

KADINLARIN ÇALIşMA HAYATINDA YAşADIĞI SORUNLAR VE TÜKENMİşLİK SENDROMU: SİVAS MERKEZ İLÇE ÖRNEĐİ¹

Salim KONUR²

Doç. Dr. Osman ALACAHA³

ÖZET

Kadın ve erkek tarihsel süreç içerisinde öncelikle doğuştan meydana gelen birtakım farklılıklar daha sonra ise kültür, din, töre vb. itibariyle toplum tarafından benimsenen cinsiyet rolleri itibariyle farklılaşmıştır. Kamusal alan, yani çalışma alanı erkek ve kadın için ilk çağlarda, avcılık ve toplayıcılıkla geçinilen zamanlardan her ikisinin de ortak olarak katıldığı bir süreçten zaman içerisinde evrilmiştir. Kadının çalışma hayatında yer alması tarihin belli dönemlerinde ve değişik toplumsal yaşam ve kültürlerde uygun görülmemiştir.

Kadının biyolojik olarak doğurganlığa ve annelik rolüne sahip olması, öte yandan sanayileşen ekonomiyle birlikte çalışmasının zorunlu hale gelmesi, çalışan kadın kavramını meydana getirmiştir. Kadın, üstlendiği bu roller ve toplumsal cinsiyet nedeniyle iş hayatında birtakım zorluklar yaşamakta ve denge kadın aleyhine bozulmaktadır. Tüm bu sorunlar çalışan kadının tükenmişliğine ve iş yaşamından ayrılmasına kaynaklık etmektedir. Bu hem kadının ekonomik olarak erkeğe bağımlılığının devamına hem de iş hayatında emek-değer kaybına neden olmaktadır. Alan araştırması üzerinden yapılan bu çalışmada kadının çalışma hayatında yaşadığı sorunların neticesi olan tükenmişlik sendromu ele alınmış ve sorunun çözümüne katkı sağlayacak önerilere yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın, annelik, çalışan kadın, tükenmişlik sendromu

¹ Bu makale birinci yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² SCÜ, İİBF, Çalışma Eko. Ve End. İliş. Bölümü, ORCID:0000-0002-1284-4425, serskreat@gmail.com

³ SCÜ, İİBF, Çalışma Eko.ve End. İliş. Bölümü, ORCID:0000-0002-8715-5325, oalacahan@gmail.com

Araştırma Makalesi/Research Article, Geliş Tarihi/Received:19/05/2022–Kabul Tarihi/Accepted: 26/06/2022

THE PROBLEMS THAT WOMEN EXPERIENCE IN WORK LIVES AND THE BURNOUT SYNDROME: THE CASE OF SİVAS CENTRAL DISTRICT

ABSTRACT

In the historical process of men and women, firstly some innate differences and then culture, religion, customs, etc. differed in terms of gender roles adopted by the society. The public space, that is, the work area, evolved over time from a process in which both men and women participated in the first ages, when they lived by hunting and gathering. The participation of women in working life was not seen appropriate in certain periods of history and in different social life and cultures.

The fact that women have biological fertility and the role of motherhood, and on the other hand, it has become compulsory to work with the industrialized economy, has created the concept of working woman. Due to these roles and gender, women experience some difficulties in business life and the balance is disturbed against women. All these problems are the source of the working woman's burnout and leaving the business life. This causes both the continuation of women's economic dependence on men and the loss of labor-value in business life. In this study, which is based on field research, burnout syndrome, which is the result of the problems experienced by women in working life, is discussed and suggestions that will contribute to the solution of the problem are included.

Key Words: Women, motherhood, working women, burnout syndrome

GİRİŞ

Kadınlar, cinsiyet rolleri itibariyle çalışma hayatında erkeklerin gerisinde kalmışlardır. Annelik rolü sebebiyle, erkek kadar iş hayatında yer alamamış ve erkeğin gelirin e yardım eden ikincil bir rol üstlenmişlerdir. Fiziki yapı itibariyle erkeklerden daha güçsüz olmaları ve doğurganlık rolleri sebebiyle ev işlerini üstlenmeleri çalışma hayatında da erkeğin konumunu güçlendiren önemli bir etmen olmuştur (Akyol 2020: 6, 7).

İlk çağlardan günümüze üretim şekillerinin değişmesi ve teknolojinin ilerlemesiyle birlikte kadının da toplumdaki konumu ve rolü değişime uğramıştır. Yerleşik düzenin ve tarımın üretim biçimi olarak benimsenmesiyle kadın da erkeğe yardım eden ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan durumundadır. Kadının çalışması kavramı ise sanayinin ortaya çıkışıyla birlikte gündeme gelmiştir. Modern toplumun getirdiği iş yükü ve rekabetçi düzen ise kadının iş hayatına dâhil olmasını gerektirmiştir. Ev içi sorumlulukları sebebiyle annelik rolünden de kurtulamayan ve çalışmak zorunda kalan kadının iş ve özel yaşam dengesi kurması zorlaşmıştır (Oktay ve Wolff 2020: 199-202).

İş ve özel yaşam dengesi kurulamadığında meydana gelen olumsuzlukların başında olan tükenmişlik sendromu, bireyin çeşitli ruhsal ve fiziksel rahatsızlıklar yaşamasına ve iş hayatından çekilmesine sebep olan önemli bir sorunu teşkil etmektedir (Göktepe 2016: 34, 35).

1. ÇALIŞMA HAYATI VE KADIN

Çalışma, özel mülkiyet kavramının henüz gelişmediği ve insanların ilkel bir biçimde üretim sürecine katıldığı yani avcılık ve toplayıcılık yaparak geçimini sağladığı dönemden günümüze kadar pek çok aşama kaydederek günümüzdeki anlam ve boyutuna ulaşmıştır. Üretim, ilk çağlarda geçimini avcılık ve toplayıcılıkla sağlama eyleminden ötürü herkesin yaptığı ortak bir eylem iken üretim anlayışının değişmesinden ve özel mülkiyetin sahiplenmeyle karakterize edilmesinden itibaren yeni bir anlam kazanmıştır. Daha sonra çalışma, köleliğin yaygınlaşmasıyla kölelere özgü bir eylem olmuş ve günümüzde ise; gelir getirme, saygınlık ve prestij kazanma amacıyla yapılan bir uğraş haline gelmiştir (Samsun 2017: 162-167). Kölelerin çalışması, birtakım felsefi düşünürler tarafından da dile getirilmiştir. 1929 Ekonomik Buhranı sonucunda ortaya çıkan Refah Devleti Anlayışıyla birlikte çalışma, insani bir boyut kazanmıştır (Işık 2013: 106-109). 1990'lı yıllardan itibaren ise kurumsal sosyal sorumluluk bilinciyle çalışma, artık işletmeler açısından topluma ve insanlara yararlı bir faaliyet olmuştur (Işık 2013: 112-114).

Toplumlar genel itibariyle kamusal yani çalışma hayatını erkeğe, ev işleri ve çocuk bakımını ise kadınlara uygun görmüşlerdir. Ev işlerinin ve çocuk bakımının kadınlar tarafından yerine getirilmesi, erkeğin ise aktif bir biçimde çalışma hayatına katılması kadın ve erkeğin farklılaşan toplumsal rolleri olmuştur (Pekel 2019: 31-33). Kadınlar, geçimin tarımla sağlandığı dönemlerde ataerkil toplum anlayışının bir sonucu olarak ücretsiz aile işçisi olarak üretim sürecine katılmışlardır. Kadınların bir taraftan tarımla uğraşması erkek emeğine yardım eden fakat bir değerinin olmadığı ataerkil toplum anlayışının bir tezahürü olmuştur (Ören ve Yüksel 2018: 1251, 1252).

Sanayi Devrimi, insan fiziki gücüne dayalı gerçekleştirilen üretim eyleminin yerini makinaların almasıyla gelişen bir devrimdir. İlk olarak 18. Yüzyılda İngiltere'de dokumacılık sektöründe ortaya çıkan devrimle birlikte, seri üretim anlayışı gelişmiştir (Küçükcalay 1997: 52-58). Kapitalizm gelişirken henüz erkeklere yönelik olarak dahi koruyucu birtakım düzenlemelerin olmadığı bir süreçte, kadınlar kapitalizmin mağdurları olmuşlardır. Çünkü kapitalizm, kadını ucuz işgücü olarak gören ve onu ağır şartlarda çalıştırarak sömürüye maruz bırakan bir sistem olmuştur. Ataerkil sistem ise kadını ev işleriyle sınırlayan bir sistemdir. Ataerkil kapitalist sistem ise hem kadını eve hapseden hem de ağır şartlarda çalıştırarak sömürüye maruz bırakan çelişkinin adıdır (Özer 2017: 1398-1403).

Küreselleşme ise sanayi inkılabıyla birlikte başlayan teknolojik gelişmeye iletişim araçlarındaki gelişmelerin de katılması; sosyal, kültürel, ekonomik anlamda malların ve hizmetlerin ülkeler arası geçişinin hızlandığı bir olgu olmuştur. Küreselleşmeyle birlikte esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkması, esnek çalışmanın ise güvenceli ve örgütlü çalışma imkânından yoksun olması, kadın çalışanların bu alanda işverenler tarafından sömürülmesini beraberinde getirmiştir.

Bunun yanı sıra kadın çalışanların annelik görevini taşımaları ve erkeklere göre eğitim düzeylerinin düşük olması, erkek çalışanlara göre kadın çalışanların vasıfsız ve ucuz işgücü olarak değerlendirilmelerine yol açmıştır (Çelik ve Sağlık 2018: 102-113).

