



**T.C.**

**İSTANBUL RUMELİ ÜNİVERSİTESİ**

**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**EVLİ VE ÇOCUKLU ÇALIŞAN KADINLARIN TÜKENMİŞLİK  
DENEYİMLERİNİN KİŞİSEL ANLATILARI ÜZERİNDEN  
NİTELİKSEL ANALİZİ**

**Zülat GÜL ÇİMEN**

**Psikoloji Anabilim Dalı**

**İSTANBUL**

**2024**

**T.C.**  
**İSTANBUL RUMELİ ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**EVLİ VE ÇOCUKLU ÇALIŞAN KADINLARIN**  
**TÜKENMİŞLİK DENEYİMLERİNİN KİŞİSEL ANLATILARI**  
**ÜZERİNDEN NİTELİKSEL ANALİZİ**

**Züla GÜL ÇİMEN**

**Psikoloji Anabilim Dalı**

**05/02/2024**

**Tez Danışmanı:**

**Doç. Dr. Çiğdem ÖNER**

**İSTANBUL**

**2024**

**T.C. İSTANBUL RUMELİ ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**SAVUNMA SINAV TUTANAĞI**

Öğrenci Adı Soyadı	Zülal GÜL ÇİMEN
Öğrencinin Numarası	211118103
Anabilim Dalı	Psikoloji
Programın Adı	Psikoloji
Çalışmanın Başlığı	Evli ve Çocuklu Çalışan Kadınların Tükenmişlik Deneyimlerinin Kişisel Anlatıları Üzerinden Niteliksel Analizi
Çalışmanın Türü	Yüksek lisans tezi <input checked="" type="checkbox"/> Doktora tezi <input type="checkbox"/> Sanatta yeterlilik tezi <input type="checkbox"/> Proje <input type="checkbox"/>

Jürimiz **05.02.2024 tarihinde** toplanarak yukarıda detayı verilen tezi incelemiş ve **60 dakika** süreyle yapılan sözlü sınav sonunda **Zülal Gül ÇİMEN'i oybirliği** ile başarılı bulmuştur.

Tez Sınav Jürisi	Unvanı, Adı Soyadı	Karar			İmza
		Başarılı	Başarısız	Düzeltilme	
Başkan	Doç.Dr.Çiğdem ÖNER	✓			
Üye	Doç.Dr.Murat ARTIRAN	✓			
Üye	Dr.Aslı KARAN	✓			
Üye					
Üye					

ABD Bildirim Tarihi	
EYK Kararı Tarih ve Sayısı	

## TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ÖZGÜNLÜK BEYANI

Öğrenci Adı Soyadı	Zülal GÜL ÇİMEN		
ABD - Program	Psikoloji Ana Bilim Dalı- Psikoloji Tezli Yüksek Lisans		
Tez Başlığı	Evli ve Çocuklu Çalışan Kadınların Tükenmişlik Deneyimlerinin Kişisel Anlatıları Üzerinden Niteliksel Analizi		
Tez Türü	Yüksek lisans tezi <input checked="" type="checkbox"/>	Doktora <input type="checkbox"/>	Sanatta yeterlilik <input type="checkbox"/>
Etik Kurul İncelemesi	Yapıldı. Sonuç olumlu <input type="checkbox"/>	Gerekli Değil <input type="checkbox"/>	
İntihal Raporu	Olumlu <input type="checkbox"/>		
Danışman Onayı	Var <input type="checkbox"/>		
Projeyi Destekleyen Kurum			Yok <input type="checkbox"/>

T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi (Üniversite) Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'ni ve Senato esaslarını inceledim. Tanımlanan azami benzerlik oranlarına göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda verilen tüm bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. Yukarıda bilgileri verilen tezin, bilimsel, şekilsel ve etik kurallar çerçevesinde, Üniversite Etik İlkeleri ve Etik Kurulu Yönergesine uygun hazırlandığını ve Jüri karşısında savunulabilir olduğunu bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

ZÜLAL GÜL ÇİMEN – İMZA

I declare that I have carefully read Rumeli University (The University) Graduate Regulations Senate Principles; that according to the maximum similarity index values specified in the Principles, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the student information provided above is correct to the best of my knowledge. The thesis mentioned above is prepared compliance with The University Ethic Principles and Ethic Board Directives scientifically, formally and ethically. I hereby submit for your information that the thesis is defensible to committee members.

Sincerely

## TEŞEKKÜR

Bu tezin gerçekleŐtirilmesinde, çalışmam boyunca yardımlarını esirgemeyen saygı değer danışman hocam Doç. Dr. Çiğdem ÖNER'e,

Bu günlere gelmemde büyük fedakarlıklar gösteren, kızları olmaktan gurur duyduğum annem Ayfer GÜL'e babam Hüseyin GÜL'e,

En sıkıntılı anlarımda elimden tutup yanımda olduğunu hissettiren ablam Zeynep GÜL'e

Hayatımın iyi kötü her anında yanımda olan, sevgisi ve ilgisiyle beni cesaretlendiren sevgili eşim Taha ÇİMEN'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ZülaI GÜL ÇİMEN  
İstanbul, Şubat 2024

## ÖZET

# EVLİ VE ÇOCUKLU ÇALIŞAN KADINLARIN TÜKENMİŞLİK DENEYİMLERİNİN KİŞİSEL ANLATILARI ÜZERİNDEN NİTELİKSEL ANALİZİ

Zülal GÜL ÇİMEN

İstanbul Rumeli Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Çiğdem ÖNER

05/02/2024, CIV

Bu çalışmada çalışma hayatında olan evli ve çocuklu kadınların, tükenmişlik neden ve durumları, kişisel anlatımlarına dayanılarak analiz edilmiştir. Araştırma İstanbul ilinde yaşamakta ve çalışmakta olan, kurumsal statüde orta ve üst düzeyde görev yapan, evli ve çocuk sahibi 15 gönüllü kadın katılımcı üzerinde yürütülmüştür. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden birisi olan derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmıştır. Veriler betimsel ve içerik analizine tabi tutulmuştur. Bulgular, kadınları en çok zorlayan ve tükenmişlik yaratan durumların, eş desteğinin olmaması, çocuğun sağlığı, eş ve çocukla kaliteli zaman geçirememeye, aile üyelerine yeterli zaman ayıramama, iş ortamında sürece odaklanamama, mükemmeliyetçi olma, kaygı ve stres yaşama olarak ifade edilmiştir. Sonuç olarak bu çalışmada evli ve çocuklu çalışan kadınların kişisel anlatıları üzerinden tükenmişlik deneyimlerinin çalışmanın anlamı, görevin anlamı, tükenmişliğin anlamı, yoğun iş temposu ve çocuk etkisi olmak üzere beş ana tema tarafından örüntülendiği ortaya konmuştur. Bulgular, çalışmanın anlamı başlıklı temanın memnuniyet, gurur, güven, işle bütünleşmek, işe adanmışlık ve güç olmak üzere beş alt teması olduğunu göstermiştir. Bir diğer bulgu ise görevin anlamı temasına ait alt temaların olumlu ve olumsuz anlam içeren temalar olarak iki farklı kategori altında toplandığını ortaya çıkarmıştır. Buna göre, görevin anlamına ilişkin olumluluk içeren alt temaların; başarı, haz ve güven, olumsuzluk içeren alt temaların ise kaygı, stres, mutsuzluk, işten soğumak ve isteksizlik olarak sıralandıkları saptanmıştır. Tükenmişliğin anlamı temasının ise düzensiz beslenme, yetememek, keyif alamamak ve

gerilmek ile karakterize olduğu görülmüştür. Bulgular, ayrıca yoğun tempoda çalışmanın yarattığı düşüncelere ait alt temaların bunalmışlık, kendine vakit ayıramamak ve bıkkınlık olduğunu vurgulamıştır. Son olarak, çocuk etkisi temasında belirginlik kazanan alt temaların yetişememek, çaresizlik, çocuğu birilerine bırakıp işe gitmede zorluk, iş hayatındaki profesyonelliği çocuğa yansıtamamak, çocuktan ayrı kalınan süreçte suçluluk duymak olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, evli ve çocuklu kadınların iş yaşamları boyunca tükenmişlik yaşama olasılıklarının toplumun kendilerine yükledikleri rolleri kusursuzca yerine getirme çabaları ile birlikte derinlik kazanabileceği, yoğun iş temposu ve çocuk sahibi olmanın zorlayıcı koşullarına ek olarak, çalışma yaşamına, göreve ve hatta tükenmişlik olgusunun kendisine yükledikleri anlamın tükenmişlik yaşantısının derinlik kazanmasında etken olacağı söylenebilir.

**Anahtar sözcükler:** Tükenmişlik, Çalışan Kadın, Evlilik, Çocuk, Çalışan Anneler

## ABSTRACT

# QUALITATIVE ANALYSIS OF BURNOUT EXPERIENCES OF MARRIED AND WORKING WOMEN WITH CHILDREN THROUGH PERSONAL NARRATIVES

Zülal GÜL ÇİMEN

İstanbul Rumeli University

Graduate Education Institute

Master of Science Thesis in Psychology

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Çiğdem ÖNER

05/02/2024, CIV

This study delved into the factors and circumstances contributing to burnout among married women with children in the workforce by examining personal narratives. The research involved 15 female volunteers residing and employed in Istanbul, holding middle—to high-level corporate positions, still in marriage, and having children. The study used the in-depth interview method, a qualitative research method. The data were subjected to descriptive and content analysis. The findings indicate that the situations that most challenge women and create burnout are lack of spouse support, child's health, inability to spend quality time with spouse and child, inability to spare enough time for family members, inability to focus on the process in the work environment, being a perfectionist, experiencing anxiety and stress. Consequently, this study revealed that burnout experiences among married working women with children are patterned by five predominant themes: the meaning of work, the meaning of task, the meaning of burnout, the intensity of work pace, and the impact of children, as articulated through the firsthand narratives of working women. The findings showed that the meaning of the work theme has five sub-themes: satisfaction, pride, trust, work engagement, work dedication, and power. Another finding revealed that the sub-themes of the task's meaning were grouped into two different categories: themes with positive and negative meanings. Accordingly, the study determined that sub-themes containing positivity regarding the meaning of the task were success, pleasure, and confidence, whereas containing negativity, respectively, were anxiety, stress, unhappiness, work alienation, and reluctance. This study observed that burnout is characterized by



irregular eating, falling short, an inability to enjoy life, and strain. The findings also emphasized that the sub-themes of thoughts created by working at a busy pace were overwhelming, not having time for oneself, and boredom. An additional result highlighted the emergence of sub-themes within the theme of child impact, including feelings of incapacity and helplessness, juggling work responsibilities with childcare obligations, inability to reflect business life's professionalism to the child, and feelings of guilt when separated from the child. Conclusionally, one can say that the efforts to fulfill the roles assigned by society ideally, the intense work tempo, the challenging conditions of having children, and the meaning attached to work and tasks, and even the attached meaning to burnout itself, may lead the rise of the possibility of deepening burnout in married working mothers' lives.

**Key words:** Burnout, Working Women, Marriage, Children, Working Mothers

# İÇİNDEKİLER

Sayfa No

SAVUNMA SINAV TUTANAĞI .....	ii
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ÖZGÜNLÜK BEYANI .....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET .....	v
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER .....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	xi
TABLolar DİZİNİ.....	xii
BÖLÜM 1 .....	1
GİRİŞ .....	1
1.1. Araştırmanın Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı .....	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	2
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	3
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	3
1.6. Tanımlar .....	3
BÖLÜM 2 .....	5
KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE .....	5
2.1. Çalışma Yaşamındaki Kadın.....	5
2.1.1. Kariyer Yolları ve Destekler .....	6
2.1.2. Kariyer Basamaklarında Zorlayıcı Süreçler ve Geciktiriciler.....	6
2.1.2.1. Psikolojik Yıldırma.....	7
2.1.2.2. Cam Tavan Sendromu .....	9
2.1.2.3. Cam Uçurum Sendromu .....	11
2.1.2.4. Kraliçe Arı Sendromu.....	11
2.2. Tükenmişlik.....	12
2.2.1. Tükenmişliğin Öncülleri ve Belirtileri .....	13
2.2.2. Tükenmişliğin Boyutları .....	16
2.2.3. Tükenmişlik Modelleri.....	18
2.2.3.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli.....	18
2.2.3.2. Edelvich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli .....	18

2.2.3.3 Pines Tükenmişlik Modeli .....	20
2.2.3.4. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli.....	20
2.2.3.5. Meijer Tükenmişlik Modeli .....	21
2.2.3.6. Maslach Tükenmişlik Modeli .....	21
2.2.4. Tükenmişliğin Sonuçları .....	22
2.2.4.1. Kişisel Sonuçlar .....	23
2.2.4.2. Çalışma Hayatı ile İlgili Sonuçlar.....	23
2.2.4.3. Aile Hayatı ile İlgili Sonuçlar .....	24
2.2.5. Tükenmişlik ile Baş Etme ve Önleme Yolları .....	24
BÖLÜM 3 .....	29
YÖNTEM .....	29
3.1 Araştırmanın Modeli .....	29
3.2. Çalışma Grubu .....	29
3.3. Veri Toplama Tekniği .....	30
3.4. Verilerin Analizi.....	31
BÖLÜM 4 .....	32
BULGULAR.....	32
4.1. Verilerden Elde Edilen Kodlar .....	32
4.2. Kodlardan Elde Edilen Tanımlar .....	67
BÖLÜM 5 .....	74
TARTIŞMA VE SONUÇ .....	74
KAYNAKLAR .....	79
EKLERİ .....	I
ÖZGEÇMİŞ .....	V

## ŞEKİLLER DİZİNİ

### Sayfa No

Şekil 1. Tükenmişliğin boyutları .....	17
Şekil 2. Tükenmişliğin evreleri.....	18
Şekil 3. Maslach tükenmişlik modeli.....	22
Şekil 4. Evli ve çocuklu çalışan kadınların tükenmişlik deneyimlerine ilişkin ana temalar .....	71
Şekil 5. Çalışmanın anlamına ilişkin alt temalar .....	71
Şekil 6. Görevin anlamına ilişkin alt temalar .....	71
Şekil 7. Tükenmişliğin anlamına ilişkin alt temalar .....	73
Şekil 8. Yoğun tempoda çalışmanın yarattığı düşüncelere ait alt temalar .....	72
Şekil 9. Çocuk etkisine ait alt temalar .....	73



## TABLolar DİZİNİ

	Sayfa No
Tablo 1. Çalışma grubunda yer alan katılımcılara ilişkin tanımlayıcı bilgiler .....	30
Tablo 2. Bağlı olunan kurumda çalışmanın anlamına ilişkin kodlar .....	32
Tablo 3. Sabah kalkıp işe giderken hissedilenlere ilişkin kodlar.....	34
Tablo 4. İş yerinde yeni bir güne başladığında hissedilenlere ilişkin kodlar.....	35
Tablo 5. İş yerinde verilen yeni bir görevin uyandırdığı olumlu olumsuz düşüncelere ilişkin kodlar .....	37
Tablo 6. İş yerinde duygusal olarak kötü etkilendikleri durumlarda yaptıklarına ilişkin kodlar .....	40
Tablo 7. Yapılan işte mükemmel olmak zorunda hissedilen durumlara ilişkin kodlar .....	41
Tablo 8. Yoğun bir tempoya sahip olmanın yarattığı düşüncelere ilişkin kodlar.....	44
Tablo 9. Eşin iş hayatlarına verdiği desteğe ilişkin kodlar .....	46
Tablo 10. Tükenmişliğe yüklenen anlama ilişkin kodlar.....	50
Tablo 11. Stresle başa çıkma kaynaklarına ilişkin kodlar .....	51
Tablo 12. İşten eve döndüğünde hissedilenlere ilişkin kodlar.....	53
Tablo 13. Eş ve çocuk ile geçirilen kaliteli vaktin anlamına ilişkin kodlar.....	55
Tablo 14. Yarım kalan işlerin eve getirilmesi halinde ev halkının verdiği tepkilere ilişkin kodlar .....	58
Tablo 15. Çocuk ile ilgili strese yol açan durum ya da olayların yönetim tarzına ilişkin kodlar .....	59
Tablo 16. İş temposunun yoğun olmaması halinde eş ve çocuk ile iletişimin nasıl olabileceğine dair görüşlere ilişkin kodlar.....	62
Tablo 17. İşten eve gelip eş ve çocuk ile geçirilen zaman sonrası günü tamamlanıp uyku zamanı geldiğinde zihinden geçen düşüncelere ilişkin kodlar.....	64
Tablo 18. Bir mucize etkisi ile hayatlarında hızla değişim göstermesine özlem duyulan yaşantılar, koşullar ve veya olanaklara ilişkin kodlar .....	66
Tablo 19. Katılımcıların tükenmişlik deneyimlerinin tasvirinde öne çıkan kodlardan ulaşılan tanımlar.....	67

# BÖLÜM 1

## GİRİŞ

### 1.1. Araştırmanın Problem Durumu

Çağdaş yaşam pratikleri kadının toplumda daha fazla söz sahibi olmasını teşvik eden itici bir güç olmaktadır. Bu itici güç, geçmiş zamanlara kıyasla kadının eğitim olanaklarından daha yüksek düzeyde pay alması, iş yaşamına daha yüksek oranda katılımı ile derinlik ve yön kazanmaktadır. Bu kazanımların önemli bir sonucu da çalışma hayatında kadınlar ve erkekleri eşit tutan yasaların arttırılmış olmasıdır. Tüm bunlarla birlikte, kadınların, yalnızca kadın olmaları sebebiyle iş yaşamında daha fazla zorlukla karşılaşmakta oldukları gözlenmektedir. Kadının çalışma hayatında oluşu, yalnızca ailesinde değil, kariyer yolculuğunda da onları zorlayıcı nitelik gösterebilmektedir. Özellikle gebelik süreci, kadınların kariyerlerini erkeklerin kariyerlerinden ayırt eden en önemli biyolojik durumlardan biridir. Kartal Baş'ın (2019) vurgusunda belirginlik kazandığı üzere, işverenler, çoğunlukla hamile kadın çalışanın doğumdan sonra işine bağlılık duymayacağı hatta geri dönmeyeceği inancını taşımaktadırlar. Çocuğun doğumunu takip eden süreçte ise eşlerin her ikisi de artan sorumlulukların ve gereksinimlerin farkında olmakla beraber, kadınlar ailevi sorumlulukları genellikle toplumsal cinsiyet rollerinin de yüklediği anlamlara dayalı olarak daha çok üstlenmektedir. Nitekim, Werbel (1998: 372) çalışmalarında, anne olan kadının artan sorumlulukları yönetebilmek için çoğu zaman iş gücü piyasasından çekilebilmekte olduğunu bildirmiştir. Taşlıyan, Engizek ve Gül (2017) ise ülkemizde kadının çalışmasına etki eden etmenleri konu edinen araştırmaların incelenmesi halinde bu etmenlerin eğitim eksikliği, eşin yaklaşımı, ev işleri ve çocuk bakımı olarak sıralandığına dikkat çekmişlerdir. Tüm kadın çalışmalarının içerik kazandırdığı temel gerçekliğe karşın kadının çalışma yaşamı ve toplumsal değerlerin yücelttiği temel roller bağlamında daha derin araştırmaların yapılmasına ihtiyaç duyulduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İlgili alanyazına dayanarak belirlenen bu ihtiyaca işaret etmek üzere tasarlanan bu araştırmada “Evli, çocuklu ve çalışan kadınların tükenmişlik deneyimleri kişisel anlatıları üzerinden nasıl içerik kazanmaktadır” sorusu çalışmanın problem durumunu ortaya koymaktadır.

## 1.2. Araştırmanın Amacı

Toplumdan topluma farklılık gösterse de kadının geleneksel rolü, evde çocuklarla birlikte olmak, ev işleriyle vakit geçirmek ve dışarda çalışan erkeğe hizmet ile sınırlandırılmış ya da çalışan kadının üst mevkilere ulaşması bir şekilde engellenmeye çalışılmıştır (Ceylan, 2013). Oysa kadınlar tarihin her döneminde çeşitli biçim ve statülerde ekonomik faaliyetlere katılıp, işgücüne gerekli desteği sağlamışlardır. Buna rağmen kadınların ücretli bir şekilde çalışması Sanayi Devrimi'nden sonrasına denk gelir. Kadının çalışma hayatına katılmasıyla aile içindeki dengeler değişmeye başlamıştır (Yiğit, 2018). Değişen dengeler çalışan kadının ailedeki annelik rolünü de etkilediğinden pek çok problemi de beraberinde getirmiştir. Bu problemlerin bir yandan çağı yakalamak, diğer yandan aile içi ekonomik güce katkı sağlamak ve bir o kadar da kadın olarak kendisine atfedilen rolleri gerçekleştirmeye yönelik kadının üzerinde baskı, stres ve bitkinlikle karakterize bir duygu durumu tetikleyici olduğu söylenebilir. Eroğlu'nun (2014) da ifade ettiği gibi, insanların yüz yüze çalıştığı mesleklerde bireylerin duygusal yönden kendini tükenmiş hissetmeleri işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları ve kişisel başarı duygularında azalma şeklinde görülen bir durumdur. Böylesi bir tehdidin aile içi dengelerin ve etkileşimin merkezine yerleştirilen kadın figürünün kendisine sunulan çocuğa rehberlik yapma sürecinde temel bir engel olabileceği dikkate alındığında, çalışan kadının önünde bir risk faktörü olarak beliren tükenmişliğin farklı bir bakış açısıyla yeniden ele alınmasının bir zorunluluğa dönüştüğü görüşü benimsenmektedir. Bu temel görüşten hareketle, bu çalışmada evli ve çocuklu çalışan kadınların tükenmişlik deneyimlerinin kişisel anlatıları üzerinden niteliksel analizi amaçlanmaktadır.

## 1.3. Araştırmanın Önemi

Yapılan alanyazın taramasında evli, çocuklu ve çalışan kadınların tükenmişlik deneyimlerini kişisel anlatıları üzerinden inceleyen uluslararası alanyazında oldukça sınırlı sayıda yayının bulunmasının yanısıra ulusal alanyazında benzer bir çalışmaya rastlanmamış olması bu çalışmanın gerekliliğine işaret etmiştir. İlgili literatürde kadın tükenmişliğinin daha çok ciddi sağlık sorunlarına sahip ya da özel gereksinimli çocukları olan anneler özelinde çalışılmış olması bu çalışmayı benzerlerinden ayırt edici bir özellik göstermektedir. Bu bağlamda, çalışmanın ilgili alanyazında bir boşluğu dolduracağı gibi, yeni araştırmacılar için yol açıcı bir nitelik arz etmesi, kadın çalışmalarına yönelik bilim insanlarına, endüstri ve örgüt psikolojisi alan uzmanları ve psikologlarına tutacağı ışık bağlamında da önem taşıyacağı düşünülmektedir.

#### **1.4. Araştırmanın Varsayımları**

Bu araştırmada;

- Katılımcıların görüşme esnasında verdikleri yanıtların gerçekleri yansıtacak nitelikte, samimi ve doğru olduğu,
- Çalışma grubunun evreni temsil eder nitelikte olduğu,
- Araştırmada yararlanılan yazılı bilgi, belge ve dokümanın araştırma konusunun içeriklerini doğru ve yeterli düzeyde yansıttığı

varsayılmıştır.

#### **1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıda sunulduğu gibidir;

- Bu çalışma, İstanbul İlinde yaşamakta olan ve çalıştıkları kurumların orta ve üst yönetim kademelerinde görev alan, evli ve çocuklu 15 gönüllü kadın katılımcının verdikleri yanıtlar ile sınırlıdır.
- Bu araştırma, katılımcıların mülakat veya görüşme sorularını yanıtladıkları zaman dilimine ait görüşleri ile sınırlıdır.
- Araştırmanın kuramsal çerçevesi, ulusal ve uluslararası literatürde yer alan kitap, dergi, makale ve internet ortamında yer alan her türlü bilimsel araştırma ile sınırlıdır.
- Araştırma, araştırmacı tarafından hazırlanan derinlemesine mülakat soruları ve kişisel bilgi formundan oluşan veri toplama araçlarından elde edilen verilerin analizleri sonucunda ortaya konan araştırma bulguları ile sınırlıdır.
- Kesitsel bir araştırma yürütüldüğü için çalışma bulgularının topluma genellenmesinde sınırlılıklar vardır.

#### **1.6. Tanımlar**

##### ***Tükenmişlik***

Tükenmişlik Türk Dil Kurumu tarafından “gücünü yitirmiş olma, çaba gösterememe” olarak açıklamaktadır. Tıp literatüründe “belirge” olarak adlandırılan sendrom kavramı ise birlikte bulduklarında belirli bir hastalığı işaret eden belirti ve bulgular bütünü” olarak açıklanmıştır. Tükenmişlik sendromu, konusu itibarıyla, insanların



iş hayatlarında kurdukları ilişkiler ve bu ilişkilerin kötü gitmesi sonucunda ortaya çıkan sorunlarla ilgilidir (Ardıç ve Polatcı, 2009: 22).

### ***Kadın***

Türk Dil Kurumu'ndaki tanıma göre kadın; Erişkin, dişi insan olarak tanımlanmaktadır. Gelişimini tamamlamış ve 18 yaşını doldurmuş her dişi birey olarak ifade edilmektedir (TDK, 2016).



## BÖLÜM 2

### KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1. Çalışma Yaşamındaki Kadın

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Genel olarak bütün toplumların geçmişlerine bakıldığında, kadınların erkeklere nazaran geri planda kaldığı ilgili alanyazında sıklıkla ifade edilmektedir (Thornton, 2013'den akt. Öztürk ve Bilkay, 2016: 90). Görülen o ki, kadınlar yüzyıllarca üretimin birçok safhasında yer aldıkları halde, kalkınma imkânlarından pek faydalanamamışlardır. Modern anlamda değerlendirildiğinde, Kocacık ve Gökkaya'nın (2005:195) da vurguladıkları gibi I. ve II. Dünya Savaşları dolayısıyla erkek nüfusun daha çok savaş meydanlarında olmasının çalışma alanlarında kadınların daha fazla yer almasını teşvik ettiği izlenmektedir.

Çelik (2018) ile Ağartan ve Cengiz'e (2009: 54-55) göre, yüzyıllardır kadınların çocuğu ile evi arasında sıkışıp kaldığı anlayışı doğru değildir, zira Türkiye Cumhuriyeti kurulmadan önceki tarih incelendiğinde Orta Asya'da kadın sadece ev ile çocuk arasında bırakılmamıştır. Aynı zamanda kadınlar belirli dönemlerde kilim, halı, keçe dokuma gibi işler yaparak çalışma hayatına dâhil olmuşlar, hatta duygularını kız ve erkek çocuk motifleri ile kilimlere işlemişlerdir.

Osmanlı dönemine gelindiğinde savaşların artmasıyla erkeklerin cephelerde şehit düşmesi de kadınları iş hayatına dâhil olmak zorunda bırakmıştır. 1842 yılında 2 yıllık Ebe Okulu açılmıştır. 1869'da İnas Sanayi Mektebi Kız Sanat Okulu ve Darülmuallimat 24 Muharrem 1287 (Miladi takvime göre 26 Nisan 1870) tarihinde Maarif Nazırı Saffet Paşa tarafından açılmıştır. Cumhuriyet döneminin kurulmasının ardından yapılan reformlar ile kadınlar eşit öğrenim hakkını, 3 Mart 1924'te Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile elde ederek çalışma hayatına dâhil olmuşlardır (Çelik, 2018).

18. yüzyılda İngiltere'de buharın üretime katkısının başlamasıyla beraber tarihsel olarak yeni bir dönem başlamıştır. Buharı kullanan fabrikaların sayısının artması ile kadınların iş gücüne ihtiyaç duyulmuştur. Amerika'da tarlalarda ücretsiz olarak çalışan kadınlar, fabrikalarda ücretli işçi olarak çalışmaya başlamışlardır. İlerleyen zamanlarda sanayinin gelişmesiyle beraber kadınlar sadece fabrikada değil, muhasebe, tezgâhtarlık, dikim işlerinde de çalışma yaşamında kendilerine yer bulmuşlardır (Costa, 2000: 10-11; Ertürk, 2008).

Grant Thornton dünyadaki kadın yöneticilerin sayısında artış veya azalmayı görebilmek adına her yıl Dünya Kadınlar Günü öncesinde araştırmalar yaptırmaktadır. 2013 yılı verilerine göre Türkiye’de kadın yönetici sayısının %30’a çıktığı, 2017’te ise %25’e indiği görülmektedir. Dünya geneline bakıldığında kadın yöneticilerin en yüksek olduğu sektör %51 ile eğitim ve sosyal hizmetlerdir (Thornton, 2013’den akt. Öztürk ve Bilkay, 2016:91).

