



GÜNDELİKÇİ OLARAK ÇALIŞAN KADINLARIN İŞ VE AİLE YAŞAMINDA TÜKENMİŞLİĞİ: FATSA ÖRNEĞİ

Semra YILMAZ

Ordu University, Ordu, Turkey **E-mail:** yilmazsemrayilmaz@gmail.com

Copyright © 2018 Semra YILMAZ. This is an open access article distributed under the Istanbul University Journal of Women's Studies, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ÖZET

Ev hizmetleri çoğunlukla kadınlarla özdeşleştirilmiş bir şekilde çalışma hayatına dair kavramlar içerisinde kendini göstermeye başlamıştır. Özellikle kadınların çalışma hayatına girmesiyle beraber, çalışanlar ev hizmetlerinde çalışacak bireylere ihtiyaç duymuşlardır.

Gündelikçi kadınlar, gerek sosyal hakların yeterli olmadığı gerekse işe alım veya iş sürecinin enformel şekilde gelişmesinden dolayı üzerinde durulması gereken alanı oluşturmaktadır. Bu araştırmada, ev hizmetine giden kadınların iş süreçleri, ücretlerin belirlenme şekilleri, sosyal hakları, çalışma koşulları ve şartları ortaya konulmuştur. Ayrıca gündelikçi kadınların, aile ve çalışma hayatı ikilemelerinde yaşamış oldukları tükenmişlik boyutları irdelenmiştir. Araştırmanın yöntemini, 20 gündelikçi kadınla yapılan derinlemesine görüşmeler oluşturmaktadır. Bu araştırma, Ordu'nun Fatsa İlçesinde gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Kadın, Ev Hizmetleri, Çalışma İlişkileri, Tükenmişlik

BURNOUT THAT WOMEN WHO WORK IN HOME SERVICES EXPERIENCE IN THEIR WORK AND FAMILY LIVES: FATSA PATTERN

ABSTRACT

Home services are often identified with women and are beginning to manifest themselves have within concepts of working life. Especially with the entry of women into working life, employees needed individuals to work in home services.

Casual women are the area that needs to be emphasized because the social rights do not suffice and the recruitment or business process develops in an informal way. In this research, the work processes of the women who go to the home service, the way of setting the wages, the social rights, the working conditions and the conditions are set. In addition, the extent of burnout that day-to-day women have experienced in family and working life dilemmas has been examined. In-depth interviews with 20 everyday women constitute the method of the study. The research was carried out in the Fatsa District of Ordu.

Keywords: Women, Home Services, Labor Relations, Burnout



GİRİŞ

Çalışma hayatı peyderpey gelişen ve geliştikçe bizi tamamen etkisi altına almaya başlayan bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu süreçte bireylerin yapmış oldukları işler farklılık gösterirken bu farklılık işlerin yaratmış oldukları fiziksel ve psikolojik sonuçlarda da kendini bir nebze de olsa göstermiştir. Bununla beraber bireyler çalışma hayatında kendilerine yer edinebilmek için çalışmanın ikamesini oluşturan boş zamanından da vazgeçmektedir. Sonuçta ise bireyler, çalışmanın yükümlülüklerine de katlanmak zorunda kalmaktadırlar. Bu yükümlülük çalışan kadınlar üzerinde, çalışan erkeklere kıyasla mahiyetini daha hegemonik formatta göstermektedir. Kadınların, çalışma hayatı içerisine entegre olmasına ek olarak, hane içi sorumlulukları da beraberinde gelmiştir. Hem çalışma hayatına dair hem de aile içi yaşama dair sorumluluklar çalışan kadınların tükenmişliğini arttırmış ve kendine yabancılaşmış bireyleri oluşturmuştur. Toksöz ve Erdoğan kadınların, gelir getirici işlerde çalıştıkları zamanlarda bile cinsiyetçi iş bölümü temelinde, ev ve bakım işlerinin onlardan beklendiğini ifade etmişlerdir. Kadınların çalışma yaşamında kalabilmesi, esas olarak ev ve bakım işlerini başka kadınlara devretmesine bağlıdır. Erkeklerin sorumluluk üstlenmesi genel olarak söz konusu değildir. Uzman mesleklerde çalışan ve kazançları görece yüksek olan kadınlar evlerinde ev işçisi istihdam ederler. Diğerleri aileden başka kadınların yardımlarını alabildikleri takdirde işgücü piyasasında kalırlar. Ev hizmetleri esas olarak kadınlar arasında kurulan bir istihdam ilişkisi olup, çalışma mekânının ev olması ve gündüz yapılmasından ötürü ekonomik şartların zorladığı düşük gelirli aileler tarafından rıza gösterilen alanlar arasındadır (Toksöz ve Erdoğan, 2013:7).

1. TÜKENMİŞLİK SENDROMU

1.1. Tükenmişlik Sendromu Kavramı

İş yaşamında hem örgütler hem de bireyler açısından tehdit unsuru oluşturan tükenmişlik sendromu bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Tükenmişlik örgüt içinde strese neden olan faktörlere bağlı olarak bireylerin ruhsal ve fiziksel açıdan enerjisinin tükenmesi olarak ifade edilmektedir. Buna neden olan unsurlar arasında bireylerin sahip olduğu kaynaklarla stres nedenlerini ortadan kaldıramaması olarak gösterilmektedir (Arı ve Çına, 2008: 133). Bu olgu tükenmişlik yaşayan kişiyi hem fiziksel hem de ruhsal anlamda duyarsız hale getirmekte ve etkisi sadece çalışma hayatında değil tüm yaşamında da görülmektedir. Bu durum karşısında birey işine, işyerine ve tüm çalışma ortamına yabancılaşmaktadır. Tükenme, belirli bir zaman diliminden sonra işyerinde bireyin yaşamış olduğu stres durumudur. Açıkçası birey bu süreçte duygusal mana da yıpranmakla beraber düşük güdüleme yaşamaya başlamaktadır (Aktaran Keser, 2014:



201).Tükenmişlik kavramı ilk kez klinik psikolog Herbert Freudenberger tarafından ortaya atılmıştır. Başarısızlık, yıpranma veya enerji, güç ve potansiyel üzerindeki aşırı zorlanma sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu olarak tanımlanan tükenmişliğin çalışan bireyin herhangi bir nedenden dolayı tükendiği, çalışamaz duruma geldiği ve amaca hizmet edemediği zamanı gösterdiği belirtilmiştir. Stresin tükenmişliğe neden olduğu birçok araştırmacı tarafından iddia edilmiştir.

Ancak stresi tükenmişlikle karıştırmamak gerekir. Schaufel ve Enzmann, tükenmişliği uzun süren bir iş stresinin neticesinde oluştuğunu ve işe ait talepler bireyin karşılayabilme imkânının üzerinde gelişme gösterdiğinde ortaya çıktığını belirtmişlerdir. İşle çalışan arasında ortaya çıkan bu uyumsuzluk kronik tükenmişliğe neden olmaktadır (Çalgan vd., 2009: 61). Örneğin bu talepler arasında işyerinde aşırı iş yükü gösterilebilir. Aşırı iş yükü bireylere belli bir zamanda yapabileceğinden daha fazla sorumluluk yüklemektedir. Bireylerde miktar, kalite ve performans arasında sıkça çatışma ortamı yaratmaktadır. Belirlenen zaman diliminde daha fazla çalışmayı içeren aşırı iş yükü örgüt içinde stres oluşumuna zemin hazırlamaktadır (Şimşek vd. 2015: 272).Tükenmişlikle ilgili olarak günümüzde yaygın olarak kullanılan tanım Christina Maslach'a aittir. Maslach tükenmişlik kavramını üç boyutta ele almıştır. Bunlar; Duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarıya etki eden faktörlerdir. Kısacası Maslach'a göre tükenmişlik; işinden kaynaklı olarak yoğun iş yükü altında olan bireylerin duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı da eksiklik şeklinde tanımlanmaktadır (Sürgevil ve Budak, 2005: 96). Tükenmişliğin en önemli ölçütü olan duygusal tükenme, kişinin yapmış olduğu işten kaynaklı olarak duygusal taban da kendini tükenmiş hissetmesidir. Duyarsızlaşma ise kişinin duygudan yoksun bir şekilde hizmet vermiş olmasıdır. Son olarak sorunun başarı ile üstesinden gelemeyeceğini düşünerek kendini yetersiz gördüğü durumu açıklayan kişisel başarı eksikliği aynı zamanda kişinin iş motivasyonunu düşürerek çaresizlik hissetmesine neden olmaktadır (Aktaran Üçok ve Torun, 2014: 234).