2. KADININ İŞ HAYATINA GİRİŞİ VE GELİŞİMİ

Anaerkil toplumda, mülkiyet kavramının gelişmediği ve kadınlarla erkeklerin eşit bir şekilde üretimle ilişkilendirildiği dönemlerde kadın ve erkek arasında hiyerarşik bir ayrım söz konusu olmamıştır (Erdem ve Sayılğan 2012: 114, 115). Ataerkil anlayış, erkeği hâkimiyet ve otoriterlikle ilişkilendiren, kadını ise boyun eğen konumunda gören bir anlayıştır. Ataerkillik, kadına çevre tarafından aşılınmakta ve kadına erkeğin hiyerarşik olarak gerisinde olduğu bilincini kazandırmaktadır (Akyol 2020: 6).

İnsanların ilk çağlarda avcılık ve toplayıcılıkla geçindiği dönemlerde kadınlar ve erkekler eşit bir şekilde üretimde yer almışlar ve toplumsal statü itibarıyla benzer konumda olmuşlardır. Ancak; tarımın ve yerleşik toplum düzeninin ortaya çıkması ve bunun getirdiği miras anlayışı kadını toplumsal statü açısından geriye düşürmüştür. Bunun sonucunda ataerkil toplum yapısı pekişmiş ve kadınlara özel hayat yani ev işleri uygun görülmüştür (Oktay ve Wolff 2020: 76).

Sanayi devrimi ve kapitalizmle birlikte kadın çalışanlar hem kamusal alanda hem de ev işleri yani özel alanda varlıklarını sürdürmüşlerdir. Sanayileşmeyle birlikte, kadın işçiler ucuz işgücü olarak görülmeye başlamışlardır. Kadınlar bu dönemde, hem ev içinde sorumluluklar üstlenmiş hem de çalışma hayatında yer alarak üretim sürecine katılmışlardır. Ancak, ataerkil anlayışın kadını ikincilleştirmesi ve ev içini uygun görmesinin yanı sıra, kapitalist anlayışın kamusal alanda kadını ucuz işgücü olarak sömürmesinin bir arada yaşanması kadın açısından çelişkili bir durumu yansıtmaktadır. Kadınların düşük ücretlerle çalıştırılmaları, piyasa şartlarında erkek işçilerin iş bulamamalarına sebep olmuştur. Bu sebeple, kadınların işgücü piyasasından çekilmeleri gerektiği savunulmuştur (Özer 2017: 1398, 1399).

1980'li yıllardan ortaya çıkmaya başlayan küreselleşme ise teknolojiye ilerlemelerle birlikte ulaşımın gelişmesi, mal ve hizmet, sermaye, fikirlerin sınır tanımaksızın ülkeden ülkeye yayıldığı bir süreçtir. Küreselleşmeyle birlikte, teknolojiye ilerlemeler neticesinde sanayileşmeyle ortaya çıkan seri üretim olan fordist üretimin yerine esnek ve stoksuz üretim olan post fordist üretim biçimine geçilmiştir. Böylece esnek üretim biçimleri benimsenmiş, büyük ölçekli üretim yapan işletmeler yerini küçük ölçekli işletmelere bırakmıştır. Böylelikle sendikalar kapanmaya başlamış ve insan kaynakları önem kazanmıştır (Çelik ve Sağlık 2018: 102, 104).

Küreselleşmeyle birlikte kadın ve erkeğin her ikisinin de çalıştığı çift kariyerli topluma dönüşüm yaşanmıştır. Ancak çalışan kadınlar ev içindeki sorumluluklarından kurtulamamışlar hem de işteki sorumluluklarını üstlenmişlerdir. Bu sebeple erkekle eşit düzeyde iş hayatına katılmaları mümkün olmamıştır.

Kadınların iş ve özel yaşam dengesi kuramaması onları hemşirelik, ebelik, bakıcılık, sekreterlik gibi kendi cinsiyet özelliklerine yakın mesleklerde çalışmalarını ve bu meslekleri tercih etmelerine sebep olmuştur (Fidan 2000: 120; Ece 2019: 84; Gürel 2018: 35, 36).

Sanayi devrimiyle başlayan fordist üretim tarzından küreselleşmeyle birlikte post fordist üretim tarzına geçilmesi sadece üretim biçiminde değil, çalışma biçimlerinde de esnekleşmeyi beraberinde getirmiştir. Esnek çalışma sayesinde (part time, çağrı üzerine çalışma, kısmi zamanlı çalışma, evden çalışma...) çalışanlar devamsızlık yapmaktan kurtulacaklar ve böylelikle iş yaşam dengesini sağlayacaklardır. İş ve özel yaşamdaki rol çatışmalarının en aza indirgenebilmesi için esnek çalışmanın uygulanması gerekmektedir (Doğrul ve Tekeli 2010: 13-15). Teknolojideki ilerlemeler, neticesinde çalışanlar her an emeklerini arz edecek konumda ve işveren tarafından sömürüye açık hale gelmişlerdir. Çalışan kadınlar açısından değerlendirildiğinde ise kadınların annelik görevi sebebiyle iş ve özel yaşam dengesi sağlamanın erkek çalışanlardan daha zor olacağı aşikârdır.

1. Dünya Savaşı Döneminde kadın istihdamı oldukça artış göstermiştir. Bu dönemde erkeklerin savaşta yer almasıyla ve ölmesiyle birlikte çalışma hayatına katılmışlardır. En çok hastabakıcılık ve hemşirelik mesleklerinde istihdam edilmişlerdir. Kadınlar, hayır kuruluşlarına ve derneklere de üye olmuş, sosyal hayatta aktifleşmişlerdir. Bu dönemde kamu hizmetinde dahi bulunmuşlardır. Ancak savaşın bitmesiyle birlikte ayrımcı yasalarla kamu hizmetinden çıkarılmışlardır (Makal ve Toksöz 2015: 37-39; Şahin 2018: 226-229).

Benzer durum 2. Dünya Savaşı Döneminde de görülmüştür. 2. Dünya Savaşı Döneminde erkek nüfusu savaşa katılmış ve iş hayatından çekilmiştir. Bu durum kadınlar açısından bir fırsat olmuş ve iş hayatına aktif bir şekilde katılmışlardır. Ancak kadın emeği erkeğin yokluğunda kullanılabilen bir değer olmuştur. Savaş sırasında, kadınlar erkeklerin çalıştığı birçok işte istihdam edilmişlerdir (Durmaz 2016: 38-39; Kopuk ve Taşoğulları 2019: 80).

Aşağıdaki tablo Türkiye’de ve Dünyadaki kadın haklarındaki birtakım gelişmeleri göstermektedir:

Tablo 1: Türkiye’de ve Dünyada Kadın Haklarındaki Bazı Gelişmeler

1857	8 Mart 1857 tarihinde tekstil fabrikası önünde kadın işçiler için yapılan grevin sonucunda ölenlerin olması ve bugünün kadın işçiler anısına Dünya Kadınlar Günü olarak kutlanmaya başlanması
1871	Evlilik sözleşmesinin resmi memur önünde yapılması, evlenme yaşının erkeklerde 18, kadınlarda 17 olması, zorla evlendirmelerin geçersiz sayılmasını düzenleyen “Hukuk-ı Aile Kararnamesi
1876	İlk Anayasa olan “Kanun-i Esasi” ile kız ve erkekler için ilköğretim zorunlu hale getirildi.
1913	Kadınlar ilk kez devlet memuru olarak çalışmaya başladı.
1924	3 Mart 1924 tarihinde “Tevhid-i Tedrisat Kanunu” (Öğrenim Birliği) çıkarıldı. Böylece eğitim laikleştirilerek tüm eğitim kurumları Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlandı. Kız ve erkekler eşit haklarla eğitim görmeye başladı.
1926	Türk Medeni Kanunu’nu ile erkeğin çok eşliliği ve tek taraflı boşanmasına ilişkin düzenlemeler kaldırıldı, kadınlara boşanma hakkı, velayet hakkı ve malları üzerinde tasarruf hakkı tanındı.

1930	Kadınlara belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı tanındı. Doğum izni düzenlendi
1933	Kız çocuklarına mesleki eğitim vermek amacıyla “Kız Teknik Öğretim Müdürlüğü” kuruldu. Köy Kanunu’nda değişiklik yapılarak kadınlara, köylerde muhtar olma ve ihtiyar meclisine seçilme hakları verildi.
1934	Anayasa değişikliği ile kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanındı.
1936	İş Kanunu yürürlüğe girdi. Kadınların çalışma hayatına düzenleme getirildi.
1937	Kadınların yeraltında ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasını yasaklayan 1935 tarihli 45 sayılı ILO sözleşmesi kabul edildi
1948	BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi imzalandı. Kadın ve erkek eşitliğinde önemli bir adım atılmış oldu.
1966	Eşit değerde iş için kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliğini sağlayan 1951 tarihli 100 sayılı ILO sözleşmesi onaylandı.
1983	BM kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesi (CEDAW) sözleşmesi imzalandı

Kaynak: (<https://kadem.org.tr/kadinlara-yonelik-yasal-duzenlemeler/>)

Tablo 1. incelendiğinde, Türkiye’de kadın haklarına yönelik olarak 19. yüzyılın sonlarına kadar yeterli düzeyde bir gelişme görülmezken, 20. yüzyılın başlarından itibaren kadınların siyasi hayatta aktif bir şekilde yer aldığı yeni bir döneme girilmiştir. Bu dönemde kadınların siyasi hayata katılımına yönelik düzenlemeler gerçekleşse de, kadınların çalışma hayatına yönelik düzenlemeler yeterli olmamıştır.

