

Tükenmişlik ve İş Yaşam Dengesi: Engelli Bakım Merkezleri ve Huzurevlerinde Çalışan Bakım Personeline İlişkin Bir Araştırma¹

Burnout and Work-Life Balance: A Research on Care Personnel Working in Disabled Care Centre and Nursing Home

Cihad KÜÇÜKDEVECİ *
Gülcan ŞANTAŞ **

ÖZ

Bu çalışmada engelli bakım merkezinde ve huzurevinde çalışan bakım personelinin tükenmişlik ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın bir diğer amacı ise bakım personelinin sosyo-demografik değişkenlerine göre tükenmişlik ve iş-yaşam dengesi düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesidir. Engelli bakım merkezleri ve huzurevlerinde nöbet usulü görev yapılmaktadır ve hizmet verilen kişilerin bakım ihtiyacı nedeni ile sürekli hizmet usulüne göre çalışılmaktadır. Bu durum çalışanların iş-yaşam dengelerini ayarlamaları konusunda sorun yaratabilmekte ve nihai olarak iş ve yaşamı olumsuz etkileyen tükenmişlik olgusunun ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu çalışmanın engelli bakım merkezleri ve huzurevleri çalışanları örnekleminde yürütülmesi ve iş-yaşam dengesinin tükenmişliğe etkisinin incelenmesi ile alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma, Kırşehir il merkezinde bulunan engelli bakım merkezleri ve huzurevlerinde görev yapan 241 bakım personeli üzerinde yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak tükenmişlik ölçeği ve iş yaşam dengesi ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiklerde frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmış, Mann-Whitney U testi, Kruskal Wallis, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmada; çalışılan kurum, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, haftalık çalışma saati, vardiyalı çalışma ve kurumda çalışma süresine göre katılımcıların tükenmişlik ve iş yaşam dengesine ilişkin algıları anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Araştırmada tükenmişliğin iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda engelli bakım merkezi ve huzurevinde çalışan bakım personelinin iş-yaşam dengesinin sağlanması ve tükenmişliğin azaltılması için çalışma şartlarının, çalışan personelin, çalışma ortamının ve çevresel şartların bir bütün olarak değerlendirilmesine ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

ANAHTAR KELİMELELER

Tükenmişlik; İş-Yaşam Dengesi; Bakım Personeli

ABSTRACT

In this study, it was aimed to examine the relationships between burnout and work-life balance of care personnel working in the disabled care center and nursing home. Another aim of the study was to determine whether the levels of burnout and work-life balance differ according to the socio-demographic variables of the care personnel. Disabled care centers and nursing homes are on duty, and due to the care needs of the people served, they work on a permanent basis. This situation may create problems for employees in adjusting their work-life balance and may ultimately lead to the emergence of burnout, which negatively affects work and life. It is thought that this study will contribute to the literature by conducting a sample of employees of disabled care centers and nursing homes and examining the effect of work-life balance on burnout. The research was carried out on 241 care personnel working in disabled care centers and nursing homes in Kırşehir city center. In the research, burnout scale and work-life balance scale were used as data collection tools. In the analysis of the data, frequency, percentage, mean and standard deviation values were used in descriptive statistics, Mann-Whitney U test, Kruskal Wallis, correlation analysis and regression analysis were performed. In the research; according to the institution, gender, age, education level, marital status, status of having children, weekly working hours, working in shifts and working time in the institution, participants' perceptions of burnout and work-life balance differed significantly. In the study, it was determined that burnout has a significant effect on work-life balance. As a result of the study, it can be said that there is a need to evaluate the working conditions, working personnel, working environment and environmental conditions as a whole in order to ensure the work-life balance of the care personnel working in the disabled care center and nursing home and to reduce burnout.

KEYWORDS

Burnout; Work-Life Balance; Care Personnel

¹ Bu çalışma Cihad KÜÇÜKDEVECİ, (2023), "Tükenmişlik ve İş Yaşam Dengesi: Engelli Bakım Merkezleri ve Huzurevlerinde Çalışan Bakım Personeline İlişkin Bir Araştırma", Yozgat Bozok Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yozgat, Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

* Gençlik ve Spor Bakanlığı Sivas Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, cihat.kucukdeveci@gmail.com, ORCID: 0009-0003-0532-5488

** Doç. Dr., Yozgat Bozok Üniversitesi, gulcan.santas@bozok.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0488-9375

<i>Makale Geliş Tarihi / Submission Date</i> 12.01.2024	<i>Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance</i> 21.03.2024
<i>Atıf</i>	Küçükdeveci, C. ve Şantaş, G. (2024). Tükenmişlik ve İş Yaşam Dengesi: Engelli Bakım Merkezleri ve Huzurevlerinde Çalışan Bakım Personeline İlişkin Bir Araştırma. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 27 (1), 203-224.

GİRİŞ

Engelli bakım merkezinde ve huzurevinde çalışan bakım personeli genellikle insanlara doğrudan bakım hizmeti sunduğu için, insanlarla yüz yüze iletişim kurmaktadır. Bu iletişimde bakım sunulan bireylerin ihtiyaçlarının dinlenmesi, bu ihtiyaçların mümkün ölçüde karşılanması ve yardımsever ve şefkatli bir şekilde hizmet sunulması beklenmektedir. Ancak bu süreçte beklentilerin karşılanamaması, yorgunluk, enerji kaybı veya moral bozukluğu sebebiyle işe odaklanamama bu personelin tükenmişlik yaşamasına sebep olabilmektedir.

Dezavantajlı gruplara hizmet veren engelli ve yaşlı bakım hizmetleri doğası gereği yardımseverliğin yüksek olduğu, bakım sunulan kişilere hassas davranılmasını gerektiren ve sunulan hizmetin şefkat içermesi beklenen bir hizmet türüdür. Dolayısıyla engelli ve yaşlı bakım hizmetleri sunan personelin de bu özelliklerin farkında olması gerekmektedir. Özellikle bu mesleği icra eden kişilerin yaşamış olduğu olumsuz duygular, sunmuş oldukları hizmete olumsuz şekilde yansıtılabilmektedir. Bu yönüyle bu hizmeti sunan kuruluşlarda personelin yaşadığı tükenmişlik gibi olumsuz duyguların tanımlanması ve önlenmesi için çalışmaların yürütülmesi önemli olmaktadır (Bilgin vd., 2011).

Bakım hizmeti sunan kurumlarda çalışan bakım personelinin hizmet alanlar ile sürekli etkileşim halinde bulunması, çalışanın karakteristik özellikleri, sunduğu hizmetteki kalite algısı ve yeterlilik durumu, talep edilen hizmetin istenen hizmet miktarından fazla olması (iş yükü), bakım personelinin fiziksel ve psikolojik iş durumunun ağır olması gibi durumlar, bakım personelinin zaman zaman sorun yaşamasına sebep olabilmektedir. Bu çalışanlarda iş yaşam dengesi olumsuz şekilde etkilenebilmektedir (Sağlam, 2017, s. 30). Bir diğer ifadeyle engelli bakım merkezinde ve huzurevinde çalışan bakım personelinin sosyo-demografik özellikleri, yaptığı işin niteliği ve işin yoğunluğu bu personelin iş yaşam dengesine yansıtılabilmektedir.

Bu çalışmada, engelli bakım merkezinde ve huzurevinde çalışan bakım personeli örneğinde tükenmişlik ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca tükenmişlik ve iş yaşam dengesinin katılımcıların kişisel ve demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi de çalışmanın amaçları arasındadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Tükenmişlik

Tükenmişliğin geçmişten günümüze birçok farklı tanımı yapılmıştır. Tükenmişlik kavramının ilk tanımının Freudenberg tarafından yapıldığı bilinmektedir. Freudenberg, tükenmişlik kavramını herhangi bir konuda başarılı olamama durumundan kaynaklı fiziksel ve ruhsal çöküş, bireyin gücünü ve enerjisini aşırı şekilde kullanması sonucu ortaya çıkan yorgunluk olarak açıklamıştır (Freudenberg, 1974). Bir diğer tanımda tükenmişlik, yapılan işin şartlarına bağlı olarak idealizm, enerji, amaç ve ilginin zamanla etkinliğini yitirerek azalması şeklinde ifade edilmektedir (Edelwich ve Brodsky, 1980).

Maslach ve Jackson (1981) tarafından yapılan boyutlandırma tükenmişlik kavramı, duygusal tükenme (emotionalexhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarı (personel accomplishment) şeklinde üç boyutta incelenmektedir. Duygusal tükenme, tükenmişliğin içsel boyutudur. Duygusal olarak tükenmişlik yaşayan birey, sunduğu hizmetin kalitesinin yoğun engellenmişlik duygusu sebebiyle azaldığını ve işe giderken endişe seviyesinin önemli derecede arttığını hissedebilmektedir (Arı ve Bal, 2008: 133). Duyarsızlaşma, çalışanın iş ve çevresiyle ilgilenmemesi, herhangi bir konuşma ve iletişim ortamından uzak durması ile ortaya çıkmaktadır (Sağlam, 2017). Kişisel başarı eksikliği, iş hayatında çalışanın kendisine verilen görevi yerine getiremediği düşüncesine sahip olmasıdır. Bir diğer ifadeyle kişisel başarı eksikliği, çalışanın kendisini işinde yetersiz hissetmesi anlamına gelmektedir (Oğuzberk ve Aydın, 2009).

Bakım personelinin hizmet sundukları bakıma muhtaç bireylerle uzun süre beraber aynı ortamda kalmaları sebebiyle, psikolojisi olumsuz şekilde etkilenebilmektedir. Bakım personelinin tükenmişlik yaşamasına da etki edebilecek olan bu durumun yaşanmaması için bakım personelinin belirli aralıklarla dinlendirilmesi, kurum içerisinde çalışma alanlarının değiştirilmesi, psikolojik anlamda kendilerini zayıf hissettikleri durumlarda uzman kişiler tarafından rehabilite edilmesi beklenmektedir. Dezavantajlı gruplarla yapılan her çalışma potansiyel risk taşımaktadır. Bunun sebebi, bakım personelinin davranış biçiminin öz bakıma muhtaç bireyin algı yapısına göre değişkenlik gösterebilmesidir. Bakıma muhtaç olan engelli ya da yaşlı bireyin bakım personeline yönelik olumsuz davranışları olabilmektedir. Bu nedenle bakım personeline öz bakıma muhtaç bireylere davranış biçimine yönelik ilgili eğitici çalışmalar uygulanması önemli olmaktadır (Danış ve Genç, 2011: 174).