Tükenmişliğin bu üç boyutu farklı çalışma hayatının farklı dönemlerinde ortaya çıkabilmektedir. Örneğin bir işte çalışan kişi işin vermiş olduğu koşullardan ötürü iş arkadaşlarıyla sorun yaşayabilir. Bu durum çoğu zaman duygusal tükenmeye yol açmaktadır. Ancak aynı nitelikteki bu iş başarı konusunda bireye çok iyi fırsatlar da sunuyor olabilir (Arı ve Bal, 2008:134). Kaçmaz'a göre bu durum sonucunda, bireyde duygusal tükenme ile duyarsızlaşma artmakta, kişisel başarı ve başarı duygusu azalmakta ve akabinde tükenme ortaya çıkmaktadır (Kaçmaz, 2005: 29)



1.2 Tükenmişliğe Yol Açan Faktörler

Tükenmişlik kavramının ilk olarak kabul gördüğü yıllarda tükenmişlik sorununun daha çok bireysel niteliklerden kaynaklı olduğu öne sürülmüştür. Bu geleneksel bakış açısına göre sorun bireylerdedir ve çözüm ise bireyin sorununu ortadan kaldırmak veyahut bireyi uzaklaştırmaktır. Fakat uzun süre yapılan çalışmalar sorunun bireysel değişkenlerden çok örgütsel faktörlerden kaynaklı olduğunu ortaya koymuştur (Ardıç ve Polatçı, 2009: 24). Yapılan birçok araştırma sonucunda elde edilen bulgular ve konuyla ilgili çalışan araştırmacıların gözlemleri sonucu elde edinilen bilgiler doğrultusunda tükenmişliğe etki eden faktörler incelendiğinde birçok sebepten söz edildiği görülmektedir. Bunlardan bir kısmı bireylerin kendilerinden kaynaklanan kişisel faktörler olarak ele alınırken, diğer bir kısmı ise bireyin dışında gerçekleşen kişinin yaşadığı çevreden kaynaklanan örgütsel (çevresel) faktörler olarak ele alınır (Okutan, Yıldız ve Konuk, 2013: 3). İşin niteliği, çalışma saati, işyerinin özellikleri, hizmet verilen kitle, iş yükü, iş gerilimi, iş arkadaşlarının düşük desteği, ilerleme fırsatlarının yokluğu/yetersizliği, örgütsel desteğin azlığı, rol belirsizlikleri, ödüllendirme sisteminin olmaması, idarenin baskısı, yetersiz ücret gibi unsurla çevresel faktörleri oluşturmaktadır. Tüm bireylerin tükenmişlik yaşama olasılığı vardır. Fakat bazı bireylerde bu daha kolay şekilde görülebilmektedir. Yaş, evlilik, çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı gibi demografik özellikler herkes için tükenmişliğe yol açabilecek doğal nedenler arasında sayılırken; işe aşırı bağımlılık, kişisel beklentiler, motivasyon, performans, mesleki doyum gibi özellikler, daha fazla tükenmeye yol açan bireysel nedenler arasında sayılmaktadır. (Negiz vd. , 2010: 443) Örgüt içinde aşırı kontrol hoş karşılanmayan bir durumdur. Örgüt içinde aşırı kontrol çalışanlar açısından bir takım olumsuzluklar meydana getirebilmektedir. Çalışanlar bu gibi durumlarda bitkin düşebilir, ayrıca güven duymadan yaptıkları işten bezerek yetersizlik yaşayabilirler. Bu nedenle, aşırı kontrol de tükenmişliği destekleyici şekilde bir rol oynamaktadır. Bu yüzden çalışanlar ile yöneticiler arasında aktif bir iş birliğinin oluşması için dengeli bir kontrol sisteminin yanı sıra çalışanların katkılarının ödüllendirilmesi de önemlidir (İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011: 454).Eroğluna göre, çalışma koşulları, bir çalışanın işini gerçekleştirirken örgüt tarafından bu işi yapmaktan ötürü kendine sunulmuş olan her türlü fiziki, ekonomik ve psiko-sosyal şartlar ve olanaklardır. Eroğlu, tehlikeli durumların söz konusu olduğu işlerde çalışan kişilerin, devamlı bir korku ve gerilim içerisinde oldukları için, bütün ilgi ve dikkatlerini işe vermek zorunda olduklarını ifade etmektedir. Eroğlu'na göre, çalışan insanların, iş yaparken başka şeyler düşünüp hayal etmeden, her an aşırı dikkatli olmaları, işe yönelik bezginlik ve yorgunluk



yaratabilmektedir. Bu koşullar altında çalışırken dikkatli olmaları da mümkün olmamaktadır (Eroğlu, 2009: 490).

Tükenmişlik sendromunun ortaya çıkış nedeni tek başına iş yerindeki koşullar değildir. İş yeri koşulları kadar çalışanlara ait özellikler de tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Tükenmişlik sendromu, kendisinden, yaşamdan ve diğer insanlardan beklentileri yüksek olan, insanları önemseyen, onların beklentilerini karşılamaya çalışan, insanlara değer veren, işini en iyi biçimde yapmaya çalışan, yaşamda yüksek hedefleri ve yüksek idealleri olan, yaptığı işe gelir getiren bir etkinlik olması yanında başka anlamlar da yükleyen, yaşadığı her sorunda kendini suçlamaya ve kendini olumsuz değerlendirmeye eğilimli, yetersizlik duygularına sahip, kolayca moral bozukluğu yaşayan kişilerde daha çok görülmektedir. (Eroğlu ve Örkün, 2012: 325)

1.3. Çalışma Hayatında Tükenmişliğin Belirtileri

Çalışma ilgisi yüksek olan birey çalışma saatlerinde ve çalışma saatleri dışında zamanını oldukça üretken kullanmak ister, bu durum da birey üzerinde baskı yaratabilir. Çalışma yönelimi yüksek olan birey ise bir anlamda sağlığını, mutluluğunu ve diğer insanlarla olan ilişkilerini bozacak derecede, sürekli çalışmak için aşırı ve kontrol edilemez bir ihtiyaç duyar. Sonuç olarak; çalışma yönelimi ve çalışma ilgisi yüksek olan bireyin kendisini sürekli çalışmaya mecbur hissetmesi, çalışmadığı zamanlarda bile işini düşünmesi ve bu nedenle kendisini huzursuz hissetmesi strese, sağlık problemlerine ve çevresindeki insanlarla olan ilişkilerinde sorunlara yol açacaktır. Bunlar da bireyin tükenmişlik sendromu yaşama olasılığını artıracaktır (Naktiyok ve Karabey, 2005: 184).Duyguların işin bir parçası haline gelmesi ve çalışanların belli bir duygusal formata sokulması müşteri memnuniyetini artırsa da, ortaya çıkabilecek duygusal uyumsuzluklar nedeniyle iş görenleri olumsuz etkileyebilmektedir. İşletme yönetiminin talepleri doğrultusunda kendilerinden beklenen duyguları göstermek zorunda kalan çalışanlar, istemedikleri halde bir çaba harcamak zorunda kalmaktadırlar (Yıldırım vd., 2013:93). Tükenmişlik fiziksel anlamda öncelikle hafif belirtiler olarak kendisini göstermektedir. Bu belirtiler; yorgunluk ve bitkinlik hissi, baş ağrısı, uyuşukluk, uyku bozuklukları şeklinde sıralanabilir. Önlem alınmazsa devam eden süreçte; geçmeyen soğuk algınlıkları, enfeksiyonlara karşı direncin azalması, kilo kaybı veya şişmanlık, solunum güçlüğü, genel ağrı ve sızılar, mide bağırsak hastalıkları, yüksek tansiyon, yüksek kolesterol, kas gerilmeleri, kalp çarpıntısı ve cilt hastalıkları oluşmaya başlayabilir (Ardıç ve Polatçı, 2009: 30).