Çalışma yaşamını düzenleyecek ve ayrımcılığı önleyecek yasal düzenlemelere rağmen çalışma yaşamında bunların tatbiki görülmemiştir. Türkiye’de 1927’de şu durum açık bir şekilde görülmüştür: “14 yaşından büyükler itibariyle toplam 124.444 işçiden 29.533’ü kadındır. 14 yaşından küçükler itibariyle, toplam 22.684 işçiden 8.107’si kızıdır. Her iki yaş kategorisiyle toplam 147.128 işçiden 37.640’sı kadındır. Yani, cinsiyet itibariyle her dört işçiden biri kadın-kızıdır. Kadın çalışanların statüsü itibariyle değerlendirildiğinde, “işveren” statüsündeki kadınlar, yok denecek kadar azdır. Buna göre 10.941 patrondan sadece 155’i kadındır” (Makal ve Toksöz 2015: 42).

Türkiye’de 2. Dünya Savaşı gerekçesiyle kamuya ayrılan kaynakların oldukça büyük bir kısmı Milli Koruma Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle birlikte savunma harcamalarına ayrılmıştır. Kadınların çalışma hayatını düzenleyici yasalar, askıya alınmıştır. Bu döneme kadar da kadın emeği kendisine yatkın iş ve sektörlerde istihdam edilmiş ve iş hayatında erkek lehine bir ayrımcılık söz konusu olmuştur (Makal ve Toksöz 2015: 89-92).

3. ÇALIŞAN KADININ YAŞADIĞI SORUNLAR

Erkek egemen yani ataerkil toplum anlayışının kadını ikincilleştirmesi ve kadının annelik görevi sebebiyle iş ve özel yaşam dengesini kuramamasının bu bağlamda birtakım sorunlara sebep olması, çalışan kadının yaşadığı sorunların temelini teşkil etmektedir.

3.1. Cinsiyet Algısı ve Çatışan Roller

Çalışan kadınların yaşadığı sorunlar, iş ve özel yaşam dengesinin sağlanamamasından ileri gelmektedir. Kadınlara yönelik olumsuz cinsiyet algısı, çalışan kadınların yaşadığı sorunların başında gelmektedir.

Tablo 2: İşyerinde Cinsiyete Göre Oluşan Algı

İşyerinde Erkeklerle Karşı Algı	İşyerinde Kadınlara Karşı Algı
Aile fotoğrafı erkeğin masasında (ne kadar ciddi sorumluluk sahibi bir erkek)	Aile fotoğrafı kadının masasında (ailesi mesleğinden önde geliyor.)
Erkeğin masası çok dağınık (çok çalışkan ve işine düşkün adam)	Kadının masası çok dağınık (mutlaka düzensiz bir kadın)
Erkek işyerinde arkadaşlarıyla konuşuyor (mutlaka işteki son değişikliklerle ilgili konuşuyordur.)	Kadın işyerinde arkadaşlarıyla konuşuyor (mutlaka kaynatıyordur.)
Erkek yerinde yok (bir toplantıda olmalı)	Kadın yerinde yok (mutlaka alışverişe gitmiştir.)
Erkek patronu tarafından eleştirildi (bu onun performansını arttıracak.)	Kadın patronu tarafından eleştirildi (bu durumdan o çok üzülecek.)
Erkek evleniyor (daha düzenli ve kararlı olacaktır.)	Kadın evleniyor (hamile kalıp işi bırakacaktır.)
Erkek iş seyahatine çıkacak (kariyeri için iyi bir fırsat.)	Kadın iş seyahatine çıktı (acaba kocası ne der?)
Erkek daha iyi bir iş bulduğu için ayrılıyor (fırsatları iyi değerlendiriyor.)	Kadın daha iyi bir iş bulduğu için ayrılıyor (kadınlara güvenilmez.)

Kaynak: (Akyol 2020: 11)

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere kadına yönelik algı, erkeğe göre oldukça olumsuz bir yargı ve tutum şeklinde olmaktadır. Erkeğe yönelik yargı, sorumluluk sahibi ve işine bağlı olduğu yönünde gerçekleşirken, kadına yönelik yargı işine duyarız ve sorumluluk bilincinin zayıf olduğu yönündedir.

İş ve özel yaşam dengesinin sağlanması bağlamında, çalışan kadınlar, yoğun annelik psikolojisine girmekte ve bunun için mükemmel bir şekilde davranmak istemektedirler. Buna göre çalışan kadınlar, hem evde hem de işte sorumluluk üstlenmektedirler. Doğum süreciyle birlikte çalışan kadınların yaşayacağı depresyona bir de doğumdan sonra işten ayrılma ve yeniden işyerine katılma eklendiğinde yaşayacakları stres katlanarak artacaktır. Yoğun annelik psikolojisiyle hareket eden kadının yıpranması da kolaylaşacaktır (Akyol 2020: 39, 47-48).

Çalışan kadının hem iş hayatında hem de aile hayatında mükemmel olma isteği sonucu, süper annelik sendromu meydana gelmektedir. Çalışan kadınlar, medyada gördükleri fit kadın modelini kendilerine uyarlayarak hamilelikte alınan kiloları hızlı bir şekilde geri vermek istemektedirler. Diğer yandan ise mükemmel bir iş kadını olma isteğiyle kariyerlerinden ödün vermemektedirler. Bunun sonucunda ise katlandıkları stres, tıp dilinde fibromiyalji denilen hastalığa yakalanmalarına sebep olmaktadır (<https://www.serapduygulu.com.tr> Erişim Tarihi: 20.11.2020).

İş yaşamı ve aile yaşamındaki farklı roller gereği çatışmalar meydana gelmektedir. Bunlar, zaman, davranış ve yük temelli olmaktadır. İş ve aile yaşamındaki farklı rollerin zaman yönünden bireyi zor durumda bırakması zaman temelli çatışma olarak ifade edilmektedir. Davranış temelli çatışmada ise bireyin iş yaşamında gizli ve objektif bir şekilde davranması beklenirken, aile yaşamında samimi ve sıcakkanlı olması istenmektedir. Bu durumda bir rol için gereken davranış, diğerini yerine getirmeyi güçleştirecektir. Yük çatışmasında ise bireyin iş hayatında yaşadığı rol belirsizliği ve çatışmasının aile hayatında karşılaşıacağı eş desteğinden yoksun olması bir araya gelerek rol yönünden bireyi sıkıştıracaktır (Ece 2019: 52).

Çalışan kadın ise zaman, davranış ve yük açısından çatışma yaşadığında ve bununla baş edemediğinde yetersizlik psikolojisiyle karşı karşıya kalacaktır. Çalışan kadınlar bu psikolojiden kurtulamadıkları zaman kendilerini alışverişe vermekte ya da asosyalleşip içlerine kapanmaktadırlar (Oktar 2017: 35).

Çalışan kadınlara yönelik çeşitli cinsiyet stereotipleri meydana gelmektedir. Ataerkil yapının erkeğe değer atfetme ve onu kadından üstün tutma anlayışı işyerine yansyarak, erkek daha yetenekli ve güvenilir olarak görülmüştür (Seçer 2010: 87-89). Çalışan kadına yönelik olumsuz cinsiyet algısı, annelik statüsünün işverence düşük görülmesinden kaynaklı işyeri algısının bir tezahürüdür. Anne olan kadın çalışanların; terfi, ücret, işe alımda diğer kadınlara göre yetkinliği az olarak görülmektedir (Seçer 2010: 152-154).

3.2. Cam Tavan

Cam tavan, kadınların bir takım ön yargılar sebebiyle yükselememesi olarak ifade edilmektedir. Cam tavan sendromunu oluşturan önyargılara bakıldığında; kadınların yöneticiliğe uygun olmadığı, kadınların duygusal yapılarının yöneticilik yapmaya izin vermediği, kadınların çocuk bakımı yani annelik sebebiyle yöneticiliğe zaman ayıramayacağı, kadına yönelik olumsuz algının kadının kendisi tarafından içselleştirilmesi sonucu kendisinin yöneticilik yapamayacağını düşünmesi (Ece 2019: 61- 67) gelmektedir.

Cam tavan sonucunda yönetici olan kadın çalışanların motivasyonu azalacak, verimli çalışamayacaklardır. Bu durumda, devamsızlıklar ve işten ayrılmalar tetiklenecektir. İstifalar sebebiyle ortaya çıkan sirkülasyon birtakım maliyetlere sebep olacaktır.

Kadınların yöneticilik yapabilecekleri uygun örgüt ikliminin oluşturulması, kadınlara yöneticilik yapabilmek için eğitimler verilmesi, cinsiyet ayrımının ortadan kaldırılması, yöneticilik potansiyeli olan kadın çalışanların keşfedilmesi gereklidir. Ayrıca; ataerkil yapıdan kaynaklı kadınların yöneticilik yapamayacağı yönündeki olumsuz algının basın yayın kuruluşları, sosyal medya, sivil toplum kuruluşlarının yapacağı ortak çalışma ile giderilmeye çalışılması cam tavana yönelik çözüm önerileri olarak düşünülebilir (Ece 2019: 94-104; Perçin ve Tükeltürk 2008: 122-124; Çetin ve Taşkın 2012: 23-26).