Yaşlı ve engelli bakım personelinin dezavantajlı gruplara yönelik sağladığı hizmet sunumunda en çok karşılaştığı sorunlar stres, moral bozukluğu, yorgunluk, depresyon ve tükenmişlik hissi durumlarıdır. Bu

problemlerin ortadan kaldırılmasına yönelik kurum yöneticileri tarafından yapılacak olan çalışmalar bakım personelinin çalışma isteğini, iş verimini ve işine olan bağlılığını artırabilir. Aynı zamanda bakım hizmeti alan bireylerin kaliteli hizmet almasında etkili olabilir (Başol vd., 2018). Bakım hizmetlerinde çalışan personel hizmet alanlarla sürekli yüz yüze ilişki kurduğu için, bu personelin işine tam anlamıyla kendisini vermesi, hizmet alan bireyin ihtiyaçları doğrultusunda ona zaman ayırması ve ilgili olması beklenmektedir. Ancak hizmet alan bireylerin beklentilerinin tam anlamıyla karşılanması pek mümkün olmamaktadır. Çalışanların özveriyle yapmak istedikleri bu meslekte hizmet alanların beklentilerini karşılayamama durumu kişide hayal kırıklığı ve engellenme duygusunu ortaya çıkarabilmektedir (Özgüven, 2000).

1.2. İş Yaşam Dengesi

İş-yaşam dengesi, kişinin işi ve özel yaşamı arasındaki dengeyi tanımlamak için kullanılan bir kavramdır (Borah ve Bagla, 2016). İş, ücretli istihdam; yaşam ise iş hayatı dışındaki aktiviteler olarak tanımlanmaktadır. İş ve yaşam arasındaki denge kavramı ise iş ve iş dışı zamanda en asgari seviyede rol çatışması yaşanması, tatmin ve işlevsellik durumunu ifade etmektedir (Clark, 2000).

İş yaşam dengesi, çalışanların mutlu olması için hayatlarının her alanına ilişkin rol dağılımlarının dengeli olması durumudur (Gökkaya, 2014). Lockwood'a (2003) göre iş yaşam dengesi kavramı, kişinin iş hayatı ve özel yaşamına ilişkin istekleri dengede tutmasıdır. Smith ve Gardner (2007), iş yaşam dengesini kişinin iş ve özel hayatındaki sorumluluklarını birbirini etkilemeden dengede tutması şeklinde tanımlamaktadır. Clark (2001), iş yaşam dengesini bireyin iş ve aile yaşamında rol çatışmasını en aza indirgeyerek kontrolü sağlaması ve iş ve aile yaşamından memnun olması şeklinde ele almaktadır. Bir diğer tanımda iş yaşam dengesi, bireyin iş yaşamı ile özel yaşamının çatışma halinden uzak olması şeklinde ifade edilmektedir (Küçükusta, 2007).

İş yaşam dengesi üç ayrı bileşenin dengesini içermektedir. Bu bileşenler iş, aile ve bireydir. Belirlenen bu üç alandan biri diğerine ayrılan zamanı kısıtlamadığında denge oluşmakta ve bu durum "üç boyutlu denge" olarak ifade edilmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010). Ayrıca, iş yaşam dengesinin zaman, bağlılık ve tatmin olmak üzere üç bileşeni bulunmaktadır. Zaman dengesi, iş ve aile yaşamına benzer miktarda zaman ayırmayı ifade etmektedir. Bağlılık dengesi iş ve aile yaşamına benzer düzeyde psikolojik bağlılık duyma anlamına gelmektedir. Tatmin olma dengesi ise iş ve aile yaşamında benzer düzeyde tatmin olmayı tanımlamaktadır (Greenhaus vd., 2003). Çalışanların iş başarısının artması genellikle özel hayatları ve iş hayatlarındaki dengeyi korudukları sürece gerçekleşebilmektedir. Özel hayatında kendine yeterince zaman ayırabilen ve geçirdiği zamandan tatmin olan bir çalışan, iş yerindeki çalışma zamanını daha etkin ve verimli geçirebilmektedir. Çalışan kendine zaman ayırabildiğinde, kendini geliştirebilmektedir. Kendini geliştiren birey daha etkin ve verimli çalışabilmekte, dolayısıyla çalıştığı işletmedeki performansı da artabilmektedir (Yağcı, 2014).

Geleneksel aile yapısının yavaş yavaş yok olmasıyla beraber ailelerin dezavantajlı durumda olan yakın akrabalarının bakımını üstlenmek istememesi, bakıma ihtiyacı olan bireylerin sayısının artmasına yol açmaktadır. Bu durum, dezavantajlı bireylere bakım hizmeti sunan kurumlara ve kuruluşlara olan ihtiyacın artmasına ve engelli ve yaşlı bireylere bakan personele olan ihtiyacın artmasına neden olmaktadır (Danış ve Genç, 2011: 171). Bu ihtiyacın sonucunda engelli bakım merkezi ve huzurevleri ortaya çıkmış, bu merkezlerde kalan bireylerin bakımı gündüzlü ve yatılı bakım hizmeti şeklinde bakım personeli ile sunulmaya başlanmıştır. Topluma hizmet verilen kurum ve kuruluşlarda aralıksız (7 gün/24 saat) hizmet sektörünün gelişmesiyle birlikte dünyada iş gücünün kayda değer bir kısmı gündüz mesai saatlerinin dışında da çalışma hayatına devam etmektedir (Booker vd., 2018).

Vardiyalı çalışma düzeni örgütlere birçok fayda sağlamakla birlikte, bu örgütlerde çalışan personel birtakım sağlık problemlerine maruz kalabilmektedir. Stres, uyku problemleri, düzensiz yaşam tarzı ve bağımlılık yapan ürünlerin tüketiminde artış bu sorunlar arasında sayılabilir (MinJu vd., 2013). Araştırmalara göre vardiyalı çalışma sisteminde çalışanlarda olumsuz fizyolojik belirtiler (eklem, kas vb. ağrıları), iş performansında düşüş, uyku halinin artışı gibi durumlarla karşılaşılabilir. Bu sistemde çalışan personel, uyku halinin ortadan kalkması için kafein içeren içecekler tüketerek ya da tütün ürünleri gibi uyarıcılar kullanarak bu durumu hafifletmeye çalışabilir (Crowley vd., 2004). Aynı zamanda uyku bozuklukları yaşayabilmesinden kaynaklı vardiya bitiminde çalışan kendini yorgun, uykusuz ve tükenmiş hissedebilir. Dolayısıyla çalışan, iş hayatının yorgunluğunu özel hayatına yansıtabilir ve sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getiremeyebilir. Sonucunda da çalışanın iş yaşam dengesi olumsuz yönde etkilenebilir (Booker vd., 2018).

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Engelli bakım merkezinde ve huzurevinde çalışan bakım personelinin tükenmişlik ve iş-yaşam dengesi düzeyleri arasındaki ilişkinin ele alındığı bu çalışmanın amacı, iş-yaşam dengesinin tükenmişliğe olan etkisini açıklamaktır. Çalışmanın bir diğer amacı yaş, cinsiyet, aylık gelir, medeni durum ve çalışılan kurumun türü gibi tanımlayıcı değişkenlerin tükenmişlik ve iş-yaşam dengesi düzeylerini farklılaştırıp farklılaştırmadığını ortaya koymaktır.

2.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amaçları ve alanyazın incelemesi doğrultusunda bu araştırma için aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

Alanyazın incelendiğinde iş-yaşam dengesinin çalışanların kişisel ve demografik özelliklerine göre farklılaştığına yönelik çalışmalar yapıldığı görülmektedir. İş yaşam dengesinin cinsiyete göre farklılaşma durumu incelendiğinde, yapılan bir çalışmada, kadın çalışanlarda iş-yaşam uyumu, kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çelik, 2022). Bir diğer çalışmada da, cinsiyet ve iş-yaşam dengesi boyutlarından yaşamın işten ibaret olması boyutunda kadınlarda anlamlı bir farklılığa ulaşılmıştır (Demirtuğ, 2022). İş yaşam dengesinin yaşa göre farklılaşma durumu ele alındığında, Akdoğan (2022) tarafından yapılan çalışmada, iş yaşam uyumu boyutunda yaşa göre anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Hemşireler üzerinde yürütülen bir çalışmada da iş-yaşam dengesinde yaşa göre anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır (Çeribaş, 2022).

Medeni duruma göre iş yaşam dengesi incelendiğinde, banka çalışanlara yönelik yapılan bir çalışmada, medeni durumun aile-iş çatışması üzerinde en yüksek riskli faktörler arasında olduğu belirtilmiştir (İrge, 2021). Eğitim değişkeni açısından iş yaşam dengesine bakıldığında, eğitimle birlikte genellikle kariyer beklentisinin arttığı, çalışma yaşamında daha yüksek eğitilmiş kişilere daha fazla sorumluluk verilebildiği ve bu stresin özel hayata yansımalarıyla iş-aile yaşam dengesinde sorunlara yol açabildiği belirtilmektedir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001; İrge, 2021). Çalışanların vardiya durumlarına göre iş yaşam dengesi incelendiğinde, Özçelik Kaynak ve Öztuna (2019) tarafından bir hastanede yürütülen bir çalışmada, sürekli gece vardiyasında çalışan erkeklerin sürekli gündüz çalışanlara göre yaşamı daha fazla ihmal ettiği sonucuna varılmıştır. Çalışmada aynı zamanda çocuk sayısına göre kendine zaman ayıramama, iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarının istatistiksel olarak farklılaştığı saptanmıştır. Bu bulgular doğrultusunda, aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

Hipotez 1: İş-yaşam dengesi, katılımcıların kişisel ve demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde, tükenmişlik ile demografik özellikler arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Cinsiyete göre tükenmişlik durumu incelendiğinde, kadın ve erkeklerin farklı şekillerde tükenmişlik yaşadıkları, bu durumun cinsiyet roller ile ilişkili olduğu belirtilmiştir (Maslach ve Jackson, 1981). Kadınların olay ve durumlara karşı daha fazla duyarlı olması duygusal olarak daha çok yıpranmalarına sebep olabileceği belirtilmiştir (Budak ve Sürgevil, 2005). Budak ve Sürgevil (2005) tarafından akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada, kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre duygusal bağlamda tükenmişlik durumunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çimen vd. (2012), özel bir bakım merkezinde çalışan personel üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda, kadın personelin erkek personele göre kişisel başarıda düşüklük ve duygusal tükenmeyi daha çok yaşadığını tespit etmişlerdir.

