel özellikleri kapsayan bireysel faktörler ile örgütsel faktörlere göre değişiklik gösterebilmektedir.

- Bireysel Faktörler

Yapılan araştırmalarda çalışma hayatında idealist mükemmeliyetçi, rekabetten hoşlanan, hızlı hareket eden ve hızlı konuşan kişilerin tükenme riskinin daha yüksek olduğu açıklanmıştır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 24).

Gülseren vd. (2001: 30) tarafından Hemşire ve Teknisyenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde yapılan araştırmada yaş arttıkça hemşirelerin tükenmişlik sendromunun alt boyutu olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri, teknisyenlerde ise sadece duyarsızlaşma düzeyi azalmaktadır. Avşaroğlu vd. (2005: 120) tarafından teknik öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada ise tükenmişlik sendromunun alt boyutu olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri yaş arttıkça artış göstermektedir.

Maslach ve Jackson ise kadın ve erkeklerin tükenme seviyesini tükenmişliğin alt boyutları açısından ele almıştır. Buna göre kadınlar erkeklere göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşamakta, erkekler ise duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı hissini daha yüksek seviyede yaşamaktadır (Maslach ve Jackson'dan Aktaran, Arı ve Bal, 2008: 137).

Tükenmişlik sendromuna neden olan faktörler arasında kişinin örgüt içerisindeki çalışma süresi ve mesleki kıdem arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalarda ters yönlü bir bağ olduğu tespit edilmiş, Yaman ve Mungan (2002: 37) tarafından aile hekimliği asistan hekimleri üzerinde yapılan araştırmada daha kısa mesleki çalışma süresine sahip asistanların duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeyleri yüksek olduğu tespit edilmiştir. Görece tecrübesiz çalışanlarda tükenmenin daha fazla görülmesinin nedenleri arasında, iş konusunda daha heyecanlı ve istekli olmalarından dolayı daha fazla enerji harcamaları ve kısa zamanda yorulmaları, devamında ise bu heyecanlarını kaybederek tükenmişliğe sürüklenmeleri yatmaktadır (Ardıç, ve Polatçı, 2009: 24).

- Örgütsel Faktörler

Tükenmişlik sendromu kavramının ilk açıklandığı dönemlerde yapılan araştırmalar, tükenmişliğin bireysel özelliklerden kaynaklandığı üzerine yoğunlaşmış, ilerleyen yıllarda ise örgütsel faktörlere yer verilerek yapılan araştırmalarda örgütsel faktörlerin bireysel faktörlere kıyasla tükenmişlik üzerinde daha etkili olduğu vurgulanmıştır. Maslach ve Leiter'e göre tükenmişlik meslek ve iş ortamı kaynaklı faktörlerden kaynaklanan bir durumdur (Maslach ve Leiter'den Aktaran, Ardıç ve Polatçı, 2009: 25).

Ancak Maslach ve Leiter modelinde, sadece gereğinden fazla iş yükü değil, aynı zamanda gereğinden az iş yükünün de birey üzerinde stres oluşturduğu belirtilmiştir. İş yükü açısından iş ile bireyin uyumlu olması, işin özverili ve zamanında tamamlaması açısından önemlidir. Böyle bir ortamda mesleki açıdan kendini geliştiren kişi, bireysel kariyerine de odaklanabilmektedir. Ancak kişinin kapasitesini zorlayan işler kişiyi tüketmekte, kapasitesinin altındaki işler ise kişinin kendini değersiz hissetmesine neden olmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 27).

Kontrol, bireyin iş üzerinde karar verebilme gerektiğinde işe etki edebilme hakkı olarak tanımlanabilmektedir. Örgüt içerisindeki birey, iş üzerinde gerekli kontrolleri sağlayamadığı durumda işten soğuma, performansın düşmesi ve sonucunda tükenmişlik haline girebilmektedir. Kontrol açısından yaşanan uyumsuzluk, tükenmişliğin kişisel başarıda düşme boyutu ile ilişkilidir (Ardıç ve Polatçı, 2009: 27).

İş hayatında çalışan bireyin ödüllendirilmesi iş tatmini açısından önemlidir. Bireyin örgüt için sağladığı katkıların bir karşılığı olarak verilen maddi ve manevi tüm ödüller bireyin örgüt içerisinde takdir edilmesi anlamına gelmektedir (Arı ve Bal, 2008: 139).

Tersi durum söz konusu olduğunda ise yani bireyin örgüt içerisinde beklediği ödülü alamaması veya hak ödülün yetersiz olması halinde bu durum, bireyin göz ardı edildiği duygusuna kapılmasına neden olmakta ve bireyin işe yaramadığını düşünmesine sebep olmaktadır. Dolayısıyla bu konuda yaşanan uyumsuzluk, tükenmişliğin kişisel başarıda düşme boyutuyla ilişkilidir (Ardıç ve Polatçı, 2009: 27).

2.2. İş Tatmini ve Esnek Çalışma Kavramı

2.2.1. İş Tatmini Kavramı

Tatmin terimi, arzulanan bir şeyin elde edilmesini sağlama, gönül doygunluğuna ulaşma, doyum anlamlarını ifade etmektedir (Halsey, 1988:884). İş tatmini çalışanlar ve işverenler açısından, işletme içerisinde kişinin davranışa doğrudan etki etmesi sebebiyle önem arz eden kavramlardan biridir (Baş, 2002: 19). Küreselleşen ve sınırların ortadan kalktığı bir yaşamında bireylerin çalıştıkları işten memnun olmaları, işlerini zevk alarak yerine getirmeleri, çalıştıkları ortamdan ve iş koşullarından rahatsız duymamaları ve işlerini önemseyerek yapmaları iş tatminleri ile alakalıdır. Alan yazına bakıldığında iş tatmini ile genel geçer bir tanım bulunmamaktadır.