3.3. Kraliçe Arı Sendromu

Kraliçe arı sendromu, ataerkil bir toplum düzeninde çalışan kadınların belirli engelleri aşarak yöneticilik seviyesine geldiklerinde astlarında olan kadın çalışanlara olan negatif tutumunu ifade etmektedir (Baykal 2018: 162, 163). Bu tutumdan etkilenen kadın çalışanlar ise fiziksel ve ruhsal yönden birtakım problemlerle karşı karşıya kalmaktadır (Karakuş 2014: 336). Ataerkil anlayışın hâkim olduğu bir toplumda kadınlar, oldukça zor aşamalardan geçerek yönetici olmaktadır. Yönetici olduklarında ise kendi hemcinslerine yardımcı olacakları onları koruyup destek olacakları yerde bunun aksi bir tavır takınarak onları rakip olarak görmeye, mesafe koymaya ve ezmeye çalışmaktadırlar (Cevher ve Öztürk 2015: 164; Özkan 2020: 136). Yönetici olan kadın çalışanların bu şekilde davranmalarının sebebi, buldukları pozisyona çeşitli zorlukları aşarak geldiklerini düşündüklerinden diğer kadın çalışanları dışlama eğilimi içerisine girmektedirler (Baykal 2018: 162-164). Ayrıca; kadın çalışanların benden daha güzel ve bakımlı diyerek kendi astı olan kadın çalışanı çekememesi, kraliçe arı sendromunun sürekli var olabileceğini göstermektedir (Cevher ve Öztürk 2015: 172).

3.4. Psikolojik Şiddet (Mobbing)

Kadına yönelik şiddet, ataerkil toplum yapısı sonucu ortaya çıkan anlayıştan ileri gelmektedir. Kadının fiziken erkekten daha güçsüz olması söz konusu şiddeti doğuran en önemli etmendir. Cinsel taciz, kadınla fiziksel temas kurmaya çalışma, çeşitli müstehcen şakalar yapma şeklinde ortaya çıkan eylemlerdir (Mingeirou ve Olney 2019: 6).

Psikolojik şiddet yani mobbing hedef aldığı kişi veya gruba karşı sistematik bir şekilde baskı kurarak iş hayatından uzaklaştırmayı hedeflemektedir. Suçlama, aşağılama ve taciz şeklinde gerçekleşmektedir (Çobanoğlu 2005: 15-16).

Bir eylemin mobbing olarak değerlendirilebilmesi için belirli aralıklarla tekrar etmesi ve en az 6 ay devam etmesi gerekmektedir (Önsal ve Yaşar 2019: 166).

Mobbing olarak nitelendirilen eylemler, 5 ana etmeden meydana gelmektedir. Çalışanın kendini göstermesi ve ifade etmesinin engellenmesi, sosyal ilişkilerine zarar verilmesi, itibarını zedeleme, mesleki konumuna saldırı ve sağlığını tehdit edici fiiller şeklinde gerçekleşmektedir (Çobanoğlu 2005: 49-51).

Ataerkil yapıdan kaynaklı hiyerarşide gelir getirme görevinin erkekte olması kadınların mobbinge uğramalarında önemli bir etmen olmuştur. Kadın işgücünün vasıfsız ve düşük ücretle çalıştırılması, kadın işgücünün mobbinge uğramasını kolaylaştırmıştır (Aşkın 2018: 261).

İş yükünün fazla ve performans baskısının yoğun olduğu yerlerde çalışan kadınlar daha fazla mobbinge uğramaktadırlar. En çok hizmet sektöründe çalışan kadınlar, mobbinge maruz kalmaktadır. Hizmet sektöründe ise sağlık sektöründe çalışan kadınlar, diğer çalışan kadınlara karşı 16 kat daha fazla mobbinge uğramaktadır (Aşkın 2018: 262; Önsal ve Yaşar 2019: 169).

Ataerkil toplumlarda erkeğin lehine olan cinsiyet ayrımının işyerine de yansması sonucu kadın çalışanların güçsüz görülmesi, kadın çalışanların mobbinge uğramasını kolaylaştırmıştır.

Bazı araştırmalarda kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla mobbinge uğradığı yer almaktadır (Önsal ve Yaşar 2019: 179, 180).

Kadınlar işyerlerinde mobbinge uğradıklarında; motivasyonlarının, performanslarının düşmesi ve buna bağlı olarak verimlerinin azalması sonucu işten ayrılma ve istifa etme gibi olumsuz sonuçlar doğmaktadır. Toplumda ve işyerinde kadınlar şiddete uğradıklarında işgücü kaybı meydana gelmekte ve bunun işverene artı maliyeti olmaktadır (Mingeirou ve Olney 2019: 11, 12).

3.5. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı, ilk kez 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından kullanılmış ve “*başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya tükenme durumu*” olarak ifade edilmiştir (Dalkılıç 2014: 6).

Tükenmişlik sendromu; kişide duygusal ve fiziksel tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma şeklinde kendini gösteren duygusal yıpranmadır. Duygusal ve fiziksel tükenmede aşırı bir enerjisizlik ve bitkinlik hali, duyarsızlaşmada bireyde çevresine karşı negatif bir tutum ve kopuş hali söz konusudur. Kişisel başarı hissinde azalmada ise kişi kendisini verimsiz ve yetersiz görmektedir (Göktepe 2016: 29).

Tükenmişliğe sebep olan faktörler; aşırı yüklenme, çatışan istekler ve ailevi yükümlölüklerin bir araya gelmesiyle meydana gelmektedir. Aşırı yüklenme, zamanının büyük bir kısmını işyerine ya da ailesine harcayan bireyin diğerine zamanının kalmaması olarak tanımlanabilir. Çatışan isteklerde, ise bireyin birden fazla istek ve amacının olması sonucu bunların çatışma meydana getirmesidir. Örneğin, hem kariyerinde yükselme hem de iyi bir anne olma isteğinin her ikisinin de bulunması neticesinde bunlardan birine yeterince vakit kalmaması şeklinde gerçekleşebilir. Ailevi yükümlölüklerde ise, hem annenin hem de babanın iş hayatında aktif rol alarak yer alması ve aile yaşamını aksatması sonucu yaşanan tükenmişliktir (Pines 2017: 61-64).

Günümüz iş hayatının bireye yeterince sorumluluk yüklemesiyle ailevi sorumlulukların da bir araya gelmesi, bireyi tükenmişliğe götürmektedir. Bu durumda eşlerin birbirlerine olan sabır ve tahammülleri de azalmaktadır. Ve boşanmalar meydana gelmektedir (Göktepe 2016: 60). İş ve özel yaşamda bireyin farklı beklentilere sahip olması ve idealizm çerçevesinde bunların gerçekleştirilmek istenmesi tükenmişliği meydana getirmektedir (Pines 2017: 129).

İş ve özel yaşam atışması; zaman, davranış ve yük temelli olmaktadır. Aşırı yüklenme ve çatışan istekler bağlamında tükenmişlik, daha çok zaman temelli çatışmadan ileri gelmektedir. alışan kadının ise annelik görevi sebebiyle erkeğe göre zaman temelli çatışma yaşaması daha olası görünmektedir. İş ve özel yaşamın her ikisinden de beklentisi yüksek çalışan bir kadının çatışan istekler bağlamında tükenmişlik yaşaması mümkündür. Yük açısından ise bireyin hem iş hayatında hem de aile hayatında birden fazla role sahip olması ve bu rollerin aynı anda gerçekleştirilmeye çalışılması sonucu rol atışması meydana gelecektir. alışan kadınların annelik rolünün iş hayatındaki rollerle çatışma meydana getirmesi olasıdır.

Araçsallık kuramına göre birey, hangi yaşam alanında daha iyi ve yetkinse o yaşam alanını merkeze alıp diğerini araçsallaştırmaktadır (Bostancıoğlu 2014: 15). Küreselleşmeyle ortaya çıkan rekabet anlayışına bir de bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin de eklenmesi, *zaman ve mekân* kavramının ortadan kalkması ve bireyin *7 gün 24 saat* emeğini arz edecek duruma gelmesine sebep olmuştur. Bu durumda iş yaşamı aile yaşamını kapsayan ve onu sınırlayan bir hale gelmiştir (Kart 2012: 141-142). Bu durumda iş hayatı birey açısından merkezileşmekte ve bireyin tüm zamanını kaplayacak bir konumda olmaktadır. Küreselleşme ve teknolojideki değişimlerin birey açısından iş yaşamına fazla vakit ayırıp aile yaşamını kısıtlamasına sebep olması, iş-özel yaşam dengeleme bağlamında zaman yönünden çatışmaya yol açacaktır. Çalışan kadının ise annelik görevine sahip olması sebebiyle bu çatışmadan daha fazla etkilenip tükenmişlik yaşaması olasıdır.

4. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Kapitalizm ve küreselleşmeyle gelişen süreçte, kadınların çalışma hayatına dâhil olmasıyla birlikte, çalışan kadının stresi artmaktadır. Buna, ailevi problemler ve annelik göreviyle edinilen sorumluluğun stresi de eklendiğinde, çalışan kadının tükenmişlik yaşaması kaçınılmaz hale gelmektedir. Bu sebeple, bu alanda yapılacak sosyal bir çalışma hem bilime katkı anlamında, hem de çalışan kadının yaşadığı tükenmişliğin sebep olduğu faktörleri görmemizi sağlamada faydalı olacaktır. Yaptığım alan araştırmasında farklı demografik özellik taşıyan çalışan kadınların kendi aralarındaki tükenmişlik durumunun kıyaslanması amaçlanmıştır. Yani farklı demografik özelliklerin, çalışan kadınların tükenmişlik durumuna bir etkisi olduğu ve olmadığı yönünde iki farklı hipotez oluşturup bunların test edilmesi, araştırmanın amacını ifade etmektedir.