1.4. Tükenmişlik Sendromu İle Başa Çıkma Yöntemleri

Tükenmişlik bireyleri hem mesleki hayatta hem de sosyal hayatından alıkoyan bir durumu oluşturmaktadır. Sadece tükenmişliği yaşayan bireyi değil bireyin hizmet verdiği kişileri, çalıştığı kurumu, aile ve arkadaş çevresini ve de içinde yaşadığı toplumu etkiler. Bu nedenden ötürü tükenmişliğin önlenmesi ve tükenmişlikle baş etme yollarının belirlenmesi ve uygulanması çok önemlidir (Oruç, 2007: 26).

1.4.1. Bireysel Düzeyde Yapılması Gerekenler

Tükenmişliği önlemek ve onunla mücadele etmek için uygulanabilecek örgütsel ve bireysel düzeyde yöntemler bulunmaktadır. Bireysel olarak tükenmişlikle mücadele yöntemleri şu şekilde özetlenebilir. Bireysel olarak yapabileceği en iyi yöntem kişinin tükenmenin boyutlarını ve faktörlerini iyi öğrenerek yapmış olduğu işin zorluklarını ve risklerini belirlemelidir. Kişi performansını en iyi derecede gösterebilecek bir işte çalışmalıdır. Kendinin yapamayacağı işler altına girmemeli ayrıca yardım alabileceği konusunda da bilgilendirilmelidir. Sürekli çalışmamalı ve aralıklı tatil ile dinlenme imkânlarını kullanmalıdır. Aynı zamanda çalışma ortamı arkadaşları ile birliktelik ruhunun gelişimi açısından beraber vakit geçirme imkânlarını kullanmaya çalışmalıdır (Balcıoğlu vd. , 2008: 103). Bakış açısının, düşünce sisteminin, değerler sıralamasının değiştirilmesi ve geliştirilmesi, mantıksız inançların, otomatik düşüncelerin, olumsuz algıların fark edilmesi ve düşüncelerin yeniden yapılandırılması gerekir. Uyku süresi de bir o kadar iyi planlanmalıdır. Özel yaşamda iş konuşmalarından uzaklaşılması, iş çıkışı rahatlatıcı, zevk verici aktivitelerde bulunulması, günlük yaşamda nükteye, mizah dergilerine, yer verilmesi, evde sakinleşip dinlenilebilecek, bir rahatlama köşesinin oluşturulması, düzenli egzersizlerin yapılması bireysel düzeyde yapılabilecekler arasına girmektedir (Kutlu, 2004: 3).

1.4.2. Örgütsel Düzeyde Yapılması Gerekenler

Tükenmişlik bireylerin örgüt içinde davranışlarını şekillendiren bir olgu olarak örgütsel performans üzerinde olumsuz etkiye sahip olabilmektedir. Bu nedenle tükenmişlik son dönemde örgüt yazınında üzerinde durulan konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Tükenmişliğin örgütsel performansı negatif etkilemesi nedeniyle örgütlerin istemediği bir olgu olmasıyla beraber, bireysel sağlık üzerinde de olumsuz etkileri olduğundan, bireyler tükenmişlikten kurtulmanın çarelerini aramaktadırlar. Bu nedenle tükenmişliğin giderilmesinde kullanılacak etmenlerin ortaya konması önemli olmaktadır (Meydan, 2011: 288). Örgüt içinde birbirleri ile uyum içinde olamayan, sorunları olanların sorunlarını çözmek için organizasyon geliştirme teknikleri ve duyarlılığa yönelik eğitimlerin verilmesi örgüt içindeki sorunlu davranışları da



azaltıcı yönde etki yapabilmektedir. Çalışanlara anketler düzenleyerek örgüt içi memnuniyetsizlik yaratan konuları çalışanların gözü ile tespit ederek buna dair önlemler almak gerekir (Eren, 2008: 314). Çalışanların görev ve yetkilerinin açık ve net olarak belirtilmesi ve bunların yasal düzenlemeler ile yaşama geçirilmesi de örgütlerin yapabilecekleri arasına girmektedir. Yetki paylaşımına izin veren yönetim yaklaşımı ve çalışanların çalışma saatleri, ücret problemleri, tatil ve sosyal imkânları konularında gerekli azami özenin gösterilmesi de bir o kadar yapılması gerekenleri oluşturmaktadır (Balcıoğlu vd. , 2008: 102).Çavuş ve Aksay, yardımcı personel ve ek donanım da başvurulması gerektiğini de ifade etmişlerdir. Kararlara katılımın, serbest şekilde sağlama donanımını ve imkânlarını yaratmak, iş yükünün aynı kişide birikmesini önleyerek farklı kişilere eşit dağıtımlar yapmakta, örgütsel düzeyde tükenmişlikle başa çıkma yollarını oluşturmaktadır. Ayrıca örgüt içi iletişim kanallarını geliştirerek motivasyonu arttıracak faaliyetleri oluşturmak gerekir. Tükenmişlik üzerinde yoğun etkiye sahip uzun çalışma sürelerini kısaltarak çalışanların dinlenme imkânlarını uzatmakta yapılması gerekenler arasındadır (Çavuş ve Aksay, 265).

1.5. Tükenmişlik Sendromunun Yol Açtığı Sonuçlar

Yeniçeri ve Demirel, stres unsurunun sürekliliğinin devam etmesi halinde meydana gelen tükenmişliğin sonuçlarına dair birçok araştırma yapıldığını açıklamışlardır. Yeniçeri ve Demirel'e göre, her ne kadar pek çok olumsuz durum sadece tükenmişliğe has olmasa da yine de örgütler tükenmişliğin açmış olduğu sonuçların ne kadar maliyetler oluşturabileceğini görmüş ve bu sorunun çözümü hakkında bilgiler verilmesi gerektiğini ortaya koymuşlardır. Ayrıca ortaya çıkan sonuçların, daha çok fiziksel duygusal, kişiler arası ilişkilerin bozulması, tutumsal ve davranışsal olduğunu da belirtmişlerdir (Yeniçeri ve Demirel, 2011: 261).

1.5.1. Tükenmişlik Sendromunun Kişisel Sonuçları

Keser, tükenmişliğin bireylerde bir takım sorunlu sonuçlara yol açabileceğini ifade etmektedir. Keser, bu sorunları fiziksel ve psikolojik olarak ikiye ayırmıştır. Tükenmişlik yaşayan birey, çevre ile ilişkisini kesmekte ve özgüven sorunu yaşamaktadır. Tükenme aşamasına gelen bireylerde sıklıkla baş ağrısı, mide bulantısı, uyku bozuklukları, kas rahatsızlıkları gibi bir takım sağlık sorunları kendini göstermektedir. Keser'e göre, ayrıca tükenmişlikle birlikte bireyde öfke, sinirlilik durumları, umudunu yitirme, dikkatsiz davranma gibi bir takım psikolojik etkenlerde ortaya çıkabilmektedir. Bireyler olumsuz davranışlarda da bulunabilmektedir (Keser, 2014: 210). Basım ve Şeşen ise, bireylerin işte devamsızlığı arttıracaklarını, işe olan ilgisini kaybetmeye başlayacağını ve bununla beraber işten ayrılma eğilimi



göstereceğini ifade etmektedirler. Yine çalışanlar sebepsiz yere hastalanma göstererek izin günlerini çoğaltmaktadırlar. Düşük iş performansı göstermeye başlayan çalışanlar çevresine karşı da mesafeli davranmakta ve ailevi ilişkileri bozulmaktadır (Basım ve Şeşen, 2006: 17).Başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünce tarzı, kişinin kendisi hakkında da olumsuz düşünmesine yol açar. Kişi, bu düşünce ve yanlış davranışları nedeniyle kendini suçlu hisseder. Kendisi hakkında "başarısız" hükmünü verir. İşte bu noktada, tükenmişliğin üçüncü aşaması olan kişisel başarı hissi ortaya çıkar. İşinde ilerleme kaydetmediğini, hatta gerilediğini düşünen bu tür kişiler kendilerini suçlu hisseder ve harcadıkları çabanın bir işe yaramayacağına inanırlar. Bunun sonucunda ise kişi kendine olan saygısını kaybedip, depresyona girebilir (Basım ve Şeşen, 2006: 18).

