

Çalışan Annelerde Öz Şefkat ile Ebeveyn Tükenmişliği ve Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*

Nevriye Gökçe ŞENSE**

Mustafa GÜLER***

Öz: Bu araştırmanın amacı, çalışan annelerin öz şefkat, ebeveyn tükenmişliği ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemek ve mesleki tükenmişlik puanlarının bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Araştırmada nicel araştırma yöntemi benimsenmiş ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışma grubunu farklı sektörlerde çalışan 403 anne oluşturmıştır. Veri toplama sürecinde “Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu”, “Öz Şefkat Ölçeği”, “Ebeveyn Tükenmişliği Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 23 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson Korelasyon Katsayısı ve Çoklu Regresyon Analizi uygulanırken; ikili grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi, ikiden fazla grup karşılaştırmalarında ise Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Bulgular, çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanlarının yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi, sektör, mesleki deneyim süresi ve çocuk sayısı gibi demografik faktörlere göre anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, çalışan annelerin öz şefkat puanları ile mesleki ve ebeveyn tükenmişlik puanları arasında negatif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunurken, mesleki tükenmişlik ile ebeveyn tükenmişliği arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuç olarak, çalışan annelerin öz şefkat ve ebeveyn tükenmişliği puanlarının mesleki tükenmişliği anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki tükenmişlik, öz şefkat, ebeveyn tükenmişliği, çalışan anneler.

Examination of the Relationship Between Self-Compassion and Parental Burnout and Occupational Burnout Among Working Mothers

Abstract: This study aims to examine the relationship between self-compassion, parental burnout, and occupational burnout among working mothers, and to determine whether occupational burnout differs across selected demographic variables. A quantitative research design based on the relational survey model was used. The sample consisted of 403 working mothers from various sectors. Data were collected using the Short Burnout Measure, the Self-Compassion Scale, the Parental Burnout Assessment, and a Personal Information Form. Data analyses were conducted through SPSS 23. Pearson Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis were employed to investigate relationships among variables, while the Mann–Whitney U and Kruskal–Wallis H tests were used for group comparisons. Findings indicated that occupational burnout did not significantly differ by age, education level, income, employment sector, professional experience, or number of children. A moderate, significant negative correlation was found between self-compassion and both occupational and parental burnout. Additionally, a moderate, significant positive correlation emerged between occupational and parental burnout. The results further showed that self-compassion and parental burnout significantly predicted occupational burnout among working mothers.

Keywords: Occupational burnout, self-compassion, parental burnout, working mothers.

*Bu makale, birinci yazar tarafından ikinci yazarın danışmanlığında yürütülen “Çalışan Annelerin Öz Şefkat Düzeyleri ile Ebeveyn Tükenmişliği ve Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı tezden üretilmiştir.

** Psikolojik Danışman, Millî Eğitim Bakanlığı, Konya. gokceatli51@gmail.com ve ORCID (<https://orcid.org/0009-0007-7530-8666>)

***Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Konya. mustafaguler@selcuk.edu.tr. ORCID (<https://orcid.org/0000-0003-2701-1220>)

Giriş

Aile, bireyin hayata gözlerini açmasıyla birlikte ait olduğu ilk sosyal sistemdir (Gladding, 2014). Başka bir açıdan bakıldığında ise aile, iki veya daha fazla kişinin oluşturduğu; duygusal, sosyal paylaşımların yanında rollerin ve görevlerin de bulunduğu yapıyı tanımlamaktadır (Hallaç ve Öz, 2014). Aile, temelde kadın ve erkeğin hayatını birleştirmesiyle oluşurken daha sonra çocuğun dahil olmasıyla aile sistemi değişerek yeni bir evreye geçilmektedir (Gladding, 2014; Goldenberg vd., 2016). Kadın ve erkeğe ilişkin toplumca belirlenmiş ve yüzyıllardır süregelen roller bulunmaktadır. Kişilerin aile kurmasıyla birlikte kadın ve erkeklere biçilen roller daha belirgin hissedilmektedir (Kurt, 2021). Bu geleneksel kalıplar içinde kadına atfedilen roller ev işlerinde aktif olma, iş hayatında bulunmama ve evdeki sorumlulukları yerine getirme iken; erkeklere ilişkin roller ise evdeki ekonomik yükü üstlenme olarak belirlenmiştir (Basow, 1992; Esen vd., 2017). Kadınlar, anne olduktan sonra bebeği dünyaya getirmenin ve doğurganlığın onlara yüklemiş olduğu özelliklerle birlikte anneliği daha farklı deneyimlemektedir (Kurt, 2021). Çocuğun doğmasıyla birlikte anneye daha fazla sorumluluk düştüğü düşünülmekte ve bu durum annelerin aile yaşamındaki yükünü daha da arttırmaktadır (Kırloğlu vd. 2024). Çocuğun ihtiyaçlarını karşılaması ve çocuğa ait temel bakımı vermesi gereken kişinin anne olduğu düşüncesi toplum tarafından anneye yüklenmektedir (Bayer, 2020). Tol ve Taşkan (2018) tarafından yapılan araştırmada babaların %91'inin çocuk bakımında ilk sorumlunun anne olduğunu düşündükleri, kendini çocuğun bakımında birincil sorumlu olarak görenlerin oranının %5 olduğu, babaların %50'sinin çocuğunu hiçbir zaman tualete götürmediği ve %35'inin çocuklarının okul etkinliklerine katılmadığı belirtilmiştir.

Kadınların iş hayatına geçmesiyle birlikte kadınların evdeki ve çocuk bakımındaki sorumluluklarının yanında iş hayatındaki sorumlulukları da eklenmiş, bu durum çalışan anne kavramını oluşturarak annelerin yükünü daha da arttırmıştır (Kırloğlu vd. 2024). Çalışan anneler ev ve iş ortamında strese maruz kalarak kendilerini sıkışmış hissetmekte; iş ortamındaki zorluklar ve çalışma ortamındaki çalışma arkadaşlarıyla yaşanan problemler gibi nedenlerle anneler yoğun şekilde strese maruz kalabilmektedir (Çatal, 2024). Aynı zamanda özellikle bebeklik ve çocukluk döneminde çocukların bakım, beslenme, eğitim, çevreyle ilişki kurulması gibi temel ihtiyaçlarının karşılanması önem arz etmektedir. Bu temel bileşenler göz önünde bulundurulduğunda annenin çocuğun gelişiminde önemli rol oynadığı düşünülmektedir. Çocuğun gelişimsel anlamda temel ihtiyaçları, çocuk bakımı ve çocuğun bakımına ilişkin günlük görevler ile annelik konusunda çocuğa yetememe endişesi gibi nedenler zaman zaman kişilerde ebeveyn stresi ortaya çıkarmaktadır. Ebeveynlik stresinin daha yoğun ve kapsamlı olarak yaşanması ile ebeveyn tükenmişliği ile ifade edilen kavram ortaya çıkarmaktadır (Roskam vd. 2018). Ebeveyn tükenmişliğinde kişi ebeveynliğin getirmiş olduğu sorumluluklar karşısında aşırı yorgunluk, yoğun stres, çocuğun duygusal ihtiyacını karşılamayı en aza indirme ve tüm bu duygular sonucunda ebeveynlik rolüne ilişkin yetersizlik duygusu hissetmekte ve bu kavramın ebeveynlik stresine göre daha uzun süreli ve kronik olduğu bilinmektedir (Mikolajczak vd., 2018; Mikolajczak vd., 2021).

Kadınlar, yüzyıllar boyu aile yaşamını düzenlemek ve çocuk bakımıyla ilgilenmiş olsa da Sanayi Devrimiyle birlikte çalışma hayatına geçtikleri görülmektedir. Kadınların çalışma hayatına geçmesiyle birlikte annelik rolünün yanına çalışan rolü de eklenmiştir. Bu durum karşısında kadının evdeki sorumlulukları yerine getirmesi halen beklenmekte, aynı zamanda çalışma hayatının getirmiş olduğu sorumluluklar da kadına ekstra yük oluşturmaktadır. Kadınlar, evde yaşadıkları sorunların yanında iş yerlerinde de birtakım sorunlar yaşayabilmektedir. Bunlar eşitsizlik, ayrımcılık, uzun çalışma saatleri gibi sorunlar olabilmekte ve bu durumda çalışan kadında stres ortaya çıkabilmektedir (Haşit ve Yaşar, 2015). İş yaşamının getirmiş olduğu yoğunluk, stres ve zorluklar, uzun vadede ve yoğun olarak yaşandığında kişiyi mesleki tükenmişliğe itebilmektedir. Mesleki tükenmişlik kavramı stres tepkisinden farklı, mesleki stres etmenlerine karşı açığa çıkan kronikleşmiş ve birikmiş bir stres ifade etmektedir (Freudenberg, 1975). Bu kavram, aynı zamanda iş hayatının içinde bulunan ve kişileri çok yönlü olarak etkileyen bir duygudur. Kişi, işin getirdiği farklı durumlar karşısında kendini baskı altında hisseder ve kendi istekleri, hizmet verdiği kişilerin ihtiyaçları ile çalıştığı iş yerinin talepleri karşısında arada kalmışlık yaşar. Tüm bu olumsuz duygular, kendini herkeste farklı göstererek kişinin duygusal, davranışsal ve psikolojik anlamda etkilenmesine neden olmaktadır (Freudenberg, 1975). Yaşanan tükenmişlik duygusu kişiyi sosyal anlamda da olumsuz etkileyebilmektedir (Maslach & Leiter, 2016).