Araştırma evrenini, Sivas İli Merkez İlçesi'nde çalışan kadınlar oluşturmaktadır.

Araştırmanın kapsamını, evli-bekâr ve kamu-özel sektör olarak herhangi bir ayırım olmaksızın tüm çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Sivas İli Merkez İlçesindeki katılımcılar; kamu ve özel sektörde ağırlıklı olarak sağlık kuruluşları, bankalar ve marketlerde çalışan kadınlardan oluşmaktadır.

Araştırmadaki örneklem büyüklüğü, % 95 güvenirlilik seviyesine karşılık gelen maksimum örneklem sayısı olan 384'tür (Gürbüz ve Şahin 2018: 130). Araştırmanın güvenilirliği, evreni temsil gücü ve istatistiki açıdan kayda değer olmasını sağlamak amacıyla maksimum örneklem hacmi seçilmiştir.

Kotalı örneklem yönteminde, araştırmada ele alınacak evren belli niteliklere göre gruplara ayrılır. Kolayda örneklem yönteminde ise araştırmacı kolay bir şekilde ulaşabileceği kişileri seçerek örnekleme ulaşmaya çalışır (Gürbüz ve Şahin 2018: 132). Örneklem çevresine ulaşmada, Sivas İli Merkez İlçesi'ndeki kamu ve özele ait 20'den fazla işyeri ziyaret edilerek kolayda örneklem yöntemiyle; 192 kamu, 192 özel olmak üzere toplam 384 katılımcının analiz edildiği kotalı örneklem yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olan ve açık uçlu sorular içeren anket tekniği kullanılmıştır. Yüz yüze görüşmelerle anket yapılarak araştırma tamamlanmıştır.

Araştırmada tükenmişlik düzeyini ölçmeyi belirlemek amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Maslach Ölçeği'ne göre; tükenmişlik duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalış olmak üzere 3 ana evreden meydana gelmektedir. Bu ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliğine uygun olmak üzere demografik sorular ile tükenmişliği belirlememize yardımcı olacak biçimde ölçeğe uygun olarak hazırlanan ve 6, 7 ve 8'er sorulardan oluşan 21 ölçek sorusunu içeren anketle araştırma yapılmıştır. Demografik sorular ise katılımcıların medeni durum, eğitim seviyesi, gelir, mesleki statü, çalışılan sektör, çalışılan yıl, yaş gibi demografik özelliklerini belirlemek amacıyla sorulan sorulardan oluşmaktadır.

4.2. Araştırmanın Bulguları ve Hipotezler

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Medeni durum	Frekans	Yüzde	Gerçek yüzde	Birikimli yüzde
Evli	204	53,1	53,1	53,1
Bekâr	180	46,9	46,9	100
Yaş				
18-25	92	24	24	24
26-33	107	27,9	27,9	51,8
34-41	100	26	26	77,9
42-49	73	19	19	96,9
49+	12	3,1	3,1	100
Eğitim Durumu				
İlkokul	40	10,4	10,4	10,4
Ortaokul	26	6,8	6,8	17,2
Lise	95	24,7	24,7	41,9
Ön lisans	53	13,8	13,8	55,7
Üniversite	149	38,8	38,8	94,5
Y. lisans/doktora	21	5,5	5,5	100
Meslek				
Esnaf	10	2,6	2,6	2,6
İşçi(kamu)	99	25,8	25,8	28,4
İşçi(özel)	179	46,6	46,6	75
Memur	93	24,2	24,2	99,2
Serbest meslek	3	0,8	0,8	100
Haneye Giren Aylık Toplam Gelir				
Asgari ücret altı	14	3,6	3,7	3,7
2825	44	11,5	11,5	15,2
2826-5650	175	45,6	45,9	61,2
5651-8475	88	22,9	23,1	84,3
8475üzeri	60	15,6	15,7	100
Kayıp veri	3			
Toplam	381	100		
Toplam Çalışılan yıl				
0-5	173	45,1	45,3	45,3

6-11	142	37	37,2	82,5
12-17	44	11,5	11,5	94
18-23	12	3,1	3,1	97,1
23+	11	2,9	2,9	100
Kayıp veri	2			
Toplam	382	100		
Sektör				
Kamu	192	50	50	100
Özel	192	50	50	50
Toplam	384	100		100

Yukarıdaki Tablo 3'te, katılımcıların demografik özelliklerine yer verilmiştir. Ankette yer alan evli çalışan kadınların toplam sayısı 204, bekâr çalışan kadın sayısı 180'dir. Toplam 384 kişinin yer aldığı ankette medeni durumunu belirtmeyen anket adayı olmamıştır. Yüzdesel olarak, en çok evli çalışan kadınlar yer almakta, evli olmayanlara oran olarak ikinci sıradadır. Evli adaylar %53,1 evli olmayanlar ise "bekâr" % 46,9 olarak kaydedilmiştir.

Ankette eğitim dereceleri, en fazla üniversite mezunu çalışan kadınlarda yoğunlaşmıştır. Üniversite mezunlarının sayısı % 38,8 seviyesindedir. En az aday ise % 5,5 ile yüksek lisans/doktora derecesindedir. Üniversite mezunu derecesini, 2.sırayla lise mezunu adaylar, % 24,7'yle takip etmektedir (Tablo 3).

Ankette farklı meslek grupları ayrı ayrı belirtilmiş; özellikle işçi grubu kamu ve özel olarak ikiye ayrılmıştır. Ankette en fazla yer alan meslek grubu özel sektörde çalışan işçi grubudur. Ve % 46,6 olarak ifade edilmiştir. İkinci sırada yer alan işçi(kamu) olarak ifade bulan kamu işçileri % 25,8'le yer almaktadır. En düşük sayıda yer alan meslek grubunun ise sayısı 3 ve % 0,8 olarak serbest meslek sahibi olduğu görülmektedir. Ankette yer alan, meslek grupları kamu ve özel sektör olarak ikiye ayrılmıştır. Özel sektöre esnaf, serbest meslek ve işçi (özel) meslek grupları dâhil edilmiş, kamu sektörüne ise işçi (kamu) ve memur olan adaylar belirtilmiştir. Kamu ve özel sektörde eşit sayıda aday (192'şer kişi), toplam örneklem sayısına orantılanarak rastgele bir biçimde seçilmiştir. Anket adaylarına sorulan "kaç yıldır çalışmaktasınız" sorusuna 0-5 yıl ve 6-11 yıl yüzdesel ve sayı olarak ilk sırada yer almaktadır. Buna göre, anketteki katılımcıların çalışılan yıl ortalamalarının düşük olduğu söylenebilir. Çünkü 0-5 yıl 173 kişi, 6-11 yıl 142 kişi ve ikisinin toplamı 315'tir. Yüzdesel olarak 82,5'tir. "Toplam çalışılan yıl" sorusunda kayıp veri 2 olarak bulunmuştur. Yani katılımcılardan 2 tanesi "kaç yıldır çalışmaktasınız" sorusuna cevap vermemiştir. Anket katılımcılarının yaş değerleri yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi eşit bir dağılım göstermiş; ancak 49 yaş üzeri katılımcılar, diğer katılımcılara göre yüzdesel ve düşük kalmıştır(Tablo 3).

Anket katılımcılarının gelir durumu ise en çok 2826-5650 gelir seviyesinde yoğunlaşmıştır. 2826-5650 arası gelir seviyesine sahip katılımcı % 45,6'dır. Bu da katılımcıların orta gelir düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Yüzdesel olarak en düşük sayıda katılımcının olduğu gelir seviyesi ise asgari ücret altıdır. % 3,6'dır.

“Haneye giren aylık toplam gelir” sorusunda kayıp veri 3 olduğu için 3 katılımcı “haneye giren aylık toplam gelir” sorusuna cevap vermemiştir (Tablo 3).

H1: Katılımcıların yaşlarıyla tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Katılımcıların eğitimleriyle tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Katılımcıların meslek kategorileriyle tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Katılımcıların gelir düzeyleriyle tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5: Katılımcıların çalıştıkları yıllarla tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6: Katılımcıların çalıştıkları sektörlerle tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H7: Katılımcıların medeni durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H8: Katılımcılardan işçilerin çalıştıkları sektörlerle tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

4.3. Verilerin Analizi

Tablo 4: Yaş ile tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi (One Way Anova Test)

Boyut	Yaş grubu	N(sayı)	X(ortalama)	SS(standart sapma)	df	p
Tükenmişlik	18-25	92	2,2805	0,923	1,104	,354
	26-33	107	2,3053	0,869		
	34-41	100	2,1114	0,841		
	42-49	73	2,3496	0,808		
	49+	12	2,1004	0,982		

En yüksek tükenmişlik düzeyi, $X=2,3496 \pm SS=0,808$ ile 42-49 yaş aralığındadır. Bunu, 26-33 yaş aralığında ise tükenmişlik düzeyi, $X=2,3053 \pm SS=0,869$ ile 18-25 yaş aralığı $X=2,2805 \pm SS=0,923$, 34-41 yaş aralığı $X=2,1114 \pm SS=0,841$, 49 yaş üzeri $X=2,1004 \pm SS=0,982$ ile takip etmektedir. Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin ölçülmesi ve anlamlı farklılığın oluşup oluşmadığının belirlenmesi için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. “Katılımcıların yaşlarıyla tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var” olduğu yönündeki H1 hipotezi ($p>0,05$) olduğu için reddedilmiştir. Bu durumda katılımcıların yaşlarıyla tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık bulunmamaktadır (Tablo 4).