1.5.2. Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Sonuçları

Tükenmişlik örgüt yapısında son derece önemli değişiklikleri de beraberinde getirmektedir. Bu değişiklikler, işe olan devamlılığın ve iş doyumunun düşmesi, işten ayrılmaların artması, performansın düşmesi, grup bağlılığının azalması, fiziksel ve duygusal belirtilerin artması, aile hayatının çökmesi şeklinde özetlenebilir. Tecrübeli çalışanların işlerine gösterdikleri fedakârlığı azaltmaları ve emekliye ayrılmaları da tükenmişliğe işaret eden tepki türlerindedir. (Tuğrul ve Çelik, 2002:3).

2. GÜNDELİKÇİ KADINLAR

2.1 Gündelikçiliğin veya Ev İşinin (Hizmetinin) Tanımı

Gündelikçi olarak çalışma, 1950'li yıllardan sonra kırdan kente yaşanan iç göç sonucu olarak yaygınlaşmış ve esas olarak eğitim düzeyi düşük köy kökenli kadınların gelir getirici çalışma biçimlerine erişiminin başlıca yolu olmuştur. Gündelikçilik başta temizlik olmak üzere çeşitli ev işlerini yerine getirmek amacıyla bir veya birden fazla hanede haftanın veya ayın belli günlerinde çalışma demektir. Esas olarak çocuk/hasta/yaşlı bakmak ve yanı sıra ev işlerini yapmak üzere tam zamanlı ve sürekli istidam edilen aylıkçı kadınlar da vardır. (Erdoğdu ve Toksöz, 2013: 15). Davidoff, ev işini; faaliyetlerden, insanlardan ve malzemedan anlamlı örüntüler oluşturarak, yakın çevrede düzen sağlayıp sürdürmek olarak tanımlamıştır. Ona göre, böylesi bir düzenin yaratılmasında en önemli bölüm, temel bileşenlerin ayrıştırılarak onların aralarındaki sınırların belirgin kılınmasıdır (Davidoff, 2009: 147)

Son otuz yıllık gelişmelerle beraber yapılan incelemeler ev işinin artık meta tüketiminin artmasıyla birlikte dönüştüğünü, ya da kamusal, özel veya dernek türü kurumlarda yapıldığını ortaya koymuştur. Kadınlar mesleki anlamda faaliyet gösterebilmek için çocuk ve yaşlı bakımını bir başkasına devretmek zorunda kalmaktadırlar. Diğer işler ise gelir durumuna göre ücretli ev işçisine yaptırılmaktadır (



Hırata vd. , 2009:163). Bora'ya göre, ücretli ev hizmeti, evdeki rutin faaliyetleri kapsamaktadır. Ev işlerinin kapsamlı ve anonim olanlarının temizlikçi kadınlar tarafından yerine getirilmesi orta sınıf kadınların çalışma hayatında yer almasının kolaylaşması veya geleneksel cinsiyetçi iş bölümünün engellenmesini sağlaması olarak bakmamak gerekir. Bu ilişki ağı aynı zamanda orta sınıf kadınların "ev hanımı" rolü içerisine girmesine de etken olmuştur. Ev hizmetlerinin varlığı "ev hanımlığı"nı pekiştirme rolünü de üstlenmektedir (Bora, 2008, 191-193). Bora, Bu nedenle de ücretli ev emeğini herhangi bir istihdam alanıymışçasına ele alıp kavramak mümkün olmadığını ifade etmektedir. Ona göre, ev işi asıl toplumsal ve tarihsel bir etkileşim ağı içinde kavranabilirse, ücretli ev emeği de salt ekonomik istihdam ilişkilerinin ötesinde, çok daha karmaşık bir ilişkiler yumağı olarak anlaşılmalıdır. Bora, ev işinin ayırt edici niteliğinin "karşılıksızlık" ve "görünmezlik" olduğunu belirtmekte ve ücretli ev emeğinin de herhangi bir istihdam ilişkisinden nitelikçe farklı bir konumda oluşunun en önemli nedeni olduğunu ifade etmektedir. (Bora, 2010: 70).

Özyeğin'e göre, temel olarak sözleşme ilişkisi içerisinde kurulmasına rağmen ev hizmeti, işçilerle işverenlerin çok nadir karşılaştığı, işin gerektirdiği niteliklerin iyi tanımlanmış olduğu ve gerekli niteliklere uyumun teknik bir görev dağılımı ve disiplin uygulamaları yoluyla sağlandığı rasyonel şekilde düzenlenmiş sanayi işyerlerinden büyük ölçüde ayrılarak yerine getirilir (Özyeğin, 2001:163).

2.2 Türkiye'de Gündelikçilik Yapan Kadınların Çalışma Koşulları

Bugün Türk toplumunda ki değişimin ana eksenini, köylülüğün çözülüp, topraktan kopan eski köylülerin Türkiye'de ya da Batıda şehirlere göç etmesi olarak açıklayan Kıray, bu olgunun geri döndürülemez ve nüfusun sadece yüzde on ila on beşi kırsal alanlarda kalıncaya kadar devam edeceği de kesin olduğunu belirtmektedir (Kıray, 1999:168). Yıldırım'ın' göre, bu durum sonucunda kadının kentlerde çalışma hayatına katılması, ataerkil aile düzeninden çekirdek aile düzenine geçiş, geleneksel aile düzeni içerisinde kadına atfedilen yaşlı, çocuk bakımı, ev temizliği, çamaşır, bulaşık, ütü gibi ev hizmetlerinin dışarıdan sağlanması talebi de artış göstermiştir. Ona göre, ev hizmetleri talebi genellikle enformel sektördeki niteliksiz işgücünden sağlanmaktadır. Ev hizmetlerinde genellikle cinsiyete dayalı geleneksel iş bölümü çerçevesinde ev işlerini üstlenen ve söz konusu durumu içselleştiren kadınlar çalışmaktadır. Köyden kente göç etmiş ya da kaçak yabancılardan oluşan ev hizmetleri çalışanları çalışma hayatının en kırılgan ve güvencesiz kesimlerinden birini oluşturmaktadır (Yıldırım'ın, 2014: 49).



2.3 Türkiye’de Gündelikçilik Yapan Kadınların Sosyal Güvenlik Hakları

Sosyal güvenlik kavramına göre tüm bireyler bağımsız birey olarak bilinmekte ve işsizlik, yaşlılık, hastalık ve iş kazası gibi haller karşısında güvenlikte olup korunmalıdırlar. Bu tanımın içine almış olduğu durumları da göz önüne alarak değerlendirirsek Özdemir’e göre, Türkiye’nin sosyal güvenlik alanlarındaki uygulamaları tam bir güvencesizliği barındırmaktadır. Sosyal güvenlik reformları adı altında faaliyet sürdüren sosyal güvencesizlik, bir taraftan toplumun bir kesimini içine alırken diğer bir kesimini de kapsam dışı bırakmaktadır (Özdemir, 2008: 159). Ayrıca Tokol’da, Türk sosyal güvenlik sisteminin, günümüzde önemli sorunlarla karşı karşıya bulunduğunu belirtmektedir. Bu sorunlar arasında ise, sosyal güvenlikle doğrudan ilgili tarafların sisteme bakış açılarında sapmalar olmasını, sosyal güvenlik için ayrılan kaynakların yetersiz olmasını ve etkin şekilde kullanılmamasını, kapsama alınan kişi ve tehlikeler bakımından boşluklar bulunmasını, dağınık ve etkin olmayan bir organizasyon yapısı olmasını göstermektedir. (Tokol, 2000: 158). Özyeğin, sosyal güvenlik sistemindeki enformel ilişkinin, ücretli ev işçileri içinde geçerliliğini koruduğunu aktarmaktadır. Özyeğin’e göre, ev işçileri ve onların işverenleri, var olan iş yasalarının kapsamayan enformel ekonominin bir parçasıdırlar. Evlerde çalışanlar emeklerini enformel yollardan satarlar; koşullar ve ücretler sözlü ve yasal yaptırım olmayan anlaşmalara göre görüşülür. Böylelikle yasal düzenlemelere uygun bir asgari ücret, iş sürekliliği, çalışma saatleri, hastalık izni, tatiller ya da sosyal sigorta yoktur (Özyeğin, 2001:143).