Tükenmişlik kişinin yaşamının birçok farklı boyutunu olumsuz etkileyebilmektedir. Tükenmişliğin dolaylı yoldan kişinin aile yaşantısı üzerinde sorunlar yaratabildiği (Leiter, 1992); ve mesleki anlamda tükenmişliğin bireyin aile ve iş yaşamında sorunlara neden olabildiği bilinmektedir (Maslach vd., 2001). Ayrıca tükenmişlik yaşayan kişiler, iş yerinde iş arkadaşlarının onları olumsuz algılamasına neden olabilmektedir. Bu kişiler tükenmişlikten kaynaklı işlerine daha az özen göstererek işlerin aksamasına neden olabilir ve diğer kişilerle çatışma yaşayabilirler (Maslach & Leiter, 2016).

Mesleki tükenmişlik veya ebeveyn tükenmişliği yaşayan kişiler, bu duygularla baş edebilmek için bazı psikolojik baş etme becerilerine ihtiyaç duyarlar. Öz şefkat adı verilen ve kısaca kişinin kendisine duyduğu şefkati ve duyarlılığı tanımlayan kavram, kişilerin sorunlarla baş etmesini kolaylaştıran bir kavram olarak göze çarpmaktadır. Neff vd. (2005), öz şefkati kişinin kendi yaşadığı acılara ve olumsuz yaşantılara duyarlı olmak, bu acıyla bütünleşmek, kendini iyileştirmek için çaba gösterme arzusu olarak tanımlamaktadır ve bu kavrama göre kişi, yaşadığı yetersizlikleri, başarısızlıkları tüm

insanların da yaşadığını bilir. Öz şefkati daha yüksek olan bireyler, sorunlara geniş bir çerçeveden bakabilme özelliğine sahiptir. Neff & Germer (2013), öz şefkatli olmayı kendimize karşı daha sakın ve yatıştırıcı olmak, kendi eksikliklerimizi açıkça kabul ederek kendimize yardım edebilme konusunda motive olabilmek olarak ifade eder ve öz şefkate sahip bireylerin, stres durumlarıyla daha iyi başa çıkma potansiyeline sahip olduklarını belirtir.

Alan yazına bakıldığında çalışan annelerin öz şefkatleri ile mesleki tükenmişlik ve ebeveyn tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışan annelerin içinde bulundukları sorumluluk, ebeveyn ve iş yaşamındaki yüklerinin fazla olması onların duygu durumlarını olumsuz etkilemekte; bu olumsuz ruh hali ile zaman zaman onların bireysel yaşantıları, aileleri ile olan ilişkileri ve iş yaşantıları da olumsuz etkilenebilmektedir. Ancak bireylerin içinde bulundukları ve onların baş etme mekanizmalarını büyük oranda etkileyen “öz şefkat” düzeylerinin farklılaşmasıyla birlikte yaşamış oldukları tükenmişlik duygusunun ne derece etkilendiğinin belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Problem Durumu

Bu araştırmada, çalışan annelerin öz şefkatleri ile mesleki tükenmişlik ve ebeveyn tükenmişlikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada 25 yaş ve üzeri çalışan 13 yaş altı çocuğa sahip annelerin öz şefkatleri, mesleki tükenmişlik ve ebeveyn tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve mesleki tükenmişlik değişkeninin annenin yaşı, çalıştığı sektör, çocuk sayısı, öğrenim durumu, çalışma süresi, aile gelir durumu, medeni durum gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

Çalışan anneler hem iş yaşamı hem de çocuk sahibi olmanın getirdiği stresle birlikte mesleki anlamda tükenmişlik yaşamakta aynı zamanda çocuk sahibi olmanın getirmiş olduğu tükenmişlik duygusunu hissedebilmektedir. Ancak sahip oldukları öz şefkatlerinin yüksek ya da düşük olması onların yaşadıkları tükenmişlik duygusuyla ne derece ilişkili olduğu bu çalışmada saptanmıştır. Aynı zamanda bu araştırmanın alan yazına katkı sunacağı düşünülmektedir.

Alt Problemler

1. Çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanları annenin yaşına göre farklılaşmakta mıdır?
2. Çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanları çalıştıkları sektöre göre farklılaşmakta mıdır?
3. Çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanları medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
4. Çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanları öğrenim düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?
5. Çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanları çalışma sürelerine göre farklılaşmakta mıdır?
6. Çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanları aile gelir durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
7. Çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanları çocuk sayılarına göre farklılaşmakta mıdır?
8. Çalışan annelerin öz şefkat, mesleki tükenmişlik ve ebeveyn tükenmişlik puanları arasında anlamlı düzeyde ilişki var mıdır?
9. Çalışan annelerin öz şefkat ve ebeveyn tükenmişlik puanları mesleki tükenmişlik puanlarını yordamakta mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırma farklı yaş ve meslek gruplarında bulunan çalışan annelerin öz şefkat, mesleki tükenmişlik ve ebeveyn tükenmişliği arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik nicel bir çalışmadır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde, iki veya ikiden daha fazla değişken arasında birlikte değişim olup olmadığını belirlemek amaçlanmaktadır (Karasar, 2011). Bu araştırmada, çalışan annelerin öz şefkatleri ile mesleki tükenmişlik ve ebeveyn tükenmişlikleri arasındaki ilişki ile öz şefkat ve ebeveyn tükenmişliklerinin, mesleki tükenmişlikleri üzerindeki yordayıcı rolü incelenmiştir. Ayrıca mesleki tükenmişliğin; yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi, çalışılan sektör, çalışma süresi, aile gelir durumu, çocuk sayısı gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeni mesleki tükenmişlik, bağımsız değişkenleri ise ebeveyn tükenmişliği, öz şefkat ve sosyodemografik özelliklerdir.

Çalışma Grubu

Araştırma 13 yaşından küçük çocuğa sahip, 25 yaş ve üzeri çalışan annelere yönelik olarak planlanmıştır. Araştırmaya, Konya ilinde çalışan anneler katılmış olup katılımcılara Google Formlar aracılığıyla ulaşılmıştır. Araştırmaya farklı sektörlerde çalışan toplamda 403 çalışan anne katılmıştır.

Araştırmada örneklemin belirlenirken evrenin büyük bir grup olması evrene ulaşmada ekonomik ve zamansal zorluklar yaratmaktadır. Bu yüzden evreni temsil edecek farklı sektörlerde çalışan, farklı yaş grubunda bulunan ve farklı özelliklere

sahip temsili örneklemelere ulaşılması önerildiği (Büyüköztürk vd. 2015) için evreni temsil edecek düzeyde örnekleme ulaşılmaya çalışılmıştır. Örnekleme yöntemi olarak kolay örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemde araştırmacı kolay ve rahat ulaşabildiği kişileri araştırmaya dahil etmektedir (Baştürk ve Taştepe, 2013).

Tablo 1.

Araştırma Grubuna Alınan Annelere Ait Sosyo-Demografik Bilgiler

Değişkenler	Gruplar	N
Yaş	25-35 Yaş	206
	36-45 Yaş	155
	45 yaş ve üzeri	42
Sektör	Kamu	312
	Özel	91
Medeni durum	Evli	384
	Boşanmış	19
Eğitim durumu	Yüksekokul	25
	Üniversite	253
	Lisansüstü	101
	Diğer	24
Çalışma süresi	0-5 Yıl	38
	6-10 Yıl	138
	11-15 Yıl	126
	16 Yıl ve Üzeri	101
Aile gelir durumu	0-35.000 TL	39
	35.001-50.000	70
	50.001-70.000	70
	70.001 TL ve Üzeri	224
Çocuk sayısı	1 Çocuk	163
	2 Çocuk	183
	3 ve üzeri	57
Toplam		403

Kullanılan Veri Toplama Araçları

Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu (TÖ-KF)

Çalışmada bireylerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılan bu ölçek, Pines & Aronson'un (1988) geliştirmiş olduğu 21 maddelik Tükenmişlik Ölçeğinin, daha sonra Pines (2005) tarafından cevaplanabilirliği artırmak amacıyla 10 maddeye indirgenmiş versiyonudur. Ölçek, 1 (Hiçbir zaman) ile 7 (Her zaman) arasında derecelendirilen yedili Likert tipinde bir yapıya sahiptir. Türkçeye uyarlama sürecine yönelik geçerlik-güvenirlik çalışmaları Çapri (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin farklı örneklemelerden elde edilen verilerle yapılan analizlerinde iç tutarlık katsayısının ,85 ile ,92 arasında bulunduğu, test-tekrar test güvenirlik düzeyinin ise ,88 olduğu rapor edilmiştir. Bu araştırma kapsamında çalışma grubuna uygulanan Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu sonucunda Cronbach Alfa değeri ,92 olarak hesaplanmıştır.

Öz Anlayış Ölçeği (ÖAÖ)

Bireylerin kendilerine karşı ne ölçüde şefkatli, anlayışlı ve farkındalık düzeyinde olduklarını belirlemeye yönelik bu ölçek, Neff (2003b) tarafından geliştirilmiştir. Orijinal formu 26 maddeden oluşan ölçek, Türkçeye “Öz Anlayış Ölçeği” adıyla uyarlanmıştır. Deniz vd. (2008) tarafından yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları kapsamında, yapılan faktör analizleri sonucunda 2 madde çıkarılmış ve ölçek 24 maddeyle yapılandırılmıştır. Beşli Likert tipi yapıya sahip olan bu ölçekten alınan puanlar arttıkça, bireyin öz şefkat düzeyinin de yüksek olduğu yorumunu yapmak mümkün olmaktadır. Yapılan analizlerde ölçeğin tek boyutlu bir yapı gösterdiği belirlenmiştir. Bu araştırma kapsamında çalışma grubuna uygulanan Öz Anlayış Ölçeği sonucunda Cronbach Alfa değeri ,92 olarak hesaplanmıştır.