Tablo 5: Eğitim düzeyleriyle tükenmişliğin karşılaştırılması tek yönü varyans analizi (One Way Anova test)

Boyut	Eğitim Düzeyi	N(sayı)	X(ortalama)	SS(standart sapma)	df	p
Tükenmişlik	İlkokul	40	2,2974	0,853	2,899	,014
	Ortaokul	26	1,8868	0,544		
	Lise	95	2,0855	0,821		
	Ön lisans	53	2,3405	0,949		
	Üniversite	149	2,3185	0,885		
	Y.lisans/doktora	21	2,6549	0,896		

En düşük tükenmişlik düzeyi, $X=1,8868 \pm SS=0,544$ ile ortaokul eğitim seviyesinde gözlemlenmiştir. En yüksek tükenmişlik düzeyi ise $X=2,6549 \pm SS=0,896$ ile yüksek lisans/doktora mezunlarındadır. Diğerleri ise sırasıyla $X=2,2974 \pm SS=0,853$ ilkokul, $X=2,0855 \pm SS=0,821$ lise, $X=2,3405 \pm SS=0,949$ ile ön lisans, $X=2,3185 \pm SS=0,885$ üniversite'dir. Katılımcıların eğitim seviyeleriyle tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın oluşup oluşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi olan parametrik testlerden One Way Anova Test kullanılmıştır. "Katılımcıların eğitim düzeyleriyle tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılık var" olduğu yönündeki H2 hipotezi, yapılan analizde bulunan ($p < 0.05$) olduğu için kabul edilir (Tablo 5). Bu durumda katılımcıların eğitim düzeyleriyle tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Anlamlı farklılığın hangi iki faktör arasında gerçekleştiğini anlamak için Tukey endeksi kullanılmış, buna göre yüksek lisans/doktora mezunları ile ortaokul mezunları arasında ortaya çıktığı belirlenmiştir. Yüksek lisans/doktora ile ortaokul mezunları arasında anlamlı farklılığın derecesi 0,76804'tür. Eğitim seviyesinin düşük olduğu kişiler, öncelikli mesleki beklentilerini sadece ücret seviyesiyle açıklarken, yüksek eğitim seviyesindeki kişilerin öncelikli meslek beklentilerini belirleyen kariyerde yükselme, niteliklerine uygun mesleklerde çalışma gibi etmenler olmuştur (Akkaya 2017: 108, 109). Bu durumda yüksek eğitim seviyesinin çalışılan işle ilgili beklentileri arttırdığı düşünülebilir. Pines 2017'e göre iş yaşamında beklentilerin olması ve bunun da idealizm çerçevesinde gerçekleştirilmesinin istenmesi tükenmişliği ortaya çıkarmaktadır. Bu durumda, yüksek lisans/doktora derecesinde eğitim seviyesine sahip olanların diğer eğitim seviyelerine göre oldukça yüksek düzeyde tükenmişliğe sahip olması çalışılan işle ilgili beklenti seviyesinin yüksekliğiyle açıklanabilir. Çalışılan işle ilgili beklenti seviyesinin yüksek olmasının buna paralel olarak özel yaşamla ilgili beklentileri de yükseltmesi ihtimal dâhilinde düşünülebilir. Tabloda ön lisans ve üstü eğitim seviyesine sahip olanlarda, lise ve altı eğitim seviyesine sahip olanlardan daha yüksek seviyede tükenmişlik meydana gelmiştir. Buna göre yüksek eğitim seviyesi iş-özel yaşam ekseninde beklentilerin yükselmesine bu da tükenmişliğin artmasına yol açmaktadır.

Tablo 6: Mesleki kategorileriyle tükenmişliğin karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi (One Way Anova Test)

Boyut	Meslek kategorisi	N(sayı)	X(ortalama)	SS(standart sapma)	df	p
Tükenmişlik	Esnaf	10	2,1879	0,715	,085	,987
	İşçi(Kamu)	99	2,2163	0,866		
	İşçi(Özel)	179	2,2567	0,907		
	Memur	93	2,2824	0,827		
	Serbest Meslek	3	2,2746	0,548		

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri sırasıyla $X=2,1879 \pm SS=0,715$ esnaf, $X=2,2163 \pm SS=0,866$ işçi(kamu), $X=2,2567 \pm SS=0,907$ işçi(özel), $X=2,2824 \pm SS=0,827$ memur, $X=2,2746 \pm SS=0,548$ ile serbest meslek mensubudur. “Katılımcıların meslek kategorileriyle tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var” olduğu yönündeki H3 hipotezi, ($p>0,05$) olduğu için reddedilir (Tablo 6). Yani katılımcıların meslek kategorileriyle tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 7: Gelir düzeyi ile tükenmişliğin karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi (one way anova test)

Boyut	Yaş grubu	N(sayı)	X(ortalama)	SS(standart sapma)	df	p
Tükenmişlik	Asgari ücret altı	14	1,8529	0,697	1,119	,347
	2825	44	2,3819	0,842		
	2825-5650	175	2,2663	0,858		
	5651-8475	88	2,1978	0,925		
	8475üzeri	60	2,2535	0,870		

Yukarıdaki tabloda, en yüksek tükenmişlik düzeyi, $X=2,3819 \pm SS=0,842$ ile asgari ücret seviyesinde gerçekleşmiştir. En düşük tükenmişlik düzeyi ise $X=1,8529 \pm SS=0,697$ ile asgari ücret altındaki gelir seviyesinde gerçekleşmiştir. Diğer tükenmişlik düzeyleri ise sırasıyla 2825-5650 gelir seviyesinde $X=2,2663 \pm SS=0,858$, 5651-8475 gelir seviyesinde $X=2,1978 \pm SS=0,925$, 8475üstü gelir seviyesinde ise $X=2,2535 \pm SS=0,870$ olarak belirlenmiştir. “Katılımcıların gelir düzeyleriyle tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılık var” olduğu yönündeki H4 hipotezi, bulunan ($p>0,05$) olduğu için reddedilir. Bu durumda katılımcıların gelir düzeyleriyle tükenmişlikleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır (Tablo 7).

Tablo 8: Toplam çalışılan yıllla tükenmişlik seviyesinin karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi (one way anova test)

Boyut	Çalışılan yıl	N(sayı)	X(ortalama)	SS(standart sapma)	df	p
Tükenmişlik	0-5	173	2,2226	0,881	,851	,434
	6-11	142	2,2518	0,832		
	12-17	44	2,2515	0,896		
	18-23	12	2,6508	102		
	23+	11	2,0359	0,721		

Katılımcıların çalıştıkları yıla göre, en yüksek tükenmişlik düzeyi $X=2,6508 \pm SS=102$ ile 18-23 yıldır. Diğerleri ise sırasıyla; $X=2,2226 \pm SS=0,881$ ile 0-5 yıl, $X=2,2518 \pm SS=0,832$ ile 6-11 yıl, $X=2,2515 \pm SS=0,896$ ile 12-17 yıl, $X=2,0359 \pm SS=0,721$ ile 23 yıl üzeridir. “Katılımcıların çalıştıkları yıllla tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var” olduğu yönündeki H5 hipotezi, bulunan değer ($p>0,05$) olduğu için reddedilir. Bu durumda, katılımcıların çalıştıkları yıllla tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Tablo 8).

Tablo 9: Çalışılan sektörle tükenmişlik düzeyinin karşılaştırılması bağımsız gruplar t test

Değişken	Gruplar	N(sayı)	X(ortalama)	SS(standart sapma)	t	df	p
Tükenmişlik	Özel	192	2,2534	0,891	,057	382	,954
	Kamu	192	2,2483	0,846			

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, kamu ve özel sektöre ait tükenmişlik düzeyleri sırasıyla kamu $X=2,2483 \pm SS=0,846$ özel $X=2,2534 \pm SS=0,891$ tür. Tükenmişlik düzeyi, kamuya göre özel sektörde daha fazladır. Bulunan p değeri =0,954’tür. “Katılımcıların çalıştıkları sektörle tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki H6 hipotezi, ($p>0,05$) olduğu için reddedilir (Tablo 9). Bu durumda, katılımcıların çalıştıkları sektörle tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Sanayi inkılabından günümüze özellikle de sosyal güvenlik anlayışının gelişmesinden günümüze kadar kamu ve özel sektör çalışanlarının çalışma şartlarında, sürelerinde ve izin politikalarında kayda değer gelişmeler olmuştur. Çalışma hayatını düzenleyen hukuki mevzuatta çalışanların çeşitli hakları ele alınmaktadır. Özel sektördeki ve kamu sektöründeki yasal uygulamalar (doğum izni, emzirme ödeneği, aile ödeneği, iş görmezlik izni, aylıksız izin), özelde esnek çalışma biçimleri (evde çalışma, çağrı üzerine çalışma vb.) ve buna benzer aile dostu politikalar, iş ve özel yaşamı dengesine katkı sağlayabilecek şekilde düzenlenmiştir. Özel sektör çalışanlarında haftalık çalışma saati en çok 45 saattir. Kamuda ise memurlarda haftalık en çok çalışma saati 40 saattir, Doğum izni kamu çalışanları ve özel sektör çalışanlarında doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olarak 16 hafta şeklinde uygulanır.