### **2.1.1. Kariyer Yolları ve Destekler**

Bütün ülkelerin ekonomik açıdan ortak hedefi devamlı bir büyüme ve kalkınmadır. Örgütlerin birbiriyle olan rekabetinde en önemli rol oynayan şey insan faktörüdür. Örgütler ellerindeki bütün olasılıkları kullanıp en yüksek verime ulaşmayı hedefler. Bunun yolu da çalışanlara yapılan yatırımlardır. Bünyesinde çalışan kişilerin kendini geliştirmesine yatırım yapan ve bu yolla en yüksek verimi hedefleyerek atılım yapan örgütler çalışan ile bir olup büyümeyi amaç edinirler. Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadının insan kaynakları açısından değeri dikkate alındığında mevcut olan verimin daha da çoğalmasında kadın nüfusun etkin biçimde değerlendirilmesinin bu amacı güçlendireceği sonucu çıkarılabilir.

Türkiye’de kadınların iş hayatlarında yaşadıkları nahoş olayları en az seviyeye çekebilmek için ulusal düzenlemelere gidilmiştir. Bu düzenlemelerin en önemli sebebi kadın erkek eşitliğini kesinleştirmek ve kadın piyasa gücünü çoğaltmaktır. Bu gayeyle kanun, politika ve programlarda düzenlemelere gidilmiştir. Bununla beraber ön plana çıkarılması istenen şey herkesin aynı olduğu, cinsiyet farkı gözetmeksizin çalışma şartlarının herkes için eşit olduğu ve kadın iş gücünün artış göstermesidir. Bu kapsamda kadınların çalışma ortamında daha fazla yer alması ile ilgili ülkemizde birçok destekleyici uygulamalar yürürlüğe girmiştir. Kadınlara çalışma alanı sunan işverenlerin giderlerini azaltmakla alakalı ihtiyaç olan finansal yardımı vermek, kadınların çalışabilecekleri alanları çoğaltıp bu yönde destek vermek, annelerin çalışma hayatına atılmaları bu esnada da çocuk bakımı gibi sorumluluklarının ücretini azaltabilmek için primler oluşturulmuştur. Primlerin en temelinde annelik, doğum izni, emzirme gibi durumlarda fazlaca iş hayatından uzakta oldukları zamanlarda işverenlerine arka çıkma adına yapılandırılmış sosyal güvenlik primleri vardır.

### **2.1.2. Kariyer Basamaklarında Zorlayıcı Süreçler ve Geciktiriciler**

Sanayi Devrimi ve 2. Dünya savaşından sonraki zamanlarda kadınların sosyal hayattaki yerinde önemli değişiklikler yaşanmıştır. Özellikle 1980 sonrası dönemde toplumda kadın çalışanlar bağlamında önemli değişimler yaşanmıştır. Bu değişimlerle

birlikte çalışma hayatında var olma anlamında çalışan kadınların sayısı önemli oranda artış göstermiştir (Nayır, 2008).

Kadınlar geçmişten bu zamana kadar kadın olmalarından ötürü erkeklere göre farklı şekillerde problemler yaşamaktadırlar. Kadınlar her zaman kadın oldukları için aile hayatında, sosyal çevrede, eğitimde, iş hayatında ve toplumsal yaşama katılımlarında hep sınırlandırılmış ve engellenmişlerdir. Ama kadınlar yaşanan bu durumlar karşısında uzunca bir süre mücadelelerini sürdürmüş ve belli başlı birtakım haklara sahip olmaya başlamışlardır. Bu duyarlılığın elde edilmesinde eşitlik ve demokrasi gibi kavramların yanı sıra kadın hareketlerinin de önemli bir payı vardır (Koray, Demirbilek ve Demirbilek, 1999). İş hayatında kadınların kendilerine yer edinmeleri toplumsal bakımdan ilerlemeye katkı sağlarken, aynı zamanda kendilerini ifade edebilme ve kanıtlayabilme imkânı da elde etmiştir. Psikolojik yıldırma, cam tavan sendromu, cam uçurum sendromu, kraliçe arı sendromu bu zorluklardan bazılarıdır.

#### **2.1.2.1. Psikolojik Yıldırma**

İş yerinde bireylerin verimliliğini düşüren olgulardan birisi psikolojik yıldırma. Psikolojik olarak açılan bu savaşın çalışanların performansına olan zararı yadsınamaz. Psikolojik yıldırma ya da bir diğer adıyla mobbing 1980 yılında ortaya atılmış bir ifadedir. Mobbing, kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir süreçtir. Sözcük anlamı psikolojik şiddet, yıldırma, duygusal taciz, baskı, kuşatma, işyeri sendromu, rahatsız etme ya da sıkıntı verme gibi kavramlar ile açıklanmaktadır. Yapılan bir araştırmaya göre işyerinde mobbing, iş görevlerini olumsuz yönde değiştirmek, performansın olumsuz etkilenmesine sebep olacak görevler vermek, dışlama ve iletişim kurmama gibi sosyal çevreye dahil etmeme, aşağılama ve alay etme yoluyla kişisel saldırıda bulunmak, topluluk içinde aşağılamak ya da olumsuz eleştirmek, asılsız söylentiler yaymak şeklinde ortaya çıkmaktadır (Hartig ve Frosh, 2006: 2).

Mobbing kavramından bahsedebilmek için psikolojik yıldırmaya yönelik tutum ve davranışların en az haftada 1 kere yaşanması, yaşanan bu durumun en az 6 ay kadar devam etmesi gerekir. Ayrıca, bu durumun belirli bir amaç doğrultusunda gerçekleşmesi ve maruz kalan kişinin başa çıkma becerilerini gösteremiyor olması gerekir (Leymann, 1990). Öte yandan, çalışma ortamında aynı şekilde güce sahip bireyler arasında karşılaşılan çatışmacı tutum ve davranışların mobbing kavramı içerisinde yer almadığı bildirilmektedir (Leymann, 1990).

Rayner ve Hoel'in (1997) iş hayatına özgü mobbing davranışlarının örneklerine ilişkin sıralaması aşağıda belirtildiği gibidir;

- Çalışanı olabildiğince çaba sarf etmediğinden dolayı suçlamak,
- Çalışanın yaşını göz önünde bulundurarak tecrübesiz olması sebebiyle küçümsemek,
- Teşkilatın verdiği olanaklardan faydalanmasını önlemek,
- Elemanı çok çalıştırmak,
- Çalışana verilen işleri gerçekleştirmesi mümkün olmayan bir tarih ya da zaman aralığında teslim etmesini öngören bir iş takvimi belirlemek,
- Çalışana çalıştığı işin dışında farklı bir iş bölümünde, çalışıp işini tamamladığı zaman hiçbir şekilde fazladan maddi kazanç veya manevi değer katmayacak olan ya da büyük çoğunlukla başarı elde edemeyeceği işler tanıyarak veya başarısızlığa sürükleyecek iş ya da çalışma ortamı sağlamak,
- Çalışana sürekli yaptığı yanlışları hatırlatmak,
- Çalışanın çalıştığı iş alanıyla ilgili fikirlerini dile getirmesine engel olmak,
- Çalışanı çalışma arkadaşlarının yanında ya da müşterilerin karşısında küçük düşürmek,
- Çalışanın iş performansı hakkında yoğun eleştirilerde bulunmak,
- Çalışana işten çıkarmakla ilgili gözdağı vermek,
- Çalışanın çeşitli iletişim yollarıyla kendisine ulaşmaya çalışmasına rağmen iletişim kurmasına engel olmak,
- Çalışanın kendisinin de olması gereken toplantılardan uzak tutarak bilgi vermemek,
- Çalışanın iş arkadaşlarıyla olan ilişki ve iletişimini kısıtlayacak şekilde fiziksel bir çalışma ortamı oluşturmak,
- Çalışan hakkında birtakım söylentiler çıkarmak veya onun hakkında dedikodu yapmak,
- Çalışana tehditler savurmak ya da fiziksel veya duygusal şiddette bulunmak,
- Çalışanın psikolojik durumu hakkında ileri geri ifadeler kullanmak.

Çalışma hayatında mobbinge maruz kalmak çalışanların cinsiyeti fark etmeksizin yaşanan bir durumdur. Yapılan bir çalışmada kadın işçilerin kendileri gibi kadınlar tarafından çoğunlukla mobbinge maruz bırakıldıkları şeklinde sonuçlar elde edilmiştir. Mobbing'e uğramanın kadınların hem cinsleri arasındaki sebepleri genellikle bakımlı olmak, fiziksel açıdan kusursuza yakın olmak, güzel olmak ve başarılı olmak iken; sonuç

olarak, madurların tahammülsüzlük, ruhsal rahatsızlıklar, çalıştığı işten ayrılma vb. tutumlarına yol açmaktadır (Cevher ve Öztürk, 2015).

Çalışan kadınların mobbing ile karşılaşması zaten zorlayan koşullara sahip iş yaşamında devam etme isteğinin azalmasına hatta kimi zaman kopma noktasına gelmesine neden olabilmektedir. Sosyal rollerin getirmiş olduğu cinsiyetlere özel yükümlülükler toplumumuzda şahsi iş yüküne döndüğünde kadınların ev içi görevlerinin yanında üstüne bir de çalışan kadın görevi gelince kadının iş yaşamında çalışma hevesi ve şevki kırılmakta, iş yaşamında var olma duyguları—zedelenmektedir. Kişilerin konum ve makamları yükseldikçe duygusal ve psikolojik sindirme ve yıldırmanın daha çok ortaya çıkmaya başladığı düşünülmektedir. Söz konusu nedenlerinin başında rekabetin çoğalmasını engellemek, kendi yerini garanti altına alma ve başkasına kaptırmak istememe, kişisel birtakım sebepler, kıskançlık ve çekememe vb. gibi kişiye özel çatışmaların çevreye yansımalarının neticesinde mobbinge maruz kalma durumu ortaya çıkmaktadır.

Leymann (1996) iş yerinde mobbingi, bir kişiye karşı bir veya birden fazla kişi tarafından planlı ve programlı bir şekilde bıktırmaya, sindirmeye ve yıldırmaya yönelik bir ilişki ve iletişim kullanarak uygulanan bir çeşit psikolojik zorbalık olarak açıklamıştır. Bu manada mobbing anlam ve teoretik bakımdan dile getirilmesi güç bir alanı oluşturmaktadır. Bu gibi bir durumda asıl olan tutum ve davranış işaretlerini bir diğer ifade ile bıktırma ve sindirme sürecini tayin ederek gruplamak olacaktır (Leymann, 1996).

#### **2.1.2.2. Cam Tavan Sendromu**

Cam metaforu, çalışan kadınların iş hayatında başarılı bir şekilde ilerleyerek yükselmelerinin karşısındaki engellerin görünmezliğiyle ilişkilidir (Hoobler, Wayne ve Lemmon, 2009). Bir başka deyişle, cam tavan sendromu, görünürde hiçbir engel teşkil etmezken, daha çok önemli ölçüde bilinçsiz kalıp yargı ve hatalı düşünceleri kapsayan tutumsal bir durumdur (Harlander, 2014: 28). Çalışan kadınların yükselmelerinin önündeki engel cam metaforunun içinde yer alan temel kavramdır. Cam tavan sendromu, ister çalışma hayatında ister siyasette veya eğitim alanı vb. gibi alanlarda olsun, temelinde ekonomik ve sosyal kadın-erkek eşitsizliğinin yansımasıdır. Cam tavan kavramının temelinde yatan cinsiyet bazlı engellerdir (Lockwood, 2004). Bu kalıp yargılara ve önyargılara bağlı bir şekilde çalışan kadınların teşkilatlarda üst düzey makamlara gelmesinin karşısındaki yapay ve görünmez engel cam tavan metaforu kullanılarak tanımlanabilir.

Yakın geçmişte cam tavan kavramının sadece üst düzey mevkilere terfide değil, kadınların iş hayatlarındaki çalışma süreçleri boyunca tüm kademelerde karşılarına çıkan

çeşitli türdeki engeller biçiminde gerçekleştiğini belirtmiştir (Harlander, 2014: 49). Cam tavan kavramı adından da anlaşıldığı üzere şeffaf ve keşfedilmesi oldukça güç bir yapıdadır. Cam tavan sendromu, zaman zaman toplumsal cinsiyet ile ilgili ayrımcılıkların da altında yer alması bu var olan engellerin varlığının belirlenmesini güçleştirmektedir (Çetin, 2011). Aycan (2004) iş hayatında kadınların karşılaştıkları cam tavan ile ilgili engellerin üç şekilde ele alınabileceğini vurgulamaktadır. Şöyle ki;

- **Erkek yöneticiler tarafından konulan engeller:** Yönetici erkeklerin kadınların üst makamlarda başarılı olamayacağı hakkındaki ön yargıları en önemli engellerden biridir. Yönetim idaresi bakımından kadınların, karar verme, gayret etme ve kişilikleri açısından yetersiz seviyede kalacaklarını düşünürler. Bir diğer engel olarak ise erkeklerin yönetimdeki gücü bırakmak istememeleri gücün kendilerinde kalmasını istemeleri bununla birlikte kadınlar ile iletişim kurma konusunda yaşanabilecek zorluklar olarak ifade edilebilir.
- **Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller:** Yönetici kadınların, kendileri gibi kadın çalışanların üst makamlara, rütbelere ulaşmalarına engel olmak istemelerinin sebebi, kendilerinin bulunduğu üst düzey pozisyonda yalnız başlarına olmak istemeleri ve hemcinslerinin arasında kariyer basamaklarının yükselmesi karşısında çekememezlik ve kıskançlık duymalarıdır. Bu durum, Kraliçe Arı Sendromu terimleri ile anılmakta ve kadınların yükselmelerindeki en önemli engel olarak dile getirilmektedir. Kraliçe arı sendromu, yönetici kadınların erkek davranış ve tutumlarını içselleştirerek bu durumu hem cinslerine karşı kullanmak ve kadınların arasındaki rekabeti ortadan kaldırmaya, gidermeye çalışmak ve cinsiyet ayrımıyla ilgili bulguları görmezlikten gelmek gibi özelliklerden oluşmaktadır.
- **Kişinin kendi kendine koyduğu engeller:** Kadınların kendileri için oluşturduğu engeller, aile yaşamlarının olumsuz olarak etkilenmesinden duyulan kaygı, ne yaparsam yapayım yükselemem duygusunun oluşturduğu özgüven eksikliği, çalışma yaşamında rakip olarak ilk hemcinslerini görme eğiliminin olması vb. gibi etkenlerdir (Şiyve, 2004).

Kadınların iş yaşamında daha iyi yerlere gelebilmesine bunlar ve bunlara benzer henüz birçok etken engel teşkil etmektedir ve açıkça ortaya çıkarılamasa bile bir kast sisteminin varlığının habercisidir. Bahsedilen kast sistemi, ataerkil toplumsal bakış açısının iş hayatına yansımalarıyla ortaya çıkmıştır (Yoğun Erçen, 2008).

### **2.1.2.3. Cam Uçurum Sendromu**

Cam uçurum sendromu, bir firmada başarılı olma olasılığının düşük olduğu, görece tehlikeli görülen üst düzey yönetici pozisyonlara kadınların erkeklere kıyasla daha çok getirilme eğiliminin olmasıdır. Burada giderek dibe batan şirketi çekip çıkarmak için kadınların tercih edilmesi, oluşacak kötü durumlar için onların suçlanması, erkeklerin de kadınların aslında iyi bir yönetici olmadığını ispat etme çabasına girmelerinden dolayı cam uçurumu bir tuzak olarak değerlendirmek mümkündür. Öte yandan kadınların mevcut konumlarından daha yükseğe gelmek istemeleri ve buna da direkt olarak engel olamayacakları için erkeklerin riskli bir alan gördükleri ilk yerde kadın yöneticiyi başa getirmeleri, zaten hali hazırda çökmek üzere olan firmanın bütün başarısızlığını kadın yöneticiye yıkmaları ve bunun sonucunda da kadın yönetici olan bir düzende firma ayakta kalamazdı düşüncesi cam uçurum metaforuyla ifade edilebilir. Firmanın kan kaybettiği dönemlerde yönetici olan kadın psikolojik baskıyla burun buruna gelmekte ve çevreden başarılı bir yönetici olmadığı eleştirisi gelerek bütün suçu kadın yöneticiye atmaktadırlar. Yapılan bu hamle ile aslen en iyi yöneticinin erkek olduğunun alt metin olarak geçirilmek istendiği söylenebilir (Yoğun Erçen, 2008).

### **2.1.2.4. Kraliçe Arı Sendromu**

İçinde bulunduğumuz bilgi çağında çalışan kadınların oranı önemli ölçüde artmıştır. Çalışan kadınlar, iş hayatının bin bir zorluğuna ve önlerine çıkan birçok engele rağmen emin adımlarla ilerlemeye ve yükselmeye devam etmektedir. Yönetici pozisyonlarında çalışan kadınların sayısı da zaman içinde artış göstermiştir. Ana arı kavramı ilk kez 1973 yılında Michigan Üniversitesi'nde Carol Tavris, Graham L. Staines ve Toby Epstein Jayalante adlı üç araştırmacı tarafından açıklığa kavuşturulmuştur. Ancak, Kraliçe Arı Sendromu 1974 yılında bu araştırmacılar tarafından 20.000'den fazla kadınla yapılan anketin sonuçlarını özetleyen rapor *Psychology Today*'de yayınlandığında literatüre girmiştir.

Kraliçe arı, kovandaki diğer arıların özen gösterdiği, ihtiyaçlarını karşıladığı, koloninin devamını sağladığı, diğer arıların çoğunun annesi olan ve tüm bunların farkındalığıyla ve konumunu kaybetmek istemeyen bir kraliçe arıdır. Çalışma hayatı da bir nevi arı kovani gibidir, erkeklerin ve kadınların koşuşturmayla geçirdikleri büyük bir kovandır. Kraliçe arı olabilmek için çalışıp çabalayan birçok kadın vardır. İş hayatında üst düzey yönetici pozisyonunda bulunan kadınlar, hem cinslerini birer rakip olarak görmekte, onları ezen, yok sayan ve diğer kadınları çevrelerinden uzak tutan davranışlara yönelmektedirler. Zamanla erkek yöneticiler gibi davranmaya ve tepki göstermeye



başlamışlardır. Kısaca kraliçe arı sendromu üst düzey kadın yöneticinin altında görev alan kadın çalışanlara karşı yaptığı mobbing davranışına denir. Kraliçe arı sendromunda, erkek egemenliğin ağır bastığı yerlerde kadınların başarı elde ederek üst makamlara yükselmesine engel olan kadın-erkek kalıp yargılarını sırf yanına rakip olarak hem cinsleri gelmemesi adına onaylama olasılıkları fazla olan kadınlara değinilir (Blau, 2006). Çalışan kadınlar, kraliçe arı kavramı sebebiyle, kendini gösterme isteği yüksek olan, üst düzey makamda olmanın ayrıcalığını yaşayan, yönetme ve yönlendirme hevesiyle var olan yönetici kadınlar ile problem yaşamışlardır. Bu yönüyle mobbingin belirli bir kesim için tatmin elde etme aracına dönüştüğü düşünülebilir (Karakuş, 2014).

## 2.2. Tükenmişlik

Tükenmişliğin tanımı, bir meslekteki kişinin mesleki hedeflerinden kopması ve hizmet verdiği insanlarla eskisi kadar ilgilenmemesi ya da stresin çok fazla olması ve kendini işinden soyutlamasıdır (Sünter vd., 2006: 10). Daha çok insanla temasın fazla olduğu işlerde görülmesi yüksektir. Pek tabii bu durum hizmetin kalitesini de olumsuz etkilemektedir. Tükenmişlik sonucunda kişiler çok yönlü zararlarla karşı karşıya kalabilir. Bunlar iş kaybı, aile sorunları, alkol ve sigara kullanımı gibi hoş olmayan sonuçlara yol açabilir.

İş hayatının özellikleri çalışanların tükenmişlik seviyelerinin yükselmesindeki en önemli nedenlerden birisidir. Bu nedenle öncelikli olarak meslek seçimleri bireylerin yaşamaları muhtemel tükenmişlikle ilişkili olmaktadır. Varoluşçu Modelin psikoanalitik bakış açısına göre; bireylerin kariyer planlamasında çocukluk dönemlerindeki yaşantıları ve sosyal aile yapıları belirleyici olmaktadır (Çapri, 2006: 63).

Tükenmişlik toplum içinde yaşamının oluşturduğu bir durumdur. Bireyin toplumsal yaşama uyum sağlaması, hayatına anlam kazandırma çabalarının sonucu olarak tükenmişlik oluşmaktadır. Bireyde tükenmişlik duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın artması ve kişisel başarı duygusunun azalmasıyla ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik, bir bireyde var olan fiziksel ve zihinsel kaynakların tükendiği ve bireyin enerjisinin aşırı derecede harcandığı durumları ifade eder (Sünter vd., 2006: 10). Yorgunluk ve yıpranmadan farklı olarak tükenmişlik; çok boyutlu bir sendrom olup, yapılan işin özelliğinden ve çalışma ortamından kaynaklanır. Kronik yorgunluk tükenmişliğin en temel belirtilerindedir. Tükenmişliği yaşayan birey fiziksel ve duygusal açıdan bitkindir. Ayrıca tükenme olgusunun, yorgunluk ya da yıpranmadan ve iş doyumsuzluğundan farklı olduğu deneysel yollarla tespit edilmiştir (Dolunay, 2002).

Tükenmişlik kavramı psikoterapist Herbert J. Freudenberger'in 1974 yılında yazdığı bir makale aracılığıyla literatüre girmiştir. Freudenberger tükenmişliği mesleki bir tehlike şeklinde nitelmiştir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008: 132). Tükenmişlik sendromunu en iyi şekilde betimleyen boyutlandırma sistemi Maslach tarafından ortaya koyulmuştur. Maslach tarafından ortaya koyulan tükenmişlik sendromuna ilişkin açıklama duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarımların azalma boyutlarını barındırmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 22-23).

Alanyazında yer alan tükenmişlik tanımlamaları incelendiğinde özellikle insanlarla iletişimin yoğun olduğu meslek dallarında, işyerinde bulunan yoğun ve sürekli stres kaynaklarına karşı çalışanların gösterdiği duygusal, fiziksel, bilişsel ve davranışsal tepkiler olarak açıklanmaktadır. Tükenmişlik daha çok idealist, diğer insanlarla yardımlaşma eğiliminde olan, kendini görevine adanmış çalışanlarda görülmektedir. Özellikle çok yoğun olarak çalışan ve başarılı olmak için programın üzerinde gayret gösteren kişilerin tükenmişlik sendromuna yakalandığı görülmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2002: 77-78).

### **2.2.1. Tükenmişliğin Öncülleri ve Belirtileri**

Tükenmişliğin nasıl ortaya çıktığını ve hangi çalışanların daha yüksek tükenmişlik riski altında olduğunu belirlemek için, bu soruna katkıda bulunan etmenleri incelemek gerekli olmaktadır. Dolgun (2010) çalışmasında, tükenmişliğin özellikle iş stresinin yoğun ve iş yükünün ağır olduğu sektörlerde öncelikle çalışanlar olmak üzere yaşamında yaygın görülen bir sendrom olduğunun altını çizerken, tükenmişliğin ortaya çıkışının salt çalışma yaşamına özgü gerekçeler ile ilişkilendirilmemesi, ayrıca işyeri koşulları kadar, çalışanlara has bireysel özelliklerden kaynaklanabileceğine dikkat çekmektedir.

Tükenmişliğin işe ilişkin boyutu genel olarak personel devamsızlığı, çalışan memnuniyetsizliği, iş gücü devri, iş performansının kalitesinde düşüş benzeri unsurları içermektedir (Şahan, 2015). Çalışanlar arasında tükenmişlikle ilişkili faktörler arasında hizmet süresi, ortalama haftalık çalışma saati, aylık gelir düzeyinin geçimi sağlamaya yeterliliği, çalışılan işyerinin türü, çalışılan kuruluştaki gerçekleştirilen ana faaliyetler, iş yükü ve zaman baskısı, cinsiyet, yaş, medeni durum ve çocuk varlığı ve sayısı gibi kişisel etmenler yer almaktadır (Çokluk vd., 2020; Durmuş vd., 2018; Şahan, 2015; Uzun ve Mayda, 2020).

Tükenmişliğe yol açan unsurlar ve bunun üstesinden gelebilmenin muhtemel yöntemleri literatürde altı ana etkiyle belirlenmiştir (Konakay ve Altaş, 2011);

- Yoğun iş yükü, karmaşa ve zaman yetersizliği,
- Yeterli kontrol mekanizmalarının olmaması,

- Ödüllerin yetersizliği ve devamlı biçimde daha azı için daha fazlasını yapmaya eşlik eden duygular,
- Karşılıklı ilişkilerde duyarsızlık yaşanan ve ekip çalışmasının umursanmadığı topluluk hissi,
- Adaletli ve net olmayan, saygı duyulmayan ve güven duygusunun yetersiz olduğu bir ortam,
- Yönetim tarafından liyakatsiz seçimlerin yapılması, verilen sözlerin yerine getirilmemesidir.

Çalışılan herhangi bir iş özelinde, yoğun iş günleri, yoğun iş seyahatleri, o anda giderilmesi gereken arzu ve istekler, yetersiz personel sayısı ve yapılan işin kompleks bir yapıda olması her biri ayrı ayrı ve bir arada birer gerilim sebebidir. Bahse konu bu unsurlar aşırı iş yüküne yol açmaktadır (Altuntaş, 2003).

Bazen aşırı iş yükü, insanların gerektiği zaman “Hayır” demeyi bilmemesinden de ortaya çıkabilir. Mesleklerini riske sokmamak, kötü bir izlenim oluşturmamak gibi kaygılarla diğerlerinin isteklerini geri çeviremeyen bireyler, aşırı iş yüküne maruz kalırlar. Ne var ki, aşırı iş yükü başarısız olma olasılığını da yanında taşır (Budak ve Budak, 2018). Diğer taraftan, ekonomik sıkıntıları bulunan kişilerin, yaşamış oldukları baskıdan kurtulabilmek adına part-time/gece işi vb. başka bir işte çalışmaya başlamaları da aşırı iş yüklenmesine yol açar. Az ya da aşırı iş yükü, özetle “iş yükü uyumsuzluğu” kişileri tükenmişliğe götürebilir (Gürşimşek ve Girgin, 2000).

Kişinin üstünde kötü sonuçlar oluşturan çalışma şartlarının iyileştirilmesi, çalışanın tükenmişlik yaşama ihtimalini düşürebilir. Çalışma alanındaki işin yoğunluğu ve önemi hesaba katıldığında, aşırı iş yükü azaltılmalıdır. Diğer bir ifadeyle, iş yükünün hem kişi hem de örgüt açısından, optimum seviyeye getirilmesi önem arz etmektedir (Çalgan vd., 2009).

Tükenmişliğe yönelik en hayati unsurlardan biri de işte yükselme arzusudur. Yükselme arzusu duygusal tükenmişliğin hem tekrar sayısının hem de şiddet düzeyinin tahmin edilebilmesinde göz önünde bulundurulması gereken önemli bir unsurdur. Literatür kaynaklarına göre, ilköğretim okulları, gündüz bakımevleri, sağlık tesisleri, hukuk büroları ve çeşitli psikolojik danışmanlık merkezleri üzerinde yapılmış olan birçok çalışmada, sosyal destek imkanlarından faydalanabilen kişilerde düşük; bu imkanlardan faydalanamayan kişilerde ise yüksek seviyede tükenmişlik olduğu dikkat çekmiştir (Çığışar vd., 2016; Kalinkara ve Arpacı, 2021; Oral ve Karakurt, 2021). Tükenmişlik yaşayan kişiler

incelendiğinde, bu bireylerin bazı eğilimlerinin dikkat çekici olduğu görülmektedir. Bu eğilimleri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür;

- Çabuk kızma ve beklenmedik sinir patlamaları,
- Olur olmadık şeye ağlama,
- Aşırı alınganlık,
- Yalnız kalma isteği,
- İşe gitmek istememe, işe geç gelme/gelmeme,
- İşyerinde işi sürüncemede bırakma veya iş yavaşlatma,
- Örgütleme güçlüğü,
- Tütün, alkol, ilaç ve uyuşturucu madde kullanma eğilimi veya kullanımında artış,
- Çok veya az yemek yeme,
- Evlilik çatışmaları ve boşanma,
- Aile çatışmaları, aile ve arkadaşlardan (dış çevreden) uzaklaşma ve içe kapanma,
- Kişilerarası sorunlar,
- Tedirginlik,
- Yoğunlaşma zorluğu,
- Unutkanlık,
- Hareketli olamayıp,
- Başkalarına fazla güvenmeme veya onlardan kaçınma,
- Çalışılan kurum veya kuruluşa olan ilginin kaybolması,
- Yapılması gereken bazı şeyleri öteleme veya sürüncemede bırakma,
- Çalışmaya yönelmede direnç,
- Hizmet sunulan kişilere tek tip davranma, onları küçümseme ve onlarla alay etme,
- Değişime direnç ve katılık,
- Çalışma arkadaşlarıyla iş konusunda tartışmaktan kaçınma,
- Alaycı ve suçlayıcı olma

Tükenmişliğe etki eden kişisel etkenler içerisinde, yaş, medeni durum, cinsiyet gibi faktörler de yer almaktadır. Tangünü (2020) tükenmişliği en fazla yaşayanların kadın sağlık çalışanlarının olduğuna yönelik fikirler bulunsa da genel olarak cinsiyetin tükenmişlik açısından çok güçlü bir etken olmadığını belirtmektedir.