Ebeveyn Tükenmişliği Değerlendirmesi (ETD)

Ebeveynlerin yaşadıkları tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik geliştirilen bu ölçek, Roskam vd. (2018) tarafından oluşturulmuştur. Ölçek toplam 23 maddeden oluşmakta olup dört alt boyutu içermektedir. Katılımcılar, 0 (Hiçbir zaman) ile 6 (Her gün) arasında derecelendirilen yedili Likert tipi yapıda yanıt vermektedir. Elde edilen toplam puan arttıkça bireyin ebeveyn tükenmişliği düzeyinin yükseldiği yorumu yapılmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 138 olup alınan puan arttıkça ebeveynin yaşadığı tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu şeklinde yorumlanır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Arıkan vd. (2020) tarafından yapılmış olup ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ,90 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma kapsamında çalışma grubuna uygulanan Ebeveyn Tükenmişliği Değerlendirmesi sonucunda Cronbach Alfa değeri ,97 olarak hesaplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu (KBF)

Araştırmaya katılan çalışan annelere ilişkin demografik bilgilerin elde edilmesi amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan bu formda, çalışan annelerin yaşı, çocuk sayısı, medeni durumu, gelir düzeyi, eğitim seviyesi ve çalıştıkları sektör gibi değişkenleri içeren sorular yer almaktadır.

İşlem

Araştırmanın uygulanması için Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi’nden 2024/068 sayılı Etik Kurul Kararı alınmıştır. Araştırma izni alındıktan sonra öncelikle Konya’da yaşayan farklı yaş gruplarında bulunan ve 13 yaş altı çocuğa sahip okul çalışanları, hastane çalışanları ile yüz yüze veya telefonla görüşülerek hazırlanan ölçeklerin doldurulması sağlanmıştır. Daha sonra telefon yoluyla ulaşılan farklı sektörlerde ve Konya ilinde çalışan annelerle iletişim kurulmuş ve Google Formlar aracılığıyla hazırlanan ölçeklerin doldurulması sağlanmıştır. Formun başında çalışmaya katılacak kişiler için hazırlanmış “Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu” bulunmaktadır. Ölçeğin nasıl doldurulacağı önceden açıklanmış ve sorulara içtenlikle cevap vermeleri istenmiştir. Verilen cevapların bilimsel amaçla kullanılacağı ve gizliliğin gözetileceği ulaşılan kişilere belirtilmiştir.

Veri Analizi

Yapılan normallik testlerinde öz şefkat değişkeninin normal dağılım gösterdiği, mesleki tükenmişlik ile ebeveyn tükenmişliği değişkenlerinin ise normal dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2.

Ölçek Değişkenlerinin Ortalama Değerlerine İlişkin Betimsel İstatistikler ve Normallik Değerlerine İlişkin Çarpıklık Basıklık Değerleri

	$\bar{X}$	N	SS	Çarpıklık	Basıklık
Öz Şefkat	80,66	403	15,94	,159	-,284
Mesleki Tükenmişlik	30,94	403	11,82	,511	-,116
Ebeveyn Tükenmişliği	21,94	403	26,39	2,047	4,351

Veri setinin normalliği, çarpıklık ve basıklık değerlerinin yanı sıra histogram, Q–Q ve detrended Q–Q grafiklerinin incelenmesiyle değerlendirilmiştir (Field, 2013). George ve Mallery’ye (2003) göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin –2 ile +2 aralığında olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir. İlk değerlendirmede Ebeveyn Tükenmişliği Ölçeği’nin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu aralığın dışında (çarpıklık = 2,047; basıklık = 4,351) olduğu, dolayısıyla normal dağılım varsayımını karşılamadığı belirlenmiştir. Öz-şefkat (çarpıklık = ,159; basıklık = –,284) ve Mesleki Tükenmişlik (çarpıklık = ,511; basıklık = –,116) değişkenlerinin ise bu aralıkta yer aldığı görülmüştür.

Grafik incelemeleri (histogram, Q-Q, detrended Q-Q) de mesleki tükenmişlik ve ebeveyn tükenmişliği değişkenlerinde normallikten sapmalar olduğunu göstermiştir. Bu nedenle, veri setinde sapmaya neden olabilecek 19 uç değer belirlenmiş ve analizden çıkarılmıştır. Uç değerlerin çıkarılmasının ardından çarpıklık ve basıklık değerleri yeniden hesaplanmıştır: öz-şefkat (çarpıklık = ,165; basıklık = -,287), mesleki tükenmişlik (çarpıklık = ,514; basıklık = -,136) ve ebeveyn tükenmişliği (çarpıklık = 1,504; basıklık = 1,980). Bu değerler -2 ile +2 aralığında yer aldığı için verilerin normal dağılım varsayımını karşıladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Normallik varsayımı sağlandıktan sonra, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizi, öz-şefkat ve ebeveyn tükenmişliğinin mesleki tükenmişlik üzerindeki yordayıcı etkilerini belirlemek amacıyla ise çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca, demografik değişkenlere göre mesleki tükenmişliklerindeki farklılıkları incelemek üzere, normalliğin sağlanmadığı durumlarda Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testlerinden yararlanılmıştır."

Çalışan annelerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin yaş, çocuk sayısı, gelir düzeyi, medeni durumu, eğitim düzeyi ve toplam çalışma süresi gibi demografik değişkenler doğrultusunda anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ikiden fazla grup içeren değişkenler için Kruskal Wallis-H testi, gruplar arasındaki farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için ise Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Çalışma sektörü ve medeni duruma göre mesleki tükenmişlik puanlarında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek üzere Mann Whitney U testi tercih edilmiştir. Ayrıca, çalışan annelerin öz şefkat, ebeveyn tükenmişliği ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla Pearson Momentler Çarpım Korelasyon analizi uygulanmıştır. Bununla birlikte, öz şefkat ve ebeveyn tükenmişliği değişkenlerinin mesleki tükenmişliklerini anlamlı biçimde yordama gücünü belirlemek üzere Çoklu Regresyon Analizi yapılmıştır.

Bulgular

Çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanlarının yaşlarına göre değişip değişmediğine yönelik bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3.

Çalışan Annelerin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Yaş	N	$\bar{X}$	X(sıra)	Df (sd)	X^2	p
Mesleki Tükenmişlik	25-35 yaş	206	31,88	212,52	2	3,764	,152
	36-45 yaş	155	30,25	193,44			
	45 yaş ve üzeri	42	28,81	181,98			
	Toplam	403					

*p<,05

Tablo 3'te yer alan Kruskal-Wallis H testi sonuçlarına göre, çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, farklı yaş gruplarındaki çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanlarının benzer düzeylerde olduğunu ortaya koymaktadır ($X^2=3,764$, $p>,05$). 25-35 yaş aralığındaki çalışan annelerin ortalamalarının ($\bar{X}=31,88$), 36-45 yaş aralığında bulunan çalışan annelerin ortalamalarının ($\bar{X}=30,25$), 45 yaş ve üzeri çalışan annelerin ortalamalarının ise ($\bar{X}=28,81$) olduğu görülmektedir.

Çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanlarının çalıştıkları sektöre göre değişip değişmediğine yönelik bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4.

Çalışan Annelerin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Çalışılan Sektöre Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Kurum	N	$\bar{X}$	X(sıra)	Sıra Top.	U	p
Mesleki Tükenmişlik	Kamu	312	31,22	206,56	64448,00	12772,00	,145
	Özel	91	29,97	186,35	16958,00		
	Toplam	403					

*p<,05

Tablo 4'e göre çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanlarının sektöre göre farklılaşp farklılaşmadığı incelendiğinde aralarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>,05$). Kamu sektöründe görev yapan annelerin mesleki

tükenmişliklerine ilişkin ortalama puanları ($\bar{X}=31,22$), olarak hesaplanırken, özel sektörde çalışan annelerin ortalama tükenmişlik puanları ($\bar{X}=29,97$) olarak belirlenmiştir.

Çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçları ise Tablo 5'te ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Tablo 5.

Çalışan Annelerin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	X(sıra)	Sıra Top.	U	p
Mesleki Tükenmişlik	Evli	384	30,98	202,52	77767,50	3848,50	,687
	Boşanmış	19	30,00	191,50	3638,50		
	Toplam	403					

*p<,05

Tablo 5'e göre çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanlarının medeni duruma göre farklılaşp farklılaşmadığı incelendiğinde aralarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>,05$). Evli olan annelerin mesleki tükenmişliklerine ilişkin ortalama puanları ($\bar{X}=30,98$), olarak hesaplanırken, boşanmış annelerin ortalama tükenmişlik puanları ($\bar{X}=30,00$) olarak belirlenmiştir.

Çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanlarının annelerin eğitim durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6.