Çalışmada değinildiği üzere, iş ve özel yaşam çatışması çalışan kadınlarda özellikle annelerde en çok zaman yönünden yaşanmaktadır. İzin politikalarının her iki sektör açısından da uygulanmasının ve benzer olmasının iş ve özel yaşam dengesi açısından tükenmişliği benzer şekilde etkilediği düşünülebilir. Her iki sektörde de zaman yönünden benzer politikalar bulunmaktadır. Kamuda ve özel sektörde çalışan kadınlarda iş ve özel yaşam dengesi bağlamında tükenmişlik seviyesinin birbirine yakın olmasının, söz konusu düzenlemelerin olumlu etkisinin ve aile dostu uygulamaların her iki sektörde benzer şekilde uygulanmasının bir sonucu olduğu olasıdır.

Tablo 10: Medeni durumla tükenmişlik düzeyinin karşılaştırılması bağımsız gruplar t test

Değişken	Gruplar	N(sayı)	X(ortalama)	SS(standart sapma)	t	df	p
Tükenmişlik	Evli	204	2,2227	0,833	-,677	382	,499
	Bekâr	180	2,2828	0,908			

Yukarıdaki tabloda, evli katılımcıların tükenmişlik düzeyi $X=2,2227 \pm SS=0,833$, bekâr katılımcıların tükenmişlik düzeyi ise $X=2,2828 \pm SS=0,908$ 'dir. Bekâr katılımcıların tükenmişlik düzeyi evli katılımcılara göre daha yüksektir. "Katılımcıların medeni durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var" olduğu yönündeki H_7 hipotezi bulunan ($p>0,05$) olduğu için reddedilir (Tablo 10). Bu durumda, katılımcıların medeni durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Lenk (2019)'a göre de, çalışan ve çalışmayan kadınların tükenmişlik düzeyleri arasında Maslach ölçeğine göre yaptığı analizde; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde düşüşün ortalaması olarak ifade edilen genel tükenmişlik seviyesi, medeni duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamıştır. Pines (2017)'e göre, tükenmişlik aşırı yüklenme, çatışan istekler ve ailevi yükümlülüklerden meydana gelmektedir. Günümüzde iş yaşamına ilişkin izin, çalışma saatleri gibi çeşitli kanuni düzenlemelerin iş ve özel yaşam dengesi bağlamında iş ve aile yaşamında birden fazla zorlayıcı unsurun bir araya gelerek aşırı yüklenme adı verilen tükenmişliği azaltması olasıdır. Bilindiği üzere iş aile yaşam uyumunu sağlayan politikalara aile dostu politikalar adı verilmektedir. Aile dostu politikalar, doğum yapan kadınlara izin politikaları, kreş ve bakım desteği ve esnek çalışma şekilleri olmak üzere 3 ana başlık çerçevesinde incelenmektedir. 4857 sayılı iş kanununa göre de doğumdan önce ve sonra 8 hafta doğum izni uygulanmaktadır. Çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki 8 haftaya ilaveten 2 hafta ek izin verilmektedir. Ayrıca, kreş, bakım desteği ve esnek çalışma şekilleri yaygın olarak kullanılmaktadır (4857 sayılı iş kanunu, 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu). İş ve özel yaşamında dengelemede üç önemli çatışma(zaman, yük ve davranış) ileri sürülmüştür. Aile dostu politikaların çatışan istekler ve ailevi yükümlülükler bağlamında, iş ve özel yaşamda çalışan kadınların zaman, davranış ve yük açısından sorumluluklarını hafifleteceği aşikârdır.

Tablo 11: İşçilerin çalıştıkları sektöre göre tükenmişliklerinin karşılaştırılması bağımsız gruplar t test

Değişken	Gruplar	N(sayı)	X(ortalama)	SS(standart sapma)	T	df	p
Tükenmişlik	İşçi(kamu)	99	2,2163	0,866	-,361	276	,718
	İşçi(özel)	179	2,2567	0,907			

Yukarıdaki tabloda, kamu sektörü işçileri ve özel sektör işçilerinin tükenmişlik düzeyleri karşılaştırılmıştır. Kamu sektörü işçilerinin tükenmişlik düzeyi, $X=2,2163 \pm SS=0,866$ özel sektör işçilerinin tükenmişlik düzeyi $X=2,2567 \pm SS=0,907$ 'dir. Tükenmişlik düzeylerindeki fark, özel sektör işçilerinin lehinedir. Çalışılan sektörlerle göre kadınların tükenmişliği anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$) ve H_8 hipotezi reddedilir (Tablo 11). Türkiye'de kamuda ve özelde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle yani daimi olarak istihdam edilen işçiler, 4857 sayılı iş kanununa tabi olarak çalışmaktadırlar. Kamuda ve özelde çalışan kadın işçilerin aynı kanuna tabi olması sebebiyle; çalışma saatleri, doğum izinleri gibi birçok aile dostu uygulama bakımından ortak sayılabilecek düzenlemelere sahiptirler. Aile dostu politikaların iş özel yaşam dengesi bağlamında tükenmişliğe pozitif etkisi olduğu varsayıldığında, farklı iki sektördeki işçilerin tükenmişlik seviyelerinin benzer olmasında olası bir etmen olduğu düşünülebilir.

SONUÇ

Ataerkil toplum anlayışında kadının rolü erkeğin gerisinde ve ikinci planda kalmıştır. Kimi toplumlar kadını köleyle eşdeğer görürken, kimi toplumlar kadına bundan daha fazla değer biçmiştir. Kadının ikincil rolü, geçmişten günümüze kadar hep aynı kalmayıp değişime uğramıştır. Sanayi inkılabından önce ücretsiz aile işçisiyken, Sanayi inkılabıyla birlikte üretim sürecine katılmış ve erkeğe yardımcı bir konumda ücret karşılığı emeğini arz etmiştir.

Sanayi İnkılabıyla ortaya çıkan makineleşme ve seri üretimle birlikte fabrikalar yaygınlaşmıştır. Kadın emeği fabrikalarda ağır şartlarda ve düşük ücretlerle çalıştırılmıştır. Kadın emeğinin değersizleştiği bu süreçte kadın çalışanların bir taraftan çalışması uygun görülmezken, diğer taraftan çalışması zorunlu ve gerekli olmuştur. Kapitalizm anlayışında ise emeğin değeri piyasaya kattığı kar kadardır. Kapitalizm anlayışı, kadın emeğinin ağır şartlarda çalıştırılarak emeğinin sömürüldüğü bir ortamı beraberinde getirmiştir.

Küreselleşmeyle birlikte sermaye, mal ve hizmetler sınır tanımaksızın bir ülkeden başka bir ülkeye serbestleşmiştir. Fordist üretim tarzından post fordist üretim tarzına geçilmesi, çalışma biçimlerinin de değişmesine sebep olmuştur. Esnek üretim olan post fordist üretim beraberinde esnek çalışma biçimlerini de getirmiştir.

Esnek çalışma biçimleri kadın çalışanlar açısından iş ve özel yaşamı dengeleme bağlamında olumlu bir çalışma biçimi olurken, güvence ve ücret anlamında olumsuz olmuştur. Kadın emeği, bu kez de işverenler tarafından ucuz görülen ve kolay bir şekilde işten çıkarılarak sömürülen bir değer olarak görülmüştür.

Gelişen teknoloji ve bilgisayar kullanımının da artmasıyla; çalışanlar zaman ve mekân sınırı olmaksızın emeğini arz edecek duruma gelmişlerdir. 7 gün 24 saat çalışmaya hazır olması beklenen çalışanlar açısından iş hayatı, aile hayatını kısıtlayan hale gelmiştir. Bu durumda çalışanların iş ve özel yaşam dengesi kurması zorlaşmıştır. Kadın çalışanlar açısından ise annelik rolü ve görevi sebebiyle söz konusu dengenin sağlanması daha da güçleşebilmektedir.

Çalışan kadınların tükenmişlik seviyelerinin araştırılması ve çeşitli karşılaştırmaların yapılması amacıyla Sivas İli Merkez İlçesinde, kamu ve özel sektörde çalışan toplam 384 kadına anket uygulanmıştır. Bu anketin sonuçlarına göre;

- Medeni durumla tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılaşma olmamıştır.
- Toplam gelire tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılaşma olmamıştır.
- Çalışılan sektörle tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılaşma olmamıştır.
- Eğitim seviyesiyle tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılaşma olmuştur.
- Çalışılan yıllarla tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılaşma olmamıştır.
- Farklı meslek kategorileriyle tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılaşma olmamıştır.
- Yaşla tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılaşma olmamıştır.
- Kamu sektörü işçileri ile özel sektör işçilerinin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmamıştır.

Eğitim seviyesiyle tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılığın olması ve özellikle de yüksek lisans/ doktora mezunlarında tükenmişliğin diğer eğitim seviyelerine göre oldukça yüksek çıkması, yüksek lisans/doktora mezunların iş hayatıyla ilgili beklentilerinin yüksek olmasıyla ilişkilendirilebilir. Pines (2017)'e göre, beklentilerin olması ve bunun idealizm çerçevesinde gerçekleştirilmesinin istenmesi tükenmişliğe yol açmaktadır. Araştırmada, ön lisans ve üstü eğitim seviyesine sahip olanların ön lisans altı eğitim seviyesinde olanlardan daha fazla tükendikleri belirlenmiştir. Bu durumda, yükselen eğitim seviyesi iş yaşamıyla ilgili beklentileri arttırıp tükenmişliğe sebep olabilmektedir.