Erdoğan (1999: 231)'a göre ise iş tatmini; "kişinin tecrübelerinin sonucunda meydana gelen olumlu ruh halidir". Baş (2012: 19) göre iş tatmini; "birinin işini veya iş tecrübesinin takdir edilmesi sonucu oluşan hoş veya olumlu duygusal durum" olarak tanımlanmaktadır. Başka bir tanıma göre iş tatmini genel olarak bireyin yaptığı işe ve işinin çeşitli unsurlarına karşı duygu ve davranışların hepsi olarak ifade edilmektedir (Çarıkçı ve Oksay, 2004:158). İş tatmini, çalışanların yaptıkları iş sonucunda ne gibi kazanımlar elde ettikleri ve bu kazanımların önemlilik algısı olarak tanımlanabilir (Rathi ve Rastogi, 2008: 48). İş tatmini denilince, yapılan işten sağlanan maddi kazançlar ile kişinin çalışma ortamında birlikte olmaktan memnun olduğu çalışma arkadaşları ve fayda ortaya çıkarmanın getirdiği hoşnutluk hissi ön plana çıkmaktadır (Bingöl, 1996: 270). Schneider ve Snyder (1975:318) tarafından iş tatmini, işte mevcut koşulların kişisel değerlendirilmesi veya bir iş sahibi olmanın sonucu olarak ortaya çıkan sonuçlar olarak tanımlanmıştır.

İş tatmini, bireyin kendi işiyle olan içeriğinin ne olduğunu açıklar. Bir kişinin işlerine yönelik genel tutumu. Birinin iş hayatında deneyimlediği duygular veya "duygusal tepki" (Elnaga ve İmran, 2014:15). Bireylerin iş tatminlerinin artması, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık, işten ayrılma niyeti vb. konuları olumlu ve pozitif yönden etkilemektedir. İnsan kaynakları yönetimi açısından işçi devir daim hızını an aza indirmektedir. İşletmeler açısından verimliliği arttırmaktadır.

2.2.2. Esnek Çalışma Kavramı

Son yirmi yılda gelişmiş ülkelerde çalışma saatleri ve düzenlemelerinde önemli değişiklikler meydana gelmiştir, bireylerin nasıl, ne zaman ve nerede çalıştıkları konusunda daha fazla çeşitlilik ve esneklik vardır. Bu büyük oranda artan rekabetçilik, teknolojik gelişme ve müşterilerinin rahatlığı için kaliteli ürün ve hizmet sunabilen başarılı kuruluşlarla küreselleşmeden meydana gelmektedir. (Pettinger, 2002). Bunun dışında aile kavramının geleneksel imajı, ortaya çıkan daha fazla bekar ebeveyn ve iş alanındaki kadın çalışan sayısının artması sonucu gittikçe değişiyor olması esnek çalışma kavramına önem kazandırmıştır (Morris ve Lyon, 1988: 21). Esnek çalışma kavramı, işverenler tarafından çalışanlarına çocuklarını okula götürebilmek için sabahları izin vermeleri ve daha sonra gelip işlerine devam etmelerine imkan sunmaları sonucu 1980'lerde ortaya çıkmıştır (Myers, 1999). Piyasaların ve üretim yapısının değişmesi ve gelişmesi çalışma koşullarına da yansımış ve bu anlamda esnek istihdam düzenlemeleri geliştirilmiştir. Bu düzenlemeler sayesinde yarı zamanlı (Part-time) çalışma kolaylaştırılarak öğrenci, emekli, ev kadını, özürlü gibi kesimlerin emeğinden yararlanılması mümkün hale gelmiştir. Bu durum günümüzde çağrı üzerine çalışma, tele-çalışma, uzaktan çalışma biçimleri ile iletişim teknolojilerinin de yoğun olarak kullanılması ile gerçekleşmektedir (Şahin, 2014:14). Sonuç olarak, esneklik yeni çalışma yöntemlerinden biri haline gelmektedir (Cressey ve Jones, 1995: 72).

Esnek çalışma; bireylerin ne zaman çalışacağını ve ne zaman çalışmamayı tercih etme özgürlüğü ile ilgilidir (Baltes vd., 1999: 497). Esnek çalışma en yaygın olarak hizmet sektöründe görülürken en az ürün bazlı sektörlerde görülmektedir (Armstrong-Stassen, 1998). Başka bir tanıma göre esnek çalışma; düzenli ve sürekli işlerde, değişen ve gelişen şartlara uyum sağlamak için, tarafların üzerinde anlaşıldığı kurallarla, çalışma saatlerini, yerlerini, şartlarını değişik ihtiyaçlara göre belirleyebilme serbestisi olarak tanımlanabilmektedir (Şahin, 2014:17).

Esnek çalışma telework, evden çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftası, yarı zamanlı, hatta fazla mesai, vardiya, hafta sonları ve koşullu çalışma gibi çalışma unsurlarını kapsayabilir (Stavrou, 2005). Esnek çalışma programları çoğunlukla ilgilenmek zorunda oldukları küçük çocukları olan ebeveynler özellikle kadınlar tarafından kullanılır. Diğer çalışanlar, doktor randevuları, egzersizleri veya kişisel zamanlarını karşılamak için programlarında esneklik uygulamaları (Haar, 2007). Haziran 2003'te 1475 sayılı eski İş Kanunu yerine yürürlüğe giren 4857 sayılı Yeni İş Kanunu, üç temel ilkeye dayanmaktadır (Türkün, 2004: 8). Yeni iş kanunu ile birlikte esnek çalışma işveren ve işgörenler için Türkiye'de de önem kazanmıştır. Bunlar iş güvencesi, esnek çalışma ve Avrupa Birliği (AB) Yönergelerine uyumdur. Yasanın kabulünde gelişen teknolojiler sebebiyle yeni çalışma türlerinin hızla yaygınlaşması sebep olarak ifade edilmiştir.

İş Hukukunda esneklik; “işletmelerin üretim kapasitesine, piyasa ve rekabet şartlarına daha fazla cevap vermek üzere katı yasa kurallarının yumuşatılarak taraflara daha çok serbesti tanıyan bir çalışma sisteminin benimsenmesini ifade eder. Bu düzenlemeler liberal olma, katı kuralları yumuşatma anlamı taşısa da kuralılaşdırma ya da iş hukukunun yasal düzenlemelerden tamamen arındırılması demek değildir” (Tuncay, 1999: 67) şeklinde açıklamaktadır.

Çalışma yaşamında kadınlar erkeklerden daha fazla esnek çalışma saatlerine ihtiyaç duymaktadır. Kadınlar açısından iş hayatında bulunmak çeşitli zorluklar ile mücadele etmelerini gerektirmektedir. Bu zorluklar ile birlikte kadınların özel yaşamlarında da üstlendikleri bazı sorumluluklar bulunmaktadır. Hem iş yaşamı hemde özel yaşamı dengede tutmak ve aynı anda yürütebilmek adına kadın çalışanlar esnek çalışma saatlerine ihtiyaç duymakta ve kadınlar için bu çalışma koşulları önem arz etmektedir.