Medeni durum ve çocuk sayısı da çalışanların tükenmişlik yaşantılarında etkili faktörler arasında değerlendirilmektedir. Cömert Altunay'ın (2019) çalışmasında hiç çocuğu olmayan veya az çocuğu olan personelin, çok çocuğu olan personele göre daha yüksek

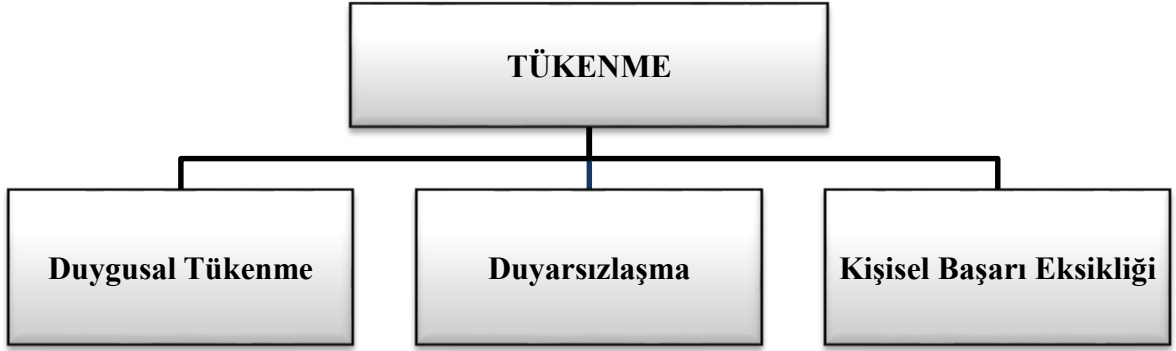
tükenmişlik düzeyine sahip oldukları bildirilmektedir. Buraya kadar ifade edilen kişisel etkenleri özetlemek gerekirse, yaş, medeni durum, cinsiyet, sahip olunan çocuk sayısı vb. unsurlar tükenme ve tükenmişlik düzeyi üzerinde etkili unsurlardır.

Tükenmişliğin ilk belirtilerinin gün yüzüne çıktığı ilk safhada; uyku bozukluğu, yorgunluk, bitkinlik, enerji kaybı, nefes darlığı, mide rahatsızlıkları, kilo kaybı, kalp rahatsızlığı, alerjik rahatsızlıklar, baş ağrısı, kas ve eklem ağrıları gibi belirtiler görülür (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008; Ceylan, 2013: 11-12; Çam, 1992; Freudenberger, 1974; Maslach ve Jackson, 1981; Maslach ve Leiter, 2000; Potter, 1995: 10). Tükenmişliğin en belirgin psikolojik ve davranışsal belirtileri ise aşağıda açıklandığı gibidir;

- **Psikolojik Belirtiler:** Bu safhadaki belirtiler daha az belirginlik gösterir. Birey; düş kırıklığı, sinirlilik, öfke, anksiyete, sabırsızlık, aile içi sorunlar, ümitsizlik, negatif tutum sergilemede artış, işi bırakma hissi, çaresizlik hissine kapılır (Çam, 1992; Kaçmaz, 2005; Leiter ve Maslach, 1988; Perlman ve Hartman, 1982; Potter, 1998; Sabuncuoğlu, 1996).
- **Davranışsal Belirtiler:** Bu safha psikolojik belirtilere benzese de artık verilen tepkiler davranışa dönüşmüştür. Belirtiler diğer çalışanlar tarafından fark edilir boyutta olur. Ağlama nöbeti, çalışmak istememe, işe gelmek istememe ve/veya geç gelme, iş yavaşlatma, hizmet sunulan kişilere veya kuruma karşı alaycı tavır, işte yapılan hataların artması, dikkatsizlik, öfke, diğer çalışanlarla çatışma gibi problemler görülür. (Çam, 1992; Freudenberger ve Richelson, 1980; Kaçmaz, 2005; Leiter ve Maslach, 1988; Perlman ve Hartman, 1982; Potter, 1998).

### 2.2.2. Tükenmişliğin Boyutları

Tükenmişliğin boyutları denildiğinde akla duygusal tükenme, bir olay ya da kişiye karşı duyarsızlaşma ve kişisel tatmin eksikliği gelmektedir. Bu nedenle çalışmanın bu bölümünde tükenmişliğin üç ana boyutu ele alınmaktadır: tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu, tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu ve tükenmişliğin kişisel tatmin eksikliği boyutu (Şekil 1).



Şekil 1. Tükenmişliğin boyutları

**Duygusal tükenme**, tükenmişliğin en belirgin ve birincil özelliğidir. İnsanlar hem kendi tükenmişliklerini hem de başkalarının tükenmişliklerini tanımlamaya çalıştıklarında, kastettikleri şey esasen duygusal tükenmedir (Armağan vd., 2017).

**Duyarsızlaşma**, boyutunda, kişi hizmet sunduğu bireylerin varlığını yok sayarak onların kendine münhasır hassasiyetlerini ve özelliklerini umursamamaya onlara neredeyse bir madde gibi davranıp kişiyle arasına mesafe koyar (Kilerci, 2020). Çalışanlar duygusal yönden tükenip ve karamsar oldukları zamanlarda, ilgisizlik ya da negatif tutumlar içerisine girerek, bilişsel uzaklaştırma yolunu tercih edebilirler (Tüfekçi, 2019).

**Kişisel başarı eksikliği boyutu**, işiyle alakalı olaylarda kendisini yetersiz görmesi ve başarısızlık hislerinin ortaya çıkması durumuna atıfta bulunur (Maslach vd., 2001). Yapmış olduğu işte herhangi bir yol kat edemediği fikrine kapılan bir kişinin ilerlemenin de haricinde gerilediği fikrine kapılması ile suçluluk hissi başlar ve sarf ettiği eforun aslında hiçbir işe yaramayacağı düşüncesine kapılması söz konusu olabilir.

Kişisel başarı eksikliği duyarsızlaşma ve duygusal tükenmenin, ya da her ikisinin birleşiminin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Devamlı ve kişiyi bunaltan isteklerin yerine getirilmesini gerektiren bir iş ortamının duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı fazlalaştırabildiği gibi kişinin etkililik duygusunu yıpratması da kuvvetle muhtemeldir. Dahası, kendini tükenmiş hissederken ya da kişilere karşı ilgisiz bir şekilde onlara faydalı olmaya uğraşırken, başarı hissini yakalamak zor bir durumdur (Çalgan vd., 2009).

Diğer taraftan, kişisel başarı eksikliğinin diğer iki tükenmişlik boyutunun izlemiş olduğu süreçten ziyade, onlarla doğru orantılı olarak geliştiği görülmüştür. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma, aşırı iş yükü ve sosyal anlaşmazlık nedeniyle meydana gelirken, etkinlik eksikliğinin, açık bir şekilde, ilgili kaynakların yetersiz olmasından kaynaklandığı ifade edilmektedir (Koç, 2019).

### 2.2.3. Tükenmişlik Modelleri

#### 2.2.3.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

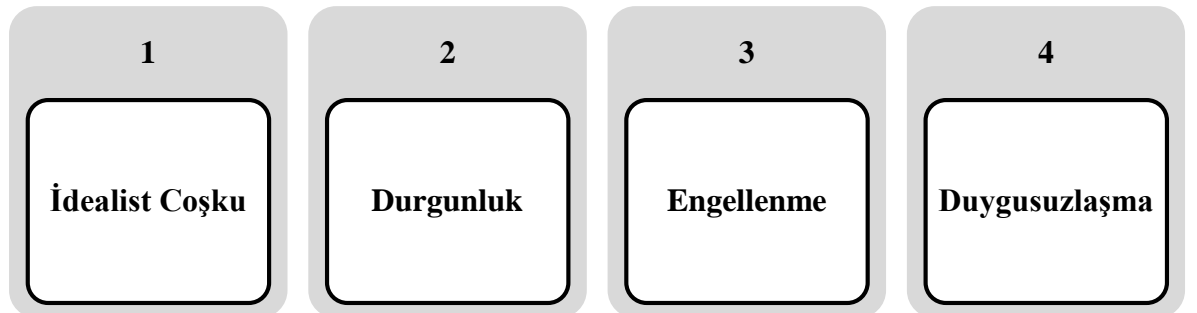
Tükenmişliğin, kişinin iş hayatından bekledikleriyle iş hayatının kişiden bekledikleri arasındaki farktan ortaya çıktığını öne süren Cherniss (1980), tükenmişlik duyularının kişinin aşırı stres veya tatminsizlik sonucunda işten geri çekilmesi şeklinde sonuçlanabileceğini bildirmiştir (Çevik Tekin, 2021). Cherniss'in (1980) modeline göre tükenmişlik, örgütsel sebeplerden kaynaklanan iş stresine tepki mekanizması ile başlayan, stres ile mücadele etme davranışını sergileme ve ruhsal açıdan iş ile bağlantıyı sonlandırma ile nihayet bulan bir süreçtir. Kişi iş stresinin üstesinden gelebilme stratejilerinde başarılı olamaz ise tükenmişlik yaşayacaktır (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

İşyerlerinde kendilerine sunulanların, talep ettiklerinden az olması nedeniyle strese giren kişiler ilk olarak stresin kaynağını elimine etmeye uğraşırlar. Stresin kaynağını yok edemeyen kişiler ikinci olarak yoga, egzersiz, meditasyon ve spor gibi yöntemlere yönelirler. Bu aşamada da stresin kaynağını yok edemeyen kişiler işlerine son vermek isteyeceklerdir (Konakay, 2010). Cherniss'e (1980) göre tükenmişlik, "hizmet sektöründe bulunan profesyonel çalışan rolünün altında gizlenen tutarsızlıktan" oluşmaktadır (Çevik Tekin, 2021).

#### 2.2.3.2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik, aşırı iş yükü, yetersiz ücret, fazla mesai saatleri, hizmet sağlanan kişilerin memnun olup, takdir etmemesi, geleceğe dair beklentiler, idealler ile gerçekte var olan durum arasındaki farklılıklar olarak ortaya çıkmaktadır (Özgen, 2007).

Edelwich ve Brodsky'e (1980) göre, Şekil 2'de gösterildiği üzere tükenmişlik sendromu idealist coşku, durgunluk, engellenme ve duygusuzlaşma olarak dört aşamada ele alınır (Kaçmaz, 2005).



Şekil 2. Tükenmişliğin evreleri

**İdealist coşku evresinde**, bireyin kariyeri her şeyden önce gelmektedir. Bu evrede kişi, geceleri uykusuz kalmaya, yorucu toplantılara, iş hayatı için sosyal hayatından zaman çalmaya eğilimlidir. Birey çok büyük ümit ve beklenti ile dolu olduğu için kendi gerçeği, enerjisi ve kapasitesinin üzerinde beklentiye girer. Tükenmişliğin ilk evresi olan bu aşamada, çalışma temposu ile işe dair çabası ve enerjisi artan bireyin tükenmişlik sendromuna dair kesin bir belirti gösterdiğinden söz edilemez (Kaçmaz, 2005).

**Durgunluk evresi**, idealist coşku evresi deneyimlerinin gittikçe yorucu olan rutinlerinin peşi sıra işe yönelik ilgi, istek ve ümidinin azaldığının hissedilmeye başlandığı süreç olmaktadır. Kariyer gelişimi ile ilgili verdiği emeğin, idealist coşku evresinin başında ortaya koyduğu beklentisini karşılamadığını hisseden kişi, duygusal düşüş yaşamaya başlar. Kişide başarısızlık korkusu ve işe dair çeşitli kaygılar meydana gelirken, engellenmişlik hissi de ortaya çıkar (Akpınar, 2014).

**Engellenme evresi**, bireyin iş yaşamında başına gelen bütün olumsuz durumların üstesinden gelmeyi başaramaması dolayısıyla gelişen engellenmiş hislerinin derinlik kazandığı bir dönemdir. Kişi bu dönemde, söz konusu olumsuzluklara uyum sağlama eksenli tüm savunma mekanizmalarını harekete geçirmesine rağmen yetersiz kalır. Bu durumdaki bir kişinin üç farklı seçeneği bulunur. Bunlardan ilki uyum sağlayıcı savunma mekanizması olan adaptif savunmadır. İkincisi uyum göstermeyen başka bir ifadeyle maladaptif savunmadır. Üçüncüsü ve son olarak, bahse konu olay veya durumdan kendini çekme-kaçınma durumudur (Kayabaşı, 2008). İfade edilen bu savunma mekanizmaları neticede uyum bozan savunma yöntemleridir ve kişinin sorunların üstesinden gelebilme gücüne olumsuz etki ederek tükenmişliğinin daha da artmasına neden olur.

**Duygusuzluk evresi**, apati evresi olarak da bilinen umursamazlık evresi tükenmişliğin son aşamasıdır. Bu evrede kişi, kendi pozisyonunu muhafaza edecek düzeyde iş yapma davranışını kabullenmektedir. Kişinin davranış ve tutumları bu evrede çalışma arkadaşlarına, üst düzey yöneticilerine rahatsızlık verecek düzeydedir. Kişi ile örgüt arasında çatışmalar yaşanabilir.

İş yaşamı kişinin iş tatmini ve kendini gerçekleştirme alanı olmaktan ziyade orada olmak istemediği, onu mutsuz eden bir alan haline gelmiştir. İletişim başarısı git gide azalmakta olan kişi bu aşamada yoğun bir biçimde rapor alabilir, istifa edebilir, hizmet sağladığı kişilere aşırı ilgisiz olabilir ya da işle ilgili olan görevlerini yapmaktan imtina edebilir (Akpınar, 2014).

Yoğun tükenmişlik yaşayan kişide birtakım psikosomatik hastalıklar ortaya çıkıp, istenmeyen örgütsel çıktılara (iş tatminsizliği, işten ayrılma) ya da kişisel sonuçlara (ailevi



problemlerde artış, uykusuzluk, kötü alışkanlıklarda artış gibi) yol açmaktadır. İşe devam eden çalışan esasında yapmakta olduğu işi mekanik olarak yapmaktadır (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

### **2.2.3.3 Pines Tükenmişlik Modeli**

Pines ve Aronson'a (1988) göre tükenmişlik, çalışanları duygusal olarak tüketen ortamların, onlar üzerinde neden olduğu duygusal, fiziksel ve zihinsel bitkinlik durumudur (Çevik Tekin, 2021).

Fiziksel bitkinlik, kronik yorgunluk, enerji düşüklüğü, güçsüzlük, bıkkınlık gibi belirtilerden oluşurken, duygusal bitkinlik, düş kırıklığı, umutsuzluk, kapana kısılmışlık hissi, zorunluluk gibi duyguları barındırır. Zihinsel bitkinlik ise kişinin başta kendisi olmak üzere işine, iş arkadaşlarına hatta hayata yönelik olumsuz yaklaşımlarıdır.

Pines tükenmişlik modeline göre tükenmişliğin en önemli sebebi kişinin her zaman duygusal baskı yaşamasına yol açan iş ortamıdır. Mevcudiyeti ile başarılarını özdeşleştiren kişiler başarısızlığı varlığını yok eden risk olarak görmektedirler. Kişinin motivasyon düzeyi azaldıkça tükenmişliği fazlalaşmaktadır. Bu durum tükenen kişinin yapmış oldukları işlerini bırakmalarına dahi yol açabilmektedir.

### **2.2.3.4. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli**

Pearlman ve Hartman, tükenmişliği kronikleşmiş duygusal stres olarak ifade etmişlerdir. Fiziksel tükenme, duygusal tükenme, iş verimliliğinde düşme ve çevreye karşı duyarsızlaşma şeklinde dört faktörden meydana gelen tükenmişliğin dört aşaması bulunmaktadır. Bu aşamalar sırasıyla stresin meydana gelmesi, algılanan stresin seviyesi, strese gösterilen tepki ve strese gösterilen tepkinin sonucu olarak sıralanabilir.

**Stresin meydana gelmesi:** İlk aşama stresin ortaya çıkmasıdır. Bu aşama strese neden olan unsuru tespit eder. Stresin ortaya çıkmasında kişinin bilgi ve becerileri yapılacak işin gereklilikleriyle uyumlu olmadığı zaman meydana gelir.

**Algılanan stresin seviyesi:** Bu aşamada kişinin meydana gelen strese karşı göstermiş olduğu refleks önem arz etmektedir. Kişinin stres seviyesi, kişiliğine, örgüt değişkenine ve onun geçmiş özelliklerine bağlı olarak değişir.

**Strese gösterilen tepki:** Bu aşamada duygusal, davranışsal ve fizyolojik tepkilerden hangisinin/hangilerinin açığa çıkacağını bireysel ve örgütsel faktörler belirleyecektir.

**Strese gösterilen tepkinin sonucu:** Stresin ortaya çıkardığı sonuçlardır. Bunlar iş tatminsizliği, işten ayrılma ya da ruhsal ve bedensel rahatsızlıklar olabilir. Kişinin kişisel

özellikleri ile iş ve sosyal çevresi tükenmişliğin üstesinden gelebilmesinde önem arz etmektedir (Serinkan ve Bardakçı, 2010).

#### **2.2.3.5. Meijer Tükenmişlik Modeli**

Meijer tükenmişlik modeline göre tükenmişlik iş yaşamının tekrarlanması sonucu oluşur. Tükenmişlik, kişisel veya örgütsel etkenler sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu modele göre, tükenmişlik sürecine dair pekiştirme beklentileri, sonuç beklentileri, yeterli olma beklentileri ve bağlamsal bilgi işleme şeklinde dört beklenti türü bulunmaktadır (Konakay 2010).

**Pekiştirme beklentileri:** İş hayatının bireyin gizli ya da açık beklentilerini karşılayıp karşılamadığı ile sorunun olumsuz cevabı neticesinde birey tükenmişliğe gidecektir. Örgüte dair algılamalar kişiden kişiye farklılık göstereceği için iş hayatının sonuçları da farklı etkilere neden olmaktadır denilebilir.

**Sonuç Beklentileri:** Belli sonuçlara neden olan davranışlar ile ilgili betimlemelerdir. Pekiştirme beklentileri, sonuçların beklentileri karşılayıp karşılamadığı ile ilgiliyken sonuç beklentileri, hangi davranışların istenilen sonuçları sağlamak için gerekli olduğu ile ilgilidir.

**Yeterli olma beklentileri:** Bireysel olarak yapılan işten verim elde edilmesine yönelik olan beklenti çeşididir. İstenilen sonuçları sağlayacak davranışları elde etmede kişisel yeterliliği anlatır. Kişi yapmayı istediği işi sonuçlandırma ile ilgili kendisini yetersiz görürse tükenmişlik yaşayabilir.

**Bağlamsal bilgi işleme süreci:** Meijer tükenmişlik yaklaşımının en geniş unsurudur. Bu süreçte bireyde oluşan beklentinin nasıl meydana geldiği, ne zaman öğrenildiği ve ne zaman değiştirileceği gibi birçok soruya cevap vermektedir.

#### **2.2.3.6. Maslach Tükenmişlik Modeli**

Maslach (1998) tükenmişliği, işi nedeniyle yoğun duygusal isteklerle karşı karşıya kalan ve daima diğer kişilerle bir arada çalışmak durumundaki bireylerde görülmekte olan uzun süreli yorgunluk, fiziksel bezginlik, çaresizlik ve ümitsizlik hislerinin, yapılan işe, hayata ve diğer bireylere karşı negatif tavırlılarla yansımalarıyla meydana gelen bir sendrom olarak tanımlamıştır.

Maslach tükenmişlik modeline göre; duygusal tükenme boyutu tükenmişliğin stres ile ilişkili boyutudur. Duygusal tükenme boyutu, psikolojik yorgunluk, yapılan işten soğuma gibi çıktılara neden olur. Duyarsızlaşma, mesai arkadaşları ve iletişim kurduğu diğer bireylere negatif tutumlar sergileme, empati kuramama gibi olumsuz sonuçlara neden olur.

Kişisel başarıda azalma hissi ise çalışanın işiyle ilgili motivasyonunu kaybetmesi neticesinde sunmuş olduğu hizmet kalitesinin ve iş verimliliğinin azalması ile ilgilidir (Şekil 3).



Şekil 3. Maslach tükenmişlik modeli

#### 2.2.4. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik hem kişiler hem de örgütler açısından çok sayıda olumsuz sonuçlar doğurabilir. Kişisel olarak meydana gelen olumsuz sonuçlar, haliyle örgütsel sonuçlara da yol açmaktadır. Personellerinde meydana gelen tükenmişliğin ilk emarelerini fark edebilen örgütler meydana gelebilecek olumsuz etkilerden ve sonuçlardan hem personellerini hem örgütünü hem de buradan hizmet alan tarafları koruma fırsatı yakalayabilmektedirler. Hizmet sektöründe çalışanların ruhsal takibi bireyler, kuruluşlar ve toplum için büyük önem taşımaktadır. Bireyler çalışma hayatlarında yaşadıkları problemlerin birikmesi sonucunda yorgunluk hissine kapılmaktadır. İş yaşamındaki gerginlik ve huzursuzluk zamanla bireyin uyku problemi yaşamasına, kâbus görmesine, halsizlik çekmesine neden olmaktadır. Bunların tümü psikosomatik şikâyetlere, hastalıklara ve yorgunluğa dönüşmektedir. Kişiler zamanla her şeyin ters gideceğini düşünür ve böylece enerjileri düşer (Freudenberger ve Richelson, 1980; Kahill, 1988:284-297; Maslach ve Zimbardo, 1982:74; Polatçı, 2007).

Strese bağlı ortaya çıkan dolaşım sistemi, solunum sistemi, kalp rahatsızlıkları, üreme hastalıkları gibi rahatsızlıkların tedavisi ilaç ile bir süreliğine yapılmış olsa da asıl problem olan “tükenmişlik” ortadan kalkmadıkça, sorunun yeniden gündeme gelme ihtimali de yüksek olacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 310).

Bazı bireyler tükenmişlik hissi karşısında atıl durumda kalsalar da bazı tip insanlar tükenmişlik hissi ile daha da hırs yapıp, savunma mekanizması geliştirerek daha zor ve sıkıntılı işlere başlayabilirler. Birey “işe yaradığını” önce kendine daha sonra da çevresine kanıtlamak istediği için riskli işleri tercih edebilir. Bunlar, kişinin hayat kalitesini daha da düşürmesine neden olmaktadır (Freudenberger ve Richelson, 1981: 62-65; Maslach ve Zimbardo, 1982: 75-76; Polatçı, 2007).

#### **2.2.4.1. Kişisel Sonuçlar**

Bireylerin tükenmişlik sebebi ile yaşadıkları fiziksel bakımdan yorulup gerilemelerine ve yıpranmalarına neden olmaktadır. Kişilerin yaşadıkları kronikleşen yorgunluk, grip, gerginlik, soğuk algınlığı vb. rahatsızlıklara yakalanma olasılıkları tükenmişlik sendromu ile doğru orantılıdır. Tükenmiş bireylerde gözle görülebilecek en önemli sonuçlardan biri de yukarıda belirtilenler nedeni ile enerjide yaşanan düşüştür. Bunun yanı sıra tükenmişlik, bir bireyin yalnızca fiziksel sağlığı ile değil, psikolojik sağlığı ile de ilgili olmaktadır. Tasalanmak, depresyon, kişisel saygınlığı yitirme ve stres gibi durumlar bireyin psikolojik sağlığı üzerinde de olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Gür, 2014: 25). Tükenmişlik yaşayan bireylerde hatalı beslenme alışkanlıkları nedeni ile sağlık sorunları görülebilmektedir. Duygusal baskı altında olan bir birey, sıklıkla öğünlerini atlayabilmekte ya da yemek yemeyi tamamen unutabilmektedir. Bunun aksine sorunlarından kaçmak için aşırı yemek yeme eylemi içerisinde de bulunabilmektedir. Bu durumda mide sorunları, tansiyonun yükselmesi, kilo alma/verme ve iştahsızlık gibi sorunlar görülebilmektedir.

Tükenmişlik bireylerin özel yaşamlarını da etkileyebilmektedir. Bireylere karşı duyarsızlaşma ve duygusal tükenme işten kaynaklanabilmekte ancak etkileri tükenmişlik yaşamakta olan bireylerin arkadaş ve aileleri tarafından güçlü bir şekilde hissedilmektedir. Duygusal olarak yorgun olan bireyler, evlerine de rahatsız, gergin ve fiziksel anlamda yorgun gelmektedirler. Evde geçirdikleri zamanın büyük çoğunluğunu, işleri ile alakalı şikâyetlerini dile getirmekle geçirmektedirler. Bu durumda ailelerinin bireylerden bekledikleri ilgi ve zamanlarda azalmalara sebep olabilmektedir. Aile üyeleri kendilerini kırılmış, ihmal edilmiş ve yalnız kalmış hissedebilmektedirler (Ganiyusufoğlu, 2011: 49-50).

#### **2.2.4.2. Çalışma Hayatı ile İlgili Sonuçlar**

Maslach ve Zimbardo'ya (1982) göre bu olumsuzluklar ilk önce kişide meydana gelir. Ardından çalıştığı örgüte sızır. Çalıştığı örgüte karşı kendisini değersiz hisseden kişi kendini suçlar ve zamanla içine kapanır. Neticesinde de kişinin örgütsel başarısı ve performansı düşer (Ardıç ve Polatçı, 2009: 33; Maslach ve Zimbardo, 1982: 77). Özellikle hizmet veren kurumlarda tükenmişlik yaşayan çalışanlar, hizmet sunduğu insanları/müşterileri obje gibi görmeye başlarlar. Saygısız, empati kurmayan, kaba davranışlar sergilemeye başlarlar. İşlerini iyi yapmazlar, çoğu zaman çaba göstermezler (Izgar, 2001: 25). Tükenmişlik yaşayan kişilerin işe gelmek istememesi, işten erken ayrılması, işe geç gelmesi iş kazalarının artmasına neden olmuştur. Üretkenliğin azalması,

iş yapma isteğinin sönmesi tüm diğer çalışanları da etkilemektedir (Aktuğ vd., 2006: 92; Güneş vd., 2009: 484; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 406).

#### 2.2.4.3. Aile Hayatı ile İlgili Sonuçlar

Tükenmişlik sonucunda ortaya çıkan faktörler sadece kişiyi değil ailesini de etkilemektedir. Davranışsal, psikolojik ve fiziksel sorunlar kişinin en yakını olan ailesine de olumsuz etki yapmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 33; Burke ve Greenglass, 2001: 583-594; Maslach ve Zimbardo, 1982: 73; Potter, 1995: 1). Tükenme hissi yaşayan kişilerin, eşleri, çocukları, anne-babaları kişinin kendileri ile zaman geçirmek istemediğini düşünüp, ihmal edildiklerini sanmaktadır. Bu da aile huzurunun kaçmasına neden olmaktadır. Bir diğer husus da kadın çalışanların hem iş hayatına hem de ev hayatına koşmak durumunda kalmaları dolayısıyla erkeklere oranla daha çabuk tükenme hissi yaşamalarıdır. Tükenmişlik zamanla kadının aile içindeki görevlerini yerine getirememesine ve dolayısıyla aile huzursuzluğuna yol açar. Aile bireylerinin tükenmişlik yaşayan kişiyi suçlayıcı davranışları onu daha da zorlar. Suçluluk psikolojisine sokar (Polatçı, 2007: 87-89). Aile içindeki huzursuzluğa yol açan bir diğer sebep de kişinin mesai saatleri dışında aranması, mail yoluyla iş verilmesi, hafta sonu işe çağırılmasıdır (Maslach ve Zimbardo, 1982: 83).

#### 2.2.5. Tükenmişlik ile Baş Etme ve Önleme Yolları

Tükenmişlikle başa çıkma yollarına ek olarak, tükenmişliği önlemede uygulanan bireysel ve örgütsel düzeyde çeşitli teknikler vardır. Tükenmişlikle mücadelede kullanılan davranış, yöntem ve teknikleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 153-210; Kaya Göktepe, 2016: 102-103);

- **Kendini Tanıma:** Kişinin hangi yönlerinin olumlu hangi yönlerinin olumsuz olduğunu tespit etmesi, ilgi duyduğu alanları bilmesi, yeteneklerini keşfetmesi, istenmeyen tutum ve davranışlarını değiştirmesi, değişimini günlük olarak takip etmesi kendini tanıma, bireysel farkındalık sürecinde değerlendirilmektedir.
- **Gerçekçi Hedefler Belirleme:** Kişinin kendisini tanıması, yapacağı ve yapamayacağı olgular hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olması, üstünlüğünü veya zayıflığını tespit etmesi iş yaşamında gerçekçi hedefler belirlemede oldukça etkilidir. Yetenekleri doğrultusunda kendine hedef belirleyen bir çalışanın hedeflerine ulaşmamış olması tükenmişliğe etki etmez iken; yeteneklerini aşan bir hedef belirleyen kişinin tükenmişliğe yakalanması kaçınılmaz olacaktır. Bu

noktada önemli olan, bireylerin hedefleri gerçekçi bir şekilde belirlemeleri ve bu hedeflere ulaşmak için mevcut donanımına sahip olup olmadıklarını değerlendirmeleridir. Kişilerin iş ve özel yaşamda ulaşabilecekleri hedefler belirlemeleri tükenmişliğin “kişisel başarı duygusunda azalma” boyutunun önüne geçebilecek bir çabadır. Çünkü bireyin yaptığı işi neden yaptığını, sonucunda nelerle karşılaşacağını, amacının ne olduğunu, kazanımlarının kendisine veya çevresine ne gibi etkiler yaratabileceğini bilmesi başarılı olma ihtimalini daha da artıracaktır.