Kamu sektörüyle özel sektör arasında iş ve özel yaşamı dengeleme bağlamında tükenmişlik açısından anlamlı bir farklılığın olmaması, aile dostu politikaların her iki sektörde benzer şekilde yer almasının sonucu olarak ifade edilmiştir. Yani, iş ve özel yaşamı dengeleme açısından aile dostu politikalara yer verilmesi, zaman yönünden her iki sektörde de benzer aile dostu uygulamaların olması, tükenmişlik seviyelerinin bu iki sektörde birbirine yakın olmasına sebep olabilecektir.

Evli ve çocuklu kişiler, bekâr ve çocuksuz kişilere göre; iş ve özel yaşam dengesini kurmakta daha fazla zorlanmaktadır. İş ve özel yaşam çatışması ise en çok zaman çatışması şeklinde yaşanmaktadır. Aile dostu politikaları ise zaman çatışmasına yönelik olarak izin politikaları oluşturmaktadır. İzin politikaları, hem devlet memurları kanununda hem de işçiler için olan 4857 sayılı kanunda benzer şekildedir. Aile dostu politikaların ve uygulamaların yasal çerçeveye oturtulması, evli kişilerin iş-özel yaşam dengesi bağlamında tükenmişliğinin bekâr kişilerle benzer seviyede olmasında önemli bir etmen olduğu varsayılabilir. Keza yapılan araştırmada, iş ve özel yaşam dengesine bağlı tükenmişlik seviyesinin evli ve bekâr kişilerde birbirine yakın çıkması bu durumu göstermektedir. Diğer taraftan anneliğin kadın çalışana birçok yararının bulunması da evli kadın çalışanların tükenmişlik seviyesini azaltabilecektir. Annelik kadın çalışana olgunlaştırmakta, sabrını, sorumluluk duygusunu arttırmakta, iletişimini ve empati yeteneğini geliştirmektedir. Ayrıca anne olan kadın çalışanlar, işverence ve eşleri tarafından da desteklendiğinde iş hayatına uyumları kolaylaşmaktadır. Sonuç olarak anneliğin pozitif etkisi varsayıldığında annelik, evli kadın çalışanların tükenmişlik seviyesini azaltan bir faktör olabilecektir.

Evli ve bekâr kadınların tükenmişlik seviyelerinin benzer şekilde çıkması, anne olan kadın çalışanların yaşadığı tükenmişlik konusunda bize yeterince bilgi vermemektedir. Çalışan kadınlar en çok ev işleriyle meşgul olmak sebebiyle iş hayatına katılmamaktadır. Ev işleriyle meşgul olma aynı zamanda, çalışan annelerin iş hayatından ayrılmasına da sebep olabilen bir faktör olarak görülebilir. Çalışan annelerin iş ve özel hayatı dengeleyememe sonucunda tükenmişlik yaşayıp iş hayatından çekilmeleri söz konusu bir gerçektir. Yapılan anket çalışması sadece çalışan kadınlara uygulandığı için, annelik sebebiyle iş-özel hayat dengesi kuramadığından tükenmişlik yaşayıp iş hayatından çekilen kadınlar doğal olarak anket çalışmasına dâhil edilememiştir.

Tükenmişlik sendromuna yakalanan kadınlara yönelik daha detaylı araştırmalar, iş ve özel yaşamı dengeleme bağlamında çalışan kadınların yaşadığı tükenmişliği anlamamıza daha fazla katkı sağlayacaktır. Bu konuda yapılacak literatür araştırmalarının sağlık çalışanlarına sunulması ve onların görüşlerinin de alınması, iş ve özel yaşam dengesi bağlamında çalışan kadınlardaki tükenmişliğinin daha iyi anlaşılmasına katkı sunacaktır. Tükenmişlik sendromu sebebiyle iş hayatından çekilen kadınların tedavi edilip iş hayatına yeniden katılmalarının sağlanması, hem kadın hem toplum açısından faydalı olacaktır. Böylelikle, tükenmişlik sendromu yaşama sebebiyle kadınların iş hayatından çekilmesi de en aza indirilebilecektir.

KAYNAKLAR

- Akkaya, Tuba (2017). Türkiye’de İşsizlik Olgusu Bağlamında İş Beğenmeme Nedenleri İstanbul İli Örneği. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi.
- Akyol, Aylin (2020).Anneliğin Kadın Çalışanlara Etkileri. Ankara: Gazi Kitabevi
- Aşkın, Umur ve Aşkın, Elif Özlem (2018). “Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 24: 256-277

- Baykal, Elif (2018). “Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Arı Sendromu”. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi 16: 159-173
- Bostancıoğlu, Ali İmran (2014). İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kâğıthane İlçesi Lise ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- Cevher, Ezgi ve Öztürk, Umut Can (2015). “İşyerinde Tacizin Pembe Hali: Kadınların Kadınlara Uyguladığı Mobbing”. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.1: 151-174
- Çelik, Hacer Yeliz ve Sağlık, Büşra (2018). “Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü”. Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2/2: 95-115
- Çetin, Ayfer ve Taşkın, Ercan (2012). “Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği”. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 33: 19-33
- Çobanoğlu, Şaban (2005). Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri. İstanbul: Timaş Yay.
- Dalkılıç, Olca Sürgevil (2014). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Doğrul, Burcu Şefika ve Tekeli, Seda (2010). “İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi.2/2: 11-18
- Durmaz, Şerife (2016). “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2/3: 37-60
- Ece, Süreyya (2019). Emekçi Kadınlar ve Cam Tavan Sendromu. Ankara: Gazi Kitabevi
- Erdem, Burcu Kaya ve Sayılğan, Özge Baydaş (2012). “Ataerkil ve Anaerkil Toplumun Tarihsel Savaşımının “Avatar” Filmi Bağlamında İncelenmesi”. İletişim Çalışmaları Dergisi. 1: 111-132
- Fidan, Fatma (2000). “Kapitalizmin Gelişme Sürecinde Kadının Çok Yönlü Konumu (Çoklu Medya Örneği)”. Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi. 1: 117-133
- Göktepe, Ayşe Kaya (2016). Tükenmişlik Sendromu. İstanbul: Nesil Basım Yayın Gıda Tic. ve San. A.Ş.
- Gürbüz Sait ve Şahin Faruk (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Gürel, Pınar Altıok (2018). “İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi”. İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi.1: 31-44
- Işık, Volkan (2013). “Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler”. Sosyal Güvenlik Dergisi.3/1: 101-131.
- Karakuş, Hatice (2014). “Kraliçe Arı Sendromu- Pembe Taciz”. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi. 1: 334-356
- Kart, Elife (2012). “İş ve Özel Hayat Arasındaki Sınırların Belirsizleşmesi”. Mediterranean Journal of Humanities. 2/1: 139-146
- Kopuk, Bekir Melih ve Taşoğulları, Güven (2019). “Çalışma Yaşamında Kadın ve Sendika İlişkisi”. Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 3/1: 75-87
- Küçükkalay, Mesut (1997). “Endüstri Devrimi ve Ekonomik Sonuçlarının Analizi” . Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2: 51-68

- Lenk, Furkan (2019). Çalışan ve Çalışmayan Kadınların Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- Makal Ahmet ve Toksöz Gülay (2015).Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği. Ankara: İmge Kitabevi
- Mingeirou Kalliope ve Olney Shauna (2019). “Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele El Kitabı”. Erişim Tarihi: 23.08.2021 https://endvawnow.org/uploads/browser/files/work_handbook_turkish.pdf
- Oktar, Şirin Yelmen (2017).Çalışan Annenin Yaşam Dengesi. İstanbul: Hümanist Kitap Yay.
- Oktay Elif Yüksel ve Wolff Reyhan Ayşen (Ed.) (2020).Farklı Boyutlarıyla Kadın Çalışmaları. Bursa: Ekin Yayınevi
- Önsal Naci ve Yaşar Özge (Ed.) (2019). Eşitlik- Ayrımcılık. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi
- Ören, Kenan ve Yüksel, Mesude (2018).” Kadın Çalışanların Elektronik Ticarete İlişkin Algı Düzeylerini Ölçümlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”. Social Sciences Studies Journal. 4(16): 1249-1269
- Özer, Merve Menekşe (2017). Ataerkil Kapitalist Çalışma Yaşamından Kadın Tanıklıkları. Çalışma ve Toplum Dergisi. 3: 1397-1422
- Özkan, Emel (2020). “Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık: Cam Tavan ve Kraliçe Arı Sendromu”. Sosyolojik Düşün Dergisi. 2: 127-137
- Pekel, Elif (2019). “Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu”. Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi. 5 (01): 30-38
- Perçin, Nilüfer Şahin ve Tükeltürk, Şule Aydın (2008). “Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler”. Yönetim Bilimleri Dergisi.6/2: 114-125
- Pines, Ayala Malach (2017).Çiftlerde Tükenmişlik Sebepleri ve Çözümü. (Çev. Meral Güneş). İstanbul: İletişim Yayıncılık A.Ş.
- Samsun, Nihal (2017). “Çalışmanın Değişen Anlamı ve Güncel Durumuna İlişkin Tartışmalar”. Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi. 3/3: 160-210
- Seçer, Şebnem H. (2010). Çalışan Anneler ve Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılık. İzmir: Altın Nokta Yayınevi
- Şahin, Feyza Kurnaz (2018). “Mağdur ve Sembol: 1. Dünya Savaşı Yıllarında Osmanlı Devleti’nde Kadına Yönelik Propaganda”. Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi.44: 217-243
- TBMM (1965). 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
TBMM (2006). 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TBMM (2012). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
TBMM(2003). 4857 Sayılı İş Kanunu.