Kadınların çalışma hayatına girmeleri, onlara ekonomik bağımsızlıklarını kazandırmıştır. Ama iş dünyasında kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlik dikkat çekicidir. İş hayatındaki bu çifte standardın nedenleri arasında; kadının eğitim düzeyinin düşüklüğü ve beceri isteyen işlere hazırlayıcı eğitim alamaması, bazı iş ve mesleklere kadınların alınmaması, belli iş ve mesleklere kadın istihdamının doldurulmuş olması, işe almada ve iş yerinde yapılan ayrımcı uygulamalar, ücretlerde yapılan ayrımcı uygulamalar, evlenme ve çocuk doğurma hallerinde işten çıkarma, krizlerde ve ekonomik gerileme durumlarında, özellikle evli kadınların erkeklerden daha önce işten çıkarılması, kadınların, koruyucu mevzuattan dolayı bazı işlere girmelerinin engellenmesi, sendikalarda kadın ve erkek üyeler arasında fark gözetilmesi, yönetim kadrolarında kadınların çok az temsil edilmesi öncelikli olarak yer almaktadır (Dalkıranoglu, 2006: 42). Ülkemizdeki geleneksel değerler, tutumlar ve sosyoekonomik yapı da toplumsal yaşam ve çalışma hayatında kadınları dezavantajlı duruma düşürmektedir (Bedük, 2005: 23).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ ve BULGULARI

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada anket yöntemi kullanılarak hazırlanan Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Esnek çalışma saati ölçeği kullanılarak veriler toplanmıştır. Anket verilerinden faydalanılıp bazı demografik değişkenlere ait bilgiler toplanarak iş tatminini, tükenmişlik düzeyi ve esnek çalışma saati arasındaki ilişki analiz edilmiştir.

Ankette yer alan sorulara yönelik 5'li Likert tipi ölçek kullanılarak 20 tanesi iş tatmini soruları, 22 tanesi tükenmişlik düzeyi ve 11 tanesi esnek çalışma saati sorularına ait olmak üzere demografik soruların dışında toplam 60 soru sorulmuştur. Özellikle bu iki anketin seçilmesindeki neden her iki anketin de dünya genelinde kabul görmesi, çoğu ülkede güvenilirlikleri ve geçerlilikleri sağlanmış ölçekler olmalarıdır. Anketin birinci bölümünde tükenmişlik ile ilgili kısımda kullanılan ölçek Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilmiş Canan Ergin tarafından 1992 yılında Türkçe uyarlanmıştır. Anketin 4. kısmında bulunan iş tatmini doyumu ölçeğinde çok sayıda araştırma güvenilirliği ve geçerliliği olan Minnesota iş doyumu ölçeği kullanılmıştır. Soru formunda yapılan Ölçekte 20 ifade yer almaktadır. Soru formunda yapılan güvenilirlik analizi sonucu ölçeğin güvenilirlik düzeyi alfa katsayısı 0.89 olarak hesaplanmıştır. Bu değer söz konusu ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir. Anketlerin

toplanmasından sonra veriler SPSS 23.0 programı kullanılmıştır. Oluşturulan boyutlar, yaş grubu, medeni durum, çocuk olma durumu, hizmet süresi grupları, istihdam şekli, iş yerindeki pozisyon, çalışma şekli ve çalışma saati esneği faydalanma durumu değişkenlere göre analiz edilmiştir.

Analizlerde tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmış olup, parametrik olmayan testlerden de Mann Whitney u testi, Kruskal Wallis h testi ve spearman korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliği içinde güvenilirlik analizi yapılmıştır.

3.2. Çalışmanın Amacı ve Örneklemi

Bu çalışmada, iş tatmininin, esnek çalışma saatinin ve tükenmişlik düzeyinin çalışan kadınların demografik özelliklerine ilişkin bir fark olup olmadığı sorgulanmaktadır. Katılımcılar çalışan kadınlarla sınırlıdır. Ayrıca toplanan nicel verilerin güvenilirliği önemlidir. Araştırmanın örneklemi, kadın çalışanlarından oluşmaktadır. Çocuk bakımı, analık, ebeveynlik, aile sorumlulukları gibi yükümlülükleri olan kadın çalışanlar iş yaşamında ve özel yaşamda varlıklarını sürdürmek zorundadırlar. Geleneksel toplumun kadına yüklediği rollerden dolayı işten ayrılmak zorunda kalan veya emekli olup daha az yoğun koşulda çalışmak isteyen kadınlar vardır. Kadın çalışanlar iş ve özel yaşamlarını dengede tutmak zorundadırlar ve esnek çalışma saatlerine en fazla ihtiyaç duyan çalışanlardır. Araştırma Kahramanmaraş ilinde faaliyet gösteren Akdeniz Bölgesi'nde bulunan bir üniversitenin ana kampüsünde çalışan kadın personellere yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini bu birimlerde görev yapan orta düzey yönetici, birim sorumlusu, memur ve diğer çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi 370 kişiden oluşmaktadır. Elde edilen anketler incelendiğinde 137 anket çalışmada kullanılmak üzere uygun olarak görülmüştür. Anketlerden toplanan verilerin girişi ve istatistiksel analizlerin yapılması SPSS 23.0 paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

3.3. Çalışmanın Bulguları

Çalışmanın katılımcılarının tanımlayıcı istatistikleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

Gelenekçi toplumumuzda kadına yüklenen rolleri bir nebze olsun hafifletmek

Değişkenler	Gruplar	N	%	Değişkenler	Gruplar	N	%
Yaş grubu	25 ve altı	25	18,2	Medeni durum	Evli	82	59,9
	26-30	32	23,4		Bekâr	55	40,1
	31-35	32	23,4		Toplam	137	100
	36-40	16	11,7		Evet	78	56,9
	41-45	21	15,3		Hayır	59	43,1
	46 yaş ve üzeri	11	8		Toplam	137	100
Toplam	137	100	Kadrolu	99	72,3		
Hizmet süresi (yıl)	1 yıldan az	13	9,5	İstihdam şekli	Sözleşmeli	38	27,7
	1.May	45	33		Toplam	137	100
	6.Eki	35	26		Orta düzey yönetici	7	5,1
	Kas.15	12	8,8		Birim sorumlusu	14	10,2
Pozisyonunuz	16 ve üzeri	32	23	İş yerinizdeki	Memur	84	61,3
	Toplam	137	100		Diğer	32	23,4