Yaş değişkenine göre tükenmişlik durumu incelendiğinde, Çimen vd. (2012), özel bir bakım merkezinde çalışan personel üzerinde yaptıkları çalışmada, 41 yaş ve üzeri personelde tükenmişliğin diğer yaş gruplarına göre daha düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim seviyesine göre tükenmişlik durumuna bakıldığında, eğitim düzeyi düşük olan ve çalışma ortamında düşük statüye sahip olan bireylerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir (Maslach ve Jackson, 1981). Kılıç ve Aytemiz Seymen (2011) tarafından sağlık sektöründe gerçekleştirilen çalışmada, hastalar ile daha fazla iletişim ve etkileşimde bulunan hemşire grubuyla hastanede çalışan teknisyen grubunun tükenmişlik durumunu karşılaştırılmış ve teknisyenlere göre hastane hemşirelerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma seviyelerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Hannani vd. (2011) tarafından İran'daki kamu bankalarında çalışan personelin tükenmişlik düzeyi ile kişisel özellikleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, banka personelinin cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve medeni durumuna göre tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme ve kişisel başarı hissinde anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır. Azizoğlu ve Özyer (2010), polisler üzerine yaptıkları çalışmada, yaşça daha büyük polislerin yaşı küçük olan meslektaşlarına göre, bekâr polislerin evli meslektaşlarına göre ve meslekte uzun süre hizmet vermiş olan polislerin iş hayatına yeni girmiş, kariyerinin başında olan polislerle göre daha

fazla tükenmişlik yaşadıkları bulgusu elde edilmiştir. Çam (1989), yaptığı çalışmada hemşirelerin tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Hemşirelerin tükenmişlik düzeyini etkileyen faktörler arasında yaş, iş yükü, iş tatmini, meslekteki kıdem gibi değişkenler öne çıkmıştır. Bu bulgular doğrultusunda, aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

Hipotez 2: Tükenmişlik, katılımcıların kişisel ve demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde iş-yaşam dengesi ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmaların diğer sektörlerde çalışıldığı görülmektedir. Kabin memurlarının iş yaşam dengelerinin mesleki tükenmişlikleri üzerindeki etkisinin incelendiği bir çalışmada, iş yaşam dengesinin tükenmişliği negative yönde etkilediği tespit edilmiştir (Öztürk, 2023). Profesyonel turist rehberleri üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, iş yaşam dengesinin tükenmişlik üzerinde negative etkisinin olduğu saptanmıştır (Çetinkaya ve İstanbullu Dinçer, 2021). Bayarçelik ve Hıdır (2020) tarafından yapılan çalışmada iş-aile dengesi, tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkiler X ve Y kuşağı açısından incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre banka çalışanlarında iş aile dengesinin hem X kuşağı hem de Y kuşağı çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Batur ve Saylık (2022) tarafından yapılan çalışmada, Türkiye’deki Halk Eğitim Merkezi müdürlerinin tükenmişlik düzeyleri ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ile iş-yaşam dengesi düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Araştırmada tükenmişliğin genelinin iş yaşam dengesi düzeyinin genelini anlamlı düzeyde ve negatif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Birkan (2020) tarafından öğretmenler üzerinde yürütülen bir çalışmada, tükenmişlik düzeyinin iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlikleri ile iş yaşam dengeleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiş, öğretmenlerin iş yaşam dengesi boyutlarının tükenmişlik boyutları tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Yağcı (2014) tarafından yapılan çalışma, Türkiye’de bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinin genel müdürleri üzerinde yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, otel işletmelerinin kurumsallaşma düzeyinin iş yaşam dengesinin kısmi aracılığı ile genel müdürlerin tükenmişlik düzeylerini etkilediği saptanmıştır. Tuğsal (2017) tarafından yapılan çalışmada, iş ve yaşam dengesinin, sosyal desteğin ve sosyo-demografik faktörlerin çalışanların tükenmişlik durumuna etkisi ele alınmıştır. Araştırmada çalışanların kendine zaman ayırma düzeyi arttığında duyarsızlaşma düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Çalışanlar kendine daha fazla zaman ayırdıkça, duyarsızlaşmada olduğu gibi benzer şekilde duygusal tükenmişlik de azalmıştır. Çalışanlar yaşamı ne kadar fazla ihmal ederse, kişisel başarıları da azalmıştır. Bu çalışmalar doğrultusunda, aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

Hipotez 3: İş-yaşam dengesinin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

2.3. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Kırşehir ili merkezinde hizmet veren Kırşehir Huzurevi, Osman Yalçınkaya Huzurevi, Kırşehir Engelsiz Yaşam Bakım ve Aile Danışma Merkezi ile Özel Yaşam Kırşehir Bakım Merkezi’nde görev yapan bakım personeli oluşturmaktadır. Bu kurumlarda çalışan toplamda 261 bakım personeli bulunmaktadır. Evrenin tamamının ulaşılabilir olması nedeniyle örneklem seçimi yapılmamıştır. İzinli, raporlu olma ve çalışmaya katılımı kabul etmemesi gibi nedenler dolayısıyla 241 bakım personeline anket uygulaması yapılmıştır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Veri toplamada, alanyazın incelemesi sonucunda araştırmanın amacına uygun olan iki ölçeğin kullanılmasına karar verilmiştir. Anket formunun ilk bölümünde Apaydın (2011) tarafından geliştirilen beşli Likert tipinde olan “İş-Yaşam Dengesi Ölçeği” kullanılmıştır. 30 ifadeden oluşan ölçekte (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Çok Az Katılıyorum, (3) Biraz Katılıyorum, (4) Büyük Ölçüde Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum şeklinde ifadelerle katılım düzeyleri yer almaktadır.

Çalışmada yararlanılan bir diğer ölçek sağlık çalışanları için uyarlanan ve Ergin (1992) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan 5’li Likert tipindeki “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” dir. 22 ifadeden oluşan ölçekte (1) Hiçbir Zaman, (2) Çok Nadir, (3) Bazen, (4) Çoğu Zaman, (5) Her Zaman şeklinde ifadelerle katılım düzeyi bulunmaktadır.

Kullanılan ankette; bakım personelinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durumu gibi tanımlayıcı bilgilerin edinildiği tanımlayıcı sorular yer almaktadır.

Çalışmada veri toplama, 1 Ekim 2021 ve 31 Aralık 2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada bakım personeline gerekli bilgilendirmeler yapıldıktan sonra “Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu” imzalatılarak, araştırmanın tamamen gönüllülük usulüne dayalı gerçekleştirilmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Veriler, bakım personeli ile yüz yüze görüşülerek araştırmanın amacı hakkında bilgi verildikten sonra

toplanmıştır. Veri toplama aracı olan anket formu katılımcılara hafta içi mesai saatleri içerisinde katılımcıların çalışma düzenini aksatmayacak biçimde belirlenen saat aralıklarında uygulanmıştır.

2.5. Veri Toplama Araçlarının Geçerliliği ve Güvenirliği

Tablo 3.1’de iş-yaşam dengesi ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik analizi sonuçları yer almaktadır. Tablo 3.1’e bakıldığında açıklanan toplam varyansın %49,24 olduğu görülmektedir. Faktör analizi sonucuna göre ölçeğin dört boyuttan meydana geldiği sonucuna ulaşıldığı ve ölçeğin iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarından oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirlik düzeyine bakıldığında Cronbach Alpha değeri 0,771 olarak saptanmıştır. Bir ölçekte Cronbach Alfa değeri 0,70’ten büyük ise yeterli ve yüksek güvenilirliğe sahip olarak değerlendirilmektedir (Çavuşoğlu, 2020: 156). Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında da yeterli güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3.1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Analiz Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Testi		0,819	
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare	1208,888	
	Df	190	
	P	0,000	
Açıklanan Toplam Varyans	49,240		
Cronbach Alpha	0,771		
Faktör/İfadeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha
İş-Yaşam Uyumu			
6. Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.	0,630	16,889	0,706
7. İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	0,715		
8. İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	0,679		
9. İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	0,828		
17. İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.	0,577		
19. Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	0,608		
Yaşamı İhmal Etme			
1. Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.	0,642	14,048	0,774
2. Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.	0,714		
4. Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.	0,702		
5. Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.	0,562		
10. İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.	0,610		
11. Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	0,701		
Kendine Zaman Ayıramama			
12. Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum.	0,642	11,940	0,754
13. Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum diye düşünüyorum.	0,712		
18. İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	0,691		
20. Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.	0,631		
Yaşamın İşten İbaret Olması			
3. Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.	0,518	6,342	0,833
14. İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	0,738		
15. Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	0,648		
16. İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri öztlüyorum.	0,632		

Tablo 3.2’de ise Maslach tükenmişlik ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik analiz sonuçları verilmektedir. Buna göre ölçeğin açıklanan toplam varyansın %44,27 olduğu görülmektedir. Faktör analizi sonucuna göre ölçeğin

üç boyuttan meydana geldiği ve boyutların duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi şeklinde olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin güvenirlik düzeyine bakıldığında Cronbach Alpha değeri 0,794 olarak saptanmıştır. Alt boyutların Cronbach Alfa değerleri sırasıyla Duygusal Tükenme (0,768), Duyarsızlaşma (0,813) ve Kişisel Başarı Hissi (0,750) şeklindedir. Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında da yeterli güvenirliğe sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analiz Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliği Testi		0,841	
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare	1606,490	
	Df	231	
	P	0,000	
Açıklanan Toplam Varyans (%)		44,279	
Cronbach Alpha		0,794	
Faktör/İfadeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha
Duygusal Tükenme			
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	0,779	21,976	0,768
2. İş dönüşü ruhen kendimi tükenmiş hissediyorum.	0,778		
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum.	0,771		
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.	0,694		
8.Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	0,509		
13. İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	0,631		
14. İşimde çok çalıştığımı hissediyorum.	0,610		
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	0,506		
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	0,679		
Duyarsızlaşma			
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	0,519	13,674	0,813
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	0,556		
11. Bu işin giderek beni katılaştırmasından korkuyorum.	0,614		
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	0,551		
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.	0,601		
Kişisel Başarı Hissi			
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	0,693	8,629	0,750
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	0,696		
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	0,665		
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	0,661		
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla rahat bir hava yaratırım.	0,558		
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	0,630		
19. Bu işte kayda değer bir başarı elde ettim.	0,528		
21. İçimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	0,641		

2.6. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında katılımcılardan toplanan veriler SPSS 27.0 paket istatistik programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Yapılan normallik testleri sonucuna göre normal dağılım göstermeyen verilere parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Buna göre; bağımsız örneklem t testinin parametrik olmayan karşılığı Mann-Whitney U testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testinin parametrik olmayan karşılığı Kruskal Wallis Varyans Analizi kullanılmıştır. Ölçek ortalamalarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında yer alması nedeniyle ise değişkenler arasındaki ilişki ve etkilerin belirlenmesi amacıyla Pearson korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

2.7. Sınırlılıklar ve Varsayımlar

Çalışmanın Kırşehir merkezi kapsamı nedeniyle çalışma sonuçlarının tüm ülkeye genellenemeyeceği söylenebilir. Diğer yandan araştırmacının bilgi birikimi ve deneyimleri, katılımcıların nitelikleri, maddi imkânlar ise çalışmayı sınırlandıran diğer unsurlardır. Katılımcıların uygulanan anket formunu doğru bir şekilde yanıtladıkları varsayılmaktadır.

2.8. Araştırma İzinleri

Bu araştırma için Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonu ve T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığından gerekli izinler alınmıştır.

Bu çalışmanın yapılabilmesi için alınmış olan izinlere ilişkin bilgiler şu şekildedir:

i. Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı E-84459573-605.01(605.01)-2594650 sayılı 24.02.2022 tarihli yazı ile izin alınmıştır.

ii. Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan E-55135017-770-44029 sayılı, 27/23 karar numaralı ve 12.11.2021 tarihli yazı ile izin alınmıştır.

iii. Araştırmada kullanılan ölçekler için yazarlardan izin alınmıştır.