- **İşin Yapılış Tarzını Değiştirme:** Kendini bilen ve sınırlılıkları dâhilinde gerçekçi hedefler belirleyen birey başarısız olduğunda, işin yapılış tarzında değişikliklere gider ve farklı yollar dener. Değişik yollardan işini yapmaya çalışan birey, kontrolün kendinde olduğunu hisseder ve bu durum ile tatmin düzeyinde artmalar gözlemlenebilir. İş ve özel yaşamda her şeyi bir anda değiştirmek pek mümkün değildir. Fakat ufak değişiklikler çoğu zaman bireylere psikolojik olarak bir rahatlama yaşatır. Rahatlama ise tükenmişlikle mücadelede önemli bir adım olarak değerlendirilir.
- **Psikolojik Geri Çekilme:** Bireylerin diğer bireylerle ilişkilerinin azalması olarak da ifade edilen psikolojik geri çekilme, bir bakıma fazla gelen iş yükü karşısında içe çekilme olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durumda genel olarak, iş arkadaşlarına eskisi kadar yaklaşmama, göz temasından kaçınma, genel olarak kendisiyle kalma yönelimleri gözlemlenmektedir. İnsanlardan uzaklaşma, duygusal tükenmeyle mücadele aracı olarak düşünülebilmektedir. Çünkü duygusal tükenme insanlarla birebir, samimi ilişkiler sonucunda ortaya çıkmakta ve insanlardan uzaklaşma bu olumsuzlukla başa çıkma yöntemi olarak kullanılmaktadır.
- **İşe Ara Verme:** Aşırı iş yükü bireyin işinden uzaklaşmasına, motivasyon eksikliğine, iş tatminsizliğine ve tükenmişliğe yol açan bir etmendir. Çalışanın yıllık izne çıkması, gün içerisinde molalar vermesi, iş arkadaşlarıyla ortak paylaşımda bulunması işe motive olmasını sağlayarak tükenmişliği önler. Bireyin izin kullanıp stresten uzak kalması, iş yerinden uzaklaşıp kafasını boşaltması, daha sakin bir şekilde işe dönüşünü sağlayabilir.
- **Kendi Kendine Diyolog Kurma / İç Konuşma:** Çalışma yaşamında stresli bir durum ile karşılaşan bireyler kendi kendilerine, içten konuşma yaparak, yaşanan

olumsuz duruma karşı olumlu şeyler söyleyerek, olayın o esnada olumsuz taraflarını kapatabilmektedirler. Örneğin, “İş yaşamımda maruz kaldığım olumsuz tutum ve davranışlar, yorumlar benim işim ile ilgilidir, kişiliğim hakkında değildir” şeklinde bir iç konuşma o esnada karşıdaki kişiye dönük öfke kontrolünü sağlamaya yardımcı olmaktadır.

- **Olumlu Yanları Görme:** Bireyler genel olarak iş ve özel yaşamın olumsuz yanlarını görmektedirler. Aslında iş yaşamı da özel yaşam da onların düşündüğü kadar karmaşık, sorunlu, çözümlenemez bir olgu değildir. İş yerinde bir olumsuzluk yaşandığında “en azından maaşım iyi, en azından ilgi duyduğum işi yapıyorum, en azından işyeri evime yakın” benzeri cümleler bardağın boş tarafını değil de dolu tarafını görmeye yardımcı olacak ve çalışanların tükenmişlik yaşamasını engelleyecektir.
- **Sorunları İçselleştirmeme:** Birey, çalışma yaşamında karşılaştığı sorunları, şahsına ait olarak algılamamalıdır. İş gereği karşılaşılan sorunları içselleştirme, bir bakıma onların kendi sorunları gibi algılanmasına ve duygusal yorgunluğun yaşanmasına yol açmaktadır. Çalışan kişi, iş yaşamında baş etmek zorunda kaldığı durumlarla mücadele ederken bu durumu özel hayatına yansıtmemelidir. İşten çıktığı anda sorunu orada bırakması, ailesine yansıtması bireyin sağlıklı bir iş-aile yaşam dengesi kurmasına yardımcı olacaktır.
- **Zaman Yönetimi:** İş yaşamında çalışanların üstlerine düşen sorumlulukları yerine getirmek amacıyla yaptıkları faaliyetlerin planlanması, uygulanması ve zamanın olabildiğince etkili, verimli bir biçimde kullanılması zaman yönetimi olarak adlandırılır. Zamanın yanlış kullanılması birey üzerinde gerginlik yaratan bir etken olarak ortaya çıkmaktadır. Bu gerginlik her şeyin kontrolden çıktığı hissi ile tükenmeye yol açabilmektedir. Çalışan kişilerin zaman yönetimini sağlamaları açısından günlük yapılacaklar listesi düzenlemeleri, yazılı notlar almaları, zaman cetveli kullanmaları yararlarına olabilmektedir.
- **Stres Yönetimi:** Birey, fiziksel ve ruhsal sağlığı koruma programları uygulama, tatile çıkma, koşma, yürüme, yüzme vb. spor etkinlikleri yapma, akşam yemeğini dışarda yeme, hayvan bakımını üstlenme, müzik dinleme, pozitif düşünceleri benimseme, yeri geldiğinde ağlama gibi stres yönetimi tekniklerine iş ve özel yaşamında yer vererek tükenmişliğe yakalanma riskini azaltabilmektedir.

- **Solunum Kontrolü:** Çalışma ortamında stresten kurtulmanın bir diğer yolu ise doğru bir şekilde nefes alıp vermektir. Nefes kontrolü rahatlatıcı, gevşetici bir etkiye sahip olması ile tükenmişlikle mücadelede sık sık başvurulan bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır.
- **Dinlenme:** Stres altında uzun süre kalan ve tükenmişlik duygusuyla baş başa olan çalışanlarda omuz ve baş ağrısı, ellerde titreme, sırt ve eklemlerde ağrılar, yüksek tansiyon, mide ve bağırsak hastalıkları gibi rahatsızlıklar görülmektedir. Bu tarz stres faktöründen kaynaklanan hastalıklardan korunmak için fiziksel ve zihinsel gevşeme sağlayan aktiviteleri uygulamak gerekmektedir.
- **Doğru Beslenme, Egzersiz ve Uyku:** Stres ve tükenmişlikle başa çıkma yollarının önemli bir parçası da doğru beslenme alışkanlıkları, düzenli egzersiz ve uykudur. Sağlıklı beslenen bireyin, bağışıklık sistemi güçlü olmakta ve strese karşı vücudu direnç göstermektedir. Gün içerisinde alınması gereken kaloriyi doğru besinlerden sağlama, spor yapma ve sonrasında yeteri kadar uyku ile vücudu, zihni dinlendiren bireyler gün içinde yaşayabilecekleri sorunlarla baş edecek enerjiyi toplamış olurlar.
- **Mizah Duygusu ve Gülme:** Bireylerin yaşadıkları stres ve tükenme durumlarına kahkaha ile gülmeleri, bu durumla eğlenmeleri mizah duygusu olarak tanımlanmaktadır. İş ortamında herhangi bir sorunla karşılaşıldığında ve bu sorunla baş edilemediğinde, stres ve kaygı düzeyi yükselmektedir. Bu durumda şaka yapma ve gülme eylemleri kişiyi rahatlatıp, o an ki endişesini, bıkkınlığını gidermeye yardımcı olmaktadır.
- **İş Değiştirme:** Tükenmişlik ile baş etmede denenen tüm yol ve yöntemlerden herhangi bir sonuç alınmayabilir. Tükenmişlik yaşanması, bununla mücadele edilmesi fakat başarısız olunması durumunda tek bir yol kalmaktadır: işten ayrılma. İşten ayrılma, başka bir işte çalışılmaz veya yeni bir işte tekrar tükenmişlik yaşanır anlamına gelmemektedir. Maddi ve manevi sorumluluklar iş hayatının devam etmesini zorunlu kılmaktadır. Eski işten edinilen tecrübeler ışığında iş değişimine gidilerek yeni bir başlangıç yapılmalıdır.
- **İşgören seçimi / İşe alma:** Örgütlerin tükenmişlikle mücadele etmesinde ilk aşamalardan biri olan işe alma süreci, tükenmişliğin önceden tespit edilmesi ve önlenmesi açısından büyük önem arz etmektedir. İşe alım sırasında adaya



yöneltilen çeşitli sorular ve psikoteknik testler ile tükenmişlik potansiyelleri belirlenir. Ayrıca, işe alım sürecinde işçi ve işverenin beklentilerini net bir şekilde ifade etmeleri gerekmektedir. Böylece, işçinin yeteneklerinin, beklentilerinin bu işe uygun olup olmadığı belirlenir. Aynı zamanda, işverenin de personel açısından doğru bir seçim yapması sağlanmış olur.

- **Örgüt ve Yönetim Geliştirme:** Örgütün performansını arttırmak, yöneticilerin işlerini daha verimli bir şekilde yapabilmeleri için donanım ve ekipmanların eksiksiz olması, karar verme, problem çözme gibi yeteneklerinin geliştirilmesi amacıyla çeşitli programlar düzenlenmesi örgütün tükenmişliği önlemede uygulayacağı mücadele teknikleri arasında yer almaktadır.
- **İşin Modifikasyonu:** İşçi ile işveren arasındaki uyumun yakalanması, işçiye çeşitli konularda seçim hakkı tanınarak önemsendiğinin hissettirilmesi, iş görene iş bölümlerine dair tercih hakkı sunulması tükenmişliği azaltan örgütsel mücadele teknikleri arasındadır.
- **Sosyal Destek:** Tükenmişlik yaşayan bireyler tek başlarına mücadele verdiklerinde daha az başarılı olmaktadır. Aile, iş arkadaşları, yakın arkadaşlar gibi sosyal çevrelerinden yeteri kadar destek aldıkları zaman daha kısa sürede yaşadıkları tükenmişlikten kurtulabilmektedirler. Örgütler bu aşamada, sosyal-mesleki destek sistemlerini kurum/kuruluşlarına yerleştirerek, çalışanlarına karşılaştıkları sorunları ve yaşadıkları olumsuz duyguları atlatabilmeleri için yardımcı olmalıdırlar.
- **Çevre Koşullarının İyileştirilmesi:** Çalışan insanlar günün büyük bir kısmını işyerinde geçirmektedirler. Bu sebeple çalışılan yer insan yaşamında oldukça önemlidir. Çalışma ortamının havalandırma, ısı, ışık, ses, temizlik, renk vb. fiziksel koşulları çalışanlar için uygun bir hale getirilmelidir. Örgüt, çalışanlarına ergonomik rahatlık her zaman sağlamalıdır.

## BÖLÜM 3

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grubu, verileri toplama tekniği, verilerin analizi, araştırmanın varsayım ve sınırlılıkları hakkında bilgilere aşağıda alt başlıklar halinde yer verilmektedir.

#### 3.1 Araştırmanın Modeli

Sosyal bilimlerde son yıllarda gittikçe tercih edilen bir yöntem haline gelen nitel araştırma bu çalışmanın da yöntemini oluşturmaktadır. Nitel araştırma, disiplinler arası bütüncül bir bakış açısını esas alarak, araştırma problemini yorumlayıcı bir yaklaşımla incelemeyi benimseyen ve sayısal verilere ve istatistiklere daha az, sözlü ve nitel analizlere daha çok yer verilen bir araştırma türüdür (Karataş, 2015: 62-80).

Araştırma evli, çocuklu ve çalışan kadınlarının iş yaşam koşulları çerçevesinde deneyimledikleri tükenmişlik olgusuna ve söz konusu koşulların tetiklediği psikolojik yaşantılara ilişkin öznel görüşlere yer veriyor olması nedeniyle fenomenolojik yaklaşıma olanak sunmaktadır. Yıldırım ve Şimşek'in (2021) bildirdiği gibi fenomenolojik desen ile bir kavram ya da olgunun bireyler üzerinde oluşturduğu anlamın derinlemesine incelenmesi hedeflenmektedir. Bunun yanı sıra, fenomenolojik desen konuya ilişkin olarak kişisel deneyimlerden hareketle ortak bir betimleme yapma üzerinde durmaktadır.

#### 3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu İstanbul İli Avrupa Yakasında yerleşik, aktif iş yaşamı içinde üst düzey pozisyona sahip evli ve çocuklu 15 genç yetişkin kadın oluşturmaktadır.

Çalışma gönüllülük esasında katılan çalışma grubunda yer alan katılımcılara ait tanımlayıcı bilgiler Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Çalışma grubunda yer alan katılımcılara ilişkin tanımlayıcı bilgiler

Yaş	Eğitim Durumu	Çalıştığı Sektör	Görevi	İş Tecrübesi	Yöneticilik Tecrübesi
38	Lisans	Özel	Proje Yöneticisi	25 yıl	10 yıl
39	Yüksek Lisans	Özel	Bankacı	15 yıl	7 yıl
40	Doktora	Özel	Psikiyatrist	16 yıl	5 yıl
40	Doktora	Kamu	Şef	20 yıl	7 yıl
44	Doktora	Kamu	Öğretim Üyesi/ Bölüm Başkanı	15 yıl	1 yıl
29	Yüksek Lisans	Özel	Psikolog/Psikolojik Danışmanlık Merkezi Yöneticisi	7 yıl	3 yıl
34	Lisans	Özel	Yönetici	11 yıl	2 yıl
48	Lisans	Özel	Yönetici	30 yıl	10 yıl
43	Lisans	Özel	Yönetici	27 yıl	12 yıl
36	Lisans	Özel	Girişimci /Yönetici	12 yıl	3 yıl
48	Lisans	Özel	Yönetici	20 yıl	8 yıl
37	Yüksek Lisans	Özel	İnsan Kaynakları Yöneticisi	15 yıl	2 yıl
40	Doktora	Özel	Öğretim Üyesi / Bölüm Başkanı	13 yıl	8 yıl
35	Lisans	Özel	Muhasebe Müdürü	19 yıl	8 yıl
38	Lisans	Özel	Muhasebe Müdürü	23 yıl	10 yıl

### 3.3. Veri Toplama Tekniği

Bilindiği üzere, nitel araştırmalarda araştırma sorusu olarak seçilen konu hakkında toplanmak istenen veriler; görüşme, gözlem ve yazılı materyallerin incelenmesi yöntemleriyle toplanmaktadır (Karataş, 2015; Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu tez çalışmasında, nitel araştırmanın veri toplama yöntemlerinden biri olan derinlemesine mülakat yöntemi tercih edilmiştir.

Bireylerin olaylara, konulara ya da durumlara yönelik tutum, görüş ya da duyguları tespit edilmek isteniyorsa yüz yüze görüşülerek yapılan derinlemesine mülakat tekniği en uygun metottur. Katılımcının konuya yönelik vermiş olduğu cevaplar çerçevesinde duygu ve düşünceler doğru ve tarafsız bir şekilde öğrenilebilmektedir. Derinlemesine mülakat tekniğinde araştırmacı, araştırdığı konuyla ilgili daha önceden oluşturduğu soruları katılımcılara yöneltmekte, böylece konuyla ilgili bilgi ya da verileri sistematik bir şekilde toplayabilmektedir. Bu yöntem sayesinde daha doğru ve nitelikli görüşler elde edilmekte ve katılımcılar konuya yönelik düşünceleri rahat bir şekilde ifade edebilmektedir (Türnüklü, 2000; Cohen ve Manion, 1994).

Araştırmaya uygun veriyi toplamak amacıyla gerçekleştirilen derinlemesine mülakat görüşmelerinde katılımcılara sunulmak üzere araştırmacı tarafından katılımcıların tanımlayıcı bilgilerinin yer aldığı kişisel bilgi formu ve yarı yapılandırılmış görüşme formu geliştirilmiştir. Hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorular için uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzmanların değerlendirme sonuçlarına göre gerekli düzeltme işlemleri sağlanarak forma son şekli verilmiştir. Gerçekleştirilen görüşmelerde veriler, kişisel bilgi formu ve yarı yapılandırılmış görüşme formunda kaleme alınan sorular aracılığı ile toplanmıştır. Araştırma kapsamında katılımcılara karşılaştıkları fırsat ve engeller, kariyer olanakları, sosyal hak ve özgürlükleri, iş yaşam dengeleri hakkındaki görüşlerinin yanı sıra, mesleklerine ilişkin algıları, iş memnuniyetleri, yaşam doyumları, stres ve tükenmişlik yaşantılarına vb. sorular yöneltilmiştir. Araştırmanın çalışma planı doğrultusunda yapılan görüşmeler katılımcıların takvimlerine uygun olacak şekilde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar ile yapılan görüşmelerin tamamı zoom çevrimiçi platformunda gerçekleştirilmiş, görüşmelerin tamamı ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır.

### **3.4. Verilerin Analizi**

Araştırma sürecinde ulaşılan veriler betimsel ve içerik analizine tabi tutulmuştur. Betimsel analiz, derinlemesine analiz gerektirmeyen verilerin işlenmesinde, içerik analizi ise elde edilen verilerin daha yakından incelenmesi ve bu verileri açıklayan kavram ve temalara ulaşılması amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Altunışık vd. (2010) tarafından bildirildiği gibi, betimsel analizle görüşme yapılan bireyleri tanıttıcı bulgular değerlendirilir. İçerik analizi yoluyla elde edilen veriler tanımlanmaya çalışılır; birbirine benzediği ve birbiri ile ilişkisi olduğu tespit edilen veriler belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilerek yorumlanır. İçerik analiziyle katılımcıların görüşlerinin içerikleri de sistematik olarak tanımlanır.

Bu doğrultuda, araştırmanın veri analizi sürecinde izlenen adımlar sırasıyla şöyledir; planlanan görüşmelerde katılımcılardan elde edilen veriler deşifre edilerek yazıya geçirilmiştir. Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri betimsel analiz, yarı yapılandırılmış mülakat sorularına verdikleri yanıtlar ise içerik analizine tabi tutulmuştur. İçerik analizi ile elde edilen veriler, Strauss ve Corbin'in (1990) "verilerden çıkarılan kavramlara göre yapılan kodlama" yöntemi doğrultusunda kodlanmıştır. Oluşturulan kodlar listelenerek, tüm verilerin yorumlanabilmesi için kavramsal yapı oluşturulmuş, bu yapı nihai aşamada araştırmanın temalarının oluşturmasına zemin oluşturmuştur.

## BÖLÜM 4

### BULGULAR

Bu bölümde; araştırma amacı doğrultusunda gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler aracılığıyla elde edilen verilerden sağlanan istatistiksel bulgular açıklanmaktadır.

Bulguların açıklanmasında, görüşmelerde katılımcılara yöneltilen sorular sırasıyla tablolar halinde ele alınmış, her bir soru neticesinde alınan yanıtlardan üretilen kodlara ilgili tablolar da ayrıca yer verilmiştir.

#### 4.1. Verilerden Elde Edilen Kodlar

Derinlemesine mülakat görüşmeleri sırasında katılımcılara bağlı olunan kurumda çalışmanın kendileri için taşıdığı anlamın ne olduğuna ilişkin soruya verilen yanıtlar ve bu yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Bağlı olunan kurumda çalışmanın anlamına ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K1	İşimi seviyorum ve şirketim harika. Çalışanlarına saygı duyar ve onları takdir eder, sorunlarımızı dinler ve zorlu zamanlarımda destek olurlar.	- Memnuniyet
K2	Uzun yıllardır bu şirkette yöneticiyim iyi bir pozisyonum var memnunum. Burada olduğum için gurur duyuyorum.	- Memnuniyet - Gurur
K3	Düzenli bir işim var bu kendimi güvende hissetmemi sağlıyor. İşimin bana sağladığı maddi kazanç ve statü çok kıymetli.	- Güven - Maddi kazanç ve - Statünün kıymetliliği
K4	Tabii senelerin getirdiği bir alışkanlıkla beraber güven hissediyorum.	- Güven - Alışkanlık
K5	Senelerdir buradayım benim için artık alışkanlık oldu. Başka bir yerde kendimi düşünmüyorum.	- Alışkanlık - Sürdürülebilirlik
K6	Bu firma bana ait ve burada çalışmak benim için güç demek.	- Aidiyet - Güç
K7	Güç ve özgürlük çünkü kendi paramı kazanıyorum. Kendim için bir şey yaptığımı düşünüyorum. Bir şeye katkı sunmak. Ayakları yere basan bir anne olmayı ifade ediyor.	- Güç - Özgürlük - Ayakları yere basan bir anne olmak
K8	Burası bir aile şirketi daha fazla bir sorumluluk hissediyorum. Akşam eve gittiğimde bile işle alakalı şeyler düşünüyorum. Burada çalışıyor olmak demek işle kendimi bir bütün hissettiriyor.	- Sorumluluk - İşle bütünleşme - İşe adanmışlık
K9	Yani şöyle ifade edebilirim bu şirkete 27 yılımı verdim dolayısıyla hayatım olmuş durumda.	- Adanmışlık

Tablo 3. Bağlı olunan kurumda çalışmanın anlamına ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K10	50 yıllık bir firmayı bölüp, üç yıl önce babamla kendi firmamızı kurduk. Babam da emekli oldu kurduktan sonra. Anne babamın da geçimiyle ilgilendiğim için, bu işle beraber gurur duyuyorum. Hem aileme bakma açısından hem de yanımızda çalışan arkadaşlara istihdam yaratmış olmaktan dolayı hoşnutum. Çok zorlanıyorum, çok yoruluyorum ama yine de çoğunlukla gurur verici.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gurur</li> <li>- Hoşnutluk</li> <li>- İstihdam yaratabilme</li> </ul>
K11	Hem yönetici hem ğretmen pozisyonundayım. Mesleğimi seviyorum, olduğum yer bana doyum veriyor. Gençlerle bir arada olmak bana enerji veriyor. Bağlı olduğum kurumda köklü bu ailenin bir parçası olmak gurur verici.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doyum</li> <li>- Enerjik hissetmek</li> <li>- Gurur</li> </ul>
K12	5 yıldır aynı firmadayım firmamı seviyorum kurumsal yapısı olan bir firma buraya aidiyet duygumun yüksek olduğunu düşünüyorum. İşimi seviyorum burada işimi layığıyla yapabildiğimi düşünüyorum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aidiyet</li> <li>- Layığıyla iş yapabilmek</li> </ul>
K13	Yıldan yıla değişiyor bu anlam. Başladığım yıllar her şeyi ifade ediyordu çünkü hayalimdi üniversitede öğrenciyken bu hayali kurdum ve gerçekleştirdim ama işin içine girince hayallerimdeki gibi olmadığını gördüm. Süreç içinde bu hayalimin delilik olduğunu anladım. Çünkü bu işe kendini vakfetmeden zor olduğunu gördüm. Üstelik bunu bir de kadın olarak yapmanın zorlukları çarpı iki diyebilirim. şu an her şeye rağmen vazgeemedim. Bunu yapıyorum şeklinde bir anlam var. Doydum bir de 40 yaşında doçent olmak profesrlğme 6 ay gibi süre var erken doydum. Anamlar da çok değişti. Hayata farklı şeyler girdi dolayısıyla işime ve bağlı olduğum yere yüklediğim anlam derecesi değişti. Mesela hayatıma çocuğum girdi. Akademisyenliği ve anneliği ikisini bir arada mükemmeliyetçi bir şekilde yapamıyorsun. Bu sefer tercih etmek zorunda kalıyorsun.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yıllar geçtikçe işe duyulan anlam farklılığı</li> <li>- üniversiteden işe geçilen süreçte hayal kırıklığı</li> <li>- Kadın olarak işe kaptırmanın zorluğu</li> <li>- Vazgememizdik</li> <li>- Doyum</li> <li>- ocuk sahibi olunduktan sonra tercih yapmak zorunda kalmak</li> </ul>
K14	Bağlı olduğum firmayı ve işimi seviyorum. Bana güç veriyor maddiyat olarak nemsendiğimi düşünüyorum çalışma arkadaşlarım ve müdürüm açısından. Belli bir kariyer olarak bir seviyede getirdiği için beni iyi hissettiriyor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- G</li> <li>- önemsenmek</li> <li>- Kariyer olarak belli bir yere getirmesi</li> </ul>
K15	alıştığım kurum çok köklü, yıllardan beri başarılarla imza atmış bir şirket bu bünyede çalışmak beni her zaman gururlandırmıştır o sebeple bu şirkette çalışmayı seviyorum. Sahip olduğum statüyü hak ettiğimi düşünüyorum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gurur</li> <li>- Geline statünün hak edilmiş olması</li> </ul>

Bağlı olduğunuz firmada çalışmak sizin için ne anlam ifade ediyor? Sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucunda en sık verilen yanıtın “G” ve “Alışkanlık” olduğu tespit edilmiştir. En az verilen yanıtın “hayal kırıklığı” olduğu görülmüştür.

Katılımcıların sabah kalkıp işe giderken hissettiklerinin neler olduğu yönündeki soruya verdikleri yanıtlar ve söz konusu yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 3’de gösterilmektedir.

Tablo 4. Sabah kalkıp işe giderken hissedilenlere ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K1	Yeni bir gün ve yeni şeyler başaracağım için heyecan duyuyorum.	- Başarı - Heyecan
K2	Hibrit model çalışıyoruz bazen iş bazen ev dolayısıyla işe gitmek hiç zor gelmiyor.	- Zorlanmamak
K3	Havanın karanlık olduğu kış sabahları kendimi iyi hissetmiyorum sabah erken kalkmak mutsuz hissettiriyor.	- Erken kalkmanın verdiği mutsuzluk
K4	Sevinç ve işe yaramanın verdiği mutluluk oluyor çoğunlukla bende. Böyle enerjik hissedemesem iş gözümde büyür ve yapmak istemem zaten.	- Sevinç - İşe yarar hissetmek - Mutluluk
K5	Yeni bir gün mutluyum.	- Mutluluk
K6	Merak hissediyorum çünkü işim psikoterapi ve insanlar çok çeşitli problemlerle başvuru yapıyorlar ve kendi işim bu nedenle huzur hissediyorum.	- Merak - Huzur
K7	Hibrit model çalışıyorum evden çıkmıyorum bunun verdiği bir rahatlık var ama bilgisayar açmakta bir iş göstergesi. Bu yüzden yeni bir gün keşke biraz daha fazla uyuyabilsem deyip güne başlıyorum.	- Rahatlık
K8	Yeni bir gün yeni bir sorumluluk hissi bu ritüellerimden memnunum.	- Sorumluluk - Memnuniyet
K9	İlk başlarda rahattım ama yaşım ilerledikçe daha çok zorlanır oldum. Sabahları yorgun uyanıyorum ama isteyerek gidiyorum neticede.	- Eskiden rahat olmak - Zorlanmak
K10	Keyifle giderim işe mutluyum.	- Keyifle gitmek - Mutlu
K11	İşimi her ne kadar sevsem de aslında sorumluluklarım var bir yandan zorundayım çalışmaya. Çok mutlu gitmesem de oraya gittiğimde bir şeyim kalmıyor. Her zaman iş yerimde mutlu kalmayı başarırım. İşimi seviyorum öğrencilerim bana iyi geliyor.	- Sorumluluk - Zorundalık - Mutlu hissetmemek
K12	Genelde mutlu gidiyorum, aslında iki yıl öncesine kadar işe mutlu gitmiyordum çünkü istediğim terfiyi henüz alamamıştım ve haksızlığa uğradığımı düşünüyordum, ama sonrasında firmada yapılan maddi manevi iyileştirmeler sonrası şu an gerçekten motive şekilde işime gidebiliyorum enerjim yüksek bundan dolayı.	- Mutlu gitmek - Motive gitmek - Enerjik hissetmek

Tablo 5. Sabah kalkıp işe giderken hissedilenlere ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K13	Zamanla değişiyor. Kovidden önce çok daha motive gidiyordum. Dış etkenler çalışmamızı motivasyonumuzu çok etkiledi. Varlığımı çok sorgulattı, öğrencilerle temasımızı kesti. İşyerine gitmek ya da gitmemek arasında bir kayma oldu. Bu anlamda motivasyonumun düştüğünü hissediyorum. İşimi çok seviyorum ama bunun için artık tamamen fiziksel olarak iş eğitmek gerektiğini düşünmüyorum.	- Kovid öncesi motivasyon yüksekliği - Varlığımı hissedememe - Motivasyon düşüklüğü
K14	Aslında işe gitmekten mutluluk duyuyorum ama bazen hava değişimleri olabiliyor. Mesela çocuğum hastayken işe gitmekte zorluk çekiyorum. Ayaklarım geri geri gidiyor ama genel olarak güçlü hissettiriyor çocuğuma sağlayacağım ekonomik güç olarak özellikle. Kendime saygımda artıyor.	- Mutluluk - Çocuğun durumu ile işe gitmek arasında çekilen zorluk - Genelde güçlü hissetmek - Öz saygı artışı
K15	Ruh haline göre işe geliş biçimim değişebiliyor. Bazen havanın kapalı olması bile evden hiç çıkmak istememem için bir sebep ama öyle olmuyor tabi ki siz gene işe gitmek zorundasınız ama önemli olan şirkete girdiğiniz anda psikolojinizin düzelmesi, günün güzel bir şekilde sürmesi gerekiyor. Benim genelde öyle olur işe o gün istemeden gelsem bile gün bir şekilde düzeliyor sanırım bu çalışma arkadaşlarımdan kaynaklı.	- Ruh haline göre değişkenlik göstermesi - Zorundalık - Günün güzel şekilde geçmesi gerektiği düşüncesi - Psikolojinin iyi olması gerektiği inancı

Sabah kalkıp işe giderken neler hissediyorsunuz? Sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucunda; “Mutluluk”, “Merak” ve “Huzur” şeklinde cevapların verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların sabah kalkıp işe giderken hissettiklerinin neler olduğu yönündeki soruya verdikleri yanıtlar ve söz konusu yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 4’de gösterilmektedir.