3. ALAN ARAŞTIRMASI VE BULGULAR

3.1. Araştırmanın Amacı, Yöntemi ve Sınırlılıkları

Ev hizmetleri çoğunlukla kadınlarla özdeşleştirilmiş bir şekilde çalışma hayatına dair kavramlar içerisinde kendini göstermeye başlamıştır. Özellikle kadınların çalışma hayatına girmesiyle beraber çalışanlar ev hizmetlerinde çalışacak bireylere ihtiyaç duymuşlardır. Gündelikçi kadınlar, gerek sosyal hakların yeterli olmadığı gerekse işe alım veya iş sürecinin enformel şekilde gelişmesinden dolayı üzerinde durulması gereken alanı oluşturmaktadır. Bu çalışmada, ev hizmetine giden kadınların iş süreçleri, ücretlerin belirlenme şekilleri, sosyal hakları, çalışma koşulları ve şartları ortaya konulmuştur. Araştırmanın yöntemini kartopu örnekleme kullanılarak 20 gündelikçi kadınla yapılan derinlemesine görüşmeler oluşturmaktadır. Ayrıca yarı yapılandırılmış soru tekniği kullanılmış ve demografik bilgiler spss programı kullanılarak yüzdeler olarak değerlendirilmiştir.



Bu araştırma, evlere temizliğe giden kadınlarla sınırlı tutulmuştur. Evlerine temizliğe gittiği işverenler araştırma kapsamına alınmamıştır. Araştırmaya katılan kadınlar, şirket adı altında evlere temizliğe giden kesimi oluşturmamaktadır. Aynı zamanda kadınların, farklı iş deneyimlerine de sahip olması araştırma açısından zenginlik oluşturmuştur. Gündelikçi kadınların, sistemli olarak hangi günler çalıştığı belirli olmamasından dolayı görüşmeler belirsiz zamanlarda rastgele yapılmıştır. Araştırma Ordu'nun Fatsa İlçesinde gerçekleştirilmiştir. Özellikle çevre köylerden ve ilçelerden Fatsa'ya olan nüfus hareketinde görülen artışla beraber vasıfsız işgücü diye tabir edilen kadınlar, kente yerleştiklerin de buralar da iş hayatına kolayca atılabileceği gündelikçilik üzerine yoğunlaşmışlardır. Yeni bir konut alanı olarak sitelerin hızla yaygınlaştığı Fatsa ilçesi, gündelikçilik yapmak isteyen kadınların kolayca iş bulabileceği alan haline gelmiştir. Araştırma da kadınların, ilk olarak demografik özellikleri ile ilgili bilgilere ulaşılmış ve ev içi iş paylaşımı, gelir kontrolünün kimde olduğu gibi toplumsal cinsiyet boyutunu ortaya çıkarabilecek sorulara yer verilmiştir. Araştırma aynı zamanda, gündelikçi kadınların, aile yaşamı ve iş hayatı ikileminde hem psikolojik hem de fiziksel boyutta tükenmişliğini incelemiş ve kadınların bu ikilem içerisindeki yaşamlarını gerek ataerkil yapıya karşı gerekse ataerkilliğin tahakkümü altındaki çalışma hayatına karşı nasıl bir mücadele geliştirdiklerini gözler önüne sermiştir.

3.2. Araştırmanın Bulguları

Mülakatlarla beraber elde edilmiş olan araştırmaya ait bulgular aşağıda verilmiştir.

3.2.1. Demografik Bilgiler

Bu araştırma ilk olarak bekâr ve evli kadınları çalışma alanı içine almış fakat bekâr kadınlara araştırma evreninde rastlanılmamıştır. Bunun altında yatan önemli bir faktörde; geleneksel toplum yapısının oluşturmuş olduğu “namusu koruma” görevinin erkeklere vermiş olduğu denetim mekanizması oluşturmaktadır. Bekâr kadınların, yabancı diye tabir edilen işverenlerin ev içi temizlik hizmetinde çalışmasının “dedikodu” çıkaracağı ve bekâr kadınların evlenmeden baba evinde namusunun korunması gerektiği düşüncesi, bekâr kadınların, başkalarının evine temizliğe gitmesine engel olabilmektedir. Böylece bekâr kadınlar, denetimin daha yüksek olduğu, kadınlar için sözde “daha güvenli” diye tabir edilen sektörlerde çalışmaya yöneltilmektedir. Burada da ataerkil kontrol yapısının, bekâr kadınlar üzerinde ki işleyişini bariz şekilde görebiliriz. Gündelikçilik herhangi bir eğitim seviyesinin gereklilik oluşturmadığı çalışma alanını oluşturmaktadır. Eğitime ulaşabilme imkânı kadınlar açısından büyük



engelleri barındıran bir unsuru oluşturmuştur. Gündelikçi kadınların genel olarak eğitim düzeyi düşük bir seviyededir. Araştırmaya katılan gündelikçi kadınlar ilkökul ve ortaokul düzeyinde eğitim durumlarına sahiptirler. Gündelikçi kadınların %75 gibi büyük bir oranını ilkökul mezunu oluşturmaktadır. Ortaokul mezunu ise %25'tir. Bu oranlar bize göstermektedir ki eğitimi düşük, vasıfsız niteliğe sahip kadın iş gücünün, çalışma hayatında aynı derecede düşük niteliğe sahip iş alanlarına eklenmesi daha yüksek seviyede olmaktadır. Araştırmaya katılan gündelikçi kadınların %80'i Fatsa'ya göç yoluyla geldiklerini ifade etmişlerdir. Esas olarak eril zihniyet yapısına sahip toplumda kabul görmüş olan evi geçindirecek olanının erkek olduğu düşüncesi, kente göç sürecinin yaşanması durumunda, erkeğin hane içi geliri sağlayamaması ile kadının da çalışması gerektiği düşüncesine evrimleşebilmektedir. Kentlere göç ederek yerleşmiş olan kadınlar, gerekli görüldüğü takdirde çalışma hayatına atılabilmektedirler.

3.2.2. Kadınların Gündelikçilik Yapma Nedenleri

Örnekleme grubu içerisindeki gündelikçi kadınlar aile bütçesine katkıda bulunmak için bu işte çalıştıklarını ve eşlerinin çalışmalarına karşı herhangi bir olumsuz tavır sergilemediğini bildirmişlerdir. Ayrıca kadınlar gündelikçilik yapmalarının nedenini bu işte çocuklarına vakit ayırabilmenin daha kolay olduğunu da açıklamışlardır. Bununla ilgili araştırmaya katılan gündelikçi kadınların ifadesi şu şekildedir;

“ Bu işle çocuklarıma daha çok vakit ayırabiliyorum. Her zaman çalışmam. Çünkü benim çocuklarla ilgilenmem gerekiyor. Okulları olunca gidiyorlar. Ben hafta sonları iş almıyorum çünkü akşama kadar bırakacak yerim yok onları”

“Bir gün çalışıp iki gün çocuklarla ilgilenmek zorundayım. Kocam inşaatta. Çocukların ihtiyacı çok oluyor. Bunlara yetişmek gerekiyor.”

Ev içinde hasta ve çocuk bakımı, kadınların sorumluluğu altında sürdürülmekte olan faaliyet alanını oluşturmaktadır. Buna benzer sorumluluklara sahip olan gündelikçi kadınlar da çalışma saatleri üzerinde daha detaylı kontrol sahibi olabildiklerinden dolayı ücretli ev hizmetlisi olarak çalışmayı kabul etmektedirler. Araştırmaya katılan gündelikçi kadınların tamamı çocuk sahibi olup çocuklarının bakımlarının onlara ait olduklarını ifade etmişlerdir. Gündelikçi kadınlar çocuklarının bakımı konusunda büyük çaresizlik yaşadıklarını bildirmiş kreş, yuva veyahut anaokulu gibi devletin sağlaması gerektiği imkânların yetersizliğinden yakınmışlardır. Buna ek olarak bakım hizmetlerini devredebileceği birilerini bulmak kadınların istihdama katılmasını da kolaylaştırmaktadır. Ancak çoğu zaman bakım hizmetlerinin devri başka kadınların



sömürü unsuru haline gelmesine neden olmaktadır. Bu döngüsel sömürü, sadece kadınları odak noktası olarak seçmiş ve kapitalizm içinde bir “emek havuzu” oluşturmuştur.

“ Benim hastam var evde. Oğlum epilepsi hastası. Kocamda hasta sürekli çalışmıyor. Ben oğlum haftanın içi bazı günler hastaneye götürmek zorundayım. O günler işe gitmiyorum. Kendim ayarlayabiliyorum. Başka işte çalışsam bana izin vermezler”.