3. BULGULAR

Tablo 4.1'de katılımcılara ilişkin kişisel ve demografik bilgiler yer almaktadır. Buna göre katılımcıların %60,2'si engelli bakımevinde, %39,8'i ise huzurevinde çalışmaktadır. Katılımcıların %54,8'i kadınlardan, %39,4'ü 29-42 yaş arasında olanlardan, %54,4'ü lise mezunlarından ve %57,7'si evlilerden oluşmaktadır. Katılımcıların %60,6'sı çocuk sahibi olup, %12,4'si bakıma muhtaç aile üyesine sahiptir. Katılımcıların %64,7'sinin aylık geliri 4000-4999 TL arasında olup, %82,2'si 45-54 saat aralığında ve %87,1'si vardiyalı çalışmaktadır. Katılımcıların %32,8'si 1-4 yıl aralığında kurumda çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 4.1. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

DEĞİŞKENLER	Sayı (n)	%
Görev yapılan kurum		
Engelli bakımevi	145	60,2
Huzurevi	96	39,8
Cinsiyet		
Erkek	109	45,2
Kadın	132	54,8
Yaş (yıl)		
≤28	77	32,0
29-42	95	39,4
≥43	69	28,6
Eğitim		
İlkokul	19	7,9
Ortaokul	26	10,8
Lise	131	54,4
Ön lisans ve üstü	65	27,0
Medeni durum		
Bekâr	102	42,3
Evli	139	57,7
Çocuk sahibi olma		
Evet	146	60,6
Hayır	95	39,4
Bakıma muhtaç aile üyesi		
Evet	30	12,4
Hayır	211	87,6

Aylık gelir		
3999 TL ve altı	19	7,9
4000-4999 TL	156	64,7
5000 TL ve üstü	66	27,4
Haftalık çalışma saati		
35-44 saat	20	8,3
45-54 saat	198	82,2
55-64 saat	23	9,5
Vardiyalı çalışma		
Evet	210	87,1
Hayır	31	12,9
Kurumda çalışma süresi		
≤1 yıl	65	27,0
1-4 yıl	79	32,7
5-9 yıl	38	15,8
≥10 yıl	59	24,5
Toplam	241	100,0

Tablo 4.2’de araştırma ölçeklerine ilişkin minimum, maksimum ve ortalama değerler verilmiştir. Kişisel başarı hissi en yüksek (3,71) ortalama değere sahip iken iş-yaşam uyumu 3,51 ortalama ile ikinci sırada yer almaktadır. En düşük ortalamaya sahip olan değişken duyarsızlaşma (1,95) boyutudur. Diğer boyutların ortalamaları ise orta düzeydedir.

Tablo 4.2. Boyutların Tanımlayıcı İstatistikleri

Boyutlar	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
İş-Yaşam Uyumu	241	1,00	5,00	3,51	0,75
Yaşamı İhmal Etme	241	1,00	5,00	2,81	0,78
Kendine Zaman Ayıramama	241	1,00	4,50	2,53	0,90
Yaşamın İşten İbaret Olması	241	1,00	5,00	2,58	0,88
Duygusal Tükenme	241	1,00	5,00	2,51	0,86
Duyarsızlaşma	241	1,00	4,40	1,95	0,74
Kişisel Başarı Hissi	241	1,00	5,00	3,71	0,68

3.1. İş Yaşam Dengesi Ölçeği Analizlerinin Sonuçları

Tablo 4.3’te katılımcıların görev yaptıkları kurum ile değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı gösterilmektedir. Buna göre görev yapılan kurum açısından herhangi bir anlamlı farklılaşma saptanmamıştır ($p>0,05$). Cinsiyete göre iş-yaşam dengesi ölçeğinin yaşamı ihmal etme ve kendine zaman ayıramama boyutlarında anlamlı bir farklılık saptandığı gösterilmektedir. Analiz sonucuna göre yaşamı ihmal etme kadınlarda, kendine zaman ayıramama erkeklerde daha yüksektir. Yaşa göre yapılan analiz sonucuna göre kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaret olması yaş arttıkça artmaktadır. Kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaret olması lise düzeyindeki katılımcılarda anlamlı şekilde yüksektir. Medeni durum değişkeni için yapılan analiz sonuçları anlamlı bulunmamıştır. Kendine zaman ayıramama çocuk sahibi olmayanlarda, yaşamın işten ibaret olması ise çocuk sahibi olanlarda daha yüksektir. Ailede bakıma muhtaç birey olma durumuna göre iş yaşam dengesine yönelik fark analizi sonuçlarına göre anlamlı farklılaşma saptanmamıştır ($p>0,05$). Aylık gelir değişkeni için anlamlı farklılaşma belirlenmemiştir ($p>0,05$).

Yapılan analiz sonucuna göre haftalık çalışma saatine göre iş-yaşam uyumu, kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre haftalık çalışma saati arttıkça iş-yaşam uyumu azalmakta, kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaret olması artmaktadır. Kurumda çalışma süresi arttıkça iş-yaşam uyumu azalmakta, kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaret olması artmaktadır. Vardiyalı çalışanlarda iş-yaşam uyumu düşük, kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaret olması daha yüksektir (Tablo 4.3).

Tablo 4.3. İş Yaşam Dengesine Yönelik Fark Analizi Sonuçları

BOYUTLAR	GÖREV YAPILAN KURUM				Z	p				
	Engelli Bakımevi		Huzurevi							
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.						
İş-Yaşam Uyumu	145	124,92	96	115,07	-1,077	0,281				
Yaşamı İhmal Etme	145	113,58	96	130,89	-1,898	0,058				
Kendine Zaman Ayıramama	145	117,09	96	126,91	-1,074	0,283				
Yaşamın İşten İbaret Olması	145	124,39	96	115,88	-0,932	0,351				
BOYUTLAR	CİNSİYET				Z	p				
	Erkek		Kadın							
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.						
İş-Yaşam Uyumu	109	118,16	132	123,35	-0,577	0,564				
Yaşamı İhmal Etme	109	109,12	132	129,81	-2,304	0,021				
Kendine Zaman Ayıramama	109	146,66	132	116,33	-2,149	0,025				
Yaşamın İşten İbaret Olması	109	116,11	132	125,04	-0,994	0,320				
BOYUTLAR	YAŞ						χ^2	p		
	≤28		29-42		≥43					
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.				
İş-Yaşam Uyumu	77	126,06	95	120,22	69	116,43	0,717	0,699		
Yaşamı İhmal Etme	77	116,41	95	123,76	69	120,51	0,477	0,788		
Kendine Zaman Ayıramama	77	107,80	95	120,78	69	136,03	6,009	0,040		
Yaşamın İşten İbaret Olması	77	100,25	95	126,74	69	136,26	10,868	0,004		
BOYUTLAR	EĞİTİM								χ^2	p
	İlkokul		Ortaokul		Lise		Ön lisans ve üstü			
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.		
İş-Yaşam Uyumu	19	130,47	26	138,85	131	114,80	65	123,58	3,198	0,362
Yaşamı İhmal Etme	19	118,97	26	107,67	131	125,63	65	115,82	1,911	0,591
Kendine Zaman Ayıramama	19	115,79	26	98,29	131	132,57	65	108,29	8,691	0,034
Yaşamın İşten İbaret Olması	19	126,76	26	90,96	131	133,07	65	107,01	11,603	0,009
BOYUTLAR	MEDENİ DURUM				Z	p				
	Bekâr		Evli							
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.						
İş-Yaşam Uyumu	102	113,34	139	126,62	-1,465	0,143				
Yaşamı İhmal Etme	102	156,00	139	116,50	-1,049	0,053				
Kendine Zaman Ayıramama	102	114,00	139	126,14	-1,341	0,180				
Yaşamın İşten İbaret Olması	102	115,65	139	124,93	-1,026	0,305				

Tablo 4.4. İş Yaşam Dengesine Yönelik Fark Analizi Sonuçları (Devamı)

BOYUTLAR	ÇOCUK SAHİBİ OLMA				Z	p				
	Evet		Hayır							
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.						
İş-Yaşam Uyumu	146	120,05	95	122,46	-0,263	0,793				
Yaşamı İhmal Etme	146	123,80	95	115,37	-0,921	0,357				
Kendine Zaman Ayıramama	146	125,26	95	144,46	-2,179	0,038				
Yaşamın İşten İbareti Olması	146	148,00	95	110,24	-2,942	0,032				
BOYUTLAR	AİLEDE BAKIMA MUHTAÇ BİREY				Z	p				
	Evet		Hayır							
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.						
İş-Yaşam Uyumu	30	124,88	211	120,45	-0,327	0,744				
Yaşamı İhmal Etme	30	127,93	211	119,44	-0,629	0,530				
Kendine Zaman Ayıramama	30	132,77	211	119,33	-0,991	0,322				
Yaşamın İşten İbareti Olması	30	111,35	211	122,37	-0,814	0,416				
BOYUTLAR	AYLIK GELİR						χ^2	p		
	3999 TL ve altı		4000-4999 TL		5000 TL ve üstü					
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.				
İş-Yaşam Uyumu	19	97,00	156	127,46	66	112,64	4,564	0,102		
Yaşamı İhmal Etme	19	107,36	156	125,58	66	112,07	2,468	0,291		
Kendine Zaman Ayıramama	19	141,45	156	116,91	66	124,79	2,383	0,304		
Yaşamın İşten İbareti Olması	19	140,08	156	123,69	66	109,16	3,590	0,166		
BOYUTLAR	HAFTALIK ÇALIŞMA SAATİ						χ^2	p		
	35-44 saat		45-54 saat		55-64 saat					
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.				
İş-Yaşam Uyumu	20	166,45	198	119,43	23	95,00	11,867	0,003		
Yaşamı İhmal Etme	20	99,80	198	121,51	22	130,23	2,265	0,322		
Kendine Zaman Ayıramama	20	68,53	198	123,30	23	146,87	14,812	0,001		
Yaşamın İşten İbareti Olması	20	91,23	198	118,83	23	165,61	13,375	0,001		
BOYUTLAR	VARDİYALI ÇALIŞMA				Z	p				
	Evet		Hayır							
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.						
İş-Yaşam Uyumu	210	117,02	31	147,95	-2,312	0,021				
Yaşamı İhmal Etme	210	119,44	31	127,63	-0,614	0,539				
Kendine Zaman Ayıramama	210	163,15	31	126,44	2,250	0,021				
Yaşamın İşten İbareti Olması	210	123,34	31	101,15	2,362	0,043				
BOYUTLAR	KURUMDA ÇALIŞMA SÜRESİ								χ^2	P
	≤1 yıl		1-4 yıl		5-9 yıl		≥10 yıl			
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.		
İş-Yaşam Uyumu	65	154,87	79	121,62	38	86,36	59	105,17	27,932	0,001
Yaşamı İhmal Etme	65	110,38	79	124,55	38	134,53	59	117,26	3,346	0,341
Kendine Zaman Ayıramama	65	92,47	79	109,56	38	150,21	59	148,94	29,360	0,001
Yaşamın İşten İbareti Olması	65	100,35	79	116,57	38	139,29	59	137,90	12,209	0,007

3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği İçin Yapılan Analizlerin Sonuçları

Tablo 4.4'te verilen analiz sonucuna göre duygusal tükenme huzurevinde çalışanlarda daha yüksektir. Duyarsızlaşma erkeklerde, kişisel başarı hissi ise anlamlı şekilde kadınlarda daha yüksektir. Yaş değişkeni için yapılan analiz sonuçları anlamlı değildir. Duygusal tükenme lise düzeyindeki katılımcılarda, duyarsızlaşma ise ön lisans ve üstü katılımcılarda daha yüksektir. Medeni durum için yapılan analiz sonucuna göre herhangi bir anlamlı farklılaşma saptanmamıştır ($p>0,05$). Yapılan analiz sonucuna göre duygusal tükenme çocuğu olanlarda, kişisel başarı hissi ise çocuğu olmayanlarda anlamlı şekilde daha yüksektir. Ailede bakıma muhtaç birey olup olmaması için yapılan analiz sonucunun istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Yapılan analiz sonucuna göre aylık gelir ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi boyutları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Buna göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma gelir arttıkça azalırken, kişisel başarı hissi gelir arttıkça artmaktadır. Yapılan analiz sonucuna göre haftalık çalışma saati ile duygusal tükenme ve kişisel başarı hissi boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre duygusal tükenme haftalık çalışma saati arttıkça artmaktadır. Kişisel başarı hissi ise haftalık çalışma süresi arttıkça azalmaktadır. Vardiyalı çalışma ile değişkenler arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığı incelendiğinde, kişisel başarı hissi vardiyalı olarak çalışanlarda daha düşüktür. Yapılan analiz sonucuna göre kurumda çalışma süresi arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma artmakta ve kişisel başarı hissi azalmaktadır.