Tablo 6. İş yerinde yeni bir güne başladığında hissedilenlere ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K1	İşimi seviyorum zorlanmıyorum. Meşgul kalmak ve bir şeyler başarmak bana her daim iyi gelmiştir. Bu yüzden bu yeni günde de çeşitli işlerle haşır neşir olacağım için heyecanlı olurum genelde.	- Zorlanmamak - Meşgul kalmanın getirdiği iyi hal - Heyecan
K2	Her yeni gün yeni gündemlere gebe heyecan uyandırıyor.	- Heyecan
K3	Önümde birikmiş işler bazen bıkkın ve isteksiz hissettiriyor.	- Bıkkınlık - İsteksizlik
K4	Yapılacak çok şey var deyip günü programlamaya başlarım.	- Yapılacak çok şey var hissi



Tablo 7. İş yerinde yeni bir güne başladığında hissedilenlere ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K5	Yoğun olsam da eğer çocuklarımla ilgili herhangi bir sorun yoksa motivasyonum yüksek oluyor.	- Motivasyon yüksekliği
K6	Kendi iş yerim olduğu için özel hissediyorum, daha iyisini yapmak için hırs hissettiriyor.	- Özel hissetmek - Hırs
K7	Çocuğumla ilgili ya da herhangi olağan üstü bir durum yoksa bende işe yarama hissini uyandırıyor.	- İşe yarama hissi
K8	Yeni gündemler beni cezbediyor.	- Cezbedicilik
K9	Benim işim gazetecilik ve gündem sürekli değişiyor ne zaman ne olacağını kestiremiyoruz dolayısıyla bugün neler beni bekliyor acaba düşüncesiyle başlarım. Dolayısıyla merak uyandırıyor bende yeni bir gün.	- Düşünceli olmak - Merak - Değişen gündemi yakalayamamak
K10	Genel olarak enerjik hissedirim. Sadece ekonomik olarak sıkıntılı bir süreçten geçtiğimiz için bu bende biraz kaygıya neden oluyor.	- Enerjik - Ekonomik açıdan kaygılı hissetmek
K11	Öğrencilerle yeni bir gün demek. Benim bir günüm öğrencilere göre şekilleniyor. Onlar gün içinde zorluk çıkarmadıkça gün doğal akışında geçiyor. Gençler fazla enerjik olduğu için bazen taşkınlık çıkartabiliyorlar. Anne olduğum için çocuklarıma bu durumda nasıl davranıp dizginleyebiliyorsam onlara da aynı şekilde yaklaşmaya çalışıyorum.	- Rutin - Bir rolün diğer rolü kolaylaştırması
K12	Genel itibariyle çok hareketli geçiyor günlerimiz o yüzden daha planlı gitmeye çalışıyorum. Önemli bir toplantı ya da başka bir durum varsa stresli de olabiliyorum. Genel rutinde daha çok sakin ve planlı bir şekilde gitmeye çalışıyorum durağan bir halde oluyorum.	- Planlı - Özel anlarda stresli hissetmek - Genelde sakin - Durağanlık
K13	Çalışma ortamı özellikle ilişki kurmak durumunda olduğunuz insanlar açısından önemli. Her ne kadar kendinizi birtakım konuşmalardan ortamlardan soyutlamaya çalışsanız da yine o ortamın bir parçasısınız o duruma maruz kalıyorsunuz. İşyerinde herkes birbirine organik olarak bağlı. Eğer sizi aşağı çeken bir oluşum daha yaygın ise ki bunu çoğu zaman yaşadım okula adım atmak istemezdim ve bazen hala istemiyorum. Öyle anlarda odama hemen gidip kendi dünyama çekilmek istiyorum. Okulun diğer kısmıyla bağlantımı kopartmak istiyorum. Olası zararlardan korumak istiyorum kendimi. Benim işim üretmek ve bunun için psikolojik olarak iyilik hali çok önemli. Motivasyonumu düşüremem, bunun en korunaklı biçimi gitmemek ki artık öyle bir lüksümüz olabiliyor ya da gittiğinde iletişimi minimuma indirip kendi konfor alanım içinde durmak. Bazen de dışarıdan çok bunalmış olup koşa koşa kendimi zevkle yaptığım işe atmak istediğim günler oluyor. Yaşadığım şeye göre şekilleniyor. İnsan bazen hayatını sorguluyor. İş dışındaki kimliklerini sorguluyor ama akademisyen kimliği hep orada dolayısıyla diğer kimliklerin de zayıf olduğunu düşündüğün zaman güçlü kimliğine sarılabiliyorsun o zamanda işe koşa koşa gidiyorum.	- Aşağı çeken durumlarda işe gitmek istememe - Motivasyonu düşürmemek adına diğerleriyle bağlantıyı koparmak - İş dışında sıkıntılı olaylar olduğunda işine daha çok odaklanmak.

Tablo 8. İş yerinde yeni bir güne başladığında hissedilenlere ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K14	Yorgun oluyorum bir önceki günün yorgunluğunu hala üzerimde taşıyor hissediyorum bu yeni günde bu yüzden de gün nasıl bitecek diye düşünürken buluyorum kendimi isteksiz hissediyorum.	- Yorgunluk - İsteksizlik
K15	Genelde çok sıradan hissederim yapmak zorunda olduğum şeyleri gene yapacak olmanın farkındalığı olur iş ve ev temposu arasında koşturduğum bir dönem olduğu için bıkkınlık ve arada kalmışlık hissi uyanıyor bende.	- Bıkkınlık - Sıradanlık

İşyerinde yeni bir güne başladığınızda hissettiklerinizden biraz bahsedebilir misiniz? Sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucunda; “Zorlanmamak”, “Meşgul kalmanın getirdiği iyi hal”, “Heyecan”, “Bıkkınlık” ve “İsteksizlik” şeklinde cevapların verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların işyerlerinde verilen yeni bir görevin kendilerinde uyandırdığı olumlu olumsuz düşünceler hakkındaki soruya verdikleri yanıtlar ve ilgili yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 5’te gösterilmektedir.

Tablo 9. İş yerinde verilen yeni bir görevin uyandırdığı olumlu olumsuz düşüncelere ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K1	Olumlu düşünceler meşgul olmak, bir şeyler başaracak olmak deneyim kazanmak olumsuz ise proje sırasında karşılaşacağım zorlukların aklıma gelmesi e bu da beni strese sokuyor haliyle. Ya başaramazsam düşüncesi hep bir yerde kendini belli ediyor ama ben bununla savaşmak için elimden geleni yapıyorum.	- Meşgul olmak - Başarı elde edecek olmak - Zorlukları düşünüp stres olmak - Elinden geleni yapmak
K2	Görev adamıyım işimi layığıyla yaparım sorun etmem.	- İş iyi şekilde yapacağına yönelik inanç
K3	Bana verilen yeni iş bilgimi, deneyimimi statümü geliştirecek bir iş olursa kaygı ile beraber coşkuda hissedebilirim. Ama genellikle bana gelen işler ek iş yükü ve sorumluluk içerdiği için kaygı, mutsuzluk, öfke hissetmeme neden oluyor. Bu da yaptığım işi etkiliyor. İşten soğumama kadar gidebiliyor.	- Görevin iş tanımıyla uyumsuzluğu - Kaygı - Coşku - Mutsuzluk - Öfke - İşten soğumak - İş yükü
K4	Genelde pozitif başlarım ama bazen insanlardan dolayı iş süresi uzadıysa bu bende öfkeye sebep olur. Yani işi bilen benim baktığınız da uzmanlık alanım ama insanlar kendi fikirlerini bana dikte etmeye çalıştığı anlar oluyor ben de açıklama yapmak zorunda kalıyorum ve böylece uzuyor işi yapasım gelmiyor.	- Öfke - İş yapmak istememe

Tablo 10. İş yerinde verilen yeni bir görevin uyandırdığı olumlu olumsuz düşüncelere ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K5	Genelde derslere girmek beni yormuyor ama istenen detaylı raporlama tabloları olumsuz düşünceler uyandırıyor. Zaten iş dışında da tempolu bir hayatım var mesai dışı da çalışmamı gerektiriyor bu durum çocuklarıma ayırmam gereken saatlerden çalışmış gibi hissettiriyor.	- Detaylı istenen iş yükünün yorması - Çocuklara zaman ayıramamanın verdiği suçluluk.
K6	Kendimi görevlendiriyorum yeni bir danışan demek hırs ve odaklanmış hissettiriyor.	- Hırs - Odak
K7	Olumlu olanlar eğer gerçekten o yeni görevin bir şey ifade ettiğine inanıyorsam kesinlikle arkasında durup iyi bir şeyler yapmaya çalışırım heyecanlanırım olumsuz taraf ise benim için 17.30 (mesai saati sonu) da bilgisayarı kapatmak çok kritik 17.30 dan sonra ben mesai yapamam yani iş bu zamandan sonra benim için yok bu bana ekstra bir yük getirir mi diye düşünürüm. En önemlisi ailemle geçireceğim süreyi etkilememesi gerekir bu noktada bunu iyice ayırt ederim.	- Heyecan - İşe başlamadan önce, işin aile hayatından çalmayacağını ayırt etmek
K8	Yeni bir şey başarmak beni iyi hissettiriyor. Mesela bir proje için sözleşme yapacağım zaman karşı tarafı ikna edip yola çıkıyorum bu benim için büyük bir haz beni harekete geçirir. Ben hiçbir zaman bir şeyi halledemeyeceğim ya da çözemeyeceğim diye bakmam yarına bir iş yetişecekse sonsuz bir çaba sarfederim ve o işi bitiririm.	- Başarma hissi - Haz
K9	Bu benim için bir güveni ifade eder. Yapabileceğime olan inançları var ki işi bana verdiler. Sonra bana ne katacağına bakarım nihayetinde ne olursa olsun en iyi şekilde yerine getirmeye çalışırım.	- Güven - İşin kişiye katacağı olumlu yanları düşünmek
K10	Olumlu olumsuz olarak değil de ben direkt nasıl çözüleceğine bakarım. Hayıflanmam madem çıktı karşıma hemen çözmem gerektiğine bakarım. Zaten buna vaktim kalmıyor yönetici olduğum için bunu hemen çözüp bir an önce ortadan kalkmasına bakarım.	- Çözüm kısmına odaklanmak
K11	İşim çok aktif olmamı gerektiriyor. Bu yüzden zaten boşta kaldığım bir anım yok öğrencilerin maksimum verimi almalarını istediğim için programlar yeniliyorum sürekli öğretmenlerle toplantı oluşturmak gibi. Bu toplantı süreleri bazen uzuyor bu da beni yoruyor evime zamanında gidememek gibi sorunlar oluşturuyor. Çocuklarımin okul çıkışlarına bazen yetişemiyorum onlarla aynı anda evde olamıyorum böyle anlarda işimin getirdiği bu durum beni yıpratıyor.	- Çocuklara zaman ayıramamanın verdiği suçluluk

Tablo 11. İş yerinde verilen yeni bir görevin uyandırdığı olumlu olumsuz düşüncelere ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K12	Stres kesinlikle uyandırıyor. Başarıp başaramamakla alakalı bir kaygı yaşıyorum. Sonrasındaki görevi ve kendi yetkinliğimi gözden geçirdikten sonra görevi detaylı şekilde anladıktan sonra oradaki stres seviyem azalır ve kendimden emin şekilde mevcut şartları gözden geçirip işime odaklanırım. Eğer getiremeyeceğimi düşünüyorsam bunu ilgili amirlerime bildiririm. O işi stres seviyesi yüksek bir şekilde yerine getireceksem bunu mutlaka paylaşırım. Sonuçta kötü bir iş teslim etmektense baştan şartları değerlendirip ona göre hareket ederim.	- Stres - Kaygı
K13	Görevin benim konumuma uygun olup olmaması önemli. Bir de o işi hep benim yapıp yapmadığım önemli. Bazen şöyle düşünüyorum neden bu işi sürekli ben yapıyorum? Ekstra efor sarf edip aynı parayı kazandığım bir sürü insan var. O eforu sarf edeceğime kendi akademik kariyerime yoğunlaşabilirim. Aslında o görevin üstüm tarafından bana ne niyetle verildiği önemli. Uzmanlığıma güvenip verdiği zaman hiç sıkıntı yok ama hadi iş yükleyelim ve engelleyelim diye verildiyse o zaman en ufak biri bile gözümde büyüyor.	- Görevin iş tanımına uygun olup olmaması - Güven - İş yükü
K14	Olumlu tabii beni mutlu ediyor çünkü kendimden emin oluyorum bu da beni güçlü hissettiriyor. Olumsuz ise bir yük daha üstüne geldiği zaman ev işiyle çakışıyor ister istemez çocukla çakışıyor, sorumluluklar artıyor kendinden daha fazla ödün vermek zorunda kalıyorsun. Onun dışında sorumluluğu seviyorum ama o sorumluluğun altında annelik duygusu, çocuğundan ayıracağı zaman, eşinden evinden zaman ayırmak bu alanda biraz suçluluk hissediyorum.	- Mutluluk - Emin olmak - Güçlü - Kendinden ödün vermek - Sorumluluk - Suçluluk
K15	Verilen her bir görev yeni deneyim ve alan demek bana kendimi yeterli hissettiriyor, işe yarar olmak psikolojik olarak gençleştiriyor. Bana güvenilmiş ve bana emanet edilmiş. Bir de şöyle bir şey var mesela kafamı yoran bir olay vardır bu aile hayatında olur arkadaşlık ilişkilerimde olur işe kendimi vererek bunları o anda ekarte edebilmek o an için çok iyi geliyor.	- Deneyim - Yetkinlik - Güven

İşyerinizde size verilen yeni bir görevin sizde uyandırdığı olumlu olumsuz düşünceler hakkında bilgi verebilir misiniz? Sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucunda; “Hırs”, “Odak” ve “Kaygı/Stres” şeklinde cevapların verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların işyerlerinde duygusal olarak kendilerini kötü etkileyen durumlarda neler yaptıkları hakkındaki soruya verdikleri yanıtlar ve ilgili yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 12. İş yerinde duygusal olarak kötü etkilendikleri durumlarda yaptıklarına ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K1	Yalnız kalabileceğim bir yere geçip ağlayıp rahatlıyorum. Öfkemi bu şekilde akıtıp diğerlerine belli etmem.	- Ağlamak - Diğerlerine belli etmemek
K2	Sakin kalmaya çalışır çözüleceğine inanıyorsam gerekli kişilerle konuşurum.	- Sakin kalmak - Gerekli kişilerle konuşmak
K3	Bu durumu iş arkadaşlarımla konuşurum. Beni desteklediklerinde üstesinden gelmemde çok yardımcı olur.	- Gerekli kişilerle konuşmak - Destek
K4	Son zamanlarda hiçbir şeye sabrım kalmadı. Bu yüzden alttan alamıyorum durumu mecbur içime atıp kuytu bir köşe bularak ağlıyorum bu beni bir nebze de olsa rahatlatıyor.	- Ağlamak
K5	Sakin kalmaya çalışırım. Çözüm yolları ararım. Çözumsuz kalırsa iş yerinde motivasyonumu çok etkiler, verimimi düşürür buna izin veremem.	- Sakin kalmak - Çözüm aramak - İşteki pozisyonun etkilenmemesi gerektiği
K6	Bu tip durumlarda sınırlar çizip bu sınırları korumaya çalışıyorum.	- Sınırlar çizmek
K7	Bu gibi durumlarda bir es veriyorum. Sakin olup yapılacak işleri planlayıp onunla ilgili bir organizasyon çıkartıyorum.	- Es vermek - Plan yapmak
K8	İş yerinde beni hiçbir şeyin alt etmesine izin vermem o anda fazla tepki vermemeye çalışıyorum.	- Tepkiden kaçmak - İşteki pozisyonun etkilenmemesi gerektiği
K9	İşim gereği korkunç manzaralarla karşılaştım yıllarca birçok insan hayatı boyunca ceset görmemiştir ama ben işim gereği bunlara maruz kaldım ama bir süre sonra bunlar alışılabilir olmaya başladı ta ki çocuk sahibi olduktan sonra özellikle çocuklarla ilgili olumsuz haberler varsa beni bu durum oldukça kötü etkiliyor. Çocuğumu arayıp sesini duymak bana o anlarda çok iyi geliyor.	- Çocuğunun sesini duymak
K10	Niye kötü etkilendiğime bakarım. O sebebi bulup çözmeye çalışırım. İyi bir gözlemlerim. Anlamaya çalışırım sonrasında öfkem biraz azalıyor zaten. Bana karşı bir hadsizlik olmuşsa eğer kıyameti koparmışlığım da var tabii ama uzun süredir aynı çalışma arkadaşları ile olduğum için onlar bilir zaten bam telime dokunulmayacağını. Dediğim gibi genelde anlamaya çalışırım.	- Çözüm yolları aramak - Gözlemlemek

Tablo 13. İş yerinde duygusal olarak kötü etkilendikleri durumlarda yaptıklarına ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K11	Böyle anlarda hemen kendime bu durumu kafamda büyütmemem gerektiğini hatırlatırım. Belki ben büyütmüşümdür deyip anın getirdiği o alevli ortamdan bir an önce çıkmaya çalışırım. İşteki pozisyonumu etkilememeli öğrencilerim o an bende bir problemin olduğunu hissetmesini istemem. Durumu hemen ekarte etmeye çalışırım yani.	- Durumu normalleştirmek - İşteki pozisyonun etkilenmemesi gerektiği
K12	Genelde sigara içiyorum hava almak iyi geliyor. Bu o an için iyi geliyor. O an aslında o ortamdan uzaklaşıp ne yapabileceğimi düşünüyorum. Çeşitli nefes egzersizleri de iyi geliyor. Sakin kafayla konuya geri dönerim, bu durum beni etkiliyorsa amirimle paylaşıyorum.	- Sigara içmek - Ortamdan uzaklaşmak - Çözüm yolları aramak - Nefes egzersizleri - Gerekli kişilerle paylaşmak
K13	Ben genelde kendimi koruma altına alıyorum. Diyalogu minimum düzeye indiririm çünkü ne kadar çok sözlü iletişim içinde olursan o kadar çok sorun çıkıyor. Özellikle ast üst ilişkilerinde yazılı anlaşmayı tercih ederim. Sözlü iletişimden konuşmanın farklı yerlere evirilebileceği konuşmalardan kaçınırım genelde.	- Kendini korumaya almak - Sözlü iletişimden kaçınmak
K14	İş arkadaşlarımdan ve üstümden memnunum bu açıdan duygusal açıdan kötü olduğumda toplantı odamda dinlenebilirim, arkadaşlarımdan destek alabiliyorum o yönden şanslı bir işyerinde çalıştığımı düşünüyorum.	- Mola vermek - Arkadaş desteği
K15	Bu olayın yaptığım işe ne derece etkisi olur ona bakarım. Beni işimden alıkoyacaksa o an çıkar bir nefes alırım sonrasında hemen masama döner meşguliyetime devam eder düşünmemeye çalışırım. İşimi etkilesin hiç istemem zaten bir süre sonra işe kaptırmış buluyorum kendimi.	- İşteki pozisyonun etkilenmemesi gerektiği - Mola vermek

İş yerinizde sizi duygusal olarak kötü etkileyen durumlarda neler yaparsınız? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucunda; “Gerekli kişilerle konuşmak”, “Çözüm aramak” ve “gerekli kişilerle konuşmak” şeklinde cevapların verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların yaptıkları işte mükemmel olmak zorunda hissettiği durumlara ilişkin soruya verdikleri yanıtlar ve ilgili yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 14. Yapılan işte mükemmel olmak zorunda hissedilen durumlara ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K1	Mükemmelliği aramak benim kişiliğim. Her zaman başarının peşinden giderim. En iyisi olmalı yapılan her iş.	- Her zaman - En iyisi olmalı

Tablo 15. Yapılan işte mükemmel olmak zorunda hissedilen durumlara ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K2	Genelde mükemmeliyet ararım. İnce detaylara çok takılırım kusursuzluk aramasam da yaptığının en iyisi ortaya çıksın isterim.	- Genelde - İnce detaylara takılmak - En iyisi olmalı
K3	Böyle bir hissim yok işimi iyi yapmaya çalışıyorum o kadar.	- Zorunda hissetmemek - Sadece işi iyi yapmaya çalışmak
K4	Tabii yaptığım raporlamalar ve sınav değerlendirmeleri mükemmel olmak zorunda olduğum işler stres yaratıyor.	- Her zaman - Stresli
K5	Sadece yaptığım işi en iyi yapmaya gayret gösteririm.	- Sadece işi iyi yapmaya çalışmak
K6	Etik ve yeterlilikte mükemmeliyetçi olmaya çalışıyorum çünkü karşı tarafın hassasiyetini koruyabilmek adına böyle olmalıyım.	- Etik ve yeterlilik açısından - Zorundalık
K7	Hayır yok. İşe eskiden baktığım gibi bakmıyorum. Şu an benim için iş olması gereken zamanda yapılması gereken bir şey gibi bakıyorum. İşimde hep daha fazlası vardır ama benim için yeterli ve doğruysa benim için yeterli.	- Mükemmellik aramıyorum - Sadece iş için yeterli olan eforu sarfetmek
K8	Eksiklerimi değerlendiririm bu yanlış bir daha yapmamalıyım dediğim anlar oluyor. Genelde birçok yere yetişme telaşından dolayı yanlışlıklar yapıyorum bunu da bir sonraki işimde telafi etmeye çalışır aynı şeyleri yapmamaya özen gösteririm. Daha iyi olmalıydım diye düşünüyorum bazen.	- Eksikleri görmek - Birçok alana yetişirken yanlışlar yapmak - Telafi etmek - Daha iyi olmalıyım düşüncesi
K9	Mükemmel olmak gibi değil ama ben her zaman elimden gelenin en iyisini hep yapmaya gayret ettim ama bunu mükemmel olmak için değil bana göre bir işi layığıyla yapmak o insanın kendine olan saygısıyla alakalıdır ben bu şekilde değerlendiriyorum.	- Elinden gelenin en iyisini yapmak - Özsaygı
K10	Evet, ama bence bu normal bir şey. Mükemmel derken mesela bir baskı işi geldi müşterinin iyi anlaşılıp güler yüzle karşılanması lazım. Müşteriye iyi basılmış bir şey vermeliyim bu mükemmeliyetçilik değil de olması gereken titiz bir çalışma. Bunun olması için sürekli kontrolümü sağlamaya çalışıyorum. İş bittikten sonra bir bakarım son kontrolleri mutlaka yaparım. Gözden kaçırılan hep bir şey oluyor ve bunları genelde ben bu titizliğim sayesinde yakalıyorum. O yüzden bence bu mükemmeliyetçilikse eğer bundan memnunum.	- Mükemmeliyet gerekli - Kontrollü gitmek - İşe titiz davranmak
K11	Böylesine bir düşüncede olmak bence fazla yorucu olurdu. Zaten işimi en ince detaylarla yapıyorum bir sürü çocuğun geleceği bize emanet edilmiş durumda bu süreci daha da fazla zorlaştırmak demek olurdu elimizden gelenin en iyisini yapmak ve vicdan rahatlığı varsa benim için tamam demektir.	- Mükemmeliyetçilik yorucu - Süreci daha zorlaştırmak - Elinden gelenin en iyisi - Vicdan rahatlığı

Tablo 16. Yapılan işte mükemmel olmak zorunda hissedilen durumlara ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K12	Fazlasıyla oluyor. Bunun sebebi bölüm direktörüm. Kendisi çok mükemmeliyetçi. En ufak bir hatada bile çok sert olabiliyor. Özellikle yaptığım iş ona gidecekse sonucunu göreceksen stres seviyem artıyor. Son zamanlarda şunu gözlemledim stres seviyem ne kadar artarsa yaptığım hatalar da o kadar artıyor. Bu tarz durumlarda kendisiyle birebir bir şey yapıyorsam işin bitiminde ona teslim etmeden işin sonunda yarım saat o ortamdan uzaklaşıp sonra tekrar yeni bir gözle tekrar bakıp öyle göndermeyi tercih ediyorum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stres</li> <li>- Yöneticinin yıpratıcı tutumları</li> </ul>
K13	Evet, hissediyorum yapmak istediğim çok fazla şey oluyor ama zamanı kullanmak ve tercihler açısından zorlanıyorum. Az önce bahsettiğim gibi çok iyi bir akademisyen olmak bambaşka bir yaşam biçimi gerektiriyor ve hayalim her zaman hep daha fazla üretmek ama bunun bir eşiği olmadığı için zaten hep kendini eksik hissediyorsun. Dolayısı ile bu da insanı mükemmel olmaya götürüyor bu da yıpratıcı olabiliyor. Yeterince yapamadığımı düşündüğüm zaman bu sosyal ve aile hayatında kendimi diğer rollerimden dolayı engellenmiş hissettiğim için beni hırçınlaştırabiliyor. Diyelim ki ben bütün gün çalışmamın çok önemli bir bölümünü çalışmak üzere planladım ama pat diye başka bir sorun çıkıyor ve engellenmiş oluyorum. Yapacağım şeyi yapamamak kendi mükemmeliyetçi yanımı sorgulatıyor ve direkt yetersizlik duygusuna dönüşüyor. Yine yapamadım yine engellendim zaten hiçbir zaman bir şeyler istediğim gibi olamıyor. Bunun bir sonu yok çünkü ve sürekli bir çatışma halindesin bu duyguyla. Tamamen mükemmel olunmayacağını bilip yine de onu arzulayıp bir taraftan da tercih yapmak durumunda olduğumu bilip insan kapasitesi bu kadar deyip kendimi teselli ettiğim karışık duygular içerisine girebiliyorum	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mükemmelliğin bir sınırı olmadığı için nerede duracağını bilememek</li> <li>- Yıpratıcı</li> <li>- Engellenmişlik</li> <li>- Yetersizlik</li> <li>- Hırçınlık</li> <li>- Çatışma</li> <li>- Mükemmelliğin sonu yok</li> <li>- Tercih yapmak</li> </ul>
K14	Oluyor ama yaptığım iş her ay aynı döngüleri yaptığım için onun üstüne çok fazla bir şey eklemem gerektiğini düşünmüyorum. Sabit bir şeyin her ay gelirini yapıyorum burada üstüne katacağım çok fazla bir şey olmuyor. Burada Excelde daha hızlı yapabileceğim zamanımdan çalmayacak hedeflere koşuyorum sadece. Mükemmellik benim açımdan bu oluyor. İş zamanımdan yemeyecek şekilde hakkıyla bitirebilmek.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mükemmeliyete gerek yok</li> <li>- Zamandan çalmayacak hedeflere koşmak</li> </ul>
K15	Evet kesinlikle. Ben de şöyle bir mantık vardır ne iş yapıyorsam yapıyım bana yakışan şekilde olmalı. Kusursuz diyemem tabii bazen hatalarım, gözden kaçırdığım şeyler var ama bunu yoğun bir dikkatle yakalayıp hemen düzeltmek çok mühim. Bu yanımda bazen beni yoruyor çünkü garanticiyim eğer böyle olmazsam tutunamazmışım gibi geliyor. Dikkatimi toplayamazsam yani ipin ucunu bir defa kaçırsam geri alamam gibi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yoğun bir dikkatle eksikleri yakalamak</li> </ul>