“Çocuklarım var. Biri 7 yaşında diğeri 10. Eve bırakıyorum onları. Babaları inşaatta çalışıyor. Mecburum yani. Bazen annem geliyor onlara bakmaya ama oda hasta pek ilgilenemiyor. Her gün içim de bir korku. Sokaklarda büyüyor çocuklar”.

“ Devlet kreş vermek zorunda. Kadın çalışacaksa her mahallede kreş olmalı. Ben keyfimden mi bırakıyorum eve çocukları. Kreş olmalı ki bende gözüm arkada gitmeyeyim. Akşama kadar bunun stresini yaşıyorum. Hayatımdan çok ödün verdim ben bu yaşında. Çocukları büyütme kolay sanma. Çocuklarım anne baba sevgisi görmedi. Nasıl görsün evde bizi göremiyor ki. Kızım benle hiç konuşmadığı zamanlar oldu. Nasıl bitiriyor insanı bir bilsen. Akşama kadar hem iş yapar hem de bunları düşünürüm. Hayat mı ki bu. ” (36 yaşında, 3 çocuk annesi, Eşi gemicilik yapıyor).

Gündelikçilik, göç yoluyla kentlere yerleşen kadınların ilk olarak kolay şekilde çalışma imkânı bulabileceği bir alanı oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan gündelikçi kadınların %60'ı daha önce başka bir işte çalışmamışlardır. Ayrıca kadınların hem eğitim düzeyinin düşüklüğü hem de orta yaş aralığının yüksekliği bize göstermektedir ki genç yaşlarda, çocuk bakım hizmetini yerine getirmiş olan kadınlar, çocuklar belirli bir yaş düzeyine geldiğinde çalışma hayatına entegre olabilmektedir. Ancak belli bir süreden sonra, eğitim seviyesini yükseltme imkânına sahip olmamakla beraber iş deneyiminin de bulunmayışı, kadınların ev hizmeti işçisi olarak çalışmasına neden olmaktadır.

Kadınların %40'ı gündelikçilik yapmadan önce Kuaför, Tekstil, Market Tezgâhtarı, Fındık Fabrikası, Yaşlı Bakımı gibi niteliği düşük alanlarda çalışmışlardır. Ekseriyette başka bir iş imkânı bulamadığı için bu alanı tercih etmiş olan gündelikçi kadınlardan bir tanesinin ifadesi şu şekildedir;

“Başka bir iş bulamadım. İlkokul mezunuyum zaten. Almıyorlar her yere. Bu sene de tekstil durgun başvurduğum ama kabul etmediler. İhtiyaç yokmuş. Bizde de para yok. Mecbur çalışmalıyım”



3.2.3. Yapılan İşe Erişim Süreci, İşin İçeriği ve Süresi

Ev temizliği günün her saatini alabilecek bir süreci kapsamaktadır. Gündelikçi kadınlar evin her türlü işinden sorumludur. Bu işler; genel olarak cam silme, bulaşık yıkama, halı silme, ütü yapma gibi emek gücü isteyen işleri kapsamaktadır.

“ Evde aklınıza gelebilecek her yeri temizlerim. Önce giysilerimi değiştirir sonra bulaşıkları yıkarım. Halılar, camlar silinir, dolaplar, kapıların her yeri silinir. Evi baştan sona temizlerim yoksa akşam bir hata oldu mu tekrar yapmak zorundasın. Evden çıkmadan işin bitmez tabi”.

Gündelikçi kadınların iş süreleri belirsiz bir süreci oluşturmaktadır. Çalışma saatlerinin daima değişiklik içerdiğini ve yarım gün veya tam gün çalışmayı kendilerinin belirlediklerini de ifade etmişlerdir.

“ Ben sürekli gittiğim işverene ayda bir iki kez giderim. 15 günde bir çağırır. Bazen yarım gün gider akşama kadar çalışırım. Bazense sabah 8 den akşam 8 e kadar sürer işim”.

Ayrıca gündelikçi kadınlara dinlenme süresi verilmemekle beraber iş süreci ev içinde olduğu müddetçe sona ermemektedir. İşverenler zamana bakmaksızın ev içi hizmetini yerine getirmesini istemektedir. Bununla ilgili olarak gündelikçi kadınlardan birinin ifadesi şu şekildedir;

“ Sabah 8’de gittim işe. Akşam 10’a kadar çalışmak zorunda kaldım. Beni kendi arabasıyla bırakacağını söyledi bekledim bende. Kendi işten geldi duş aldı. İşim bittiği halde o akşam banyoyu tekrar temizletti. Çocuk halya döktü çikolatalı sütü temizletti. Sonra da dedi ben çocukları yüzme havuzuna götürceğim bekle beni. Evden arıyorlar tabi beni zor duruma soktu”.

Gündelikçi kadınlar, kentte sosyal ilişki ağları içinde kurmuş oldukları arkadaş veya komşular aracılığıyla işe erişim sağladıklarını ifade etmişlerdir. Bu ağlar gündelikçi kadınların daha kolay iş bulmalarını sağlarken aynı zamanda işe karşı güvenilirliğini de arttırmıştır. Arkadaş veya komşuları vasıtasıyla iş bulan kadınlar, aile üyelerini ve kocalarını, gündelikçi olarak çalışma konusunda kolay ikna edebilmektedir.

3.2.4. Ücretlerin Belirlenmesi, Gelir Kontrolü ve Sigortalılık

Kadınların istihdamını arttırmaya dair politikalar, sermayenin devasa gücüne güç katmaktan öteye gidememiş ve kadınların emek sömürüsü her açıdan arttırılmaya çalışılmıştır. Geleneksel değer ve yargılar çerçevesinde stabilize edilen işgücü piyasaları kadını niteliksiz emek konumuna sürüklemiş ve işverenlerin kolaylıkla işe alabileceği kolaylıkla da işten çıkartabileceği işgücünü oluşturmuştur. Ev hizmeti gerçekleştirilerek



kazanılan ücretler, yasal denetim mekanizmasının tam olarak işletilmemesi ve kontrolünün sağlanmamasından dolayı düşük olarak belirlenebilmektedir. İşin ağırlığına nazaran ücret seviyesi çok düşük bir seyir izlemektedir. Gündelikçi kadınlar ücretleri kendi aralarında belirleyip işverenlere teklifte bulunmakta ancak işverenler bu fiyatı aşağı çekebilmektedir. Ücretli ev işçisi hak mücadelesi vermemesinin yanında işverene karşı muhtaç durumda kalmakta ve işverenin belirlediği ücret düzeyinde çalışmayı kabul etmektedir. Belirlenen ücretler aynı zamanda gündelikçi kadınlar arasında farklılık göstermektedir. Örneklem grubu içerisindeki gündelikçi kadınların %45'i gelir kontrolünün kendilerine ait olduklarını, %35'i eşlerine verdiklerini, %25'i ortak kullandıklarını ifade etmişlerdir. Gelir kontrolünün kendilerine ait olduklarını bildiren kadınların eşleri şehir dışında çalışmakta ve evlerine ara sıra gelebilmektedir. Dolayısıyla gelir üzerinde direkt söz sahibi olan kadınların oranı yüksektir. Gündelikçi kadınlar, gelirlerini, çocukların eğitim masraflarında, gıda ve evin kısmi, günlük harcamalarında kullanmaktadırlar. Ev hizmetlerinde çalışan kadınlar, aynı zamanda sosyal güvenlik haklarında da muzdarip bir durumdadır. Araştırmaya katılan kadınların tamamının, çalıştığı işe dair sigortası bulunmamaktadır. Gündelikçi kadınlar sigortalı olmayı istemekte ancak bu şekilde de işverenlere baskı yaptığında ise ücretlerini azaltma tehdidi yaşamaktadır. Bu da bize göstermektedir ki gündelikçilik, işgücü piyasasında kuralsızlığın başat örneğini sergilemektedir. Ayrıca yeni düzenlemeyle getirilen, gündelikçi kadınların sigortalı olarak çalıştırılması yasal hakkı, araştırmaya katılan kadınları kapsama almamaktadır. Yeni düzenleme ile getirilen, şirket aracılığıyla gündelikçilik yapmayı, kadınların tercih etmemesinin nedeni; ücretlerin daha düşük seviyede belirleniyor olmasıdır.