Çalışan Annelerin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Öğrenim Düzeylerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	X(sıra)	Df(sd)	X ²	p
Mesleki Tükenmişlik	Yüksekokul	25	26,96	165,32	3	7,450	,059
	Üniversite	253	30,94	202,19			
	Lisansüstü	101	32,53	219,75			
	Lise ve altı	24	28,37	163,52			
	Toplam	403					

*p<.05

Tablo 6'da sunulan Kruskal-Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Bu sonuç, farklı eğitim seviyelerine sahip çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanlarının istatistiksel olarak benzer olduğunu ortaya koymaktadır ($X^2=7,450$, $p>,05$). Çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puan ortalamaları incelendiğinde yüksekokul mezunu çalışan annelerin ortalamaları ($\bar{X}=26,96$), üniversite mezunu annelerin puan ortalamaları ($\bar{X}=30,94$), lisansüstü öğrenim düzeyine sahip çalışan annelerin puan ortalamaları ($\bar{X}=32,53$), lise ve altı öğrenim düzeyine sahip annelerin puan ortalamaları ise ($\bar{X}=28,37$) olarak bulunmuştur.

Çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanlarının annelerin çalışma sürelerine göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7.

Çalışan Annelerin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Çalışma Sürelerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	X(sıra)	Df (sd)	X ²	p
Mesleki Tükenmişlik	0-5 yıl	38	31,13	196,01	3	5,068	,167
	6-10 yıl	138	31,68	212,46			
	11-15 yıl	126	31,77	209,35			
	16 yıl ve üzeri	101	28,80	180,79			
	Toplam	403					

*p<,05

Tablo 7’de bulunan sonuçlara göre, çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanlarının çalışma süresine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir ($X^2=5,068$, $p>,05$). Bununla birlikte, grup ortalamaları incelendiğinde 0–5 yıl çalışan annelerin tükenmişlik puan ortalamasının ($\bar{X}=31,13$), 6–10 yıl çalışanların ($\bar{X}=31,68$), 11–15 yıl çalışanların ($\bar{X}=31,77$), ve 16 yıl ve üzeri çalışan annelerin ortalama puanının ($\bar{X}=28,80$) olduğu görülmektedir.

Çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanlarının aile gelir durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8.

Çalışan Annelerin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Aile Gelir Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Aile Gelir Durumu	N	$\bar{X}$	X(sıra)	Df (sd)	X^2	p
Mesleki Tükenmişlik	0-35.000 TL	39	30,64	192,08	3	,703	,873
	35.001-50.000 TL	70	30,64	199,84			
	50.001-70.000 TL	70	30,42	196,94			
	70.001 TL ve Üzeri	224	31,24	205,99			
	Toplam	403					

* $p<,05$

Tablo 8’e göre çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanlarının aile gelir durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin yapılan analizde, çalışan annelerin mesleki tükenmişlikleri ile aile gelir durumları arasında istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır ($X^2=,703$, $p>,05$). Çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puan ortalamaları incelendiğinde 0-35.000 TL gelire sahip annelerin ortalamaları ($\bar{X}=30,64$), 35.001-50.000 TL gelire sahip annelerin puan ortalamaları ($\bar{X}=30,64$), 50.001-70.000 TL gelire sahip annelerin puan ortalamaları ise ($\bar{X}=30,42$), 70.001 TL ve üzeri gelire sahip annelerin ortalamaları ise ($\bar{X}=31,24$) olarak bulunmuştur.

Çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanlarının çocuk sayısına göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9.

Çalışan Annelerin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	Çocuk Sayısı	N	$\bar{X}$	X(sıra)	Df (sd)	X^2	p
Mesleki Tükenmişlik	1 çocuk	163	30,86	204,50	2	2,008	,366
	2 çocuk	183	30,64	199,43			
	3 ve üzeri	57	32,10	203,10			
	Toplam	403					

* $p<,05$

Tablo 9’da yer alan Kruskal-Wallis H testi bulgularına göre, çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanlarının sahip oldukları çocuk sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($X^2=2,008$, $p>,05$). Bu sonuç, çocuk sayısının mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, ortalama puanlar incelendiğinde 1 çocuğa sahip olan annelerin tükenmişlik ortalamasının ($\bar{X}=30,86$), 2 çocuğu olanların ($\bar{X}=30,64$) ve 3 veya daha fazla çocuğu olan annelerin ortalama puanının ($\bar{X}=32,10$) olduğu görülmektedir.

Çalışan annelerin öz şefkat, mesleki tükenmişlik ve ebeveyn tükenmişlik puanları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bulgular Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10.

Çalışan Annelerin Öz Şefkat, Mesleki Tükenmişlik ve Ebeveyn Tükenmişliği Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Öz Şefkat	Mesleki Tükenmişlik	Ebeveyn Tükenmişliği
Öz Şefkat	1		
Mesleki Tükenmişlik	-,405**	1	
Ebeveyn Tükenmişliği	-,313**	,396**	1

** $p<,001$

Tablo 10’da bulunan analiz sonuçlarına göre, çalışan annelerin öz şefkatleri ile mesleki tükenmişlikleri arasında istatistiksel olarak negatif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=-,405$, $p<0,01$). Bu bulgu, öz şefkat puanı yüksek olan annelerin mesleki tükenmişlik puanlarının anlamlı biçimde daha düşük olduğunu göstermektedir. Ayrıca, çalışan annelerin öz şefkatleri ile ebeveyn tükenmişlikleri arasında da negatif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-,313$, $p<0,01$). Çalışan annelerin öz şefkat düzeyleri arttıkça ebeveyn tükenmişlik düzeyleri anlamlı düzeyde azalmaktadır. Çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanları ile ebeveyn tükenmişlikleri puanları arasında ($r=,396$, $p<0,01$) pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre çalışan annelerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arttıkça ebeveyn tükenmişlik düzeyleri anlamlı düzeyde artmaktadır. Çalışan annelerin öz şefkat ve ebeveyn tükenmişlik puanlarının mesleki tükenmişlik düzeylerini yordayıp yordamadığına ilişkin bulgular Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11.

Çalışan Annelerin Öz Şefkat ve Ebeveyn Tükenmişlik Puanlarının Mesleki Tükenmişlik Puanlarını Yordayıp Yordamadığına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	T	P	F	R^2	TOL	VIF	Cond. Index
Sabit	-	3.076		14.930	,000*	61,726	,241			1,000
	45.925									
Öz Şefkat	-,231	,035	-,312	- 6,660	,000			,902	1,108	2,431
E. Tükenmişliği	,186	,029	,298	6,364	,000			,902	1,108	13,007

* $p<0.05$ ** $p<0.01$

Tablo 11’e göre çalışan annelerin öz şefkat ve ebeveyn tükenmişlik puanlarının, mesleki tükenmişlik puanlarını anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmaktadır ($R^2=,241$, $F=61,726$, $p<,001$). Çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanlarının %24,1’i, öz şefkat ve ebeveyn tükenmişliği puanları tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca öz şefkat ($\beta=-,312$, $p<0,05$) ve ebeveyn tükenmişliği ($\beta=,298$, $p<0,05$) değişkenlerinin mesleki tükenmişlik değişkeninin anlamlı yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde çalışan annelerin öz şefkatleri, mesleki tükenmişlik ve ebeveyn tükenmişlikleri arasındaki ilişki, öz şefkat ve ebeveyn tükenmişliği değişkenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini ne düzeyde yordadığı ile mesleki tükenmişlik değişkeninin anne yaşı, annenin çalıştığı sektör, çocuk sayısı, eğitim durumu, medeni durum, aile gelir durumu, çalışma süresine ilişkin bulgular tartışılmış, yorumlanmış ve öneriler sunulmuştur.

Araştırma kapsamında, mesleki tükenmişliğin yaşa göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bulguya göre, çalışan annelerin mesleki tükenmişlikleri ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Bu sonuç, daha önce yapılan bazı çalışmalarla örtüşmektedir. Örneğin, öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen çeşitli araştırmalarda da yaş değişkeni ile tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Akçamete vd., 2001; Korkmaz, 2004). Benzer şekilde, eğitim yöneticileri ve öğretmenler üzerinde yapılan bir başka çalışmada da yaş değişkeninin tükenmişlik üzerinde belirleyici olmadığı ifade edilmiştir (Başol ve Altay, 2009). Öte yandan, literatürde bu bulgulara zıt yönde sonuçlara ulaşan araştırmalar da mevcuttur. Özellikle öğretmenler üzerinde yürütülen bazı çalışmalarda yaş ilerledikçe mesleki tükenmişlik düzeyinde anlamlı değişimlerin olduğu rapor edilmiştir (Atlı, 2019; Tetik, 2016). Bununla birlikte, Yakut vd. (2013) tarafından sağlık çalışanları ile gerçekleştirilen bir araştırmada, 45 yaş ve üzeri bireylerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin daha genç çalışanlara kıyasla anlamlı düzeyde düşük olduğu belirlenmiştir. Bu durum, yaşın tükenmişlik üzerindeki etkisinin meslek gruplarına ve çalışma koşullarına bağlı olarak farklılık gösterebileceğini düşündürmektedir. Farklı araştırmalarda genç bireylerin özellikle işe başladığı ilk yıllarda meslekten beklentilerinin yüksek olmasından dolayı tükenmişlik düzeyinin fazla olabileceği, ancak yaşla birlikte sorun çözme becerisinin gelişmesiyle tükenmişlik düzeyinin azaldığı görülmektedir (Barutçu ve Serinkan, 2008; Vredenburg vd. 1999; Yakut vd. 2013). Güllüce ve İşcan (2010) tarafından yöneticilerle yapılan araştırmada ise yaşla birlikte tükenmişlik düzeyinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Genç çalışanlar, işe ilk başladıkları dönemlerde yüksek istek ve motivasyona sahip olmalarına rağmen, çalışma sürecinde karşılaştıkları çeşitli sorunlar ile beklentilerinin karşılanmaması gibi etkenler nedeniyle olumsuz duygular geliştirebilir ve tükenmişlik yaşamaya başlayabilirler. Yaşla birlikte artan deneyim sonucunda