Tabloda 1’de görüldüğü gibi çalışan kadınların %23,4’ünü 26-30 ve 31-35 yaş grubu, %18,2’sini 25 yaş ve altı, %15,3’ünü 41-45 yaş grubu, %11,7’sini 36-40 yaş grubu ve %8,0’ını 46 yaş ve üzeri oluşturduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışan kadınların %59,9’u evli ve %40,1’i bekâr olduğu tespit edilmiştir. Çalışan kadınların %56,9’unun çocuğunun olduğunu ve %43,1’inin çocuğunun olmadığı görülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların %32,8’inin hizmet süreleri 1-5 yıl, %25,5’inin hizmet süreleri 6-10 yıl, %23,4’ünün hizmet süreleri 16 yıl ve üzeri, %9,5’inin hizmet süreleri 1 yıldan az ve %8,8’inin hizmet süreleri 11-15 yıl olduğu tespit edilmiştir. Çalışan kadınların %72,3’ünün kadrolu ve %27,7’sinin sözleşmeli olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışan kadınların %61,3’ünün iş yerindeki pozisyonu memur, %23,4’ü diğer pozisyonlarda, %10,2’si birim sorumlusu ve %5,1’i de orta düzey yönetici olarak çalıştığı tespit edilmiştir.

Elde edilen veriler incelendiğinde, katılımcı kadın çalışanların çoğunluğu 35 yaş ve altındaki gençlerden oluşmaktadır. Görev süreleri incelendiğinde çok büyük bir katılımcı grubun 10 yıldan daha az sürede hizmet süresine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların çoğunluğunun çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Katılımcıların çok büyük bir kısmı kadrolu personel olarak çalışırken aynı zamanda katılımcıların çoğunluğu memur pozisyonunda çalışmaktadır.

Tablo 2. Kadın Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tutumları

Maslach Tükenmişlik Ölçeği	N	μ	Ss
Duyarsızlaşma	137	2,45	0,98
Duygusal Tükenme	137	2,69	0,9
Kişisel Başarı	137	3,38	0,66
Toplam	137	2,89	0,57

Tablo 2’de çalışan kadınların tükenmişlik düzeyine yönelik tutumların ortalaması 2,89’dır. Bu ortalama değer 2,61 – 3,40 puan aralığına denk gelmektedir ve bu durum çalışan kadınların tükenmişlik düzeyine yönelik tutumlarının “Kararsızım” düzeyinde olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışan kadınların tükenmişlik yönelik tutum ölçeğinde yer alan her bir alt boyutun ayrı ayrı ortalamaları yer almaktadır. Bu ortalamalara göre çalışan kadınların tükenmişlik düzeylerinde “Duyarsızlaşma” boyutuna yönelik tutumlarının ($\mu = 2,45$) “Katılmıyorum”, “Duygusal Tükenme” boyutuna yönelik tutumlarının ($\mu = 2,69$) “Kararsızım” ve “Kişisel Başarı” boyutuna yönelik tutumlarının ($\mu = 3,38$) “Kararsızım” düzeyinde olduğu belirtilmektedir.

Elde edilen sonuçlar incelendiğinde katılımcı kadın çalışanları duyarsızlaşma eğilimlerinin düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutları ile ilgili sonuçlar incelendiğinde katılımcı kadın çalışanların net şekilde eğilimlerini ifade edemedikleri görülmektedir.

Tablo 3. Kadın Çalışanların Esnek Çalışma Saati Düzeylerine İlişkin Tutumları

Esnek Çalışma Saati Ölçeği	N	μ	Ss
İş-Yaşam Dengesi	137	3,21	0,65
İş Sorumluluğu	137	3,46	0,74
Üst ve Çalışma Arkadaşların Desteği	137	3,28	1,12
Toplam	137	3,31	0,55

Tablo 3’de çalışan kadınların tükenmişlik düzeyine yönelik tutumların ortalaması 3,31’dır. Bu ortalama değer 2,61 – 3,40 puan aralığına denk gelmektedir ve bu durum çalışan kadınların esnek çalışma saati düzeyine yönelik tutumlarının “Kararsızım” düzeyinde olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışan kadınların esnek çalışma saatine yönelik tutum ölçeğinde yer alan her bir alt boyutun ayrı ayrı ortalamaları yer almaktadır. Bu ortalamalara göre çalışan kadınların esnek çalışma saati düzeylerinde “İş Yaşam Dengesi” boyutuna yönelik tutumlarının ($\mu = 3,21$) “Kararsızım”, “İş Sorumluluğu” boyutuna yönelik tutumlarının ($\mu = 3,46$) “Katılıyorum” ve “Üst ve Çalışma Arkadaşların Desteği” boyutuna yönelik tutumlarının ($\mu = 3,28$) “Kararsızım” düzeyinde olduğu belirtilmektedir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcı kadın çalışanların iş sorumluluk algılarının yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanında iş-yaşam dengesi algılarının ve üst/çalışma arkadaşlarının desteği ile ilgili algılarının net olmadığı görülmektedir. Katılımcılar üstlerinin ve çalışma arkadaşlarının iş süreçlerinde ve diğer konularda

kendilerine verdiği destek ile işleri ve yaşamları arasında herhangi bir denge sağlayıp sağlayamadıkları ile ilgili kesin bir görüş bildirememektedir.

Tablo 4. Kadın Çalışanların İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Tutumları

İş Tatmini Ölçeği	N	μ	Ss
İçsel İş Tatmini	137	3,42	0,75
Dışsal İş Tatmini	137	3,27	0,78
Toplam	137	3,36	0,72
Toplam	137	3,31	0,55

Tablo 4’te çalışan kadınların iş tatmini düzeyine yönelik tutumların ortalaması 3,36’dır. Bu ortalama değer 2,61 – 3,40 puan aralığına denk gelmektedir ve bu durum çalışan kadınların iş tatmini düzeyine yönelik tutumlarının “Kararsızım” düzeyinde olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışan kadınların iş tatminine yönelik tutum ölçeğinde yer alan her bir alt boyutun ayrı ayrı ortalamaları yer almaktadır. Bu ortalamalara göre çalışan kadınların iş tatmini düzeylerinde “İçsel İş Tatmini” boyutuna yönelik tutumlarının ($\mu = 3,42$) “Katılıyorum” ve “Dışsal İş Tatmini” boyutuna yönelik tutumlarının ($\mu = 3,27$) “Kararsızım” düzeyinde olduğu belirtilmektedir.