Tablo 4.4. Tükenmişliğe Yönelik Fark Analizi Sonuçları

BOYUTLAR	GÖREV YAPILAN KURUM				Z	p				
	Engelli Bakımevi		Huzurevi							
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.						
Duygusal Tükenme	145	113,58	96	132,21	-2,034	0,042				
Duyarsızlaşma	145	114,51	96	130,81	-1,786	0,074				
Kişisel Başarı Hissi	145	119,49	96	123,29	-0,415	0,678				
BOYUTLAR	CİNSİYET				Z	p				
	Erkek		Kadın							
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.						
Duygusal Tükenme	109	124,92	132	117,77	-0,793	0,428				
Duyarsızlaşma	109	131,21	132	112,57	-2,075	0,038				
Kişisel Başarı Hissi	109	104,21	132	134,87	-3,404	0,001				
BOYUTLAR	YAŞ						χ^2	p		
	<28		29-42		≥43					
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.				
Duygusal Tükenme	77	113,35	95	121,42	69	128,96	1,833	0,400		
Duyarsızlaşma	77	126,27	95	127,72	69	105,88	4,612	0,100		
Kişisel Başarı Hissi	77	128,57	95	113,51	69	122,86	1,061	0,537		
BOYUTLAR	EĞİTİM								χ^2	p
	İlkokul		Ortaokul		Lise		Ön lisans ve üstü			
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.		
Duygusal Tükenme	19	93,21	26	93,40	131	131,23	65	116,63	8,401	0,038
Duyarsızlaşma	19	102,71	26	108,25	131	144,32	65	144,75	8,689	0,042
Kişisel Başarı Hissi	19	111,97	26	122,35	131	115,21	65	134,78	3,785	0,286
BOYUTLAR	MEDENİ DURUM				Z	P				
	Bekâr		Evli							
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.						
Duygusal Tükenme	102	118,00	139	123,21	-0,574	0,566				
Duyarsızlaşma	102	118,61	139	122,75	-0,458	0,647				
Kişisel Başarı Hissi	102	124,45	139	118,47	-0,659	0,510				

Tablo 4.4. Tükenmişliğe Yönelik Fark Analizi Sonuçları (Devamı)

BOYUTLAR	ÇOCUK SAHİBİ OLMA				Z	p				
	Evet		Hayır							
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.						
Duygusal Tükenme	146	152,84	95	118,17	-3,508	0,011				
Duyarsızlaşma	146	120,41	95	121,91	-0,164	0,869				
Kişisel Başarı Hissi	146	118,51	95	144,82	-2,688	0,029				
BOYUTLAR	AİLEDE BAKIMA MUHTAÇ BİREY				Z	p				
	Evet		Hayır							
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.						
Duygusal Tükenme	30	126,23	211	120,26	-0,440	0,660				
Duyarsızlaşma	30	121,10	211	120,99	-0,008	0,993				
Kişisel Başarı Hissi	30	112,20	211	122,25	-0,740	0,459				
BOYUTLAR	AYLIK GELİR						χ^2	p		
	3999 TL ve altı		4000-4999 TL		5000 TL ve üstü					
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.				
Duygusal Tükenme	19	144,82	156	120,94	66	104,28	9,836	0,012		
Duyarsızlaşma	19	159,92	156	121,45	66	108,73	8,049	0,018		
Kişisel Başarı Hissi	19	85,29	156	126,71	66	134,89	9,154	0,025		
BOYUTLAR	HAFTALIK ÇALIŞMA SAATİ						χ^2	p		
	35-44 saat		45-54 saat		55-64 saat					
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.				
Duygusal Tükenme	20	78,05	198	125,60	23	118,72	8,495	0,014		
Duyarsızlaşma	20	105,85	198	131,00	23	148,07	8,716	0,042		
Kişisel Başarı Hissi	20	153,58	198	120,57	23	96,37	7,272	0,026		
BOYUTLAR	VARDİYALI ÇALIŞMA				Z	p				
	Evet		Hayır							
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.						
Duygusal Tükenme	210	122,92	31	108,00	-1,113	0,266				
Duyarsızlaşma	210	122,49	31	110,92	-0,867	0,386				
Kişisel Başarı Hissi	210	117,23	31	146,52	-2,187	0,029				
BOYUTLAR	KURUMDA ÇALIŞMA SÜRESİ								χ^2	p
	≤1 yıl		1-4 yıl		5-9 yıl		≥10 yıl			
	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.	n	Sıra Ort.		
Duygusal Tükenme	65	96,95	79	112,86	38	145,57	59	152,58	19,221	0,001
Duyarsızlaşma	65	110,98	79	117,91	38	142,24	59	152,49	8,099	0,035
Kişisel Başarı Hissi	65	137,24	79	129,41	38	91,78	59	110,67	12,696	0,004

3.3. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Yönelik Analizler

Tablo 4.5'te korelasyon analizi sonuçları verilmektedir. Analiz sonuçlarına bakıldığında iş yaşam dengesi ölçeği boyutlarından iş-yaşam uyumu ile yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaret olması boyutları arasında negatif ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre iş-yaşam uyumu arttıkça diğer üç boyuta ilişkin puanlar azalmaktadır. Yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaret olması boyutları arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmaktadır. Tükenmişlik ölçeği boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki bulunurken duyarsızlaşma ve duygusal tükenme ile kişisel başarı hissi arasında anlamlı ve negatif ilişki söz konusudur. İş-yaşam uyumunun duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif ancak kişisel başarı hissi ile pozitif ilişkisi bulunmaktadır. Yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaret olması ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki var iken kişisel başarı hissi arasında negatif ilişki bulunmaktadır.

Tablo 4.5. Araştırmanın Katılımcılarının İş Yaşam Dengesi Ve Tükenmişlik Ölçeklerinin Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
İş-Yaşam Uyumu (1)	1						
Yaşamı İhmal Etme (2)	-0,320**	1					
Kendine Zaman Ayıramama (3)	-0,510**	0,444**	1				
Yaşamın İşten İbareti Olması (4)	-0,326**	0,362**	0,448**	1			
Duygusal Tükenme (5)	-0,533**	0,494**	0,628**	0,404**	1		
Duyarsızlaşma (6)	-0,278**	0,256**	0,404**	0,314**	0,605**	1	
Kişisel Başarı Hissi (7)	0,483**	-0,017	-0,184**	-0,144*	-0,218**	-0,231**	1

** p<0,01 * p<0,05

3.4. Değişkenler Arasındaki Etkiye Yönelik Analizler

Değişkenlerin birbiri üzerine etkisini tespit etmek amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizinin yapılabilmesi için ön koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu ön koşullar Durbin-Watson değerinin 4'ün altında, Tolerance ve VIF değerlerinin ise 10'un altında olması beklenir (Alpar, 2020). Tablo 4.6'ya bakıldığında bu ön koşulların sağlandığı görülmektedir.

İlk modelde bağımlı değişken duygusal tükenme üzerinde iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme ve kendine zaman ayıramama boyutlarının anlamlı bir etkisi vardır. Duygusal tükenme boyutunda meydana gelen değişimin %55'i iş-yaşam dengesi boyutları tarafından açıklanmaktadır. İş-yaşam uyumunun duygusal tükenmeyi azaltıcı, kendine zaman ayıramama ve yaşamı ihmal etmenin ise artırıcı etkisi bulunmaktadır.

İkinci modelde bağımlı değişken duyarsızlaşma üzerinde iş-yaşam dengesi boyutlarından sadece kendine zaman ayıramama boyutu anlamlı bir etkiye sahiptir. Açıklanan varyans %17'dir. Analiz sonucuna göre kendine zaman ayıramamanın duyarsızlaşmayı artırıcı etkisi bulunmaktadır.

Üçüncü modelde ise bağımlı değişken kişisel başarı hissi üzerinde iş-yaşam uyumu ve yaşamı ihmal etme boyutlarının anlamlı bir etkisi söz konusudur. İş-yaşam dengesi boyutları, kişisel başarı hissindeki değişimin %31'ini açıklamaktadır. Kişisel başarı hissini iş yaşam uyumu artırırken, yaşamı ihmal etme azaltmaktadır.