“ Sigorta yok. Sigortalı çalışmayı herkes ister. Bunu söylesek ev sahibine, diyor tamam sigortanı yatırırım ama parayı az veririm. Bana da fazla para lazım. Böylece kalıyoruz. Ama cam silerken düşsem ona da sorun olacak”.

Gündelikçiler aynı zamanda ev temizliğinde kullanılan temizlik ürünlerinin ciltte yaralanmaya yol açabilecek hasarlarına maruz kalmakta ve sonuçta ciddi bedensel sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu kimyasal riskler altında çalışan kadınlar iş sağlığı ve meslek hastalığı kapsamı dışında kalmaktadırlar.



3.2.5. Gündelikçi Kadınların Yorgunluk Seviyeleri ve İşe Karşı Yaşadıkları Soğukluk

Meulenbent'e göre, ev işi, eskisinden daha az bedensel güç gerektiriyorsa da ev hizmeti veren kadınların bedensel yıpranması azalmamıştır. Ev hayatı içinde yıpranmanın çok özgül belirtileri var. Sürekli çalışmanın yanı sıra insanın yaptığı işe yoğunlaşmamasının olanaksızlığı birçok kadında kronik bir yorgunluk yaratmaktadır. Tekdüzelik, çarenin değişmezliği ve yaşamın bir başka olanak tanımadığı duygusu birçok kadını depresif yapmaktadır (Meulenbent, 1987: 36). Ev hizmetlerini yerine getirmek hem bu alanın birbiriyle bağlantısı olmayan işlerden oluşması hem de tek bir kadın tarafından yapılıyor olması birey üzerinde tükenmişliğe yol açabilmektedir. Gündelikçi kadınlar ev içi hizmetlerin aşırı iş yükü altında kalmakta, yaptıkları işe karşı soğukluk hissetmeye başlamaktadır. Bunun neticesinde, işe gelmeme isteği doğmaktadır. Araştırmaya katılan gündelikçi kadınların tamamı, temizliğe gittikleri evlerde işlerinin bitiminde üzerlerinde aşırı bir yorgunluk hissetmektedirler. Ayrıca araştırmaya katılan kadınların çoğu, eve gitmek dahi istemediklerini çünkü kendi evlerinde de onları bekleyen işlerin olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak bazen kendi evlerinde ki iş yükünü evin büyük kızı azaltabilmektedir.

“ Yorgunluk olmaz mı? Sağ kolum yok sayıyorum. Bir de kendi ev işlerim var. Ama kızım var 14 yaşında o ben gelene kadar çoğunu yapıyor. Bir şeyler pişirir. Kocam inşaatta birde 10 yaşında oğlum var. Bize yetiyor”.

“ Eve zor gidiyorum. Dolmuşta ayakta kalmak gibi bir dert dahi var başımda. İşte o an yıkıldığım an tabii. Bazen dolmuşta yere doğru uzanıp uyuyasım geliyor”.

“ İlaç alıyorum ben. Psikolojik ilaç. Almazsam yaşayamam. Tüm bu yaşam yıldır beni. Yordu artık”.

3.2.6. Gündelikçi Kadınların Davranışsal, Bedensel ve Zihinsel Rahatsızlıkları

Gündelikçi kadınlar, yoğun şekilde stres yaşadıklarını ve bu stresi arttıran etmenler arasında da çocukların bakımları ile ilgilenmek zorunda olduklarını dile getirmişlerdir. Bütün gün ağır koşullar altında çalışmak zorunda kalan gündelikçi kadınların aileye karşı sorumlulukları, üzerlerinde baskı oluşturmuş ve hayattan zevk alamayan bireylere dönüşmesine neden olmuştur. Araştırmaya katılan kadınlar, ayrıca yaşama dair herhangi bir hayallerinin olmadığını da ifade etmişlerdir. Çalışan bireyler, işiyle bütünleşme sürecine girmekte işinin yaratmış olduğu kişilik belirtilerini de



kendinde gösterebilmektedir. İşle bağdaşan bireyler, yoğunluk altında zamanla işine karşı olumsuz bir tavır sergileyebilmektedir.

“ Ben ileriye dönük bir hayal hiç kurmadım. Nasıl yaşanması gerekiyorsa öyle yaşıyorum. Aslında hayal kurmaya zamanım yok ki ”.

“ Kadın var ama hakkı yok. Çalışıyorum sadece param olsun istiyorum. Koca para vermiyor. Zaten eve de pek uğradığı yok. Tüm yük benim sırtımda. Erkeklerin sosyal hayatı var. Ama kadınlara gelince yok. Kaç kere eğlenmişim şu hayatta. Ben söyleyeyim. Hiç. Kadınların taşıdığı yükü erkekler taşıyor. Sigarayı ben param az olduğu halde içiyorum. Neden biliyor musun? Stresten. Bazen tüm bu yüklerden kurtulmanın ölümle olacağını biliyorum. Ama benim iki kızım var. Onlar benim gibi olmasın istiyorum. Okutacağım onları. Millettin pisliğini temizlemesinler benim gibi”.

“ Temizliğe gittim bir eve. Su içecektim. Kadın cam bardağı aldım elimden. Plastik bardakla iç dedi. O kadar utandım ki. Hiç bu kadar aşağılanmamıştım. Bıraktım zaten o işi. Ama insanı içine dert oluyor”.

Kadınlar, çoğu zaman küçük şeylere de dair sinir olduğunu, artık ev temizleme görevinin onları yıldırdığını ifade etmişlerdir. Aynı zamanda, psikolojik tacize maruz kalan gündelikçi kadınların işten kaynaklı bunalımlara da girdikleri tespit edilmiştir. Çalışma saatleri içerisinde aşırı kontrol altında kaldıklarını da ifade eden kadınlar, bu durumların, artık işe karşı ilgisizlik oluşturmasına neden olduğunu ve işe gitmeme isteklerini doğurduğunu açıklamışlardır. Tüm bunlar göstermektedir ki işten kaynaklı tükenmişlik gündelikçi kadınlar arasında yoğun biçimde yaşanmaktadır.

SONUÇ

Bireylerin düşünceleri yaşamış oldukları hayatlar çerçevesinde şekillenip nesnelleşmektedir. Keza kadınların da düşünce yapısı erkek egemen sistemin vermiş olduğu formatta gelişmiş ve kadınlar kendi düşüncelerine, eril düşünce tahakkümünün altında yabancılaşmışlardır. Toplumsal ilişkiler, kadının görüntüsünü, evinde yemek pişiren, çocuklarına bakım hizmeti sunan, kocasına iyi bir eş olan ve bedenini bir meta gibi en iyi şekilde sunması gereken birey olarak çizmiştir. Bu ilişkiler bağlamında, kadının düşünce yapısı, tarihsel süreç içerisinde evrimleşmiş ve bugünkü pasif rolü çerçevesine hapsedilmiştir. Kadınların ekonomik, sosyal ve ideolojik bağlamdaki pasif konumu neo-liberal politikalarla belirleyicilik kazanmış ve bununla birlikte esnekleşme, kuralsızlaştırma politikaları çalışma hayatında etkin rol oynamıştır. Kadınlar, kapitalist üretim içerisinde geleneksel yapının boyunduruğuyla da beraber, ekonomik ve sosyal