gerçekle yüzleşir ve olumsuz durumlarla baş etmeyi öğrenerek tükenmişlik seviyelerini düşürebilirler (Stevens & O’Neil, 1983 akt., Saçlı, 2011). Ayrıca kişilerin, yaşla birlikte işin zorluklarına ve çalışma ortamlarına alışarak zorluklar karşısında daha iyi başa çıkma becerisi gösterebildikleri düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında, mesleki tükenmişliğin sektöre göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Alan yazın incelendiğinde elde edilen bulguların aksine çalışan sektör ve mesleki tükenmişlik arasında anlamlı ilişki olduğuna ilişkin bulgulara rastlanmıştır. Liu & Cheng’in (2018) yaptığı çalışmada, özel sektörde çalışan bireylerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin kamu sektöründe çalışan bireylere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. İş tatmini ve çalışan sektörü incelemeye yönelik Choudhry’nin (1989) yaptığı çalışmada kamu veya özel sektörün kişilerin iş tatmini ile ilişkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Gürler’in (2018) bankacılık sektöründe bulunan çalışanlarla iş stresi ve tükenmişlik düzeylerine yönelik yaptığı çalışmada özel sektör çalışanlarının kamu sektörü çalışanlarına göre daha yoğun iş stresi yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Usman & Raja’nın (2013) yaptığı çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmaya göre özel sektörde çalışan kişilerin tükenmişlik ve iş stresi düzeyleri kamu çalışanlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Bunun nedeni olarak kamu sektörünün koşullarının daha tatmin edici ve esnek olması gösterilebilir. Dinibütün (2023) ile Ferreira & Martinez (2012) tarafından yapılan farklı araştırmalarda ise mesleki tükenmişlik düzeyinin kamu sektöründeki çalışanlarda özel sektör çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Özel sektör çalışanlarından daha yoğun performans beklenmesi ve özel sektörün çalışma saatlerinin daha uzun olmasının kişilerde mesleki tükenmişliği ortaya çıkarabildiği düşünülmektedir. Ayrıca hem özel sektörde hem kamu sektöründe yaşanan çalışanlarla ilişkiler, işi yaparken karşılaşılan zorluklar ve ücret gibi nedenlerin her iki sektörde de kişilerin mesleki tükenmişlik yaşamasına neden olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmada elde edilen bulgular, çalışan annelerin mesleki tükenmişliklerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Bu sonuç, bazı önceki araştırmalarla paralellik göstermektedir. Örneğin, Hipps & Malpin (1991) tarafından öğretmen ve okul yöneticileriyle gerçekleştirilen bir çalışmada, bireylerin tükenmişlik düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı biçimde değişmediği belirlenmiştir. Benzer şekilde, öğretmenlerle yapılan çeşitli araştırmalarda evli ya da bekar olmanın mesleki tükenmişlik düzeyine anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Erkul, 2014; Farshi & Omranzadeh, 2014; Gökçakan ve Özer, 1999; Seğmenli, 2001). Bununla birlikte, bu araştırma sonucunun aksi yönünde çalışmalar da mevcuttur. Örneğin, Başören (2005) tarafından bekar bireylerin evli bireylere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını ortaya koyan bir çalışma rehber öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Cañadas De la Fuente vd. (2018) tarafından hemşirelerle yapılan çalışmada, bekar ya da boşanmış bireylerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sürgevil vd. (2007) benzer şekilde, evli olmayan bireylerin daha yoğun tükenmişlik yaşadığını tespit etmiştir. Başol ve Altay’ın (2009) okul yöneticileri ve öğretmenlerle yürüttüğü araştırma da bu yönde sonuçlar vermiştir. Öte yandan, Mousavy & Nimehchisalem (2014) tarafından yapılan bir çalışmada, evli öğretmenlerin bekar meslektaşlarına göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı ifade edilmiştir. Bu bulgular, medeni durumun tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisinin bağlamsal ve bireysel değişkenlere göre farklılık gösterebileceğini göstermektedir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, çalışan annelerin mesleki tükenmişliklerinin öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bulgu, literatürde benzer sonuçlar sunan araştırmalarla örtüşmektedir. Örneğin, Erkul’un (2014) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, bireylerin öğrenim düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte mesleki tükenmişliğin öğrenim düzeyine göre farklılaştığını savunan çalışmalar da mevcuttur. Tümkiye (1997) tarafından yürütülen bir çalışmada, öğretmenlerin eğitim seviyeleri yükseldikçe tükenmişlik düzeylerinin de anlamlı biçimde arttığı gözlemlenmiştir. Benzer şekilde, Dursun (2000) öğrenim düzeyi yükseldikçe bireylerin mesleki bilgi ve becerilerine dair beklentilerinin arttığını, ancak bu beklentilerin karşılanmaması durumunda bireylerin tükenmişlik yaşayabileceğini öne sürmüştür. Ayrıca, Dönmez ve Sarı’nın (2021) okul psikolojik danışmanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, lisansüstü eğitim almış bireylerin tükenmişlik düzeylerinin, yalnızca lisans düzeyinde eğitim almış bireylere göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, mesleki tükenmişliğin öğrenim düzeyine göre farklılaştığı, ancak bu etkinin bağlam, meslek grubu ve bireysel beklentiler gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak farklılaşabileceğini göstermektedir. Aksu ve Baysal (2005) tarafından ilköğretim okul müdürlerine yönelik yapılan çalışmada, lisansüstü öğrenim düzeyindeki müdürlerin, yükseköğretim mezunu müdürlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek tükenmişlik yaşadığı görülmüştür. Karahan ve Balat (2011) tarafından yapılan çalışmada; lisans mezunu eğitimcilerin, lise mezunu eğitimcilere göre anlamlı düzeyde daha yüksek duygusal tükenme yaşadıkları görülmüştür. Engin (2006) tarafından müfettişlerle yapılan çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Cemaloğlu ve Şahin (2007) tarafından öğretmenlerle yapılan çalışmada ise öğrenim düzeyi düştükçe, duygusal tükenmenin arttığı sonucuna varılmıştır. Bireylerin öğrenim düzeyleri arttıkça mesleki anlamda kendilerine sağlanan imkanların daha iyi olmasına yönelik beklentileri olabilmektedir. Bu beklentilerin karşılanmaması sonucu kişilerin yaşadığı olumsuz duygular ortaya çıkabilir ve tükenmişlik yaşayabildikleri düşünülmektedir. Ancak tüm bu araştırmalar incelendiğinde kişilerin öğrenim düzeylerinin tükenmişliğin ortaya çıkmasında tek başına yeterli bir etken olamayacağı düşünülmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulguya göre, çalışan annelerin mesleki tükenmişlikleri ile çalışma süreleri arasında anlamlı farklılaşma olmadığı görülmüştür. Literatür incelendiğinde benzer sonuçlara rastlanmıştır. Öğretmenlere yönelik yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin çalışma süresi ile tükenmişlikleri arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmüştür (Atlı, 2019; Erkul ve Dalgıç, 2014; Kaymaz, 2015). Yorulmaz ve Altinkurt (2018) tarafından yapılan meta analiz çalışmasında, mesleki kıdemin tükenmişlik üzerine düşük veya çok düşük düzeyde etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde araştırmadan elde edilen sonuçların aksi yönünde sonuçlar veren çalışmalara da rastlanmıştır. Durak ve Seferoğlu (2017) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada hizmet yılı 26'nın üzerinde olan öğretmenlerin daha yüksek düzeyde tükenmişlik gösterdiği ifade edilmiştir. Benzer şekilde Fındık vd. (2011) tarafından hemşireler üzerine yapılan araştırmada hizmet süresine göre mesleki tükenmişliğin farklılaştığı belirlenmiştir. Özellikle mesleğin ilk 3 yılında hemşirelerin en yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı belirtilmiştir. Üniversite çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda, kıdemi 16 yıl ve üzeri olan bireylerin tükenmişlik alt boyutu olan bireysel başarı düzeylerinin, 16 yıldan daha az çalışma süresi bulunan çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Güneş vd. 2009). Tüm bu araştırmalar incelendiğinde kişilerin çalışma sürelerinin tükenmişliğin ortaya çıkmasında tek başına yeterli bir etken olamayacağı düşünülebilir.

Araştırmada elde edilen verilere göre, çalışan annelerin mesleki tükenmişlikleri ile aile gelir durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu, çeşitli araştırmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir. Örneğin, Konur ve Alacahan (2022) tarafından yürütülen çalışmada, kadınların aile gelir düzeyleri ile yaşadıkları tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Benzer biçimde, Yakut vd., (2013), sağlık alanında çalışan bireyler üzerinde yaptıkları araştırmada gelir düzeyinin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymuştur. Kaçan vd. (2016) tarafından hemşirelerle yürütülen çalışma da bu bulguyu desteklemektedir. Bu doğrultuda, bireyin ekonomik durumunun tek başına mesleki tükenmişlik üzerinde belirleyici bir etmen olmayabileceği düşünülmektedir; çünkü tükenmişlik, sadece maddi koşullardan değil, aynı zamanda psikososyal etmenlerden de etkilenebilmektedir.