Tablo 4.6. Araştırmanın Katılımcılarının İş Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik Algıları Arasındaki Etkinin Belirlenmesi İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	S.H.	β	T	P	R	R ²	F	P	Durbin-Watson	Çoklu Bağlantınlık		
												Tolerance	VIF	
Duygusal Tükenme	(Sabit)	1,687	0,317		5,328	0,000								
	İş-Yaşam Uyumu	-0,279	0,058	-0,245	-4,824	0,000	0,743	0,553	72,587	0,000	1,262	0,739	1,353	
	Yaşamı İhmal Etme	0,260	0,056	0,239	4,624	0,000						0,715	1,398	
	Kendine Zaman Ayıramama	0,410	0,054	0,431	7,565	0,000						0,586	1,707	
	Yaşamın İşten İbaret Olması	0,011	0,050	0,011	0,221	0,825						0,731	1,368	
Duyarsızlaşma	(Sabit)	1,493	0,376		3,974	0,000								
	İş-Yaşam Uyumu	-0,119	0,069	-0,120	-1,731	0,085	0,415	0,172	12,228	0,000	1,025	0,739	1,353	
	Yaşamı İhmal Etme	0,046	0,067	0,048	0,682	0,496						0,715	1,398	
	Kendine Zaman Ayıramama	0,215	0,064	0,259	3,338	0,001						0,586	1,707	
	Yaşamın İşten İbaret Olması	0,081	0,059	0,094	1,360	0,175						0,731	1,368	
Kişisel Başarı Hissi	(Sabit)	1,186	0,314		3,782	0,000								
	İş-Yaşam Uyumu	0,529	0,057	0,583	9,253	0,000	0,557	0,311	26,471	0,000	1,789	0,739	1,353	
	Yaşamı İhmal Etme	-0,240	0,056	0,276	4,304	0,000						0,715	1,398	
	Kendine Zaman Ayıramama	-0,024	0,054	0,031	0,438	0,661						0,586	1,707	
	Yaşamın İşten İbaret Olması	-0,027	0,049	-0,034	-0,537	0,592						0,731	1,368	

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada engelli bakım merkezinde ve huzurevinde çalışan bakım personelinin tükenmişlik ve iş-yaşam dengesi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Engelli bakım merkezi ve huzurevi çalışanlarında daha önce tükenmişlik ve iş-yaşam dengesine yönelik bir araştırmaya rastlanmadığından, bu çalışmanın alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bulgular 1: Katılımcıların kişisel ve demografik özelliklerine göre, iş-yaşam dengesi değişkeninde anlamlı bir fark vardır.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş-yaşam dengesi boyutlarından yaşamı ihmal etme ve kendine zaman ayıramama boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Analiz sonucunda, yaşamı ihmal etme boyutunun kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kadınlarda yaşamı ihmal etme algısının daha yüksek olmasında, özel hayatında kadınların başka sorumlulukları da üstlenmeleri etkili olabilir. Çalışan bir

kadının eşi ve çocuğuyla ilgilenmesi, onların farklı özellikteki ihtiyaçlarını eş ve annelik rolüyle yerine getirmeye çalışması, kadınlarda yaşamı ihmal ettiği algısına sebep olabilir. Bu çalışmada erkeklerde kendine zaman ayıramama boyutunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapılan bir çalışmada kadın çalışanlarda iş-yaşam dengesi genel boyutunda anlamlı bir farklılık bulunamazken, iş-yaşam uyumu, kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çelik, 2022). Demirtuğ (2022) çalışmasında cinsiyet ve iş-yaşam dengesi boyutlarından yaşamın işten ibaret olması boyutunda anlamlı bir farklılığa ulaşılmıştır. Akdoğan'ın (2022) çalışmasında ise bu çalışmadan farklı olarak, cinsiyete göre katılımcıların iş-yaşam dengesinde anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.

Katılımcıların yaşlarına göre iş-yaşam dengesi boyutlarından kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarında anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaret olması, 42 yaş ve üzeri katılımcılarda daha yüksek bulunmuştur. Akdoğan (2022) tarafından yapılan çalışmada da, iş yaşam dengesi alt boyutlarından iş yaşam uyumu boyutunda yaşa göre anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Hemşireler üzerinde yürütülen bir çalışmada da iş-yaşam dengesinde yaşa göre anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Çalışmada, 35 yaş ve üzeri olan hemşirelerin 24 yaş ve altı olan hemşirelere göre iş-yaşam dengesinde daha fazla sorunlar yaşayabildiği belirlenmiştir (Çeribaş, 2022). Bu bulgudan hareketle, yaşla birlikte bireylerin özel yaşamında evlilik, çocuk bakımı, yaşlı veya hasta aile ferdine bakım gibi çok çeşitli sorumluluklar eklenmesi sebebiyle, yaş arttıkça bireylerin iş-yaşam dengesini kurmakta zorlanabileceği söylenebilir.

Bu çalışmada katılımcıların medeni durumlarına göre iş-yaşam dengesinde anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Medeni durum değişkeni açısından yapılan diğer çalışmalarda da benzer bulguya ulaşılmıştır (Yıldırım, 1996; Teker, 2015; Polat, 2017, Akdoğan, 2022).

Eğitim düzeyi bulguları incelendiğinde kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaret olması lise düzeyindeki katılımcılarda daha yüksektir. Eğitim seviyesi arttıkça, çalışanların iş dışında kendine zaman ayırma oranı artabilmektedir. Eğitim seviyesi görece düşük olan çalışanlar, fiziksel olarak daha fazla yoruldukları işlerde çalışabildiğinden, kendilerine kalan zamanda evde fiziksel yorgunluklarını dindirmeyi tercih edebilir. Sosyal yaşama ve diğer aktivitelere zamanları kalmayan bu çalışanlarda kendilerine zaman ayıramadıkları ve yaşamın işten ibaret olduğu düşüncesi ortaya çıkabilir. Eğitim değişkeni açısından iş yaşam dengesi ile ilgili alanyazında yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde, Gürbüzkol (2018) ve Dur (2019) tarafından yapılan çalışmalarda, eğitim düzeyine göre iş yaşam dengesinde anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir.

Katılımcıların çocuk sahibi olma durumuna göre iş yaşam dengesi incelendiğinde, kendine zaman ayıramama boyutu çocuk sahibi olmayanlarda, yaşamın işten ibaret olması boyutu ise çocuk sahibi olanlarda daha yüksek olarak belirlenmiştir. Akdoğan (2022) tarafından yürütülen çalışmada, çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada katılımcıların çalıştıkları kuruma göre, ailede bakıma muhtaç bireyin varlığı durumu ve aylık gelire göre iş-yaşam dengesi değişkeninde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Haftalık çalışma saati için yapılan analiz sonucunda ise haftalık çalışma saati ile iş-yaşam uyumu, kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaret olması boyutları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Buna göre haftalık çalışma saati arttıkça, iş-yaşam uyumu azalmakta, kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaret olması algısı artmaktadır. Vardiyalı çalışma durumuna göre yapılan analiz sonucunda, vardiyalı çalışanlarda iş-yaşam uyumu düşük, kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaret olması algısı daha yüksektir. Kurumda çalışma süresine göre yapılan analiz sonucunda, kurumda çalışma süresi arttıkça iş-yaşam uyumu azalmakta, kendine zaman ayıramama ve yaşamın işten ibaret olması algısı artmaktadır.

Bulgu 2: Katılımcıların kişisel ve demografik özelliklerine göre tükenmişlik boyutları arasında anlamlı bir fark vardır.

Bu araştırmada cinsiyete göre tükenmişlik algısı incelendiğinde, tükenmişlik boyutlarından duyarsızlaşma boyutunun erkeklerde, kişisel başarı hissini kadınlarda daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Alanyazında konuyla ilgili yürütülen bir çalışmada, tükenmişliğin hiçbir alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı saptanmıştır (Kuzkaya, 2021). Duyarsızlaşmanın erkeklerde daha yüksek olması, erkeklerin kadınlara göre iş ortamındaki olaylara karşı genel olarak daha soğukkanlı davranması ve duygusal bakış açısının daha dar olmasıyla ilişkili olabilir. Erkekler iş ortamında yaşanan olaylara ve durumlara kadınlara göre daha kolay alışabilir ya da tepkisiz kalabilir.

Bu çalışmada katılımcıların yaşlarına göre tükenmişlik düzeyleri arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamıştır. Koç (2019) tarafından yürütülen bir çalışmada, 31-40 yaş aralığındaki katılımcılarda tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İl (2018) tarafından yürütülen çalışmada da tükenmişliğin üç boyutunda da yaşa göre anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Karagöz (2019) tarafından

beyaz yakalı çalışanların tükenmişliğinin incelendiği çalışmada, beyaz yakalı çalışanların yaşlarına göre sadece duyarsızlaşma boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada medeni duruma göre tükenmişlik boyutlarında herhangi bir anlamlı fark bulunmamıştır. Bu çalışmayı destekler şekilde, Küçük (2022) tarafından yapılan çalışmada da medeni duruma göre tükenmişliğin farklılaşmadığı belirlenmiştir (Küçük, 2022). Bir diğer çalışmada ise, tükenmişlik ve medeni durum arasındaki ilişkide, evli katılımcıların tükenmişlik düzeyinin bekâr olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Koç, 2019). Akyürek (2020) tarafından yürütülen çalışmada, medeni duruma göre tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim düzeyine göre tükenmişlik alt boyutları incelendiğinde, duygusal tükenmenin lise düzeyindeki katılımcılarda, duyarsızlaşmanın ise ön lisans ve üstü katılımcılarda daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma bulgusundan farklı olarak Akdoğan (2022) tarafından yapılan çalışmada, eğitim düzeyine göre tükenmişlik boyutlarında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Başka bir çalışmada, bu çalışmayı destekler nitelikte bulgulara ulaşılmış olup tükenmişliğin üç alt boyutunda da anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir (Korkut, 2020).

Bakım personelinin çocuk sahibi olma durumuna göre tükenmişlik düzeyi incelendiğinde, duygusal tükenme çocuğu olanlarda, kişisel başarı hissi ise çocuğu olmayanlarda anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Duygusal tükenme düzeyinin çocuk sahibi olan bireylerde daha fazla olmasının sebebi, bu bireylerde iş yaşamının duygusal sorumluluklarının yanında, özel yaşamda çocukların istek ve ihtiyaçlarının, annelik veya babalık rollerinin eklenmesi olabilir. Özellikle kadınlar çocuk sahibi olduğunda iş yaşamındaki sorumluluklarını yerine getirirken, çocuklarının ihtiyaçlarına, isteklerine ve sorunlarına çözüm üretip üretmediği konusunda daha fazla endişe yaşayabilirler. Toplumsal cinsiyet bağlamında annelik rolünün yükleri, annelik görevlerinin yerine getirilme çabası ve yeterli düzeyde çocuklarla ilgilenilemediği hissiyatı, çocuk sahibi olan kadın çalışanın duygusal olarak tükenmesine yol açabilir. Akdoğan (2022) tarafından yürütülen çalışmada, çocuk sahibi olma durumuna göre tükenmişliğin alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı belirlenmiştir.

Çalışanların çalıştıkları kuruma göre tükenmişlik düzeyi incelendiğinde, duygusal tükenme boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu bulgusu elde edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre duygusal tükenme huzurevinde çalışanlarda engelli bakım merkezi çalışanlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Huzurevinde çalışan bireylerin engelli bakım merkezinde çalışanlara göre duygusal tükenme düzeyinin fazla olması, hizmet sunulan bireylerin özelliğiyle açıklanabilir. Huzurevinde kalan bireyler, çoğunluğu çeşitli sağlık sorunları yaşayan ileri yaş grubundaki bireylerden oluşmaktadır. Bu bireylerin gün içerisinde konuşacak kişiler araması, yaşamış oldukları sıkıntıları, geçmiş yaşamlarından iz bırakan iyi veya kötü olayları bakım personeliyle sürekli paylaşmak istemesi, huzurevi bakım personelinin gün içinde sorumluluklarını yerine getirmesini zorlaştırabilir ve duygusal olarak bu personeli olumsuz şekilde etkileyebilir. Bu sebeple huzurevi bakım personeli, engelli bakım merkezi bakım personeline göre duygusal olarak daha fazla tükenmişlik yaşayabilir.