Elde edilen veriler sonucunda; çalışan kadınların işleri ile ilgili olarak tatmin düzeyleri hakkında net bir algıya sahip olmadıkları görülmektedir. Yani katılımcı kadın çalışanlar yaptıkları işlerden elde ettikleri tatminin yeterli yada yetersiz oluşuyla ilgili, görüş bildirememektedirler.

Bununla birlikte boyutlar bazında incelendiğinde; katılımcı kadın çalışanların içsel tatmin düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Yani katılımcı kadın çalışanlar, bireysel anlamda işlerinden tatmin sağlamaktadırlar. Dışsal öğelerden kaynaklanan tatmin düzeylerinin ise düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Tükenmişlik Düzeyi Ölçeği ve Alt Boyutları Güvenilirlik Sonucu

Boyutlar	Cronbach Alfa	Madde Sayısı	Ss
Duyarsızlaşma	0,833	5	0,75
Duygusal Tükenme	0,87	9	0,78
Kişisel Başarı	0,77	8	0,72
Tükenmişlik Düzeyi	0,84	22	0,55

Tükenmişlik Düzeyi Ölçeği için dizayn edilmiş soru formuna ilişkin yanıtların yanı sıra tüm soru formlarına ilişkin güvenilirlik sonuçları da yüksek bir değer vermiştir. Tablo 5’te de görüldüğü gibi 22 maddeden oluşan duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı sorularının yanıtlarına ilişkin güvenilirlik katsayısı 0,84 Cronbach alfa değeri ile yüksek bir güvenilirlik sonuç vermiştir.

Elde edilen veriler sonucunda, tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarının güvenilirlik değerleri, katılımcı çalışan kadınların verdikleri cevapların genel anlamda tutarlı olduğu ifade edilebilir. Elde edilen sonuçlara göre bundan sonraki analizlerin yapılmasında herhangi bir sorun görülmemektedir.

Tablo 6. Esnek Çalışma Saati Ölçeği ve Alt Boyutları Güvenilirlik Sonucu

Boyutlar	Cronbach Alfa	Madde Sayısı	Ss
İş-Yaşam Dengesi	0,57	5	0,75
İş Sorumluluğu	0,761	4	0,78
Üst ve Çalışma Arkadaşların Desteği	0,791	2	0,72
Esnek Çalışma Saati	0,771	11	0,55

Esnek Çalışma Saati Ölçeği için dizayn edilmiş soru formuna ilişkin yanıtların yanı sıra tüm soru formlarına ilişkin güvenilirlik sonuçları da yüksek bir değer vermiştir. Tablo 6'da görüldüğü gibi 11 maddeden oluşan iş yaşam dengesi, iş sorumluluğu ve üst ve çalışma arkadaşların desteği sorularının yanıtlarına ilişkin güvenilirlik katsayısı 0,771 Cronbach alfa değeri ile yüksek bir güvenilirlik sonuç vermiştir.

Elde edilen veriler sonucunda, esnek çalışma ölçeğinin alt boyutlarının güvenilirlik değerleri, katılımcı çalışan kadınların verdikleri cevapların genel anlamda tutarlı olduğu ifade edilebilir. Elde edilen sonuçlara göre bundan sonraki analizlerin yapılmasında herhangi bir sorun görülmemektedir.

Tablo 7. İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutları Güvenilirlik Sonucu

Boyutlar	Cronbach Alfa	Madde Sayısı	Ss
İçsel İş Tatmini	0,859	12	0,75
Dışsal İş Tatmini	0,795	8	0,78
İş Tatmini	0,907	20	0,72

İş Tatmini Düzeyi Ölçeği için dizayn edilmiş soru formuna ilişkin yanıtların yanı sıra tüm soru formlarına ilişkin güvenilirlik sonuçları da yüksek bir değer vermiştir. Tablo 7'de görüldüğü gibi 20 maddeden oluşan dışsal iş tatmini ve içsel iş tatmini sorularının yanıtlarına ilişkin güvenilirlik katsayısı 0,907 Cronbach alfa değeri ile çok yüksek bir güvenilirlik sonuç vermiştir.

Elde edilen veriler sonucunda, iş tatmini ölçeğinin alt boyutlarının güvenilirlik değerleri, katılımcı çalışan kadınların verdikleri cevapların genel anlamda tutarlı olduğu ifade edilebilir. Elde edilen sonuçlara göre bundan sonraki analizlerin yapılmasında herhangi bir sorun görülmemektedir.

Tablo 8. Demografik Özelliklerin Tükenmişlik Algısı Üzerinde Meydana Getirdiği Farklılıkları Tespit Edebilme İçin Yapılan Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Değişken	Test	P
Duyarsızlaşma	Çocuk olma durumu	Mann Whitney U	,046*
Duyarsızlaşma	İstihdam şekli	Mann Whitney U	,018*
Kişisel başarı	İstihdam şekli	Mann Whitney U	,029*
Duyarsızlaşma	İş yerindeki pozisyon	Kruskal Wallis H	,039*
Kişisel başarı	İş yerindeki pozisyon	Kruskal Wallis H	,013*
İş sorumluluğu	İş yerindeki pozisyon	Kruskal Wallis H	,023*

Çalışan kadınların tükenmişlik düzeyinin alt boyutlarından duyarsızlaşma tutum ortalamalarının çocuk olma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda, duyarsızlaşma alt testi için, çocuk olma durumu değişkenine göre, grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p < ,05$). Bu sonuca göre; çalışan kadınların duyarsızlaşma düzeylerinin çocuk olma durumu açısından etkin bir rol oynadığı söylenebilir.

Çalışan kadınların tükenmişlik düzeyinin alt boyutlarından duyarsızlaşma düzeyinin tutum sıra ortalamalarının istihdam şekline göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda, duyarsızlaşma için istihdam şekli değişkenine göre, grupların sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p < ,05$). Bu sonuca göre; çalışan kadınların duyarsızlaşma düzeylerinin istihdam şekli açısından etkin bir rol oynadığı söylenebilir.

Çalışan kadınların tükenmişlik düzeyinin alt boyutlarından kişisel başarı düzeyinin tutum sıra ortalamalarının istihdam şekline göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda, kişisel başarı için istihdam şekli değişkenine göre, grupların sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p < ,05$).

Çalışan kadınların duyarsızlaşma düzeyinin tutum sıra ortalamalarının iş yerindeki pozisyon durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda, duyarsızlaşma düzeyi

için iş yerinizdeki pozisyon durumu değişkenine göre, grupların sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<,05$). Bu sonuca göre; çalışan kadınların duyarsızlaşma düzeylerinin iş yerinizdeki pozisyon durumu açısından etkin bir rol oynadığı söylenebilir.