alanlarda ikincil konuma getirilmiştir. Bu ikincilleştirmeler altında kadınlar, aile ve iş yaşamı arasında ki dengeyi sağlamaya çalışmaktadırlar. Bu açıdan baktığımızda işlere ait kavramlar toplumsal ilişkiler ağı içerisinde belirlenmekte ve değersiz emeğin niteliği bu ilişkiler kapsamında değerlendirilmektedir. Böylece kadınların, yapabileceği işleri de erkek güdümü altındaki sektörler belirlemektedir. Kadınların istihdamı, sektörel anlamda ise, enformel süreçlere dâhil olmaktadır. Kadınların, gündelikçilik yapmayı kabul etmesinin altında yatan temel motifi, hane içi gelire katkıda bulunmak ve zamanı çocuk veya yaşlı bakım hizmetine göre ayarlayabilmek oluşturmaktadır. Gündelikçi kadınlarla ilgili yeni yasal düzenlemeler tam olarak etkinleştirilmemiş dolayısıyla gündelikçi kadınlar, kayıt dışı çalışanlar arasında yerini almış ve istatistiki verilere de yansımamıştır. Türkiye’de ev işçilerine dair yasal zemin oluşturulmaya çalışılmış ancak çalışmada da görüldüğü gibi bu alanda çalışanların, sosyal güvenlik haklarına kavuşturulmaya çalışılması denetimsizlik yüzünden başarısızlığa uğramıştır. Hayatın her alanında, patriarkal yapının örüntülerini barındıran kapitalist sistemin ağırları tarafından denetim altına alınmış olan kadınlar, bu dar çerçeveler alanında tükenmişlik sendromu yaşamakta ve bu bağlamda yaşama karşı isteksizlikleri artmaktadır. Ayrıca toplum içi kültürel normlara göre kadının görevi ev işi ve çocuk bakımı olarak belirlenmekte bu süreçte kadın geçim sıkıntısında dolayı veya hane içi ek gelir sağlamak amacıyla çalışmaya karar verebilmektedir. Lâkin gündelikçilik yapan kadınların sorumluluğu, sadece iş ilişkileri ile son bulmamakta ek olarak ev içi faaliyetlerini de yürütmek zorunda kalmaktadır. Çalışma yaşamı ve aile içi yaşam arasında yükümlülüklerini yerine getirmeye çalışan kadınlar, yorgunluk yaşamaya başlamakta akabinde stres baş göstermektedir. Stresin boyutunu kontrol altına alamayan gündelikçi kadınlar, tükenmişlik yaşamaya başlamaktadır. Tükenmişliğin boyutu sadece iş yaşamına dair olmamakta, aynı zamanda iş dışı yaşamla da ilgisi bulunmaktadır. Kadınlar, sadece çalışmaya karar vermekle süreci tamamlamamakta aynı zamanda eşlerini ve aile üyelerini de bu karara ikna etmek zorunda kalmaktadır. Bu baskıcı ikilemin sonuçları, kadınları duygusal manada tüketmekte ve sürekli komut altında yaşamaları, hayata karşı çaresiz duruma düşmesine neden olmaktadır. Türkiye’de kadınların çalışma hakkı, yasal dayanaklarının düzenlenmesinin seyri ağır adımlarla gerçekleşmekte ve bu düzenlemeler dahi kadın mücadelelerinin keskin kararlarıyla oluşmaktadır. Ayrıca kadın istihdamına küresel ölçekte baktığımızda Türkiye’nin geri kalmışlığı bu alan için mücadelenin daha da arttırılması gerektiği düşüncesini uyandırmaktadır. Çözümsel düşünce bağlamında, kadınların ikincilleştirilmesine bireysel yaklaşmak yerine daha sınıf temelli çözümler getirmek sonucun odağını keskinleştirecek ve pozitif çözüme kavuşmakta yardımcı olacaktır.



KAYNAKLAR

- Ardıç, K. ve Polatçı, S., “Tükenmişlik Sendromu Ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme” Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 32, Ocak-Haziran 2009, ss.21-46.
- Balcıoğlu, İ., S. Memetali, R. Rozant (2008), “Tükenmişlik Sendromu”, Dirim tıp Gazetesi, 83, 99-104.
- Basım,N. ve Şeşen, H.,(2006) “Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamuda Bir Araştırma”, Ege Akademik Bakış Dergisi, 6(2):15-23.
- Bora, Aksu. “Cinsiyet ve Sınıf: Kimlikten Politik Özne Çıkar mı?”, Cinsiyet Halleri: Türkiye’de Toplumsal Cinsiyetin Kesişim Sınırları, (der.) Nil Mutluer, Varlık Yayınevi, İstanbul, 2008.
- Bora, Aksu, Kadınların Sınıfı, Ücretli Ev Emegi ve Kadın Öznelliğinin İnşası, 3.Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2010.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005), “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama” D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 20, Sayı 2, ss. 95-108.
- Çalgan, Z. , Yeğenoğlu, S. ve Aslan, D. (2009), “Eczacılar da Mesleki Bir Sağlık Sorunu:Tükenmişlik”, Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi, Cilt 29, Sayı 1, ss. 61-74.
- Çavuş, Mustafa ve Aksay Bilge (2011). “Çalışma Hayatında Tükenmişlik: Nedenleri ve Sonuçları”, Yeniçeri, Özcan ve Demirel Yavuz (Eds.). Yönetimde Birey ve Örgüt Odaklı Davranışlar içinde (s.261). Bursa: Ekin.
- Çeçen Eroğul, R. ve Ü.Örkün, “Tekstil Sektörü mavi Yaka Çalışanlarının Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Tarafından Yordanması”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 21, Sayı 1, 2012, Sayfa 323-338.
- Davidoff, Leonore, Feminist Tarihyazımında Sınıf ve Cinsiyet (Çev. Zerrin Ateşer-Selda Somuncuoğlu), 2. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul 2009.



- Eroğlu, Feyzullah, Davranış Bilimleri,9. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2009.
- Eroğlu, Eren , Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 11. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2008.
- Erdoğdu Seyhan ve Gülay Toksöz. “Türkiye’de Ev İşçileri”, ILO Raporu. 2013.
- Hırata, Laborie, Helene Le DoareandDanieleSenotier, Eleştirel Feminizm Sözlüğü(Çev. Gülnur Acar-Savran), 2. Baskı, Pusula Yayıncılık, İstanbul 2009.
- İraz, R. ve Ganiyusufoğlu, A. , “Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik Ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama”, Selçuk Üniversitesi, İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı 21, (2011).
- Kaçmaz, Nazmiye, “Tükenmişlik Sendromu”, İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt 68, Sayı 1, 2015.
- Keser, Aşkın, Çalışma Psikolojisi, 4. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2014.
- Kıray, Mübeccel B. , Seçme Yazıları, 1. Baskı, Bağlam Yayınları, İstanbul 1999.
- Kutlu, Leman. (2004). “Tükenmişlik ve Başa Çıkma Yöntemleri”, Çınar Hemşire Dergisi, Sayı2.
- Meydan, C.H. , “Örgütsel Ortamda Tükenmişliğin İzlenim Yönetimi Taktikleri ile İlişkisi”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Ekim 2011, 6(2), 287 - 307.
- Mehmet, Şimşek, Çelik Adnan ve Tahir Akgemci, Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış,9.Baskı, Eğitim Yayınevi, Konya 2015.
- Meulenbent, Anja, Feminizm ve Sosyalizm (Çev. Erman Demirci), 2. Baskı, Yazın Yayıncılık, İstanbul:1987.
- Naktiyok, Atılhan ve Karabey Canan, “İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu”, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 19 Eylül 2005 Sayı: 2.
- Negiz, N. ve Tokmakçı, E. , “Çalışma Yaşamında Kadının Tükenmişliği: Aile-İş-Sosyal Yaşam Açısından Tükenmişlik (Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği)”, Journal of Yasar University 2011 24(6) 4041-4070.



- Oruç, S., (2007), Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yayınlanmamış Y. Lisans Tezi, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özbay, Ferhunde. “Türkiye’de Ev Emeginin Dönüşümü: On Dokuzuncu Yüzyıldaki OsmanlıEv Kölelerinden Günümüzde Kaçak Göçmen İşçilere”, Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi, (der.) Ahmet Makal ve Gülay Toksöz, Ankara Üniversitesi Yayınevi, Ankara, 2012.
- Özyeğin, Gül, (2005). Başkalarının Kiri: Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Sağlam A. G. ve Çına, B.E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Bireyler ve Örgütler Açısından Önemi. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi,15(1).
- Üçok, Dilek ve Torun, Alev. , “Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum Ve Beklentiler: Sinik Tutum Ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 28, Sayı: 1, 2014.
- Tokol, Aysen, (2000). Sosyal Politika,Bursa Vipaş Yayınevi, 2.Baskı.
- Tuğrul, B. ve Çelik, E. ,“Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yıl:2002(2) Sayı:12.
- Yıldırım, H. ve Erul, E. , “Duygusal Emek Davranışının İş görenlerin Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi”, Organizasyon Ve Yönetim Bilimler Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, 2013.
- Yıldırım, S. “Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışanların Sorunları”, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:4, Sayı: 1, 2014.
- Yücesan-Özdemir, G. ve Özdemir, A. M. (2008) Sermayenin Adaleti: Türkiye’de Emek ve Sosyal Politika, Ankara: Dipnot.