Bu çalışmada bakım personelinin ailesinde bakıma muhtaç bireyin olup olmamasına göre tükenmişlik düzeyinin farklılaşmadığı saptanmıştır. Bakım personelinin gelir düzeyine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi boyutlarında anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir. Buna göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma gelir arttıkça azalırken, kişisel başarı hissi gelir arttıkça artmaktadır. Bu bulguya göre bakım personelinin gelirinin yüksek olması, bu personelin çalışma verimini artırabilir. Vermiş olduğu emeklerin karşılığını maddi olarak alan çalışanlar, çalışmakta olduğu örgüte daha fazla bağlılık ve aidiyet hissedebilir. Dolayısıyla engelli ve yaşlı bakım personelinin tükenmişliğinin azaltılmasında gelir düzeyinin önemli olduğu söylenebilir.

Çalışmada bakım personelinin haftalık çalışma saatlerine göre duygusal tükenme ve kişisel başarı hissi boyutlarında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Buna göre duygusal tükenme haftalık çalışma saati arttıkça artmaktadır. Kişisel başarı hissi ise haftalık çalışma süresi arttıkça azalmaktadır. Katılımcıların iş ortamında gereğinden fazla kalması, bireyin özel hayatında yapmakta olduğu aktivitelerin ve olağan akışın kesintiye uğramasına sebep olabilir. Birey bu durumda duygusal olarak tükenmişlik yaşayabilir. Birey başka çalışma alanlarındaki mesai saatleriyle kendi işini karşılaştırarak kişisel başarısının yetersiz düzeyde olduğu hissine kapılabilir.

Çalışmada vardiyalı çalışma durumuna göre tükenmişlik düzeyi incelendiğinde, kişisel başarı hissi vardiyalı olarak çalışanlarda daha düşük düzeyde bulunmuştur. Vardiyalı olarak çalışan bireyin bedensel ve zihinsel olarak sağlık sorunları yaşaması daha olağandır. Bireyin vücudunun dinlenmesi gereken saatlerde çalışması bireyin yorgunluğunu daha da artırabilir. Zaman geçtikçe birey bu çalışma düzeninden daha da fazla bunalmaya başlayabilir. Bu durumun sonucunda bireyin işe gelme isteği azalarak iş verimliliği düşebilir. Bu durumda birey kendisinin başarısız olduğu hissiyatını yaşayabilir. Bakım personelinin vardiyalı şekilde gece

saatlerinde de çalışıyor olması, diğer insanlar gibi rutin bir çalışma hayatının olmaması ve sosyal hayattan uzak kalmaları kendilerini başarısız olarak tanımlamalarına sebep olabilir.

Yapılan analizler incelendiğinde, kurumda çalışma süresi arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın arttığı ve kişisel başarı hissini azaldığı belirlenmiştir. Huzurevi ve engelli bakım merkezi bakım personelinin bu kuruluşlarda uzun süre çalışması hem bedenen hem de zihnen sağlık sorunları yaşamasına sebep olabilir. Huzurevi ve engelli bakım merkezi kuruluşlarında kalan bakıma muhtaç olan bireyler genellikle öz bakımlarını yerine getirmede bakım personeline ihtiyaç duyabilmektedir. Bu ihtiyaca destek olan bakım personeli, bazı durumlarda huzurevinde ve engelli bakım merkezinde kalan yaşlı ve engelli bireylerin istenmeyen olumsuz davranışlarına da maruz kalabilmektedir. Bu davranışlar ve sözel olumsuz ifadeler karşısında, tatsızlık yaşanmaması için bakım personeli genellikle sakinleştirici ve anlayışlı bir yaklaşım göstermek durumundadır. Kurumda çalışma süresi arttıkça ve çalışma deneyimi uzadıkça, bu çalışanların olumsuz davranış ve ifadeler karşısında duygusal olarak daha fazla tükenebileceği ve kişisel başarı hissini daha düşük düzeyde yaşayabilecekleri söylenebilir.

Bulgu 3: İş-yaşam dengesi boyutlarının duygusal tükenme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Araştırmada, iş-yaşam dengesi boyutlarının duygusal tükenme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş-yaşam dengesi boyutları, duygusal tükenme boyutunda meydana gelen değişimin %55'ini açıklamaktadır. Öztürk (2023) tarafından kabin memurları üzerinde yapılan bir çalışmada, iş yaşam dengesi boyutlarının duygusal tükenmişliğe etkisinin incelenmesi amacıyla kurulan modelin anlamlı olduğu; yaşamı ihmal etme ve kendine zaman ayırma boyutlarının duygusal tükenmişliği negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Örs (2023) çalışmasında iş-yaşam dengesizliğinin duygusal tükenme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucunu elde etmiştir. Burada iş-yaşam dengesizliği olarak geçse de etki bakımından birbirini destekleyebilmektedir. Yağcı (2014) çalışmasında iş yaşam dengesinin duygusal tükenme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve bu etkinin duygusal tükenmede yaklaşık %70'lik bir değişime neden olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bir diğer çalışmada, iş-yaşam dengesi boyutlarının duygusal tükenme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir (Tuğsal, 2017).

Engelli bakım merkezinde veya huzurevinde çalışan bir personel, iş yaşam dengesizliği yaşadığında duygusal olarak tükenebilir. Bunun sebebi, hizmet sunulan insan profilinin engelli ve yaşlılardan oluşması ile açıklanabilir. Bu çalışma alanında hizmet veren personelin iş yerinde bakıma muhtaç bireylerle sürekli etkileşim halinde bulunması, bu kişilerin engel durumlarından kaynaklı olumsuz davranışlarıyla karşı karşıya kalmasına yol açabilir. Bu çalışanların engelli ve yaşlı bireylerin yaşamış olduğu zorlukları en yakından gören kişiler olması, çalışanların duygusal olarak yıpranmasına sebep olabilir. Çalışanın yoğun ve karmaşık duygu haliyle iş yerinden ayrılıp özel hayatına kaldığı yerden devam etmesi ise oldukça zor bir durumdur. Birey iş yerinde yaşadığı sorunların olumsuz etkisini ailesine veya çevresine de yansıtılabilmekte ve özel hayatında da birtakım problemler ortaya çıkabilmektedir. Aynı zamanda, her bireyin engellilik durumuyla her an karşılaşabileceği riski ve bir gün herkesin yaşlanacağı düşüncesi, bu çalışanların hizmet sunarken sürekli empati kurmasına sebep olabilir. Bu empati ve merhamet yorgunluğu da bakım personelinin duygusal tükenmişlik yaşamasına zemin hazırlayabilir.

Bulgu 4: İş-yaşam dengesi boyutlarının, duyarsızlaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Çalışma sonucunda, sadece iş-yaşam dengesi boyutlarından kendine zaman ayıramama boyutunun duyarsızlaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kendine zaman ayıramama, duygusal tükenme boyutunda meydana gelen değişimin %17'sini açıklamaktadır. Akdoğan (2022) çalışmasında, bu çalışmayla tutarlı şekilde, kendine zaman ayıramama boyutunun duyarsızlaşma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulgusunu elde etmiştir. Çalışmaya göre, kendine zaman ayıramama boyutu duyarsızlaşmada meydana gelen değişimin %8'ini açıklamaktadır. Bir diğer çalışmada, genel iş-yaşam dengesinin duyarsızlaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yağcı, 2014). Başka bir çalışmada da, iş-yaşam dengesi boyutlarının duyarsızlaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur (Tuğsal, 2017). Kendine zaman ayıramayan bir bakım personeli, başka bir uğraş alanına da zaman kalmadığından, iş bitimi sonrasında iş yerindeki yoğun çalışma stresini hala zihninde taşıyabilir ve iş stresini özel yaşamında da devam ettirebilir. Bir diğer ifadeyle çalışan ne yaparsa yapsın, işi ve özel yaşamı arasındaki dengeyi istikrarlı bir şekilde sürdüremeyebilir. Çalışan ne yapsa değiştirememektedir ve işi tüm yaşamını kaplayarak kendine ve özel yaşamına zaman ayırmasını engellemektedir. Bu durumda çalışan, tüm yaşamının tamamen işe bağlı olarak şekillendiğini düşünebilir. Dolayısıyla iş ve yaşamı arasındaki dengeyi sağlama konusundaki çabasını daha fazla sürdürmek istemeyerek, çalışma ortamındaki olaylara ve kişilere karşı duyarsızlaşabilir.

Bulgu 5: İş-yaşam dengesi boyutlarının, kişisel başarı hissi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Bu çalışmada, iş-yaşam dengesi boyutlarından iş-yaşam uyumu ve yaşamı ihmal etme boyutlarının kişisel başarı hissi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu boyutlar, kişisel başarı hissi üzerinde meydana gelen değişimin %31'ini açıklamaktadır. Öztırak (2023) tarafından kabin memurları üzerinde yürütülen çalışmada, iş yaşam dengesi boyutlarının kişisel başarıya etkisinin olduğu; iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme ve kendine zaman ayırma boyutlarının kişisel başarıyı pozitif yönde ve yaşamın işten ibaret olması boyutunu negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Başka bir çalışmada Tuğsal (2017), iş-yaşam uyumu ve yaşamı ihmal etme boyutlarının kişisel başarı hissi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulgusunu elde etmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Akdoğan (2022) tarafından yapılan çalışmada, yaşamı ihmal etme ile kişisel başarı hissi arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bu çalışmada engelli bakım merkezinde ve huzurevinde çalışan bakım personelinin tükenmişlik ve iş-yaşam dengesi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, sosyo-demografik değişkenlere göre katılımcıların tükenmişlik ve iş-yaşam dengesi düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, iş-yaşam dengesi boyutlarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda, engelli bakım merkezi ve huzurevinde çalışan bakım personelinin iş-yaşam dengesinin sağlanması ve tükenmişlik düzeyinin azaltılabilmesi için çalışma şartlarının, çalışan kişilerin, çalışma ortamının ve çevresel şartların bir bütün olarak değerlendirilmesine ihtiyaç olduğu söylenebilir. Bakım personelinin çalışmaya motive edecek uygulamaların artmasının ve bu işin dezavantajlı yönlerinin ve sorun alanlarının belirlenmesinin, sunulan hizmetin kalitesini etkileyebileceği düşünülmektedir.