Çalışan kadınların kişisel başarı düzeyinin tutum sıra ortalamalarının iş yerinizdeki pozisyon durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi sonucunda, kişisel başarı düzeyi için iş yerinizdeki pozisyon durumu değişkenine göre, grupların sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<,05$).

Kruskal Wallis H Testi sonucunda, kişisel başarı düzeyi için iş yerinizdeki pozisyon durumu değişkenine göre, grupların sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<,05$). Bu sonuca göre; çalışan kadınların kişisel başarı düzeylerinin iş yerinizdeki pozisyon durumu açısından etkin bir rol oynadığı söylenebilir.

Tablo 9. Demografik Özelliklerin Esnek Çalışma Tutumları Üzerinde Meydana Getirdiği Farklılıkları Tespit Edebilme İçin Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Değişken	P
İş-yaşam dengesi	İstihdam şekli	,023*
Üstlerin ve çalışma arkadaşlarının desteği	İstihdam şekli	,036*

Mann Whitney U Testi sonucunda, iş-yaşam dengesi için istihdam şekline göre, grupların sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<,05$). Bu sonuca göre; çalışan kadınların iş-yaşam dengesi düzeylerinin istihdam şekli açısından etkin bir rol oynadığı söylenebilir.

Mann Whitney U Testi sonucunda, üstlerin ve çalışma arkadaşların desteği düzeyi için istihdam şekline göre, grupların sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<,05$). Bu sonuca göre; çalışan kadınların üstlerin ve çalışma arkadaşların desteği düzeylerinin istihdam şekli açısından etkin bir rol oynadığı söylenebilir.

Tablo 10. Çalışan Kadınların Tükenmişlik Düzeyleri Ve Esnek Çalışma Saatleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1.Duygusal Tükenme							
2.Duyarsızlaşma	,860**						
3.Kişisel Başarı	-0,066	-0,011					
4.Tükenmişlik Düzeyi	,860**	,714**	,254**				
5.İş Yaşam Dengesi	0,105	0,036	,277**	,186*			
6.İş Sorumluluğu	,273**	0,103	0,071	,285**	,310**		
7.Üstlerin ve çalışma arkadaşların desteği	0,076	0,102	-0,08	0,052	0,06	0,116	
8.Esnek Çalışma Saati	,239**	0,121	0,159	,275**	,725**	,688**	,499**

Tablo 10'da görüldüğü gibi çalışan kadınların tükenmişlik düzeyi ile esnek çalışma saati düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan analiz sonucunda iki değişken arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre iş yaşam dengesi ile kişisel başarı ($r=,254;p<,01$), tükenmişlik düzeyi ($r=,186;p<,05$), iş sorumluluğu ile duygusal tükenme ($r=,273;p<,05$), tükenmişlik düzeyi ($r=,285;p<,01$), esnek çalışma saati ile duyarsızlaşma ($r=,239;p<,01$), tükenmişlik düzeyi ($r=,275;p<,01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre çalışan kadınların tükenmişlik düzeyleri arttıkça, esnek çalışma saati düzeyleri de artmaktadır.

Tablo 11. Çalışan Kadınların Tükenmişlik Düzeyleri Ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1.Duygusal Tükenme	-						
2.Duyarsızlaşma	,860**	-					
3.Kişisel Başarı	-0,066	-0,011	-				
4.Tükenmişlik Düzeyi	,860**	,714**	,254**	-			
5.İçsel İş Tatmini	-,321**	-,242**	,413**	-,173*	-		
6.Dışsal İş Tatmini	-,290**	-,202*	,380**	-0,159	,728**	-	
7.İş Tatmini	-,333**	-,240**	,433**	-,176*	,956**	,889**	-

Tablo 11’de görüldüğü gibi çalışan kadınların tükenmişlik düzeyi ile iş tatmini düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan analiz sonucunda iki değişken arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre içsel iş tatmini ile duygusal tükenme ($r=-,321$; $p<,01$), duyarsızlaşma ($r=-,242$; $p<,01$), kişisel başarı ile pozitif yönlü ($r=,413$; $p<,01$), tükenmişlik düzeyi ($r=-,173$; $p<,05$), dışsal iş tatmini ile duygusal tükenme ($r=-,290$; $p<,01$), duyarsızlaşma ($r=-,202$; $p<,05$), kişisel başarı ile pozitif yönlü ($r=,380$; $p<,01$) diğer değişkenler arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 12. Çalışan Kadınların Esnek Çalışma Saatleri Ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	1	2	3	4	5	6	7
1.İş-Yaşam Dengesi	-						
2.İş Sorumluluğu	,860**	-					
3.Üstlerin ve çalışma arkadaşların desteği	-0,066	-0,011	-				
4.Esnek çalışma saati	,860**	,714**	,254**	-			
5.İçsel İş Tatmini	,265**	0,087	0,034	0,15	-		
6.Dışsal İş Tatmini	,250**	0,111	0,059	0,163	,728**	-	
7.İş Tatmini	,275**	0,109	0,042	0,167	,956**	,889**	-

Tablo 12’de görüldüğü gibi çalışan kadınların esnek çalışma saati düzeyi alt boyutlarından iş sorumluluğu ile iş tatmini düzeyi alt boyutlarından içsel iş tatmin ve dışsal iş tatmin arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan analiz sonucunda iki değişken arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre içsel iş tatmini ile iş yaşam dengesi ($r=,265$; $p<,01$), dışsal iş tatmini ile iş yaşam dengesi ($r=,250$; $p<,01$), iş tatmini ile iş yaşam dengesi ($r=,275$; $p<,05$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışmada iş tatmininin, esnek çalışma saatinin ve tükenmişlik düzeyinin çalışan kadınların demografik özelliklerine ilişkin bir fark olup olmadığı sorgulanmaktadır. Katılımcılar çalışan kadınlarla sınırlıdır. Çalışmada elde edilen veriler Spss 23 paket programı ile analiz edilmiştir. Elde edilen tabloların yorumlanması sonucunda aşağıdaki verilere ve yorumlara ulaşılmıştır.

Özet olarak demografik özellikler şu şekildedir;

- Araştırmaya dahil olan kadınların tüm yaş gruplarına düzenli bir şekilde dağılım sağladığı görülmektedir.
- Katılımcıların çoğunluğu evlidir.
- Katılımcıların çoğunluğu çocuk sahibidir.