Çalışan annelerin çocuk sayısına göre mesleki tükenmişliklerinin anlamlı biçimde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu da mevcut literatürdeki bazı çalışmalarla tutarlıdır. Örneğin, Terzi ve Sağlam'ın (2008) araştırma görevlileriyle yaptığı çalışmada çocuk sayısının tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Sağlık çalışanları (Gülalp vd., 2008), öğretmenler (Kanbur, 2020; Yılmaz Toplu, 2012) ve farklı sektörlerdeki çalışanlar (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012) ile yürütülen çeşitli araştırmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Ancak literatürde bu sonucun aksini ortaya koyan çalışma da bulunmaktadır. Karakuş'un (2019) yaptığı araştırmada, bir çocuğu olan ebeveynlerin, iki veya üç çocuğa sahip ebeveynlere kıyasla daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı görülmüştür. Bu farklılıklar, bireylerin ebeveynlik deneyimlerine, sosyal destek düzeylerine veya yaşam koşullarına bağlı olarak değişebilecek çok yönlü etmenlerin etkili olabileceğini ortaya koymaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre, çalışan annelerin öz şefkatleri ile mesleki tükenmişlikleri arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuç, öz şefkat düzeyinin artmasının tükenmişlik düzeyini düşürdüğüne işaret etmektedir. Literatürde benzer bulgulara rastlanmaktadır. Örneğin, Atlı'nın (2019) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada öz şefkat düzeyi yüksek olan bireylerin tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, Çetiner ve Çelikkaleli (2023) tarafından üniversite öğrencileriyle, Yılmaz vd. (2023) tarafından spor bilimleri fakültesi öğrencileriyle yürütülen araştırmalarda da öz şefkat ile tükenmişlik arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışmada ise öz anlayış (öz şefkat) ile tükenmişliğin alt boyutları arasında yine negatif ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler gözlenmiştir (Kuzgun, 2020). Bu veriler ışığında, bireyin kendisine karşı anlayışlı, şefkatli ve kabullenici bir tutum geliştirmesi, mesleki ve ebeveynlik rollerinden kaynaklanan tükenmişliği azaltmada koruyucu bir rol oynayabilir. Çalışan annelerin öz şefkat düzeyleri ile ebeveyn tükenmişlikleri arasındaki ilişki incelendiğinde çalışan annelerin öz şefkat düzeyleri arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre çalışan annelerin öz şefkat düzeyleri arttıkça ebeveyn tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Alan yazında öz şefkat düzeyi yüksek olan ebeveynlerin tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, ebeveyn tükenmişliği ile öz şefkat arasında negatif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu (Dilekçi, 2023; Gerber vd., 2021; Kroshus vd., 2023; Paucsik vd., 2021), öz şefkatin ebeveyn tükenmişliğini yordadığı (Gerber vd., 2021) sonucuna ulaşılmıştır. Paucsik vd. (2021) tarafından Covid-19 salgını kapsamında yapılan araştırmada yüksek farkındalığa ve öz şefkate sahip olmanın ebeveyn tükenmişliğini önlemeye yardımcı olduğu belirtilmiştir. Covid-19 salgınında yapılan diğer bir araştırmada, okul çağında bulunan çocukların anne babalarıyla yapılan araştırmada ise ebeveynlerin salgın sonucu yaşamış oldukları stres sonucu tükenmişlik belirtileri gösterdiği görülmüştür (Kroshus vd. 2023) Ancak yüksek öz şefkat düzeyine sahip anne babalarda tükenmişliğin daha az görüldüğü; bunun nedeni olarak ise öz şefkat düzeyi yüksek olan ebeveynlerin daha iyi başa çıkma stratejileri gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Öz şefkat duygusunun kişinin stres durumlarında daha iyi başa çıkma becerisi göstermesine katkı sunduğu ve problemleri daha geniş bakış açısıyla görmesini sağladığı belirtilmiştir. Kişilerin tükenmişliklerinin stresin daha kronik ve yoğun hali olduğu bilinmektedir. Bu yüzden öz şefkat düzeyinin yüksek olması kişinin stres durumunu azaltıcı etkiye sahip

olduğu dolayısıyla kişinin tükenmişlik düzeyi ile öz şefkat düzeyleri arasında negatif düzeyde ilişki olduğu düşünülmektedir.

Çalışan annelerin mesleki tükenmişlikleri ile ebeveyn tükenmişlikleri arasındaki ilişki incelendiğinde çalışan annelerin mesleki tükenmişlikleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre çalışan annelerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arttıkça ebeveyn tükenmişlik düzeyleri artmaktadır. Çakmak ve Arıkan'a (2024) göre mesleki tükenmişliğin, bakım verilen kişilere yönelik görülen tükenmişlikle benzer özellikler ve semptomlar gösterdiği; bakım verilen kişiye ve mesleğe yönelik tükenmişliğin paralel niteliklere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ebeveyn tükenmişliğinin, mesleki tükenmişliğe benzer özellikler gösterebildiği önceki araştırmalarda belirtilmiştir. Kişilerin iş ortamında tükenmişlik yaşamaları onların aile ve bireysel yaşantılarını da olumsuz etkileyebilmektedir. Bunun sonucunda kişi evde çocuğun bakımına ilişkin sorumlulukları da yük olarak görebilmekte ve bu durumun kişiyi ebeveyn tükenmişliğine itebildiği düşünülmektedir.

Çalışan annelerin öz şefkat ve ebeveyn tükenmişliklerinin, mesleki tükenmişlik düzeylerini yordayıp yordamadığına bakıldığında; öz şefkat ve ebeveyn tükenmişliği düzeylerinin, mesleki tükenmişlik düzeylerini anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışan annelerin mesleki tükenmişlik puanlarının %26'sı, öz şefkat ve ebeveyn tükenmişliği puanları tarafından açıklanmaktadır. Öz şefkat ve ebeveyn tükenmişliği değişkenlerinin mesleki tükenmişlik değişkeninin anlamlı yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Alan yazın incelendiğinde Hashem & Zeinoun'un (2020) araştırmasında öz şefkatin mesleki tükenmişliği önemli oranda açıkladığı görülmüştür. Araştırma sonucunda öz şefkatin kişilerde işten kaynaklı stresle daha iyi bir başa çıkmayı sağlaması sonucu tükenmişliği azalttığı ve bunu kademeli olarak yapabildiği sonucuna varılmıştır. Yılmaz vd. (2023) tarafından spor bilimleri fakültesi öğrencilerine yönelik yapılan çalışmada tükenmişliğin öz şefkati anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Babenko vd. (2019) tarafından hekimlerle yapılan araştırmada, öz şefkat düzeyi yüksek olan hekimlerin daha fazla iş memnuniyeti göstererek daha az tükenmişlik yaşadığı görülmüştür.

Alan yazında, çalışan annelerin ebeveyn tükenmişlik düzeylerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini yordayıp yordamadığına ilişkin araştırma sonuçları incelenmiştir. Wang vd. (2021) tarafından ebeveyn tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırma sonucuna göre, ebeveyn tükenmişliği ile mesleki tükenmişliğin iki farklı yapı olduğu; ebeveyn tükenmişliğinin mesleki tükenmişlik üzerinde, mesleki tükenmişliğin ebeveyn tükenmişliğine olan etkisinden daha güçlü bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Tükenmişliğin yönünün büyük oranda aile yaşamından iş yaşamına doğru olduğu belirtilmiştir. Ayrıca ebeveyn tükenmişliği ve mesleki tükenmişliğinin bir arada görülmesi kişilerde depresyon görülme ihtimalini arttırmaktadır. Evans vd. (2023) mesleki tükenmişlik ile ebeveyn tükenmişliğinin aşamaları ve özelliklerinin benzer niteliklere sahip olduğunu belirtmiştir. Ancak birbirleri üzerinde etkiye ne derece sahip oldukları konusunda yeterli araştırma bulunmamaktadır. Ayrıca ebeveyn tükenmişliğinin, mesleki tükenmişliği açıklamada çok küçük ve göz ardı edilebilir derecede etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına doğrultusunda aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Araştırmanın çalışma grubu 403 kişiden oluşan Konya ilinde çalışan annelerden oluşmaktadır. Çalışmanın çalışan babalar gibi farklı örneklem gruplarına yapılması önerilmektedir.
- Çalışan annelerin iş ortamında tükenmişlik yaşamaları onların aile ve bireysel yaşantılarını da olumsuz etkileyebilmektedir. Bu doğrultuda ileride yapılacak çalışmalar, çalışan annelerin aile ve iş yaşantısı sırasında yaşadığı zorlukları ve duydukları ihtiyaçların neler olduğunu belirlemeye ve tükenmişliklerini azaltmaya yönelik çalışmalar olarak planlanmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.
- Bu araştırmada ebeveyn tükenmişliği, mesleki tükenmişlik ve öz şefkat değişkenleri arası ilişkiler belirlenmiştir. Daha sonra yapılacak olan çalışmalarda; kaygı, evlilik uyumu, eş tükenmişliği, iş tatmini, yaşam doyumu gibi değişkenler de araştırmaya dahil edilebilir.
- Bu araştırmanın evreni çalışan annelerden oluşmaktadır. Daha sonra yapılacak olan araştırmalar babalara yönelik planlanabilir.
- Çalışan annelere yönelik yapılan bu araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. Daha sonra yapılacak araştırmalar, mesleki tükenmişlik ve ebeveyn tükenmişliği yaşayan annelerin tükenmişliklerini azaltmaya yönelik grupla psikolojik danışma ve müdahale programı hazırlama şeklinde planlanabilir. Ayrıca çalışan annelerin tükenmişlik düzeyleri ve öz şefkat düzeylerinin zamanla değişim gösterip göstermediğinin belirlenmesi için boylamsal araştırmalar da yapılabilir.