Yaptığınız işte mükemmel olmak zorunda hissettiğiniz durumlar hakkında bilgi verebilir misiniz? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucunda; “En iyisi olmalı/iyisini yapmak” şeklinde cevapların verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların yoğun bir tempoya sahip olmanın kendilerinde yarattığı düşüncelere ilişkin soruya verdikleri yanıtlar ve ilgili yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 17. Yoğun bir tempoya sahip olmanın yarattığı düşüncelere ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K1	Sabırlı olsam da bazen bu tempunun altında bunalmış hissediyorum o sırada beni kimse anlamıyormuş gibi geliyor.	- Bunalmışlık - Kimsenin anlayış göster
K2	Zamanla yarıştığımın düşüncesi beliriyor. Neredeyse bana bir gün yetmiyor. İşime, eşime, çocuklarıma ayrı ayrı bölünmek zorundayım gibi ve bu sırada kendimi unutuyorum. Kendimle kalmayı özlediğim anlar oluyor.	- Zamanla yarışmak - Günün yetmemesi - Bölünmek - Kendine vakit ayıramamak
K3	İstediğim hayat bu mu bu çalışma koşullarını mı hak ediyorum gibi düşünceler	- Tatminsizlik
K4	Zaman zaman durup kendime vakit ayırmam gerektiğini düşünüyorum. Ya iş yapıyorum ya ev işi, bir de çocuk bakımı. Kendimi unuttuğum anlar bir hayli çoğaldı.	- Kendine vakit ayıramamak
K5	Yorgunluk, yetişememe gibi şeyler. Çalışan bir anneyseniz birkaç parçaya bölünmeye hazır olmanız gerekiyor. Mesai bitti eve gidip yatabilirim lüksüne sahip değilim çünkü evde de benim ilgimi isteyen birileri var kendim için ayırmam gereken zamanı onlara veriyorum ki denge sağlansın. Kendimden veriyorum ama böyle olmazsa olmaz.	- Yorgunluk - Günün yetmemesi - Bölünmek - Kendine zaman ayıramamak
K6	Her zaman yaşadığımı hissettiriyor. Dozunda olmak kaydıyla iyi geliyor.	- Hoşnutluk
K7	Hiç kendinle ilgili bir şey yapıyor musun? Gibi bir düşünce beliriyor. Çocuk öncesi yaptığım hiçbir şeyi şu an yapamıyorum. Sürekli bir şeylere yetişmeye çalışırken buluyorum kendimi.	- Kendine zaman ayıramamak - Günün yetmemesi
K8	Kendime zaman ayıramamaktan dolayı üzülmediğim anlar oluyor. Çocuğumla özellikle daha fazla zaman geçirmeyi çok isterdim. Bu da bende tabii yorgunluk ve bazen bıkkınlık hissi uyandırıyor.	- Kendine zaman ayıramamak - Çocuğa yeterli zamanı ayıramamak - Yorgunluk - Bıkkınlık
K9	43 yaşındayım 27 yıldır çalışıyorum dolayısıyla ben diğer türlü bir hayatı bilmiyorum. Boş kalamam kendimi evde otururken düşünemiyorum.	- Hoşnutluk

Tablo 18. Yoğun bir tempoya sahip olmanın yarattığı düşüncelere ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K10	Yani tabii hoşnut olmadığım zamanlar oluyor. Özellikle bu ekonomik düzende bu yoğunluk çok önemli. Tabii bu benim kendimden ve ailemden zamanımı çalıyor orası kötü. 5 yıl önce yapsaydık bu görüşmeyi o zaman derdim ki bu yoğunluğumu azaltacak bir yöntem bulurum bir iki arkadaşı daha alırım kendime zaman kalır diye düşünürdüm ama şu an ekonomik olarak verdiğim emeğin karşılığını göremezken bunu yapamıyorum. Dolayısıyla artan iş yükü beni rahatsız ediyor. Allahtan çocuğum hafta içi tam gün okula gidiyor gün içindeki yoğunluğumdan çok etkilenmiyor gibi. Hafta sonları çocuğuma ayırıyorum kesinlikle. Onu mesela şu an eşimle beraber kursa getirdim. Sizinle bu görüşmeyi bile o kurstayken yapıyorum. Kendime ayırdığım zamanı da o bir şeylerle uğraşırken yapıyorum aynı şekilde. Onun vaktinden çalmayacağım şekilde bu durumu ayarlamaya çalışıyorum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kendine zaman ayıramamak</li> <li>- Aile üyelerine zaman ayıramamak</li> <li>- Artan iş yükünün rahatsız etmesi</li> </ul>
K11	Açıkçası kendimi sürekli koşturmak zorunda olan bir at gibi düşünüyorum. İş ve ev arasında mekik dokuyan bir öğretmen aynı zamanda bir anneyim. Yükümü hafifletmeyi çok isterdim ama iki tarafa da aynı şekilde özveriyle davranmam gerek. İşime, eşime, çocuklarıma ayrı ayrı zaman ayırmam gerek. Bu koşturmada kendimi unuttuğum çok oluyor. Tek başına kalmayı özlüyorum ama buna gerçekten vaktim olmuyor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Günün yetmemesi</li> <li>- Kendine zaman ayıramamak</li> </ul>
K12	Yoğunluğu seviyorum. Sürekli bir koşturmacanın içinde olmak farklı işleri aynı anda yürütmek hoşuma gidiyor, ama bir yandan da eşime ve çocuğuma fazla vakit ayıramadığımı düşündüğüm anlarda vicdan azabı hissediyorum. Gerçekten yoğun bir tempoda çalışıyoruz bu dönemsel olan bir şeyde değil genel olarak çok uzun saatler çalışıyorum dolayısıyla eve yeteri kadar vakit ayıramadığımda huzursuz oluyorum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoşnutluk</li> <li>- Vicdan azabı çekmek</li> <li>- Aile üyelerine zaman ayıramamak</li> </ul>
K13	Müthiş yoğunum. Bazen durmak nefes almak istiyorum, kimse bana seslenmesin istiyorum ama bunu çok kısa süre yapıyorum ve bundan çabuk sıkılıyorum. Aslında bu yoğunluğu sevdiğime karar verdim. Durmak çok sıkıcı. Zaman hızlı geçiyor. Yoğunluğunda tabii içeriği önemli insanı zenginleştiren bir yoğunluğu durmaya ve dinlenmeye tercih ediyorum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memnuniyet</li> </ul>
K14	Yoğun tempoda tabii kendime, eşime ve çocuğuma fazla zaman ayıramıyorum. Spor yapmak istiyorsun olmuyor, gezmek istesen olmuyor ya da bugün ayaklarımı uzatıp yatıyım dediğin anlar çok kısıtlı. Bunlar tabii sıkıntı saat 8 de küçük çocuğumu benimle birlikte kreşe götürüyorum akşam 6 da alıyorum. Sabah işte ayrı yoğunluk eve gelirken ayrı bir yoğunluk. Büyük bir tempo var bu noktada bazen düşünmek bile olmuyor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kendine ve aile üyelerine zaman ayıramamak</li> <li>- Yoğunluk</li> </ul>

Tablo 19. Yoğun bir tempoya sahip olmanın yarattığı düşüncelere ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K15	Gereğinden fazla bir tempoda olduğumu hissettiğim bazı anlar oluyor. İşten bazen geç çıkıyorum, eve geç gidiyorum çok yorgun oluyorum, dinlenemiyorum bile bazı günler. Çünkü evde bekleyen 2 çocuk bir eş var onlar sizi bütün gün görmediği için özlüyor, bir şeyler yapmak istiyorlar sizin buna haliniz olmasa bile onları kırmamak için kabul ediyorsunuz. O an yatıp uyumak istiyorum mesela ama sırf çocuklarım istedi diye onlarla dışarda zaman geçirdiğim çok olmuştur. Kendi hayatınızda kendinizi yan rol gibi görmeye başladığımız zaman zaten anlıyorsunuz, çalışan çocuklu kadın olmanın ne kadar zor olduğunu.	- Kendine ve aile üyelerine zaman ayıramamak

Yoğun bir tempoya sahip olmanın sizde yarattığı düşünceler nelerdir? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucunda; “aile üyelerine zaman ayıramamak” şeklinde cevabın verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların eşlerinin iş hayatlarına verdiği desteğe ilişkin soruya verdikleri yanıtlar ve ilgili yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 20. Eşin iş hayatlarına verdiği desteğe ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K1	Beni ve rantlarımı dinleyerek bana destek oluyor. Yoğun günlerimde bana yardım ediyor. Yani gayet anlayışlı ve destekçi. Evde de gerekirse yemeği yapar, çocuğu okuldan alır. Bana da yorgun geldiğim günlerde ekstra ilgi gösterir. Daha fazlasına ihtiyacım yok.	- Dinlemek - Anlayış göstermek - Ev işlerine yardım - İlgi göstermek
K2	Takdir ediyor ve tempomdan dolayı anlayışlı davranıyor.	- Takdir etmek - Anlayış göstermek
K3	Yaşadığım sorunları dinler strese düştüğümde beni rahatlatır. Yanımda olduğunu ve yaptığım işin kıymetli olduğunu hissettirir.	- Dinlemek - Destek olmak
K4	Çok destek sağlıyor. İşimin temposunun bilincinde. Mesela iş çok yoğundur geç gelmişimdir ve yemek yapamamışım gibi hemen durumu idare eder kendi bir şeyler yapmaya çalışır. Bu çok iyi geliyor.	- Destek olmak - Ev işlerine yardım etmek
K5	Meslek icabı evde de çalışmam gerekiyor eşimin bu konuda beni desteklemesini isterdim. Eve iş getirmemden hoşnutsuz. Ona ve çocuklara ilgi göstermediğimi ima eden cümleleri var ama ben öyle düşünmüyorum bu konuda çok çatışıyoruz.	- Desteklememesi
K6	Eşim her zaman destek verdi daha fazla bir şey yapamaz elinden gelenin en iyisini yapıyor.	- Destek olmak

Tablo 21. Eşin iş hayatlarına verdiği desteğe ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K7	İkimizin de yoğun bir çalışma hayatı var ikimizde bunu anlar ve destekleriz. Doğumdan sonra da beni çalışma konusunda çok destekledi.	- Destek olmak
K8	Eşimle aynı işi yapıyoruz bazen benim yetişemediğim işlerde bana destek oluyor bu da beni rahatlatıyor.	- Destek olmak
K9	Bizim mesleğimiz eşler arasında çok fazla hoşgörü gerektiren bir meslektir. Çünkü gazeteciliğin gecesi gündüzü yok. Ben gece 3'te uyurken bir telefon geldiğinde hemen işe gitmem gerekiyor. Dolayısıyla eşimde aynı meslekten geldiği için bu bizim büyük avantajımız diyebilirim. Ben gece kalkıp işe gidiyorum dediğim zaman tamam dikkatli git diyen bir eşim var.	- Destek olmak
K10	Eşim ilk başlarda çok destek değil gibiydi. 'Bu kadar yoğun çalışmasaydın, bu kadar stres olmasaydın ben zaten yoğun ve stresliyim ve maddi açıdan ihtiyacımız yok ne gerek var' diye bakıyordu. Eşimin ailesindeki kadınlarda çalışan kadınlar değil çalışan bir anne figürüne alışık değil. 'Çok yoğun çalışıyorsun bize vakit ayıramıyorsun, çocuğunla çok ilgilenemiyorsun' diyordu ki ben çocuğumla gayet iyi ilgilendiğimi düşünüyorum. Burada sadece eşimle çok ilgilenemediğim için bir serzenişte bulunduğunu düşünüyordum ilk başta bu bana köstekti. Bu zinciri kırdıktan sonra yani o serzenişlerinden sonra ben çalışma kararından vazgeçemedikten sonra artık destekler oldu. 'Bu kadın vazgeçmiyor o zaman ben bunun iş yükünü nasıl alırım yardımcı olurum' diye düşünmeye başladı. Bana şu an yardımcı olmakla ilgili pek bir eksiğim yok evimizde yardımcımız var. Bunlar iyi noktalar şu an artık daha ne yapabilirdi diye düşündüğümde yeterli buluyorum. Ne gerek var bize vakit ayırmıyorsun kalıbını yıktı en azından.	- Eşinin kararlarına sonradan saygı göstermesi - Ev işleri için yardımcı olması
K11	Eşim tarafından iş konusunda desteklendiğimi hissediyorum. Başarılarımla her daim gurur duydu ne zaman ihtiyacım olsa yanımda oldu. Ama işim dışında başka hayallerim açısından da desteklemesini istedim. Mesela ilerde küçük bir işletme açmak istiyorum ama o bunu istemiyor yorulacağımı bir yerden sonra durmam gerektiğine inanıyor. Bu konuda bana destek olmasını istedim konusu açıldığında bile hoş karşılamıyor.	- Desteklemesi - Gurur duyması - Hayallerini desteklememesi

Tablo 22. Eşin iş hayatlarına verdiği desteğe ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K12	Aslında eşimin bana sunmuş olduğu destekten memnunum çünkü bir kadın olarak iş hayatında eş tarafından desteklenmek çok önemli. Yani örneğin ben bir iş yemeğine çıkarken ya da işim gereği şehir dışına çıkarken bana problem çıkarmaması anlayışla karşılaması desteklemesi çok önemli. Kariyer olarak da beni ileri taşıdığını söyleyebilirim. Farklı şeyler yapsa daha iyi olurdu kısmına gelirsek, aslında özellikle çocukla ilgili sorumluluk kısmında bana biraz daha destek olsa, okul sorumluluklarını alabilse çok daha rahat hissederdim kendimi. Mesele ödev takibini yapmıyor. Çocuğum ortaokula yeni geçti adaptasyon sorunu var ve ders yapmakta çok zorlanıyor. Ben işten eve kaçta gelirim geleyim mutlaka onun ödevlerini kontrol etmek durumundayım çünkü babasıyla yapmıyor. Bütün detaylar bende. İşimle çakışan veli toplantısında eşim tek başına gitmez. Bu tarz durumlar beni çok yoruyor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desteklemesi</li> <li>- Ev hayatında yardımcı olmaması</li> <li>- Çocukların derslerinde yardımcı olmaması</li> </ul>
K13	Benim eşim son derece destek ama bazen tercihlerim onun istediği yönde olmadığı zaman tercihlerimi sorgulayabiliyor. Her zaman karşılıklı anlayışlı olunmuyor. Bazen aynı anda yorgun aynı anda sinirli, tükenmiş olduğumuz zaman anlayışlı olmak çok zor oluyor. Yoğunluk dönemlerimizin çakıştığı zaman çok zor oluyor. Bir anne olarak fedakârlık rolünü daha çok üstlenmek zorunda kalıyorsun. Bu da tabii benim tercihlerimi değiştirmem demek oluyor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ev hayatında yardımcı olmaması</li> </ul>
K14	Eşimin beni destekleyebileceği son nokta zaten. Beni her konuda desteklediği gibi bu konuda da destekliyor. Şu var olan süreçte ev işinde ve çocuk bakımında en büyük yardımcım. Bundan sonrası zaten sosyal yaşam, ekonomik sıkıntılar bundan daha fazlasını beklemek yanlış olur.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desteklemesi</li> <li>- Ev işlerinde yardım etmesi</li> </ul>
K15	Eşimin pek destek olduğu söylenemez. Benim çalışmamı istemedi hiç. Çocuklarıma bakıp ev işlerine koşturmamı istiyor ama benim bu karara kesin karşı olduğumu da biliyor. Senelerdir kararımdan vazgeçiremedi sonuçta. Ben eşimle tanışmadan önce de çalışıyordum ama o hep nasıl olsa çocuk olduktan sonra bırakır gözüyle bakıyordu. Mesela çocukların ödevlerini kontrol etse, onları oyalayacak aktivitelere dinmesini sağlasa en azından ben işten eve geç geldiğim günler bunları yapsa yüküm hafifleyecek. Çünkü ben zaten geç geliyorsam o gün tüm bunlara vakit kalmıyor, bir bakıyorum yarına bitirilmem iş ödevler kalmış onca yorgunluğun arasında bir de bununla uğraşıyorum. Yani benim şikayetim, eşimin ev işlerinde benden yük almak istememesi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Destek olmaması</li> <li>- Çalışma hayatına karşı olması</li> <li>- Ev hayatında yardımcı olmaması</li> <li>- Çocukların ödevlerine yardımcı olmaması</li> </ul>

Eşin iş hayatına verdiği destek nelerdir? Ve farklı ne yapsa idi kendinizi daha çok desteklenmiş hissederdiniz” sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucunda; “dinlemek”, “ev hayatına yardımcı olması” şeklinde cevap verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların tükenmişliğe yükledikleri anlamın ne olduğuna ilişkin soruya verdikleri yanıtlar ve ilgili yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 10’da gösterilmektedir.

Tablo 23. Tükenmişliğe yüklenen anlama ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K1	Tükenmişlik kendime vakit ayıramama, iyi uyuyamam, düzenli beslenememe. Bunları iş hakkında bende stres uyandıran şeyler olduğunda çok yaşarım.	- Kendine vakit ayıramama - İyi uyuyamamak - Düzenli beslenememek - Stres
K2	Zor ve gergin anlarımda stres yaşarım. Süreç uzarsa işteki o günümü etkiler ve yaptığım işlerde verimsizlik hâkim olur.	- Verimsizlik - Stres
K3	Tükenmişlik mutsuzluk, yorgunluk ve ümitsizliğin bir arada olması bence. Arada bende böyle hissediyorum.	- Mutsuzluk - Yorgunluk - Ümitsizlik
K4	Tükenmişlik benim için stres kavramıyla eş değer. İş yerindeki raporlama döneminde bunu oldukça yoğun hissediyorum. Artan iş yüküyle geriliyorum.	- Stres - Artan iş yüküyle gerilmek
K5	Tükenmişlikle beraber stres beliriyor kafamda ama bunu çok yaşamam işimi zamanında yapıp hallederim.	- Stres
K6	Tükenmişlik aslında bir şeylerle baş etmemin düşmesi ve yorgunluğu ifade ediyor. İşimle alakalı böyle bir şey henüz yaşamadım.	- Baş etmede zorluk - Yorgunluk
K7	Kendine vakit ayıramamak. Bazen bir dakika durmak istediğim anlar oluyor. İşin yoğun temposunda kayboluyorum. Mola anlarında kendimle baş başa kalmak istediğim anlar oluyor.	- Kendine vakit ayıramamak - Kaybolmak
K8	Çok nadiren hissediyorum. Bazen çok fazla şeyle uğraşınca sürekli iş yaptığım dönemlerde kendimi değersiz hissediyorum. Sanki sadece iş yapmak zorundaymışım gibi başka şeylere hakkım yokmuş gibi geliyor ama bu yorgunluk geçince her şey düzeliyor...	- Değersizlik - Yoğunluk
K9	Tükenmişlik benim için yaptığım şeyden keyif alamamayı ifade ediyor. Hiçbir şeye yetememekte aynı şekilde. Ben özellikle 40 yaşımdan sonra bunu çok hissettim. Bir önceki sene gibi olamıyorum duygular, düşünceler, sabır değişiyor.	- Keyif alamamak - Yetememek - Sabırsızlık

Tablo 24. Tükenmişliğe yüklenen anlama ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K10	Şu dönemde biraz tükenmiş hissediyorum. Tükenmişlik benim için canımın hiçbir şey yapmak istememesi. Ne gezmek ne arkadaşarımla buluşmak ne hobi yapmak. İş yerimde de tükenmişliği enerjim düştüğünde hissediyorum. Ekonomik sıkıntılar, önümü göremediğim zamanlar. Bir hafta işler çok iyi oluyor diğer hafta siparişler kesiliyor. Bu durum beni yordu bu sefer sabah kalkma enerjimi etkiliyor. İşe giderken olan neşeli kişiliğim kalmıyor. Daha stresli ve kaygılı oluyorum. Hoşgörüm azalmaya başlıyor. İş arkadaşarıma da yansıyor bu. Daha faydalı olabileceksen olamıyorum en başında kendime bir faydam olmuyor öyle anlarda. Sporu bırakıyorum, kendimle ilgilenmeyi bırakıyorum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keyif alamamak</li> <li>- Enerji düşüklüğü</li> <li>- Yorgunluk</li> <li>- Stres</li> <li>- Kaygı</li> <li>- Yetersizlik</li> <li>- İlgisizlik</li> </ul>
K11	Tükenmişlik benim için zevk alamamak demek. Öyle günler oluyor ki bazen keşke bugün okul olmasa yatsam uyusam diyorum ama tabii bu okula gelene kadar böyle. Bir de bazen çocuklar beni çok dinlemiyor o ara onlara yetemiyormuşum gibi geliyor ama çoğunlukla geçici.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keyif alamamak</li> <li>- Yetersizlik</li> </ul>
K12	Yıpranmışlık, başarısızlık. İşe ve kuruma karşı çaba harcama isteğini kaybetmek. Ben bunun eşliğinden döndüm diyebilirim. Haklarımı alamadığımı düşündüğüm dönemde oldu bu. Bu kadar çaresiz hissetmemek için hakkımı aradım. Açık açık konuştum bu şartlar olmayacaksa orda kalmayacağımı belirttim. Bu sayede içine girmek üzere olduğum bu tükenmişlik durumunu dile getirdiğimde karşılığında alınan aksiyonlar beni motive ettiği için mevcut işime karşı herhangi bir tükenmişlik yaşamadım diyebilirim.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yıpranmışlık</li> <li>- Başarısızlık</li> <li>- İsteksizlik</li> <li>- İşe karşı ilgisizlik</li> </ul>
K13	Herhangi bir sorumlulukta ya da bir ilişkide verdiğim emeğin karşılığını somut ya da soyut olarak göremediğim zaman kendimi tükenmiş hissediyorum çünkü anlaşılmadığım noktada anlam evreninin farklı olduğu ilişkiler içerisinde ne yapsam da nafile oluyor. Bu akademik üretimde de böyle diğer ilişkilerde de böyle. Düzgün bir şekilde işini yapıyorsun ortalamanın üstünde bir performans sergiliyorsun ama senin performansının çeyreğini göstermeyen biriyle denk tutulduğun zaman yaptığın şey anlamsızlaşıyor. Niye kendimi bu kadar hırpalıyorum diyorum. İçinde bulunduğun ortamda yalnızlaştırıyor ve yabancılaştırıyor en sonunda da bu hisler tükenişe götürüyor. Ev içi sorumluluklarda da böyle. Aynı anlam evreninin içinde bulunmadığım herhangi bir ilişkide beni tamamen her anlamda aşağı çekmesi. Karşılıklı verilen önem, yaptığımız şeye atfedilen anlam önemli ama bu denk olmazsa beni tüketiyor. İşyerinde uzunca bir süre hissettim. Çok çalışmama rağmen hak ettiğimi uzunca yıllar alamadım. Alamayacağımı öğrendikten sonra kendi başaracağım kısmı yapmayı tercih ettim. Çok çalışıp hak ettiğim doçentliği aldım ama bunu yaparken özlük haklarımdan feragat ettim çok yıprandım.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emeğin karşılığını alamamak</li> <li>- Anlaşılmamak</li> <li>- Anlamsızlaşmak</li> <li>- Yalnızlaşmak</li> <li>- Hırpalanmak</li> <li>- Motivasyon düşüklüğü</li> <li>- Kendinden ödün vermek</li> </ul>

Tablo 25. Tükenmişliğe yüklenen anlama ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K14	Tükenmişlik iş yerindeki stresin eve yansması olarak yorumlayabilirim. Zevk alamamak, işe istemeye istemeye gitmek, ev işleriniz ora ki yapmak gibi. Ben bunları yaşamadım çünkü işyerindeki konumum ve çevremdeki kişiler anlayışlı oldular hep bu da benim bir şansım. Eşimde bana iş hayatımda aile hayatımda zorluk çıkartmadı bir şeylerin üstesinden hep gelebildim bu destekle. Yakın birinden destek görmek çok önemli günün stresini atabiliyor olmak büyük bir şey. Tüm bunları yapamıyor olsam bu zamana kadar çalışmaz kurumdan ayrılırdım bence. İş sevmeyerek yapmak çekilir şey değildir.	- Stres - Zevk alamamak - İsteksizlik
K15	İş yerinde sevmediğin insanlarla bir arada olmak, hak ettiğin saygıyı ve değeri görememek, işe hiç istemeden gelmek tükenmişliktir bence. Ben çok şükür iş hayatında bunları yaşamadım böyle olsa senelerimi vermezdim. Hakkımı hep korudum, daha iyisi için çabaladım. Statü ve maaş olarak hakettiğim yerdeyim diyebilirim.	- İstenmeyen kişilerle bir arada kalmak zorunda olmak - Emeğin karşılığını alamamak - İsteksizlik

Sizin için tükenmişlik kavramı ne ifade ediyor? Tükenmişliğin size ifade ettiği duyularını iş yerinizde ne derece hissettiğinizi düşünüyorsunuz? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucunda; “Emeğinin karşılığını alamamak” ve “Keyif alamamak” şeklinde cevaplarının verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların stresle başa çıkma kaynaklarının neler olduğuna dair yöneltilen soruya verdikleri yanıtlar ve ilgili yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 11’de gösterilmektedir.

Tablo 26. Stresle başa çıkma kaynaklarına ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K1	İki gün önce işim çok yoğundu eve iş getirmek zorunda kaldım bir yandan kalan işleri yapıyor bir yandan da yemek hazırlamak zorunda kalmıştım. Çılgın bir gündü yetişemeyeceğimi anlayınca eşimden ve kızımdan yardım istedim yemek işini onlar hallettiler. Bu küçük yardım bile o kadar iyi geldi ki. Ufacık bir destek bile sırtımdan yük hafifletiyor.	- Eş desteği aramak
K2	Derin nefes alıp sakin kalmaya ve sorun için çözüm üretmeye başladım.	- Nefes egzersizleri - Çözüm yolları aramak
K3	Eşimle konuşurum evimde uzanıp sevdiğim bir programı izliyorum.	- Eş desteği - Sevilen bir programı izlemek



Tablo 27. Stresle başa çıkma kaynaklarına ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K4	Kahve içerim ve geri kalan işimi bir an önce bitirmeye çalışırım çünkü o beni daha çok strese sokuyor.	- Kahve içmek - İşleri sakinlikle bitirmeye çalışmak
K5	Müzik dinlerim, dua ederim rahatlarım.	- Müzik dinlemek - Dua etmek
K6	Genelde molasız çalıştığım günlerde bu olabiliyor. Çok yoğun üst üste seanslar olduğunda. Nefes egzersizlerini bildiğim için bunları o an yapabiliyorum. Hobim olan alanlara dair bir görsel ya da bir video izlemek bana iyi geliyor işime odaklanmama yardımcı ediyor.	- Nefes egzersizleri - Hobi alanlarına yönelmek
K7	Genelde alkol alırım. Bu beni sakinleştirir. Sonrasında eşime anlatırım çözüm yaratırız beraber.	- Alkol almak - Eş desteği
K8	Mümkün olduğunca düşünmemeye çalışıyorum yürüyüş yaparak iyileşmeye çalışıyorum.	- Düşünmemeye çalışmak - Yürüyüş yapmak
K9	Bunlarda aslında yolun başında, ortasında ve sonundaki bana göre şekilleniyor. Bu soruyu 12 yıl önceki bana sorsaydınız cevabı başka olurdu. Eskiden daha fevri olurdu. Şimdi çok daha sakin kalabiliyorum. Gençlik zamanımdaki fevri tavrım kendime zarar veriyordu. Şimdi daha iyi anlamış oldum.	- Sakin kalıp çözüm yolları aramak
K10	Yoga yapıyorum. Sorunu irdeleyip madde madde adım atmaya çalışıyorum. Magnezyum takviyesi alırım. Bunlar sonucunda sabretme potansiyelim artıyor. 1 ay sonra bu konu çözülecek hatırlamayacaksın deyip kendimi telkin ediyorum.	- Yoga yapmak - Çözüm yolları aramak - Vitamin desteği almak - İş motivasyonunu kaybetmemek için pozitif telkin de bulunmak
K11	O gün yoğun ve stresli geçiyor olsa da bu da geçecek telkinim geri planda çalışıyor. O an diyorum ki kendime eğer bu stresi şu an kontrol altına alamazsam çabuk yaşlanırım ve hayatımdan bir gün boşa geçer. Çok işe yarayacağım bir güne yazık etmiş olurum ki bu hiç işime yaramaz...	- İş motivasyonunu kaybetmemek için pozitif telkinlerde bulunmak
K12	Günüm çok stresli geçiyse ben o günün sonunda genellikle dışarı çıkmayı tercih ederim. Bir arkadaşım kahve içmek, eşimle birlikte yemek olabilir. O Gün iş dönüşü eve gidip evdeki tempoya girmektense dışarı çıkmayı tercih ederim. O günlük evdeki sorumluluklarımı askıya alarak kendime zaman ayırmayı tercih ederim açıkçası.	- Dışarı çıkmak - Eş desteği - Ev ve iş dışında başka ortamlarda bulunmaya çalışmak - Kendine zaman ayırmak
K13	Hiçbir kaynak kullanmıyorum. En fazla uyurum. Hiçbir şey beni kolay kolay sakinleştirmez. Stres bende sinirle birlikte oluyor. Olayları zihnimde yeniden yaşıyorum. İçimde erimesi gerekiyor.	- Uyumak

Tablo 28. Stresle başa çıkma kaynaklarına ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K14	Yaşadığım o an ki stresi bir yerden çıkartmak zorunda kalıyorum. O bazen küçük çocuğunuz olabiliyor bazen eşiniz oluyor bazen de kendi kendimi yiyip bitiriyorum. Aile ile alakalı bir durumsa maalesef eşimle kavga ediyorum. Bir yerden çıkartmam gerekiyor küçükte olsa.	- Stresi evdeki üyeleriyle çatışarak yok etmeye çalışmak
K15	Bir gün işe çocuklardan sebep geç kalmıştım ve o günde maaş günüydü üstüm raporlamaların en kısa zamanda odasında olmasını istiyordu. Kendimi kapanası kıışmış gibi hissettim çünkü mental olarak çok kötü bir gün geçirmiştım zaten. O an önce ağladım sinirlerimin geçmesini yatışmayı bekledim. Sonra içimden ona kadar sayıdım ve derin bir nefes alıp işime döndüm. Çünkü başka çarem yoktu. Biraz yatışmış hissettim neyse ki o an öyle toparlandı.	Ağlamak Nefes egzersizleri yapmak

Çok stresli geçen bir gününüzde, stres ile baş etmek için hangi kaynakları kullanıyorsunuz, detaylandırabilir misiniz? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucunda; “Nefes egzersizleri yapmak” ve “Eş desteği” şeklinde cevaplarının verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların işten eve döndüklerindeki hislerine ilişkin soruya verdikleri yanıtlar ve ilgili yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 12’de gösterilmektedir.