Çalışmanın sonuçları doğrultusunda şu hususlar önerilebilir. Örgüt içerisinde çalışanlara destek amaçlı iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik programlar düzenleyen birim oluşturulabilir. İşveren tarafından engelli bakım merkezleri ve huzurevlerinde çalışan bakım personelinin çalışma saatleri içerisindeki dinlenme süreleri artacak şekilde düzenlemeler yapılabilir. Bu kurum ve kuruluşlarda çalışan bakım personeline çalıştığı birime göre eğitim seminerleri verilerek çalışanların duyarlılık düzeylerinin artması sağlanabilir. Bakım personeline engelli ve yaşlı psikolojisi, engelli ve yaşlı birey bakım hizmetleri genel tanımları, engelli ve yaşlı birey bakımı mahremiyet ve etik konulu eğitim seminerlerinin düzenlenmesi çalışanların hizmet verdiği alanı ve hizmet alan kişilerin özelliklerini, onları özel kılan durumları ve en önemlisi yaptığı işin önemini kavramasında etkin bir yöntem olabilir. Çalışanların kendi bakımını gerçekleştiremeyen bireylerle çalışması ve onların öz bakım ihtiyaçlarını gerçekleştirmesi, bireyin zaman geçtikçe bu işte tükenmişlik hissine kapılmasına sebep olabilir. Bu sebeple, bakım personelinin tükenmişlik hissini azaltabilmek için işveren tarafından motive edici konuşmalar ve ödüllendirmeler yapılabilir. Engelli bakım merkezleri ve huzurevlerinde psiko-sosyal destek birimi çalışanları (psikolog, sosyal çalışmacı vs.), öz bakımını yerine getiremeyen bireylerle çalışmaktadır. Ancak bu kurum ve kuruluşlarda görev yapan bakım personelinin de psiko-sosyal desteğe ihtiyacı olabilir. Bu sebeple çalışma ortamında bakım personelinin işteki veya özel hayatındaki sorunlarının dinlendiği bir psikososyal-destek hizmeti sunulabilir.

Gelecekte yapılacak çalışmalara ise şu öneriler verilebilir: Bu araştırma Kırşehir ili ile sınırlıdır. Bundan sonraki çalışmaların başka illerde, bölgelerde veya Türkiye'yi kapsayacak şekilde yapılması önerilebilir. Engelli bakım merkezleri ve huzurevlerinde çalışan bakım personeli üzerinde tükenmişlik duygusunu azaltması muhtemel olan ve iş-yaşam dengesini korumaya yönelik görgül ve nitel çalışmalar tasarlanabilir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda engelli bakım merkezleri ve huzurevlerinde çalışan bakım personelinin aynı kurumda çalışan diğer meslek gruplarıyla (yönetici, psikolog, sosyal çalışmacı vb.) tükenmişlik düzeyi ve iş-yaşam dengesi düzeyi karşılaştırılabilir. Araştırma kapsamında yalnızca engelli bakım merkezi ve huzurevinde görev yapan bakım personelinin görüşleri alınmıştır. Bir sonraki çalışmalar farklı sektörler üzerine gerçekleştirilebilir. Bu çalışmanın çerçevesi, yeni örgütsel değişkenlerin dâhil edilmesi ile genişletilebilir.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, L. A. (2022). İş yaşam dengesi ve tükenmişlik ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin rolü: Tekstil çalışanları üzerine bir araştırma. [Yüksek lisans tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Akyürek, M. İ. (2020). Öğretmenlerde tükenmişlik. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(37), 35–47.
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim üyelerinin işe bağlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki [Doktora tezi] Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Azizoğlu, Ö. ve Özyer, K. (2010). Polislerde tükenmişlik sendromu üzerine bir ampirik araştırma. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1), 137–147.
- Başol, O., Sağlam, Y. ve Çakır, N. (2018). Engelli ve yaşlı bakım personelinin tükenmişlik seviyeleri ile çalışma yaşamı kalitesi algısı ilişkisi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 29(2), 71-97.
- Batur, M. S. ve Saylık, A. (2022). İş yaşam dengesinin yordayıcısı olarak tükenmişlik: türkiye’de halk eğitimi merkezi müdürleri üzerine bir çalışma. *Trakya Eğitim Dergisi*, 12(1), 381-395.
- Bayarçelik, E. B. ve Hıdır, A. (2020). Kuşaklara göre iş tatmini, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 54-70.
- Bilgin, R., Emhan, A. ve Bez, Y. (2011). Sosyal hizmet kurumu çalışanlarında iş memnuniyeti, tükenmişlik ve depresyon: Diyarbakır ili alan araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(38), 210–228.
- Birkan, R. (2020). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş yaşam dengeleri üzerine etkisi, [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Booker, L. A., Magee, M., Rajaratnam, S. M. W., Sletten, T. L., & Howard, M. E. (2018). Individual vulnerabilityt oinsomnia, excessives leepiness and shift work disorder amongs the althcare shiftworkers. A systematic review. *Sleep Medicine Reviews*, 41, 220–233. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.03.005>.
- Borah, N., & Bagla, N. (2016). Work-Life balance: Assessing perceptions. *SCMS Journal of Indian Management*, July, 13(3), 112–119.
- Çam, O. (1989). Hemşirelerde tükenmişlik ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi, [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ege Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çavuşoğlu, O. (2020). Endüstriyel sosyal hizmet bağlamında iş doyumu ve iş iş-aile yaşamı çatışmasının incelenmesi, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Çelik, E. (2022). Kadın çalışanların işe tutkunluklarının iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi: pandemi sürecinde kamu ve özel sektör karşılaştırması [Yüksek lisans tezi] T.C. Bursa Teknik Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bursa.
- Çeribaş, E. (2022). Hemşirelerin İşkoliklik, İş Yaşam Dengesi ve Tükenme Düzeylerini Etkileyen Etmenlerin ve Aralarındaki İlişkinin Belirlenmesi [Doktora tezi] T.C. İstanbul Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348–365.
- Crowley, S. J., Lee, C., Tseng, C. Y., Fogg, L. F., & Eastman, C. I. (2004). Complete orpartial circadian re-entrainment improves performance, alertness, and mood during night-shiftwork. *Sleep*, 27(6), 1077–1087.
- Çetinkaya, Ö. ve İstanbullu Dinçer, F. F. (2021). Profesyonel turist rehberlerinin iş yaşam dengelerinin tükenmişlik ve yaşam doyumuna olan etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 18(1), 185-205.
- Damış, M. Z. ve Genç, Y. (2011). Kurumsal bakım elemanlarının genel özellikleri ve yaşadıkları sorunlar. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 170–183.
- Demirtuğ, A. S. (2022). Covid-19 Pandemisi Döneminde İstanbul Anadolu Yakası 112 Acil Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin Covid-19 Korkusu, İş Yaşam Dengesi ve Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması [Yüksek lisans tezi] T.C. Bezmialem Vakıf Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). Tükenmişlik: Yardımcı mesleklerde hayal kırıklığı aşamaları. Kluwer Academic, Plenum Publishers. ABD, New York.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, 22th September 1992 Ankara.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel yönetimlerde iş-yaşam dengesi ve çalışan davranışı ilişkisinin incelenmesi- Kocaeli Belediyeler örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 1–18.
- Greenhaus, J. H. Collins, K. M., & Shaw J. D. (2003), The relation between work- family balanceand quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Gürbüzkol, H. (2018). Lise öğretmenlerinin mükemmeliyetçilik algıları ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Van.

- Hannani, M., Kashani, M. M., & Gilasi, H. R. (2011). Evaluating the correlation between burnout syndrome dimensions and demographic characteristics of cashiers in State Banks of Kashan. *Journal of Kashan University of Medical Sciences*, 15(1), 69–76.
- İrge, N. T. (2021). İş-yaşam dengesini etkileyen risk faktörleri. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 322-333.
- Kılıç, T. ve Seymen, O. A. (2011). Sağlık sektöründe, tükenmişlik sendromuna etki eden faktörlerin analizi ve bir araştırma. *Journal of Management and Economics Research*, 9(16), 47-67.
- Koç, M. (2019). Acil yardım, kurtarma ve müdahale personellerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi: Trabzon ili örneği. [Yüksek lisans tezi]. T.C. Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- Korkut, S. (2020). Mavi ve beyaz yakalı çalışan erişkinlerde algılanan yıldırma davranışı ve tükenmişlik düzeyi ilişkisinin incelenmesi. [Yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Küçük, F. (2022). Çalışan kadın öğretmenlerdeki mesleki tükenmişlik durumunu Maslach tükenmişlik ölçeği ile açıklama: Aka Koleji örneği, [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi, [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kuzkaya, E. (2021). Mesleki Tükenmişliğin, İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarma ile İlişkisinin İncelenmesi: Muhasebe Meslek Grupları Üzerine Bir Araştırma.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. Challenges and Solutions, *SHRM Research*, 2(10), 12. USA.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- MinJu, K., KukHui, S., HyunYoung, P., DongJu, C., ChangHwan, Y., HeaYoung, L., & Myeong Chan, C. (2013). Association Between Shift Work and Obesity Among Female Nurses: Korean Nurses' Survey. *BMC Public Health*, 13(1204), 1–15. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-1204>.
- Oğuzberk, M. ve Aydın, A. (2008). Ruh sağlığı çalışanlarında tükenmişlik. *Klinik Psikiyatri*, 11, 167-179.
- Örs, Ş. (2023). Rol stresörleri ile tükenmişlik ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin paralel aracı ve aşırı bağıllığın düzenleyici rolü. [Doktora tezi] Gümüşhane Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gümüşhane.
- Özçelik Kaynak, K. ve Öztuna, B. (2019). Erkeklerde iş-yaşam dengesi üzerine bir araştırma. *OPUS– Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 859-876.
- Özgülven, H. D. ve Haran, S. (2000). Tükenme. In I. Sayıl (Ed.), *Kriz ve krize müdahale*. Ankara Üniversitesi Psikiyatrik Kriz Uygulama ve Araştırma Merkezi yayınları.
- Öztrak, M. (2023). Sivil havacılıkta kabin memurlarının iş yaşam dengelerinin mesleki tükenmişlikleri üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Karadeniz Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 25-43.
- Öztürk A. ve Güzelsoydan, Y. S. (2001). Büyük mağazalarda çalışan personelin iş doyumuna üzerine Çukurova Bölgesinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 333-347.
- Polat, Ş., (2017). İş özellikleri, iş-yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sağlam, Y. (2017). Engelli ve yaşlı bakım personellerinin tükenmişliği, iş yaşamı kalitesi ve yaşam doyumunu ilişkileri üzerine bir araştırma, [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- Smith, J., & Gardner, D. (2007). Factors affecting employee use of work-life balance initiatives. *New Zealand Journal of Psychology*, 36(1), 3-12.
- Tarakçı, E., Tütüncüoğlu, F. ve Tarakçı, D. (2012). Özel eğitim ve rehabilitasyon alanında çalışan meslek elemanlarının öz-yeterlilik ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Fizyoterapi Rehabilitasyon*, 23(1), 26-35.
- Teker, S. (2015). Okullarda İş-Yaşam Dengesiyle Örgütsel Adalet İlişkisi [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi] İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Toprak, E., Çelebi, M. ve Orman, P. (2023). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini azaltmada öncelenmesi gereken mesleki sosyal destek faktörleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 59, 38-55.
- Tuğsal, T. (2017). İş-yaşam dengesi, sosyal destek ve sosyo-demografik faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisi [Doktora tezi]. T.C. İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yağcı, E. (2014). Konaklama işletmelerinde kurumsallaşmanın iş yaşam dengesi aracılığıyla tükenmişlik düzeyine etkisi: beş yıldızlı otel genel müdürleri üzerine bir uygulama [Doktora tezi]. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yıldırım, F. (1996). Banka Çalışanlarında İş Doyumu Ve Algılanan Rol Çatışması İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.