Alan Çalışanlarına Yönelik Öneriler

- Annelerin tükenmişliklerini azaltmalarına destek sunacak rehberlik ve psikolojik danışmanlık ile psikoloji alanındaki uzmanlar, daha kapsamlı eğitimlerle annelere destek olabilirler.
- Ruh sağlığı çalışanları öz şefkat ve tükenmişlik konularında, çalışan annelerin ihtiyaçlarını anlamaya yönelik uygulamalara ağırlık verebilir. Bu alanlarda sıkıntı yaşayanlara yönelik bireyle ve grupla psikolojik danışma oturumları, önleyici-iyileştirici nitelikte seminerler ve psikoeğitim programları planlanabilir.
- İş yerleri yöneticileri, çalışanların iş ortamında rahatlamalarını sağlayacak farklı çalışma planlamaları yapmalı. Ayrıca çalışanların motivasyonlarını arttırılmasına ve streslerinin azaltılmasına yönelik alan uzmanları ile iş birliği yapılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.
- İş yerinde yaşanan zorluklar ve tükenmişliğin önlenmesi adına çalışanlara, hizmet içi eğitimler ve bilgilendirme oturumları sağlanmasına yönelik bakanlıklar ile üniversiteler iş birliğinde çalışmaların yapılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

Ailelere Yönelik Öneriler

- Annelerin yaşamış oldukları ebeveyn tükenmişliği duygusunu azaltmak için çocuğun bakımı ve ev işleri gibi konularda babalar annelerle görev paylaşımı yapabilir ve babaların annelere destek sunması kadının yükünün hafiflemesinde etkili olabilir
- Ayrıca aile büyükleri de çocuk bakımı konusunda ailelere destek sunarak zaman zaman anne babanın sosyalleşmesinin önünü açarak tükenmişlik düzeylerinin azalmasına yardımcı olabilirler.

Etik Kurul Onay Bilgileri

Araştırmanın uygulanması için Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi'nden 2024/068 sayılı Etik Kurul Kararı alınmıştır.

Çıkar Çatışması

Yazarlar tarafından çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Finansal Destek

Bu çalışma için herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

Yazar Katkıları

Bu çalışmada birinci yazar, araştırmanın kavramsal çerçevesini oluşturmuş, veri toplama ve analiz aşamalarını yürütmüş ve makale taslağını hazırlamıştır. İkinci yazar, araştırmanın her aşamasına bilimsel katkı sunmuş ve makaleyi eleştirel olarak gözden geçirerek son halini vermiştir.

Kaynakça

- Akçamete, G., Kaner, S., & Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik*. Nobel Yayınları.
- Aksu, A., & Baysal, A. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinde tükenmişlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 41(41), 7–24.
- Arıkan, G., Üstündağ-Budak, A. M., Akgün, E., Mikolajczak, M., & Roskam, I. (2020). Validation of the Turkish version of the Parental Burnout Assessment (PBA). *New Directions for Child and Adolescent Development*, 2020(1), 1–18. <https://doi.org/10.1002/cad.20372>
- Atlı, F. (2019). *Öğretmenlerin öz-anlayışları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (537886). [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi].
- Babenko, O., Mosewich, A. D., Lee, A., & Koppula, S. (2019). Association of physicians' self-compassion with work engagement, exhaustion, and professional life satisfaction. *Medical Sciences*, 7(2), 29. <https://doi.org/10.3390/medsci7020029>
- Barutçu, E., & Serinkan, C. (2008). Günümüzün önemli sorunlarından biri olarak tükenmişlik sendromu ve Denizli'de yapılan bir araştırma. *Ege Academic Review*, 8(2), 541–561. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/557135>
- Basow, S. A. (1992). *Gender stereotypes and roles* (3rd ed.). Brooks/Cole Publishing.
- Başol, G., & Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 58(58), 191–216. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/108262>
- Başören, M. (2005). *Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (187237). [Yüksek lisans tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi].
- Baştürk, S., & Taştepe, M. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Vize Yayıncılık.
- Bayer, A. (2020). Modernleşme sürecinde aile: Değişen annelik ve babalık. *Tevilat*, 1(1), 35–60. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1435022>
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş., & Çakmak, E. K. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (19. baskı). Pegem Akademi Yayınları.
- Cañadas-De la Fuente, G. A., Ortega, E., Ramirez-Baena, L., De la Fuente-Solana, E. I., Vargas, C., & Gómez-Urquiza, J. L. (2018). Gender, marital status, and children as risk factors for burnout in nurses: A meta-analytic study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(10), 2102. <https://doi.org/10.3390/ijerph15102102>
- Cemaloğlu, N., & Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 15(2), 463–484. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/819079>
- Çakmak, S., & Arıkan, G. (2024). Tükenmişlikten ebeveyn tükenmişliğine: Bakım vermek nasıl bir yük haline gelir? *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*, 16(1), 185–202. <https://doi.org/10.18863/pgy.1267097>
- Çapri, B. (2013). Tükenmişlik ölçeği-kısa formu ile eş tükenmişlik ölçeği-kısa formunun Türkçe uyarlaması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1393–1418. <https://doi.org/10.12738/estp.2013.3.1576>
- Çatal, B. (2024). *Çalışan annelerin iş stresi, ebeveyn stresi ve psikolojik dayanıklılıkları ile mental sağlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (891146). [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi].
- Çetiner, T., & Çelikkaleli, Ö. (2023). Üniversite öğrencilerinde uyumsuz mükemmeliyetçilik ile tükenmişlik arasındaki ilişkide öz-düzenleme ve öz-şefkatin aracılık rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (57), 1622–1645. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3062854>
- Deniz, M. E., Kesici, Ş., & Sümer, A. S. (2008). The validity and reliability study of the Turkish version of Self-Compassion Scale. *Social Behavior and Personality*, 36(9), 1151–1160. <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.9.1151>
- Dilekçi, E. N. (2023). *Özel gereksinimli çocuğa sahip ebeveynlerin tükenmişlik düzeyinin şefkat ve öz-şefkat açısından incelenmesi* (814457). [Yüksek lisans tezi, KTO Karatay Üniversitesi].

- Dinibütün, S. R. (2023). Factors affecting burnout and job satisfaction of physicians at public and private hospitals: A comparative analysis. *Journal of Healthcare Leadership, 15*, 387–401. <https://doi.org/10.2147/JHL.S400635>
- Dönmez, K., & Sarı, T. (2021). Okul psikolojik danışmanlarında öz şefkat ile tükenmişlik arasındaki ilişkide umudun aracı rolünün incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (59)*, 60–84. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.900347>
- Durak, H. Y., & Seferoğlu, S. S. (2017). Öğretmenlerde tükenmişlik duygusunun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 37(2)*, 782–804. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/336359>
- Dursun, S. (2000). *Öğretmenlerde tükenmişlik ile yüklemeye biçimi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenleri arasındaki ilişkiler* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi].
- Engin, A. (2006). *Milli Eğitim Bakanlığı ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik duygusu üzerine bir araştırma* (191812). [Yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi].
- Erkul, A. (2014). *Meslek lisesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi* (383903). [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi].
- Erkul, A., & Dalgıç, G. (2014). Meslek lisesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi (Uluslararası E-Dergi), 4(2)*, 1–18. <http://dx.doi.org/10.12973/jesr.2014.42.1>
- Ertürk, E., & Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler. *Ege Akademik Bakış, 12(1)*, 39–52. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/559095>
- Esen, E., Soylu, Y., Siyez, D. M., & Demirgürz, G. (2017). Üniversite öğrencilerinde toplumsal cinsiyet algısının toplumsal cinsiyet rolü ve cinsiyet değişkenlerine göre incelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 8(1)*, 46–63. <https://doi.org/10.19160/5000197327>
- Evans, T. R., Roskam, I., Stinglhamber, F., & Mikolajczak, M. (2023). Burnout across boundaries: Can parental burnout directly or indirectly influence work outcomes? *Current Psychology, 42(16)*, 14065–14075. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02607-z>
- Farshi, S. S., & Omranzadeh, F. (2014). The effect of gender, education level, and marital status on Iranian EFL teachers' burnout level. *International Journal of Applied Linguistics and English Literature, 3(5)*, 128–133. <https://doi.org/10.7575/aiac.ijalel.v.3n.5p.128>
- Ferreira, A. I., & Martinez, L. F. (2012). Presenteeism and burnout among teachers in public and private Portuguese elementary schools. *The International Journal of Human Resource Management, 23(20)*, 4380–4390. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.667435>
- Fındık, Ü. Y., Erol, Ö., Süt, N., & Motör, D. (2011). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 27(3)*, 55–65. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/825479>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). SAGE Publications.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Allyn & Bacon.
- Gerber, Z., Davidovics, Z., & Anaki, D. (2021). The relationship between self-compassion, concern for others, and parental burnout in child's chronic care management. *Mindfulness, 12*, 2920–2928. <https://doi.org/10.1007/s12671-021-01660-3>
- Gladding, S. T. (2014). *Aile terapisi: Tarih, teori ve uygulama* (6. baskı). Pearson.
- Goldenberg, I., Stanton, M., & Goldenberg, H. (2016). *Family therapy: An overview* (Vol. 5). Cengage.
- Gökçakan, Z., & Özer, R. (1999). *Doğu Karadeniz Bölgesindeki görevli rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. IV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Eskişehir.
- Gülalp, B., Karcioğlu, O., Sarı, A., & Koseoğlu, Z. (2008). Burnout: Need help. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology, 3(1)*, 1–5. <https://doi.org/10.1186/1745-6673-3-32>
- Güllüce, A. Ç., & İşcan, Ö. F. (2010). Mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 5(2)*, 7–29. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oguiibf/issue/56495/785630>

- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S., & Kutanis, R. Ö. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481–497. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/194649>
- Gürler, N. (2018). *İş stresi ve pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma* (512472). [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Hallaç, S., & Öz, F. (2014). Aile kavramına kuramsal bir bakış. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 6(2), 142–153. <https://doi.org/10.5455/cap.20140223>
- Hashem, Z., & Zeinoun, P. (2020). Self-compassion explains less burnout among healthcare professionals. *Mindfulness*, 11(11), 2542–2551. <https://doi.org/10.1007/s12671-020-01438-7>
- Haşit, G., & Yaşar, O. (2015). Çalışan kadınlarda örgütsel stres kaynakları: Bir kamu kurumu örneği. *Sakarya İktisat Dergisi*, 4(4), 1–30. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/319632>
- Hipps, E. S., & Malpin, G. (1991). The relationship of locus of control, stress related to performance-based accreditation, and job stress to burnout in public school teachers and principals. *Annual Meeting of the American Educational Research Association*, Chicago, IL. <https://eric.ed.gov/?id=ED333557>
- Kaçan, C. Y., Örsal, Ö., & Köşgeroğlu, N. (2016). Hemşirelerde tükenmişlik düzeyinin incelenmesi. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, 5(2), 65–74. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/486290>
- Kanbur, O. (2020). *Fizik öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi* (616758). [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Karahan, Ş., & Balat, G. U. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29), 1–14. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/114592>
- Neff, K. D. (2003b). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2, 223–250. <https://doi.org/10.1080/15298860390209035>
- Neff, K. D., & Germer, C. K. (2013). A pilot study and randomized controlled trial of the mindful self-compassion program. *Journal of Clinical Psychology*, 69(1), 28–44. <https://doi.org/10.1002/jclp.21923>
- Neff, K. D., Hsieh, Y.-P., & Dejitterat, K. (2005). Self-compassion, achievement goals, and coping with academic failure. *Self and Identity*, 4(3), 263–287. <https://doi.org/10.1080/1357650044000317>
- Pines, A. M., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free Press.
- Roskam, I., Brianda, M.-E., & Mikolajczak, M. (2018). A step forward in the conceptualization and measurement of parental burnout: The Parental Burnout Assessment (PBA). *Frontiers in Psychology*, 9, 758. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00758>
- Saçlı, Ç. (2011). *Otel işletmelerinde tükenmişlik sendromu: Konya ili örneği* (308865). [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi].
- Terzi, Y., & Sağlam, V. (2008). Araştırma görevlilerinin mesleki tükenmişlik durumu. *Physical Sciences*, 3(1), 52–58. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/187009>
- Tol, U. U., & Taşkan, D. (2018). *Erkeklik ve babalık hâlleri (Türkiye’de Babalığı Anlamak Serisi – III)*. AÇEV Yayınları.
- Tümkaya, S. (1997). *İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile kullandıkları başa çıkma davranışları*. IV. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, Ankara.
- Yılmaz Toplu, N. (2012). *Okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri* (312515). [Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Yılmaz, B., Kara, M., & Selvi, H. (2023). The role of self-compassion and resilience in predicting parental burnout among working mothers. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04312-9>

Extended Abstract

Introduction

The family is the social environment that an individual joins when they first open their eyes to life and supports them in meeting their needs. There are roles determined by society for women and men that have been going on for centuries. While men are seen as the person who brings money to the house and provides for the family, women are seen as the person responsible for housework and childcare (Gladding, 2014; Goldenberg et al., 2016). It is thought that more responsibilities fall on the mother with the birth of a child, and this increases the burden on mothers in family life even more (Kırlioğlu et al. 2024).

With the transition of women to working life, their responsibilities at home and childcare are added to their responsibilities in business life, and this increases the burden on mothers even more (Kırlioğlu et al. 2024). Working mothers experience stress in their home and work environments and feel stuck; mothers can be exposed to intense stress due to reasons such as difficulties experienced in the work environment and problems with co-workers (Çatal, 2024). At the same time, the burden of childcare and the anxiety of not being able to provide for the child can sometimes cause mothers to experience stress in terms of parenting. When parental stress is experienced more intensely and comprehensively, the concept of parental burnout emerges (Roskam et al. 2018). In parental burnout, the individual feels excessive fatigue, intense stress, minimizes meeting the emotional needs of the child, and as a result of all these feelings, experiences a sense of inadequacy regarding the parental role in the face of parental responsibilities, and this concept is known to be longer-lasting and chronic than parental stress (Mikolajczak et al., 2018; Mikolajczak et al., 2021).

In addition, people experiencing burnout may cause their co-workers to perceive them negatively at work. These people may pay less attention to their work due to burnout, cause disruptions in their work, and experience conflict with other people (Maslach & Leiter, 2016). People experiencing professional burnout or parental burnout need some psychological coping skills to cope with these feelings. The concept called self-compassion, which briefly defines the compassion and sensitivity a person feels for themselves, stands out as a concept that makes it easier for people to cope with problems. According to Neff et al. (2005), self-compassion defines being sensitive to the pain and negative experiences a person experiences, integrating with this pain, and making an effort to improve themselves, and according to this concept, a person knows that all people experience inadequacies and failures. Self-compassionate individuals have the potential to look at problems from a broader perspective and cope better with stressful situations.

This study aims to examine the stress and burnout feelings experienced by working mothers both at home and at work in terms of self-compassion. It is also thought that it will provide working mothers with the opportunity to get help more easily for their burnout feelings and to manage the process better, improve their self-compassion, and contribute to the literature.

Method

This research employed the general screening model within the scope of quantitative methodology to examine the relationship between self-compassion, occupational burnout, and parental burnout among working mothers across various age groups and professions. The study sample consisted of mothers aged 25 and above, each having at least one child aged 12 or younger, and employed in different professional sectors. Participants, drawn from various regions of Turkey, were recruited via Google Forms. A total of 403 working mothers participated in the study.

Data collection tools included the "Burnout Scale Short Form," the "Self-Compassion Scale," the "Parental Burnout Assessment," and a "Personal Information Form." Data analysis was performed using SPSS 23 software. Pearson Correlation Analysis, Multiple Regression Analysis, Kruskal-Wallis Test, and Mann-Whitney U Test were applied for statistical evaluation.

Results and Discussion

The findings revealed no statistically significant difference in occupational burnout levels of working mothers based on their age. This aligns with previous studies indicating no significant correlation between age and burnout levels among educators (Akçamete et al., 2001; Başol & Altay, 2009; Korkmaz, 2004). Similarly, the sector in which participants were employed did not significantly affect their occupational burnout levels. Although some studies, such as that by Liu and Cheng (2018), report higher burnout in the private sector compared to the public sector, others suggest no significant difference related to employment sector (Choudhry, 1989). No significant differences were observed in occupational burnout levels in relation to marital status. This result is consistent with previous research involving teachers and school

administrators (Erkul, 2014; Farshi & Omranzadeh, 2014; Gökçakan & Özer, 1999; Hipps & Malpin, 1991; Seğmenli, 2001). Additionally, the educational background of participants showed no significant impact on occupational burnout, which supports earlier findings that educational attainment is not a determinant of burnout (Erkul, 2014). Working hours also did not lead to significant differences in burnout levels, corroborating studies with similar results in educational settings (Atlı, 2019; Erkul & Dalgıç, 2014; Kaymaz, 2015). Family income level did not significantly affect the occupational burnout levels of working mothers. This aligns with findings from studies on women in the workforce (Konur & Alacahan, 2022), healthcare professionals (Yakut et al., 2013), and nurses (Kaçan et al., 2016), all of which report no significant correlation between income and burnout. The number of children participants had also did not significantly impact their occupational burnout levels. This result is consistent with findings from various sectors, including academia (Terzi & Sağlam, 2008), healthcare (Gülalp et al., 2008), education (Kanbur, 2020; Yılmaz Toplu, 2012), and mixed-sector studies (Ertürk & Keçecioglu, 2012). A negative and moderately strong correlation was found between self-compassion and occupational burnout levels among working mothers. As self-compassion increased, occupational burnout decreased. This inverse relationship has also been documented in studies involving teachers (Atlı, 2019) and students in sports sciences faculties (Çetiner & Çelikkaleli, 2023; Yılmaz et al., 2023).

Furthermore, a moderate and positive correlation was identified between occupational burnout and parental burnout levels, indicating that as occupational burnout rises, so does parental burnout. This finding is in line with Çakmak and Arıkan's (2024) study, which highlights the parallel nature of burnout symptoms in both caregiving and professional roles.

The study concluded that self-compassion and parental burnout significantly predict occupational burnout levels in working mothers. Specifically, 26% of the variance in occupational burnout scores can be explained by the combined effect of self-compassion and parental burnout scores, indicating that these two variables are significant predictors of occupational burnout.