- Katılımcıların çoğunluğu 5 yıldan fazla deneyime sahiptir.
- Katılımcıların çok büyük bir kısmı kadrolu personele olarak istihdam edilmiştir.
- Katılımcıların pozisyonları incelendiğinde çok büyük bir kısmı memur statüsündedir.

Çalışma grubu ile ilgili olarak şu sonuçlara ulaşılmıştır;

- Katılımcı kadınların çoğunluğu tam gün çalışan, esnek çalışmadan faydalanmayan ancak faydalanma niyetinde olan çalışanlardır.
- Çalışanların tükenmişlik düzeylerinin kararsızlık derecesinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanlar duyarsızlaşma algılarının olduğuna katılmamaktadır. Duyusal tükenme algıları düşük, kişisel başarı algıları ise yüksektir.
- Çalışan kadınların esnek çalışma ile ilgili algıları incelendiğinde; iş yaşam dengesi, iş sorumluluğu, üst ve çalışma arkadaşlarının desteği yönünden kararsız düzeyde bir algıya sahip oldukları görülmüştür.
- Çalışan kadınların iş tatmini düzeyleri incelendiğinde; içsel ve dışsal tatminlerinin kararsızlık düzeyinde olduğu görülmüştür.

Güvenilirlik analizi sonuçları şu şekildedir;

- 11 maddeden oluşan iş yaşam dengesi, iş sorumluluğu ve üst ve çalışma arkadaşların desteği sorularının yanıtına ilişkin güvenilirlik katsayısı 0,771 Cronbach alfa değeri ile yüksek bir güvenilirlik değerine ulaşılmıştır. 22 maddeden oluşan tükenmişlik ölçeğinin ,840 düzeyinde yüksek düzeyde güvenilirlik seviyesine sahip olduğu görülmektedir. 20 maddeden oluşan dışsal iş tatmini ve içsel iş tatmini sorularının yanıtına ilişkin güvenilirlik katsayısı 0,907 Cronbach alfa değeri ile çok yüksek bir güvenilirlik değerine ulaşılmıştır.

Yapılan Kruskal Wallis H Testi ve Mann Whitney U Testi sonucunda;

- Mann Whitney U Testi sonucunda, çalışan kadınların duyarsızlaşma düzeylerinin çocuk olma durumu açısından etkin bir rol oynadığı söylenebilir.
- Mann Whitney U Testi sonucunda, çalışan kadınların duyarsızlaşma düzeylerinin istihdam şekli açısından etkin bir rol oynadığı söylenebilir.
- Mann Whitney U Testi sonucunda, kişisel başarı için istihdam şekli değişkenine göre, grupların sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.
- Kruskal Wallis H Testi sonucunda, çalışan kadınların duyarsızlaşma düzeylerinin iş yerinizdeki pozisyon durumu açısından etkin bir rol oynadığı söylenebilir.
- Kruskal Wallis H Testi sonucunda, kişisel başarı düzeyi için iş yerinizdeki pozisyon durumu değişkenine göre, grupların sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.
- Kruskal Wallis H Testi sonucunda, çalışan kadınların kişisel başarı düzeylerinin iş yerinizdeki pozisyon durumu açısından etkin bir rol oynadığı söylenebilir.
- Mann Whitney U Testi sonucunda, çalışan kadınların iş-yaşam dengesi düzeylerinin istihdam şekli açısından etkin bir rol oynadığı söylenebilir.
- Mann Whitney U Testi sonucunda, çalışan kadınların üstlerin ve çalışma arkadaşların desteği düzeylerinin istihdam şekli açısından etkin bir rol oynadığı söylenebilir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda;

- Kadınların tükenmişlik düzeyi ile esnek çalışma saati düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan analiz sonucunda iki değişken arasında olumlu ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre iş yaşam dengesi ile kişisel başarı, tükenmişlik düzeyi, iş sorumluluğu ile duyusal tükenme, tükenmişlik düzeyi, esnek çalışma saati ile duyarsızlaşma, tükenmişlik düzeyi, arasında olumlu anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre çalışan kadınların tükenmişlik düzeyleri arttıkça, esnek çalışma saati düzeyleri de artmaktadır.
- Çalışan kadınların tükenmişlik düzeyi ile iş tatmini düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan analiz sonucunda iki değişken arasında ters yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre içsel iş tatmini ile duyusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ile olumlu yönlü, tükenmişlik düzeyi, dışsal iş tatmini ile duyusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ile olumlu diğer değişkenler arasında ters

yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre çalışan kadınların tükenmişlik düzeyleri arttıkça, iş tatmin düzeyi azalmaktadır.

Çalışan kadınların esnek çalışma saati düzeyi alt boyutlarından iş sorumluluğu ile iş tatmini düzeyi alt boyutlarından içsel iş tatmin ve dışsal iş tatmin arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan analiz sonucunda iki değişken arasında aynı yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre içsel iş tatmini ile iş yaşam dengesi, dışsal iş tatmini ile iş yaşam dengesi, iş tatmini ile iş yaşam dengesi arasında aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre çalışan kadınların esnek çalışma saati düzeyleri arttıkça, iş tatmini düzeyleri de artmaktadır.

Elde edilen sonuçlar incelendiğinde kadınların esnek çalışma, iş tatmini ve tükenmişlik arasında beklendiği gibi ilişkiler tespit edilmiştir. Çalışan kadınların çalışma saatlerinin esnek olması, çalışanların işlerinden elde edecekleri tatmininde olumlu yönde artmasına neden olabilecektir. Ayrıca çalışanların iş tatmini, iş ve yaşam dengelerinin sağlanmasında önemli bir yere sahiptir. Katılımcı çalışan kadınların iş yaşam dengelerinde meydana gelen olumlu gelişmeler iş tatminlerinin olumlu yönde artması ile sonuçlanabilecektir.

Sonuçlar incelendiğinde çalışanların esnek çalışma şartlarının tükenmişlik ve iş tatminleri ile önemli bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Çalışan kadınların çalışma şartlarının esnekleştirilmesi, işten aldıkları tatmin düzeyinin yükselmesine buna bağlı olarak tükenmişlik algılarının düşmesine neden olabilecektir.