Tablo 29. İşten eve döndüğünde hissedilenlere ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K1	Gün nihayet bitti evime gidip ailemle olacağım, kedilerimle oynayacağım için mutluyum	- Mutluluk
K2	Huzur ve rahatlığa kavuştuğum için mutluluk duyuyorum. Bütün gün hayalini kurduğum o an sonunda geldi...	- Huzur - Rahatlık
K3	Evimde olduğum ve bu günlük işimi bitirdiğim için huzurlu ve mutlu oluyorum...	- Huzur - Mutluluk
K4	Dinlenmek, çalışmak, ev işleri ve ailemle vakit geçirmek arasında sıkışmışlık.	- Yetememek
K5	Evdeki işlere yetişme telaşı sadece, bu sırada çocuklar olay çıkarırsa anlık sinirlilik hissedebiliyorum...	- Yeni bir iş yükü başlaması
K6	Yorgunluk hissediyorum bazı günler baş ağrısı da hissediyorum. Bu bedenen bir tepki ama duygu olarak haz, doyum, yeterlilik olarak tanımlayabilirim.	- Haz - Doyum - Yeterlilik
K7	Sonunda mesai bitti ailemle zaman geçireceğim gün içinde özlem duyduğum çocuğuma, eşime ve yatağıma kavuşacağım için mutluluk duyarım.	- Mutluluk

Tablo 30. İşten eve dönüldüğünde hissedilenlere ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K8	Evde artık anne eş oluyorum. Yani aslında mesai bitmiyor aslında evriliyor.	- Yorgunluk - Yeni bir iş yükü başlaması
K9	İlk işe başladığımda becardım, kendini işine vermiş eve kaçta gidersem gidiyim problem etmiyordum ama evlendikten sonra özellikle çocuk olduktan sonra bir an önce eve gidip çocuklarıma kavuşmak istiyorum. Onlarla bir araya geleceğim için mutlu oluyorum	- Mutluluk
K10	Eve girerken keyifli hissediyorum. Daha önce eşimle bu konuda çatıştığımızda onun agresifliği yüzünden eve gitmek istemezdim. Şimdi bunu törpülediği için daha çok eve gidesim geliyor çocuğumla vakit geçirmek istiyorum.	- Mutluluk - Eş desteği olduktan sonra aile üyeleriyle vakit geçirmede haz artışı
K11	Eve dönerken çocuklar ne yaptı acaba, yemek yediler mi, evde tekler mi gibi sürekli evle ve çocuklarla alakalı sorular dönüyor kafamda. Eve ulaştığımda ise günün yorgunluğunu atacağım için mutluluk duyuyorum. Ancak kısa sürüyor çünkü ev mesaim başlamış oluyor bu seferde yatmak istesem bile çocuklar ayaktaysa onlarla olmak için bunu ertelemek zorunda hissediyorum.	- Düşünce yoğunluğu yaşamak - Mutluluk - Yeni bir iş yükü başlaması - Kendine zaman ayıramamak
K12	Mutlu dönüyorum. O stresten çıktığım için ama çok yorgun oluyorum. Evdeki sorumluluklar bazen yorucu olabiliyor. Mesela yapılması gereken bir yemek, dünden kalan bir ev işi bunlar zaman zaman boğucu olabiliyor. Burada da kurtarıcı olarak kayınvalidem devreye giriyor bana yardımcı oluyor. Bu boğulma hissini sık sık yaşamamam da özellikle bazı dönemlerde işlerimin ekstra yoğun olduğu zamanlarda evdeki sorumluluk yük gibi geliyor. Benim mesaim akşam altıda bitiyor gibi görünse de evdeki mesaim hiç bitmiyor.	- Mutlu olmak - Yeni bir iş yükü başlaması - Boğulma hissi
K13	Evde beni iş bekliyorsa işten eve dönmek istemiyorum. Bu şeye benziyor sabah erken uyanacağımızı bildiğinizle istediğiniz kadar uyuyacağınızı bildiğiniz uykuya yatışınız arasındaki fark. İşten eve döndüğümde beni bekleyen durum hissiyatımı etkiliyor. Eve gitmek istemediğim yalnız kalmak istediğim zamanlarda oluyor. Evde kalabalığımız anneannede dede oluyor. Herkesin gündemi farklı. Bireysel olarak benim ihtiyacım duş alıp hemen yatmak iken onlar sohbet etmek istiyor. Bazen insana konuşmak bile yük geliyor. Üst üste ders anlattığım günlerde eve gelip oyun oynamak istemiyorum. Ama oynamak durumundasın. Ne yenileceğini düşünmek, tüm gün evde seni bekleyen annenin sohbet etme arzusu bile ayakları geri geri götürabiliyor. Aşırı yorgun geldiğim zamanlar çocuğum oyun oynamamı istiyor çocuk benimle oynamıyorsun, annem ise herkesle konuşuyorsun bana gelince mecalin kalmıyor diye şikayetçi. Ben mütemadiyen bu cümleleri duyuyorum eve nasıl koşa koşa gidebilirim? Çok anlayışlı bir eşe sahibim. Buna rağmen bunlar oluyor. İhtiyaçlarım var kendi içimde karşılayamıyorum. Kariyerine düşkün olan kadınlar için çok zor. Yemek yapmak istemediğim halde dün eşim yaptı bugünde ben yapmak zorundayım düşüncesi gibi şeyler beni evde beklediği için bazen zor geliyor.	- Yeni bir iş yükü edinmek - Eve gitmek istememek - Yalnız kalmak isteği - Ev işinden kendine zaman ayıramamak

Tablo 31. İşten eve döndüğünde hissedilenlere ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K14	Eşime çocuğuma evime kavuşacağım düşüncesi mutlu ediyor. Saat 8'den akşam 6 ya kadar bıraktığım kızım tüm gün aklıma gelmese de o an geliyor çünkü o an yeni bir dünya geliyor bana. Mutlu oluyorum ama onun sorumluluğu bu mutluluğumu ekarte ediyor. Kızımı okuldan alıyorum, onunla zaman geçirmem lazım, oynaması lazım eve gelip yemek yemesi lazım bir sürü sorumluluk yükleniyor bir anda. İşyerimin yorgunluğunu üstümden atamadan ekstra başka bir yorgunluk yükleniyor. Eşimde bende kendimize zaman ayıramıyoruz çoğu zaman ama ortak bir hedefimiz var çocuğumuzu güzel bir şekilde büyütme. Bu bir yaşam biçimi halini aldı kendimizi düşünmüyoruz aksatıyoruz bilemeyeceğim...	- Mutluluk - Yeni bir iş yükü başlaması - Kendine vakit ayıramamak
K15	Mutlu oluyorum, ama çoğu zaman yorgun. Evde sizi bekleyen tonla iş... Yemek, temizlik, çocukların ödevi, banyosu. Bunların hepsi sizin elinize bakıyor. Haftada bir yardımcım geliyor ama nereye kadar yardımcı olacak? Ailelerimizde şehir dışında olduğu için çok zorlanıyorum yani.	- Mutluluk - Yeni bir iş yükü

İşten eve döndüğünüzdeki hislerinizden bahsedebilir misiniz? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucunda; "Mutluluk" şeklinde cevaplarının verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların eş ve çocuk ile geçirilen kaliteli vaktin anlamına ilişkin soruya verdikleri yanıtlar ve ilgili yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 13'de gösterilmektedir.

Tablo 32. Eş ve çocuk ile geçirilen kaliteli vaktin anlamına ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K1	Geçen hafta şehre gittik ve orada öğle yemeği yedik çok eğlenceliydi birlikte olmak keyif veriyor. Hafta içi bir arada olamamızın acısını çıkartıyoruz.	- Hafta sonlarını iyi değerlendirmek - Eşle ve çocuklarla vakit geçirmek
K2	Onlarla birlikte olmak güzel şubat ayında kısa bir seyahate çıkıp tempodan sıyrıldım.	- Kısa tatiller yapmak
K3	Eşimle sohbet edip sevdiğimiz filmi izlemek, ailecek yemek yiyip yürüyüş yapmak, çocuklarımla derslerinde yardım etmek.	- Eşle ve çocuklarla vakit geçirmek - Çocukların derslerine yardım etmek
K4	Hepimizin keyif aldığı doğa yürüyüşü bütün haftanın yükünü sakın sessiz yerlere giderek kurtuluyoruz.	- Aile üyeleriyle yürüyüş yapmak

Tablo 33. Eş ve çocuk ile geçirilen kaliteli vaktin anlamına ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K5	Beraber oyunlar oynarken çok eğleniriz yeni yerler keşfetmeye bayılırız.	- Aile üyeleriyle yeni yerlere gitmek - Çocukların sevdiği aktiviteleri yapmak
K6	Herhangi bir aktivite yapmak, yaratıcı etkinlikler yapmak çocuğum açısından. Beraber dışarıda ya da ev içinde pozitif şekilde zaman geçirmek benim için yeterli	- Çocukların sevdiği aktiviteleri yapmak
K7	Beraber oyun oynamak, parka gitmek bunlara fırsat sağlamaya çalışıyorum	- Çocukla birebir zaman geçirmek
K8	Berberce yemeğe çıkmak. Herkes bir şey paylaşabiliyor. Evde bu çok mümkün olmuyor. Masayı kurup bir şeyler getirirken bile zaman geçiyor. Dışarda vakit geçirmek bence daha kaliteli zaman oluyor.	- Aile üyeleriyle yemeğe çıkmak - Hafta sonlarını beraber dışarda geçirmek
K9	Ben işim gereği çok fazla şehir dışına çıkmak zorunda kalıyorum. Eşimde aynı şekilde. Dolayısıyla biz dördümüz çok kısıtlı zamanlarda bir araya geliyoruz. İzin günümüzde ya da yemeklerde bir araya geliyorsak herkes muhakkak o gününü anlatır. Kızım arkadaşıyla kavga etmişse onu anlatır. Ne dediğini ne yaptığını. Ben işte neler yaşadığımı anlatırım. Karşıdaki yeter ki anlatsın bizde onu dinleyelim istiyorum. Bizim için en kaliteli zaman bu zaman çünkü yemekte bir aradayız sonra herkes odasına gidiyor.	- Gün içinde yemeklerde bir araya gelip ailecek sohbet etmek, dinlemek
K10	Ben herhangi bir şey yapıyorken evde veya dışarıda kızımın da bunu yapıyor olması demek. Beraber bir pazara gitmek bile benim için kaliteli vakit. İş yerimde masamın yanında kızımın masası var sandalyesi ve masası boyuna göre okul çıkışı bazen işe gidiyoruz ben işimi yaparken o da orda boya yapıyor. Hayatıma dahil olması ve o an onunla ilgileniyormuş gibi yapmadığımı hissettiriyor bana.	- Çocukla bir arada olup aynı işi yapabilmek
K11	Yaşadığım yere çok yakın bir sahil var genelde oraya hep beraber iner zaman geçirmeye çalışırız. Ben boş bulduğum her an onlarla vakit geçirmeye çalışıyorum zaten ama bir gün boyunca bizim olduğunda bu daha kaliteli oluyor. O gün onlar ne yapmak istiyorsa onu yaparız programı çocuklar belirler zaten.	- Hafta sonları aile üyeleriyle aktiviteler yapmak - Çocukların istediği aktiviteleri yapmak
K12	Gerçekten birlikte olabilmek. Beraber film izleyebiliriz, sohbet edebiliriz. Bu zamanı sadece birbirimize ayırmak telefonla ilgilenmemek birlikteyken. Herkesin tüm benliğiyle o anda olması. O anda var olabilmek bence en kaliteli vakit.	- Film izlemek - Beraber anın tadını çıkarmak

Tablo 34. Eş ve çocuk ile geçirilen kaliteli vaktin anlamına ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K13	Tamamen çocuk odaklı yaşıyoruz. Onun gelişim süreçlerini destekleyecek şekilde program yapıyoruz. 7-14 yaş arası çok kıymetlidir. Bu süreyi maksimum zenginlikte ona yaşatmak için bir hayat kurguladık. Eşimle ikimizde çocuk odaklı yaşamayı tercih ettiğimiz için bu bizi daha az çatışmaya götürüyor. ‘Birimiz bu kadar çocuk olur mu bizim de bir hayatımız var’ gibi bir bakış açısına sahip olsaydı ki bence bu bizim yaptığımız yanlış dengeli değil yani o zaman çok çatışma olurdu ama biz tercihen onun görmesine, öğrenmesine, duygusal olarak doymasına bunu yaparken de zevk aldığımız bir format geliştirdik ama bu düşüncede olmamıza rağmen bile en çok ben çok isyandayım hiç zamanım yok kendime ait ve bunu yönetemiyorum ve çözemiyorum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Çocuğun verim alacağı aktiviteler yapmak</li> <li>- Boş zamanları çocuk odaklı kurmak, kendine vakit kalmaması</li> </ul>
K14	Bizim zaten hafta sonlarımız kendimize özel zaman biçimidir çok güzel değerlendiririz çünkü hafta içi birbirimize çok zamanımız olmadığı için özellikle cumartesi ve pazar günleri kahvaltımızı yaparız, yemeklere gideriz, çocuğumuzu eğlendirebileceğimiz aktiviteler yaparak yüksek verimi almaya çalışıyoruz. Aile olduğumu o zaman anlayabiliyorum. Çocuklu, anne baba olmak o zaman anlam ifade ediyor yoksa hafta içi tüm bunlar benim için robot olmayı ifade ediyor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hafta sonları beraber vakit geçirmek</li> <li>- Çocuğun verim alacağı aktivitelerde bulunmak</li> <li>- Aile olduğunu bir aradayken görebilmek</li> <li>- Hafta içi robot olmak</li> </ul>
K15	Hafta sonlarını çok iyi değerlendirmemiz anlamına geliyor bu. Hiçbir iş yapmıyorum çocukları ne isterse onu yapmak zorunda hisseden bir robota dönüşüyorum. İstekleri hiç bitmiyor ve ben sınırlarımı zorlayarak elde etmelerini sağlıyorum. Burada da mükemmeliyetçi yapım devrede mesela sanırım... Eşim bazen hafta sonları da çalıştığı için bir arada olamıyoruz bu açığı da kapamaya çalışıyorum. Dördümüz bir arada olduğumuz zaman da ailecek yemeklere çıkarız, film izleriz.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yetememezlik</li> <li>- Çocuk odaklı yaşamak</li> <li>- Rol karmaşası</li> </ul>

Eşiniz ve çocuğunuz ile geçirilen kaliteli vakit, sizin için neler yapmak anlamına geliyor, bir deneyiminiz ile açıklayabilir misiniz? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucunda; “Çocukların verim alacağı aktivelerde bulunmak” şeklinde cevaplarının verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların yarım kalan işlerini evlerine getirmeleri halinde ev halkının verdiği tepkilerin neler olduğuna ilişkin soruya verdikleri yanıtlar ve ilgili yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 14’te gösterilmektedir.

Tablo 35. Yarım kalan işlerin eve getirilmesi halinde ev halkının verdiği tepkilere ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K1	Evden çalışıyorum bu yüzden sürekli çalışıyormuşum gibi geliyor. Bunu kocamın gözlerinde görebiliyorum bundan hoşlanmıyor ama eşim de kızım da işimi bir kenara koyamayacağımda farkında.	- Sürekli çalışıyormuş hissi - Hoşnutsuzluk
K2	Neyse ki bu konuda çok anlayışlılar.	- Anlayış göstermek
K3	Oğlum (13) artık büyüdüğü için pek tepki vermiyor ama kızım (9) bana sitem ediyor. Eşim beni özlediğini söylüyor.	- Sitem - Eşin özlem duyması
K4	Hoşlanmıyorlar (Ben de dahil). Ama bu durumun önüne geçemiyorum iş peşimi bırakmıyor onlar da farkında bu duruma alıştılar.	- Hoşnutsuzluk - Alışkanlık
K5	Eve iş getirdiğimde rahatlıkla hallederim bir sıkıntı olmaz.	- Destek
K6	Danışan notlarım olabiliyor. Eşim iyi bir alan sağlıyor çocukla ilgileniyor.	- Eş desteği
K7	Böyle bir durum benim için olmuyor çünkü mesai saati dışında asla iş yapmam bunu üst yönetimi de belirttim.	- Mesai sonu iş yapmama kararı
K8	Anlayışlılar yetişmesi gereken bir şey olduğunu. Bir de kendi işimiz olduğu için sorun çıkarmıyorlar.	- Anlayış
K9	Yapmam gereken bir iş varsa herkes saygı gösteriyor 'tamam işini hallet sonra bir araya gelelim' diyebiliyorlar yani. Ama bunu yaparken onlara ayıracağım süreden yememeye çalışmaya özen gösteriyorum. Çünkü bazen vicdan azabı çekiyorum. Zaten kısıtlı bir aradayız o anlarda bile iş yapmak zorunda kalınca onlar bir şey demese bile ben kendimi kötü hissediyorum. Ama dediğim gibi bu hassaslığım özellikle çocuk sahibi olduktan sonra oldu.	- Saygı - Anlayış - Vicdan azabı - Çocuklara zaman kalmıyor düşüncesi
K10	Eşim biraz hayıflanıyor. Genelde ben iş getirdiğimde bunlarla karşılaşmamak için kızım uyuduktan sonra başlarım. Göze batmamak onların vaktinden çalmayım diye. Genelde de uykusuz kalırım. Onlar uyuduktan sonra başladığım için. Kendimden ödün veririm yani...	- Eşin hoşnutsuzluğu - Kendinden ödün vermek
K11	İşi eve çok taşımadığım için sorun olmuyor, eve getirdiğim en fazla sınav kağıtları oluyor onu da eşim ve çocuklar uyuduktan sonra yaparım genelde göze batmaz.	- Sorun olmuyor - İşi gece yapmak
K12	Kızım bu konudan çok mutsuz oluyor. Eşim daha anlayışlı bir sorumluluğum olduğunun farkında. Kızım akşam elimde bilgisayarı gördüyse 'anne artık yeter yine mi' 'müdürünü arayacağım bizim vaktimizden çalışıyor' gibi söylemleri oluyor. Kızıma onun da okuldan eve ödev getirdiğini bunun da öyle bir şey olduğunu onun anlayacağı dilde anlatmaya çalışıyorum	- Mutsuzluk - Eş desteği

Tablo 36. Yarım kalan işlerin eve getirilmesi halinde ev halkının verdiği tepkilere ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K13	Eşim sinirlense bile pek yorum yapmıyor ve bu sessizliği sinirimi bozuyor, kızım küçük olduğu için mızımızlanıyor e tabi bu da beni üzüyor ama bu birtakım görevlere dair işlerse yani akademisyenliğin bürokratik işler ise böyle hissediyorum. Asıl okumam ve yetiştirmem gereken bir sunumsa daha az eleştiriyile karşılaşıyorum.	- Eşin hoşnutsuzluğu - Çocuğun annesiyle vakit geçirmek istemesi
K14	Yardımcı oluyorlar hatta ofisi odama getirdiğim çok fazla zaman olmuştur o süreçte eşim çocukla başka bir odada zaman geçirir onunla oynar. O işi bitirmem konusunda bana olanak sağlar. Çocuk anlamadığı için sorunla çıkabiliyor ama eşim büyük bir destekçim oluyor.	- Eş desteği - İş bitirme konusunda alan açması
K15	Eşim çok söyleniyor. Gene mi iş, ne zaman bitecek, yetmiyor mu işteki tempon bir de eve getiriyorsun gibi... Bunlar beni çok boğsa da hemen halledip onlarla zaman geçirmeye çalışıyorum. Göze batmama derdine giriyorum.	- Eşin hoşnutsuzluğu

İş yerinde bitiremediğiniz yarım kalan işlerinizi eve getirdiğiniz durumlar olduğu takdirde ev halkının verdiği tepkilerin neler olduğundan bahsedebilir misiniz? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucunda; “Eşin hoşnutsuzluğu/ hoşnutsuzluk” şeklinde cevaplarının verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların çocuk ile ilgili strese yol açan durum ya da olayların yönetim tarzına ilişkin soruya verdikleri yanıtlar ve ilgili yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 15’de gösterilmektedir.

Tablo 37. Çocuk ile ilgili strese yol açan durum ya da olayların yönetim tarzına ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K1	Beni dinlemeyip tartıştığında strese giriyorum. O an oradan uzaklaşıp sakinleşmeye çalışıyorum yoksa işler büyür.	- Beni dinlememesi
K2	Sağlık konusu genelde stres olur çözüm için ehli kişileri bulurum bir de ders sıkıntıları var özel ders aldırıyorum ama sıkıntılı konular.	- Sağlık - Ders
K3	Arkadaş ilişkilerinde yaşadığı sorunlar bende strese sebep oluyor onlarla konuşup çözüm konusunda yol göstermeye çalışıyorum. Sonrasında sorunlar benim düşündüğüm kadar zor görünmemeye başlıyor...	- Arkadaş ilişkileri
K4	İnatlaşmalar bazen sakin kalıyorum bazen ağlıyorum.	- İnatlaşması



Tablo 38. Çocuk ile ilgili strese yol açan durum ya da olayların yönetim tarzına ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K5	Israrlılık durumları beni strese sokuyor. Ben de kararlarımdan taviz vermeden sakinleşmeye ve sakinleştirmeye çalışıyorum	- Israrlılık
K6	Bazen ağlama nöbetlerine giriyor ona yetemiyor gibi hissediyorum sonra eşimden destek isteyip hava almaya çıkıyorum türlü nefes egzersizleri deniyorum.	- Ağlama nöbetleri - Yetememezlik
K7	Yakın zamanda oğlumda konuşma bozukluğu yaşadık. Bu beni çok üzdü ve o stresi yönetemedim. İş yerinde yönettiğim stresi çocuğumda yönetemedim. Nedensiz ağlamaları başladığında içimden sayarak onun ağlayarak daha iyi hissedeceğini düşünüp ağlamasına izin veriyorum.	- Çocuktaki konuşma bozukluğu - İş hayatındaki profesyonelliği çocuğa yansıtamamak
K8	Çocuğum bir yere gittiği zaman kimle ve nereye gitti soruları kafamda beliriyor. Bu beni strese sokuyor. Ama çocuğum bunu bildiği için beni bilgilendiriyor. Bunu hissettirdiğim zamanlarda onu gerçekten çok düşündüğüm için böyle yaptığımı biliyor. Onu bu konuda çok boğmamaya çalışıyorum. Bana her şeyini anlatıyor o yüzden.	- Çocuğun sosyal hayatı
K9	En strese yol açan durum hastalık bende. Kızıma şunu söylerim, 'ben yanında değilsem seninle ilgili her hangi bir konuda telaşlanabileceğimi bil'. Defalarca yaşadığım şeydir bu ben uzaktayken telefonum çalıyor kendini hasta hissettiği için beni ağlayarak arıyor o an yaşadığım stresi ve öfkeyi size anlatamam. Çünkü ağlanacak bir şey yok ama bana bu korkuyu yaşatıyor. Bunu da çocuğumla konuşarak aştık. Ona durumu izah ettim 'Ortada bir şey yok ama ağladığımı duydum ve buna rağmen çalışmak zorundayım ve uzaktayım elimden bir şey gelmiyor' kızıma o anda yaşadığım çaresizliği anlatarak üstesinden geldim. O böyle yaptığı sırada ülke gündeminde çok önemli bir şey olmuştur ve haber geçmem gerekiyordur ve böylesi önemli bir anda aklım kızımda kalsa da işime de konsantre olmalıyım.	- Hastalık - Çocuktan uzaktayken aklın onda kalması - Çaresizlik
K10	Sağlık çok stres yaratıyor. Hemen doktora götürüyorum ağırlaşmasını beklemeden. Bu konuda pımpirikliyorum. Güçlüyüm ama bir problem çıktığında üstesinden geliyorum.	- Sağlık - Pımpirik hali
K11	Kendince sorumluluklar alamaması bende strese sebep olur. Mesela en basiti odasını toplamasını istiyorum ama bunu yapmıyor, nasıl olsa annem yapar düşüncesinin hep var olduğunu hissettiriyor hayatının her evresinde şimdilik bunu onunla aramızda halletmeye çalışıyoruz ama bu sorumluluk bilinci oluşmazsa psikolojik destek almayı planlıyoruz.	- Çocuğun sorumluluk alamaması

Tablo 39. Çocuk ile ilgili strese yol açan durum ya da olayların yönetim tarzına ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K12	Daha çok sağlık konuları stres seviyemi yükseltir bir de sosyal ortamda arkadaşlarıyla herhangi bir tartışma gerginlik yaşıyorsa bunlar beni strese sokar. Bu tarz durumlarda konu sağlıksa doktorla iletişime geçiyorum iş yerindeki iş yükümü diğer arkadaşlarıma devredip onunla vakit geçirmeye çalışıyorum. Arkadaşlarıyla alakalı bir sorun varsa yol gösteririm. Mesela okuldan birisi kızımın ismiyle dalga geçiyordu bu durum süreklilik haline gelmişti okula gidip rehberlik öğretmeniyile görüştüm ve durum çözüldü. Her şeyine karışmamaya çalışıyorum ama desteğime gerçekten ihtiyacı olduğunu hissettiğim zaman orda benim de stres seviyem artıyor. İş hayatımdaki profesyonelliğimi ve soğuk kanlılığımı konu çocuğuma geldiğinde yapamıyorum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sağlık</li> <li>- Çocuğun sosyal ortamı</li> <li>- İş hayatındaki profesyonelliği çocuğa yansıtamamak</li> </ul>
K13	Küçükken o kadar etkilenmiyordum sadece hasta olması bir etkendi. Büyüdükçe çoğalıyor. Eğitim hayatı şu an strese yol açıyor. Eğitim hayatını koordine etmek gibi. Mesela bugün okula gitmedi bir şeyden eksik kalacak gerginliğini yaşıyorum. Halbuki bir günden ne olacak ama plan bozuldu. Süreç tıkırında işlemedi işte bunlar beni strese sokuyor. Duygusal gelişimi çok önemli sosyal ilişkilerinde alabileceği bir yara ve benim kontrolüm dışında gelişen bir sürü olay olabiliyor bunlarla gene de başa çıkabiliyor ama bu yaşta küçük olan çocuklarda duygusal yaralar zor toparlanıyor ve ben psikolojisini öğrendiği dört işlemden çok daha fazla önemsiyorum. En mükemmel şekilde korumaya çalışsam bile o hasarların minimuma indirmenin baskısını hissediyorum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sağlık</li> <li>- Eğitim hayatı</li> <li>- Duygusal gelişimi</li> <li>- Sosyal hayatı</li> </ul>
K14	Hastalık beni sıkıntıya sokuyor. O süreçte onu babaanneye anneanneye bırakmak zor geliyor bunu ikimizde istemiyoruz. Bu konuda başa çıkamıyorum günüm çok gergin geçiyor her şey o gün üst üste geliyor, güzel şeyleri göremiyorum. Kahve bile tatsız gelebiliyor diyebilirim tabii üstesinden gelmek zorundayım ama kaliteli olmuyor. Ya yıpratıyorsunuz ya yıpranıyorsunuz. Bir yerde patlak veriyor ya başım ağrıyor ya midem ya da eşimle kavga etmek zorunda kalıyorum. İş hayatında da bu böyledir stresimi yoğun yaşarım ama annelik hayatına gelince bu birkaç kat daha fazla yaşıyorum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sağlık</li> <li>- Çocuğu birilerine bırakıp işe gitmede zorluk</li> <li>- Günü devam ettirememek</li> <li>- Yıpranmak</li> <li>- İş hayatındaki profesyonelliği çocuğa yansıtamamak</li> </ul>
K15	Çocuklarımdan ayrı kaldığım, bazen suçluluk çektiğim süreçler oluyor ama bunu onlara daha iyi bir hayat verebilmek için yaptığım, annelerinin kendi ayakları üstünde durabildiğini onlara aktarabilmek için yaptığım aklıma getirip rahatlatıyorum kendimi. Sonuçta ben ne kadar işe zaman ayırıyorsam daha fazlasını, gerekirse kendimden kısarık onlara veriyorum. Vicdan rahatlığımı da yapıyorum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Çocuklardan ayrı kalınan süreçte suçluluk çekmek</li> </ul>

Çocuğunuzla ilgili hangi durumlar ya da olaylar sizde strese yol açtığını ve böylesi durumları yönetim tarzınız hakkında bilgi verebilir misiniz? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucunda; “sağlık” şeklinde cevaplarının verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların iş temposunun yoğun olmaması halinde eş ve çocuk ile iletişimin nasıl olabileceğine ilişkin görüşleri hakkındaki soruya verdikleri yanıtlar ve ilgili yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 16’te gösterilmektedir.