Konu ile ilgili daha sonra yapılacak olan çalışmaların, üretim yapılan işletmeler, mesaiyi çalışma yapılan yerler gibi kadınların çalışma şartlarının daha ağır olduğu yerlerde yapılması, elde edilecek sonuçların daha farklı göstergelere ulaşmasını sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- AL, A. D. ve ANIL, İ. (2016). "The Comparison of the Individual Performance Levels Between Full-time and Part-time Employees: The Role of Job Satisfaction". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 382-391.
- ALTAY, B, GÖNENER D, ve DEMİRKIRAN C, (2010), "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Aile Desteğinin Etkisi", *Fırat Tıp Dergisi*, Cilt: 15, Sayı:1, ss.10-16.
- ARDIÇ, K., ve POLATÇI, S. (2009), "Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 32, Kayseri.
- ARI, G. S, ve ÇINA BAL, E. (2008), "Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15/1, Manisa.
- ARMSTRONG-STASSEN, M. (1998). "Alternative Work Arrangements: Meeting the Challenges", *Canadian Psychology*, 39(1-2), 108-123.
- AVŞAROĞLU, S, DENİZ M. E. ve KAHRAMAN, A. (2005), "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:14.
- AYDOĞAN, E., K.ÖSE, A. ve ŞENEL, G. (2011). "Devlet Hastanelerinde Çalışan Üst Düzey Yöneticilerin İş Tatminlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Ampirik Çalışma: Trabzon İli Örneği", *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (21), ss. 119-138.
- BALTES, B., BRIGGS, T., HUFF, J. ve WRIGHT, J. (1999). "Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria", *Journal of Applied Psychology*, 84, 496-513.
- BAŞ, T., 2002. "Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi, İzmir D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, 17(2), ss. 19-37.
- BEDÜK, A., 2005. "Türkiye'de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (12).
- BİNGÖL, D. (1996), "Personel Yönetimi", Beta Yayınevi, İstanbul.

- CRESSEY, P. ve JONES, B. (1995). *Work and Employment in Europe: A New Convergence*. Routledge, London.
- ÇARIKÇI, İ. H. ve Oksay, A. (2004). “Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F.Dergisi, 9(2). 157-172.
- DALKIRANOĞLU, T., 2006. *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- ELNAGA, A. A. ve IMRAN, A., 2014. “The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction Theoretical Study”, *American Journal of Research Communication*, 2(1), ss. 13-26.
- ERDOĞAN, İ. (1999), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü, Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No:5.
- FREUDENBERGER, H. J. (1974), “Staff Burn-Out”, *Journal of Social Issues*, 30(1), ss. 159-165.
- FİLİZ, Y. (2011). *Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması*. TC Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Afşaroğlu Matbaası, Ankara.
- GEZER, E. (2008), “Stres Veren Yaşam Olaylarının, Öğretim Elemanlarının, Depresyon ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi”, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- GÜLSEREN Ş., KARADUMAN, E. ve Savaş KÜLTÜR, (2001), “Hemşire ve Teknisyenlerde Tükenmişlik Sendromu ve Depresif Belirti Düzeyi”, *Kriz Dergisi*, Sayı 9 Ankara.
- GÜNDÜZ, B., ÇAPRI, B. ve GÖKÇAKAN, Z. (2013). “Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 29-49.
- HAAR, J. M. (2007). “Exploring the Benefits and Use of Flexitime: Similarities and Differences”, *Qualitative Research in Accounting and Management*, 4(1), 69-82.
- HALSEY, W. (1988). *Macmillan Contemporary Dictionary*, ABC Yayınevi, İstanbul.
- IZGAR, Hüseyin, (2001), *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Baskı, Ankara.
- KAVLU, İ. ve PINAR, R. (2009). “Acil Servislerde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Yaşam Kalitesine Etkisi”, *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 29(6), 1543-1555.
- KOYUNCU, M., (2001), “Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenme Duygusu ve Kurumdan Ayrılma İsteğine Etkisi”, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- MACHE, S., VITZTHUM, K., KLAPP, B. F. ve DANZER, G. (2014). “Surgeons' Work Engagement: Influencing Factors and Relations to Job and Life Satisfaction”, *The Surgeon*, 12(4), 181-190.
- MASLACH, C., ve LEITER, M. P., (1997), *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*, Jossey-Bass, 200s.
- MORRIS, L. ve LYON, S.E. (1988). *Gender Relations in Public and Private: New Research Perspectives*. Macmillan Press, Hampshire.
- MYERS, S. (1999). “Flexitime Catches on in Business, But Size Matters”, *Providence Business News*, 14, 16–19.
- ÖZDEMİR A. K, ÖZDEMİR, D. SÜMER, H. KILIÇ E. ve ÖZTÜRK M. (2003), “Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi Akademik Personelinde Tükenmişlik Ölçeğinin Üç Yıllık Arayla Değerlendirilmesi”, *Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi Dergisi*, Cilt:6 Sayı:1.

PETTINGER, R. (2002). *Managing the Flexible Workforce*. Capstone Publishing (a Wiley Company), Oxford.

RATHI, N. ve RASTOGLI, R., (2008). "Job Satisfaction and Psychological Well-Being", *The Icfai University Journal of Organizational Behavior*, 7(4), ss. 47-57.

SCHNEIDER, B. ve SNYDER, R. A., (1975). "Some Relationships between Job Satisfaction and Organization Climate", *Journal of Applied Psychology*, 60(3), ss. 318-328.

STAVROU, E. (2005). "Flexible Work Bundles and Organizational Competitiveness: A Cross-National Study of the European Work Context", *Journal of Organizational Behavior*, 26, 923-947.

SÜNTER, A. T., CANBAZ, S., DABAK, Ş., ÖZ, H., ve PEKŞEN, Y. (2006). "Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri", *Genel Tıp Dergisi*, 16(1), 9-14.

ŞAHİN, T., 2014. *Esnek Çalışma Düzenlemelerinin Örgütsel Bağlılığı Sağlamaya Etkisi: Başbakanlık Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Entitüsü, Gazi Üniversitesi, Ankara.

TUNCAY C., (1999). 'Değişim, Esneklik ve Türkiye İçin Çözüm Önerileri', *MESS Mercek Dergisi Esneklik Özel Sayısı*, 67-81.

TÜRKÜN A., (2004). 'Toplumsal Vicdanda Görünürlükten Kamusal Alanda Görünürlüğe: Ev Eksenli Çalışan Kadınlar', *SAV Almanak Analizleri*.

ÜNGÖREN, E., DOĞAN, H., ve ÖZMEN, M. (2010). "Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi", *Journal of Yaşar University*, 17(5), 2922-2237.

YAMAN, H, ve MUNGAN, M. (2002), "Tükenmişlik: Aile Hekimliği Asistan, Hekimleri Üzerinde Bir İnceleme", *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt 17, Sayı 49.