Tablo 40. İş temposunun yoğun olmaması halinde eş ve çocuk ile iletişimin nasıl olabileceğine dair görüşlere ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K1	İşim böyle yoğun olmasaydı evde daha çok zaman geçirirdim bu da çıldırmama neden olurdu onlarla daha çok tartışmaya girerdim. Bu şekilde olduğu için birbirimize çok batmadığımızı düşünüyorum. Alttan alabiliyoruz çünkü zaten gün içinde akşamları görüşüyoruz. Bir şeyleri kafama takmama çok zaman olmuyor.	- Çıldırmak - Aile üyeleriyle tartışmak
K2	Hibrit model çalışma sayesinde iletişimle alakalı sıkıntılarım kalmadı. Eskiden mesai saatleri ve trafikten dolayı evde geçirdiğim zaman kısıtlıydı ve çocuğum küçükken bunun manevi tarafı beni üzüyordu ama şimdi böyle bir derdim yok.	- Bir değişim olmazdı
K3	Çok fark olacağına emin değilim daha çok onların büyümeleriyle alakalı daha küçükken okula birlikte giderdik şimdi istemiyorlar.	- Bir değişim olmazdı
K4	Onlarla olan zamanı kaliteli geçirdiğimi düşünüyorum. Çocuklar küçükken (0-2 yaş) çalışmasaydım daha huzurlu olurdu.	- Bir değişim olmazdı
K5	Yeterince iyi bir iletişim halinde olduğumuzu düşünüyorum.	- Bir değişim olmazdı
K6	Tempo benim için yaşanılabilir bir hayat diğer türlü çok bunalırdım iletişimimiz böyle çok iyi.	- Bunaltıcı
K7	Daha kötü olurdu ben çalışmaya çok odaklıyım diğer türlü psikolojim bozuk olurdu. Ben çalışmayı seviyorum. Beni iyi hissettiriyor. Ben iyi olmazdım onlara da iyi bir etki bırakamazdım.	- Kötü olurdu - Psikoloji bozukluğu - İyilik hali kaybı
K8	Zannetmiyorum yine aynı olurdu diye tahmin ediyorum. Şu an ben çalışırken onlar okulda ve işte oluyor. Diğer türlü ben evde olsaydım onlar aynı saatlerde gene okulda ve işte olacaktı aynı saatlerde evde vakit geçirecektik. İşten dolayı bazen stresim onlara yansiyabilir tabi ama onun dışında pek bir şeyin değişeceğini sanmıyorum.	- Bir değişim olmazdı

Tablo 41. İş temposunun yoğun olmaması halinde eş ve çocuk ile iletişimin nasıl olabileceğine dair görüşlere ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K9	Tabii ki var. Çocuğum bir gün yanıma gelip ‘anne biliyor musun okulda bazı çocukların anneleri çalışmıyormuş’. Çocuğum bunu okulda duymuş ve yadırgamış çünkü onun kafasında bir anne figürü sabah işe gider akşam gelir sürekli evin içinde koşar bir şeyler yetiştirmeye çalışır hep telaşlı bir anne modeli var. Dolayısıyla ben de evde olsaydım elbette çok daha farklı olurdu. En azında günün tüm gününü benle geçirirdi. Çünkü çalışan kadınlar çocuklarını ya bakıcıya ya anneanne ye bırakmak zorunda kalıyor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Değişim olurdu</li> <li>- Çocukla daha fazla zaman geçirmek</li> <li>- Çocuğu birilerine emanet etmek zorunda kalmaması</li> </ul>
K10	Aynısı olurdu belki daha kötüsü. Çalışmayan anneler var çevremde onları gözlemliyorum benim çocuğum daha ilgiyle büyüyor. Çalışmasaydım ne olurdu belki çocuğum iki tiyatroya daha fazla giderdi ama çocuk zaten hafta içi sabahtan akşama kadar okulda. Evde çalışan kadın var yemeği de fastfood almıyorum. Gayet düzenli besleniyor. Bu düzeni iyi kurduğumu düşünüyorum. Evde olsaydım çok bir farkı olmayacaktı..	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Daha kötüsü olurdu</li> <li>- Çalışan bir annenin diğerlerine kıyasla çocukla daha çok ilgilenmesi</li> </ul>
K11	İletişimimiz daha farklı olurdu. Başta kendime ve aileme daha çok zaman ayırırdım, daha verimli zaman geçirirdik diye düşünüyorum. Gerek kendi hayatımdan gerekse şahit olduğum diğer çalışan annelerin hayatından edindiğim bilgiye dayanarak söyleyebilirim ki, ‘Kadının çalışması bin parçaya bölünmesi demektir’. Kendime zaman ayırmak istesem onlardan alıyor gibi hissediyorum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İletişim açısından fark</li> <li>- Kendine ve aile üyelerine daha fazla zaman ayırmak</li> </ul>
K12	Çocuğum bazen okuldaki toplantılarına falan katılamadığım anlarda bunu çok daha fazla sorguluyorum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vicdan azabı yaşamamak</li> <li>- Bir şeylerden feragat etmek</li> </ul>
K13	Daha sinirli olabilirdim muhtemel. Bütün bu yoğunlukta da iletişimimiz kuvvetli ama belki eş olarak birbirimize zaman ayırabilirdik. Mesela en fazla şikayetçi olduğum şeylerden biri gezmek istiyorum farklı ülkeler falan ama bunun için zaman yok. Yaşadığımız çatışmalar oluyor eşimle bunlara zorlanabilirdi. Bazen eşim çok anlayışlı olduğu için yürüyor birçok şey.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Daha sinirli olmak</li> <li>- Eş olarak daha fazla zaman yaratmak</li> <li>- Daha fazla gezmeye vakit kalması</li> <li>- Eş çatışması az olabilirdi</li> </ul>
K14	Var ama ev hanımı olmak istemezdim o zaman çocuğumla ve eşimle daha kaliteli olacağımı düşünmüyorum çünkü ev hanımlığında bir süre sonra sömürge beyni oluyor. Ne iş yaptın? Gibi oluyor. Her gün aynı evin içindesin göze gelmiyor. Maalesef ev hanımlarına verilen değer çok acı. Bir süre sonra ev hanımları çocuklarını dahi görmezden gelebiliyor. Eline tablet, TV verebiliyor veya hafta sonları bir an önce benden gitse durumuna gelebiliyor çünkü sürekli iletişimde. O yüzden bu tempoyu seviyorum ama şöyle isterdim, İngiltere’de 6 saat çalışılan bir sistemin bizim ülkemizde de olmasını en azından annelerin 9-5 çalışma vakitlerini biraz daha rahat kullanabilmelerini isterdim.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Çalışmayan biri olmak istemezdim</li> <li>- Daha uygun saatlerde çalışmak</li> </ul>

Tablo 42. İş temposunun yoğun olmaması halinde eş ve çocuk ile iletişimin nasıl olabileceğine dair görüşlere ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K15	Belki eşimle bu kadar çatışmazdık. Daha sakin ve huzurlu bir hayatımda olabilirdi ama ben hep çalışan bir kadındım. Okurken bile çalışıyordum dolayısıyla diğer türlü bir yaşantı bana çok uzak. Evde yapamazdım zaten, çalışmak beni her zaman hep bir adım öteye taşıdı o yüzden bu hayatım ne kadar zor da olsa ben seçtim ve severek yaşıyorum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eşle daha az çatışmak</li> <li>- Daha sakin, huzurlu bir hayat</li> <li>- Tempoyu sevmek</li> </ul>

Böyle yoğun bir hayatınız olmasaydı eşinizle ve çocuğunuzla alakalı iletişiminizin farklı olabileceğine dair düşünceleriniz neler? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucunda; “bir değişim olmazdı” şeklinde cevaplarının verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların işten eve gelip eş ve çocuğu ile zaman geçirip günü tamamladığında uyku zamanında zihninden geçen düşüncelerin hangileri olduğuna ilişkin soruya verdikleri yanıtlar ve ilgili yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 17’de gösterilmektedir.

Tablo 43. İşten eve gelip eş ve çocuk ile geçirilen zaman sonrası günü tamamlanıp uyku zamanı geldiğinde zihinden geçen düşüncelere ilişkin kodlar

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K1	Tatil planı yaparım ya da bir gün sonraki günün planlamasını.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tatil planlaması</li> <li>- Bir sonraki gün planlaması</li> </ul>
K2	Genellikle ertesi günü planlarım.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bir sonraki günü planlamak</li> </ul>
K3	Uyuyacak olmak çok güzel ama ertesi sabah gene erkenden iş var.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İşe gidecek olmanın stresi</li> </ul>
K4	Gergin bir günse çocuğuma bağırırsam vicdan azabı duyarım...	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vicdan azabı</li> </ul>
K5	Sakinlik ve huzur.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sakinlik</li> </ul>
K6	Sevdiklerim yanımda bunun şükürünü yaşıyorum...	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Minnet duygusu</li> </ul>
K7	Sürekli çocuğum hakkında sorular beliriyor. Sabah ne yedireceğim? İş aklıma gelmiyor. Genelde ailemle yapacağım planları düşünüyorum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Çocukla alakalı şeyler düşünmek</li> <li>- Aile ile alakalı düşünceler</li> </ul>
K8	Genelde rahat hissederim. Bir şeyleri kafama takmadan uyumaktan yanayım. Gün içinde zaten yeterince zorluyor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rahat bir şekilde uyumak</li> </ul>

Tablo 44. İşten eve gelip eş ve çocuk ile geçirilen zaman sonrası günü tamamlanıp uyku zamanı geldiğinde zihinden geçen düşüncelere ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K9	O an aklıma çocuklarla ilgili şeyler beliriyor. Ödevi varsa tamamlandı mı acaba? Bu sorular aslında gün içinde de kafamda dönen şeyler ne kadar yoğun bir işin içinde olursam olayım. Ben genelde bazı şeyleri unutum mesela ama çocuklarımla ilgili hiçbir şeyi unutmam. Bir kalem bile alınacaksa akşam işten çıkınca ilk onu yaparım. Yani o yüzden en önem verdiğimiz şeyler döner kafamızda benim de hep çocuklarımla alakalı şeyler oluyor. Her şey tamsa çocuklar sağlıklı şekilde uyuyorsa iş konusu da arka fonda her daim duruyor. İş hiçbir zaman durmuyor o zaten hep var.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Çocuklarla alakalı şeyler düşünmek</li> <li>- İş düşünmek</li> </ul>
K10	Yarın beni heyecanlandıracak bir şey var mı diye düşünüyorum. Bu beni mutlu hissettiriyor. Eskiden yalnız hissettiğim zamanlara takılıyorum. O kafamda çok dönüyor eskiye takılmak...	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yarını düşünmek</li> <li>- Eskiye takılmak</li> </ul>
K11	Günün z raporunu alırım. Neler yaptım neler oldu ne yaptım ne yapabilirdim hep kafamın içinde bir hesap derin düşüncelere dalıp en sonunda uyuyorum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gün boyu olan şeyleri düşünmek</li> </ul>
K12	Genellikle yatağa çok yorgun girerim. Ertesi günü planlarım işle ilgili konular gelir aklıma. Sonra kafamdan kovup kendimi rahatlatmaya çalışıyorum. Meditasyon dinleyerek uyumaya çalışıyorum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yarını düşünmek</li> <li>- İş düşünmek</li> </ul>
K13	Bayılıyorum o zamanın gelmesine yorgunluktan ölüyor ölsem bile telefonumdan eski film ve dizilerin sevdiğim sahnelerini izliyorum. Bunu izlerken uyuyakalmak bana çok iyi geliyor. Bunlar zihin boşaltıyor. Bütün sürecini bir plan üzerine kuran bir insan için bir rahatlama şeyi olmalı. Uyumadan önce bütün düşüncelerden beni uzaklaştıracak olan filmler beni rahatlatıyor. Eğer yatarken zihnimi öyle yormazsam bu sefer düşünmekten uyuyamıyorum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerginlik veren düşüncelerden kurtulmak sevilen dizileri izlemek</li> <li>- Düşünmekten kurtulmak</li> </ul>
K14	Yarın çocuğa ne giydirsem, üşür mü, sabah ne yedirsem, kaçta kaldırmalıyım, okula geç kalır mı, yarın ne yemek yapacağım gibi çocuğumla alakalı sorular beliriyor. Ya da işte bir sıkıntı olmuştur onu düşünüyorum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yarının planlamasını yapmak</li> <li>- Çocukla alakalı şeyler düşünmek</li> <li>- İş düşünmek</li> </ul>
K15	Günün yorgunluğu çıkacak, yatıp uyuyacağım, sonrasında çok rahat hissederim. Çocuklarım mutlu bir şekilde yataklarına girdiyse zaten gerisini kafama takmam. Hayatımda hep en ön planda çocuklarım gelir. Eşimle de iş dışında çaktığı çok başka konu yok ama bu konuyu halletmemiz gerekiyor çünkü en aşamadığımız problem bu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rahat hissetmek</li> <li>- Çocuklar iyiyse geri kalan şeyleri düşünmemek</li> </ul>

İşten eve geldiniz eşiniz ve çocuğunuzla zaman geçirdiniz ve bir gününüz bitti uyku zamanınız da ne gibi düşünceler beliriyor? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucunda; “bir sonraki günü planlamak” ve “İş düşünmek” şeklinde cevaplarının verildiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların hayatların bir mucize etkisi ile hızla değişim göstermesine özlem duydukları yaşantıları, koşulları ve veya olanaklarına ilişkin soruya verdikleri yanıtlar ve ilgili yanıtlardan yola çıkarak oluşturulan kodlar Tablo 18’de gösterilmektedir.

Tablo 45. Bir mucize etkisi ile hayatlarında hızla değişim göstermesine özlem duyulan yaşantılar, koşullar ve veya olanaklara ilişkin kodlar

<b>Katılımcı</b>	<b>Açıklama</b>	<b>Kodlar</b>
<b>K1</b>	İstediğim kadar uyuyabileceğim bir düzenin içinde olmayı isterdim.	- Daha fazla uyumak
<b>K2</b>	Huzurlu ve endişesiz bir hayatta olmayı çok isterim.	- Huzurlu endişesiz bir hayat
<b>K3</b>	Çalışma saatlerimin değişmesi esnek olmasını daha çok vakit ayırabilmek kendime ve çocuklarıma.	- Çalışma saatlerinin esnek olması - Kendine ve aileye zaman ayırmak
<b>K4</b>	Emeklerimin karşılığını aldığım mutlu ve tasasız bir hayat...	- Emeklerin karşılığını almak - Mutlu olmak
<b>K5</b>	Geçmişten bir şey istemiyorum anın tadını çıkarıyorum...	- Anda mutlu olmak
<b>K6</b>	Sorumluluklarımın daha az olduğu bazı anları özleyorum o günlere bir an içinde dönmeyi isterdim...	- Sorumluluğun az olduğu günlere dönmek
<b>K7</b>	Eşimin daha çok çocuğumla ilgilenmesini isterdim. O zaman kendime daha çok vakit ayırabilirdim.	- Eş desteğini daha çok istemek - Kendine daha çok vakit ayırmak istemek
<b>K8</b>	Geçmişle alakalı değil fakat bu mucizenin çocuğumdan yana oluşmasını isterdim. Üniversiteye geçecek onun istediği bölümde başarılı şekilde mezun olup iş hayatına atılmasını hemen görmek istiyorum.	- Çocuğun başarılı olmasını görmek
<b>K9</b>	Şu zamana kadar istediğim her şeyi elde ettiğime inanıyorum. İşim ve aile hayatım güzel.	- Anda mutlu olmak
<b>K10</b>	Benim için bu ekonomik sıkıntının bir an önce düzmesi bir mucize etkisi. Onun dışında olmak istediğim yerdeyim...	- Ekonomik açıdan güzel yerlere gelmek
<b>K11</b>	Evdeki bütün yüküm benden alınsın sadece insani ilişkilere zaman ayırayım isterdim. Evin gündelik temizliği, yemeği çocuk bakımı hepsi bende her ne kadar eşim destek olsa da benim kadar detaylı bir şey yapmıyor gene evle ve çocukla alakalı bütün sorumluluklar anneye kalıyor. Bir pause tuşu olsa da biraz nefeslensem çok isterdim.	- Ev ile alakalı sorumlulukların olmaması
<b>K12</b>	Erken yaşta kaybettiğim babamla şu an hala bir arada olmak isterdim.	- Kaybedilen kişiye olan özlem

Tablo 46. Bir mucize etkisi ile hayatlarında hızla değişim göstermesine özlem duyulan yaşantılar, koşullar ve veya olanaklara ilişkin kodlar (devamı)

Katılımcı	Açıklama	Kodlar
K13	Koşulların değişmesini isterdim. Her koşulda verdiğim mücadele çok önemli zorlanmış olmaktan memnunum ben kazandım, engel aştım demek ama bunu daha insani ölçekte yapabilmek istiyorum. Çalışma koşulları olarak, daha iyi ekonomik düzende olmak istiyorum.	- Çalışma şartlarının zorlamadığı bir sistem olması
K14	Hayata tekrar gelsem gene bu süreci yaşamak isterdim çünkü anne olmak kadar güzel bir duygu yok. Eşimden de son derece memnunum doğru bir seçim yaptığımı düşünüyorum ama şartlarımın değişmesini isterdim. En azından 9-5 çalışarak geri kalan zamanımı aileme geçirmek isterdim. Çalışmak istiyorum ama çalışırken eşime de işime de zaman ayırmak istiyorum. Hayatımın her döneminde kendimden fedakarlık yaptım ama benim için önemli olan ailem onlar mutluyduysa bende mutlu olabiliyorum yani burada kendime zaman ayırmak isterim dememem bu yüzden.	- Anda mutlu olmak - Çalışma şartlarının zorlamadığı bir sistem olması - Aile üyeleriyle daha çok zaman geçirmek istemek
K15	Eşimin iş konusunda daha anlayışlı olmasını, başarılarımı daha çok desteklemesini isterdim. Şu an eve yeterince ilgili olmadığım konusunda benimle çok çatışıyor bu konunun hızlı bir şekilde son bulmasını isterdim. Ben verdiğim emeklerin gözle görülmesini beklerim ve bu ne yazık ki şu an söz konusu değil.	- Eşin iş yaşamında destek olmasını istemek - Eş çatışmasının son bulması - Verilen emeklerin görülmesi

Hayatınızda bir mucize etkisi ile hızla değişim göstermesi ne özlem duyduğunuz yaşantılarınız, koşullarınız ve veya olanaklarınızı hangileri olduğunu paylaşabilir misiniz? sorusuna katılımcıların verdiği cevapların kodlanması sonucunda; “anda mutlu olmak” ve “eş desteğini istemek” şeklinde cevaplarının verildiği tespit edilmiştir.

#### 4.2. Kodlardan Elde Edilen Tanımlar

Derinlemesine mülakat görüşmeleri sırasında katılımcıların kişisel anlatıları üzerinden belirlenen tükenmişlik deneyimlerinin tasvirinde öne çıkan kodlar ve bu kodların tanımları ve ilişkili örnek ifadeler Tablo 19’da gösterilmektedir.

Tablo 47. Katılımcıların tükenmişlik deneyimlerinin tasvirinde öne çıkan kodlardan ulaşılan tanımlar

Kodlar	Tanımlar	Örnek Katılımcı İfadeleri
Memnuniyet	Çalışılan iş ortamı, yapılan işten statü ve kazançtan memnuniyet duyma, tatmin olma.	İşimi seviyorum, şirketim harika, çalışanlarına saygı duyar onları taktir eder, sorunlarımızı dinler ve zor zamanlarda destek olur.



Tablo 48. Katılımcıların tükenmişlik deneyimlerinin tasvirinde öne çıkan kodlardan ulaşılan tanımlar (devamı)

<b>Kodlar</b>	<b>Tanımlar</b>	<b>Örnek Katılımcı İfadeleri</b>
Güven	İş yerine ve iş ortamına karşı duyulan itimat.	İş yerime tabiki senelerin getirdiği alışkanlıkla güven hissediyorum.
Gurur	Çalışılan iş ortamında yapılan işten gurur duymak.	Uzun yıllardır bu şirkette yöneticiyim, iyi bir pozisyonum var, memnunum. Burada olduğum için gurur duyuyorum.
Alışkanlık	Yapılan işe alışmak, rutini izlemek.	Senelerdir buradayım, benim için artık alışkanlık oldu. Başka bir yerde kendimi düşünemiyorum.
Güç	Ekonomik kazanç ve statüden dolayı hissedilen güç duygusu.	Güç ve özgürlük çünkü kendi paramı kazanıyorum, kendim için bir şey yaptığımı düşünüyorum. Bir şeylere katkı sunmak ayağı yere basan bir anne olmayı ifade ediyor.
Aidiyet	Bir ortama, gruba ait hissetme.	Bu firma bana ait ve burada çalışmak benim için güç demek.
Sorumluluk	Bir göreve karşı duyulan bitirme tamamlama duygusu.	Burası bir aile şirketi. Daha fazla sorumluluk hissediyorum. Akşam eve gittiğimde işle alakalı şeyler düşünüyorum. Burada çalışıyor olmak demek işle kendimi bütün hissettiriyor.
Gurur	Kendini beğenme, yaptığı işle övünme duygusu.	Hem yönetici hem öğretmen pozisyonundayım. Mesleğimi seviyorum olduğum yer bana doyum veriyor. Gençlerle birarada olmak enerji veriyor. Bağlı olduğum kurum bu köklü ailenin bir parçası olmak bana gurur veriyor.
Enerjik hissetme	Yapılan işte dinamik, hareketli, verimli hissetme.	Gençlerle bir arada olmak bana enerji veriyor.
Hoşnutluk	Bulunulan ortamdan yapılan işten memnun olma.	Hem aileme bakma açısından hem de yanımızda çalışan arkadaşlara istihdam yaratmış olmaktan dolayı hoşnutum.
Doyum	Var olanla yetinme, eldekini yeterli sayma.	Mesleğimi seviyorum olduğum yer bana doyum veriyor.
Hayal kırıklığı	Beklentilerin boşa çıkması.	Üniversiteden işe geçilen sürede hayal kırıklığı yaşadım.
Başarı	Bir konunun üstesinden gelme	Yeni bir gün ve yeni şeyler başaracağım için gurur duyarım.

Tablo 49. Katılımcıların tükenmişlik deneyimlerinin tasvirinde öne çıkan kodlardan ulaşılan tanımlar (devamı)

<b>Kodlar</b>	<b>Tanımlar</b>	<b>Örnek Katılımcı İfadeleri</b>
Heyecan	Kişide güçlü ve geçici duygu yoğunlaşması, coşku.	Yeni bir gün ve yeni şeyler başaracağım için gurur duyarım.
Mutsuzluk	Ortam yada içinde bulunulan durumdan tatmin olmama, beklentilerin karşılanmamasından doğan durum.	Havanın karanlık olduğu kış sabahları kendimi iyi hissetmiyorum. Sabah erken kalkmak mutsuz hissettiriyor.
Mutluluk	Ortam yada içinde bulunulan durumdan tatmin olma, beklentilerin karşılanmasının getirdiği sevinç duygu durumu.	Sevinç ve işe yaramanın verdiği mutluluk oluyor çoğunlukla bende.
Merak	Bir şeyi anlamak, öğrenmek için duyulan içten gelen istek.	Merak hissediyorum çünkü işim psikoterapi ve insanlar çok çeşitli problemlerle başvuruyorlar.
Huzur	İç rahatlığı, rahatlık içinde bulunma durumu, dinginlik.	Kendi işim ve bu nedenle huzur hissediyorum.
Motivasyon	Bireyi harekete geçiren güç, etken.	Firmada yapılan maddi ve manevi iyileştirmeler sonucu şu an gerçekten motive şekilde işime gidebiliyorum, enerjim bundan dolayı yüksek.
Sevinç	Çok istenen bir durumun olmasıyla oluşan coşku.	Bende çoğunlukla sevinç ve işe yaramanın verdiği mutluluk oluyor.
Bıkkınlık	Bezme ve usanma durumu	Önümde birikmiş işler bazen bıkkın ve isteksiz hissettiriyor.
Hırs	Bir şeye olan aşırı istek, tutku.	Kendi işyerim olduğu için özel hissediyorum daha iyisini yapmak için hırs hissettiriyor.
Cezbedilme	Etkilenme	Yeni gündemler beni cezbediyor.
Stres	Aşırı kaygı, uyarılma hali, gerginlik.	Önemli bir toplantı yada başka bir durum varsa streslide olabiliyorum.
Kaygı	Yaşanan huzursuzluk, tedirginlik hissi.	Ama genellikle bana gelen işler ek iş yükü ve sorumluluk içerdiği için kaygı, mutsuzluk, öfke hissetmeme neden oluyor.
Öfke	Kızgınlık, engellenme, incinme gibi durumlar karşısında gösterilen saldırganlık tepkisi.	Genelde pozitif başlarım ama insanlardan dolayı iş süresi uzadıysa bende öfkeye sebep olur.
Odak	Dikkatin, enerjinin bir noktada toplanması.	Kendimi görevlendiriyorum, yeni bir danışan demek hırs ve odaklanmış hissettiriyor.
Haz	Dikkatin, enerjinin bir noktada toplanması.	Mesela bir proje için sözleşme yapacağım zaman karşı tarafı ikna edip yola çıkıyorum bu benim için büyük bir haz ve beni harekete geçiriyor.

Tablo 50. Katılımcıların tükenmişlik deneyimlerinin tasvirinde öne çıkan kodlardan ulaşılan tanımlar (devamı)

Kodlar	Tanımlar	Örnek Katılımcı İfadeleri
Mükemmellik	Yapılan işin kusursuz olması.	Çok iyi bir akademisyen olmak bambaşka bir yaşam biçimi gerektiriyor ve hayalim her zaman hep daha fazla üretmek. Ama bunun bir eşiği olmadığı için zaten hep kendini eksik hissediyorsun. Dolayısıyla buda insanı mükemmel olmaya götürüyor buda yıpratıcı oluyor.
Bunalmak	Aşırı ölçüde sıkılmak	Sabırlı olsam da bazen bu temponun altında bunalmış hissediyorum.
Tatminsizlik	Umulan hedefe erişememe, istediğini elde edememe.	İstediğim hayat bu mu? Bu çalışma koşullarını mı hak ediyorum ? gibi düşünceler...
Zaman ayıramamak	İş yükünden doğan zaman sıkıntısı	Tek başına kalmayı özleyorum ama buna gerçekten vaktim olmuyor.
Vicdan Azabı	Bir işi yeterince yerinde yapamamanın verdiği vicdani sıkıntı içten duyulan sıkıntı, üzüntü, acı.	Gergin bir günse çocuğuma bağırırmışsam vicdan azabı duyarım.

### 4.3. Kişisel Anlatılar Üzerinden Tükenmişlik Deneyimlerinin Tasvirinde Ortaya Çıkan Temalar

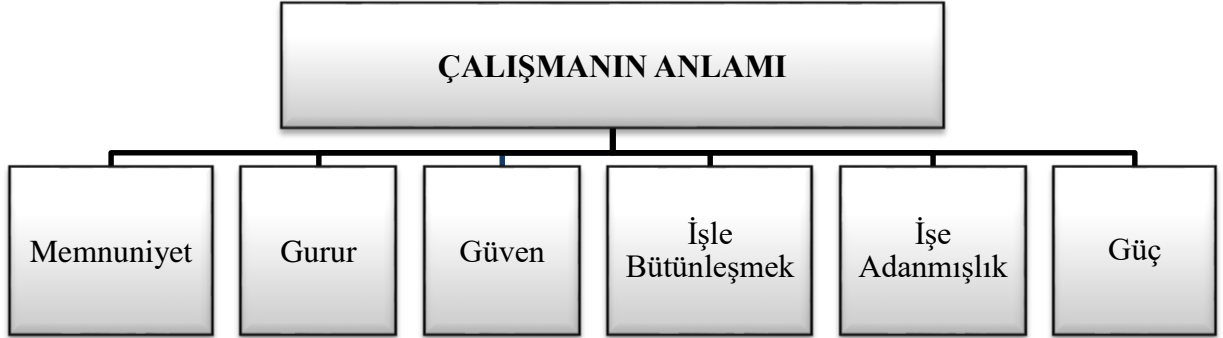
Evli ve çocuklu çalışan kadınların tükenmişlik deneyimlerine ilişkin yapılan çalışmada bulguların ana temaları Şekil 4’de gösterilmektedir.



Şekil 4. Evli ve çocuklu çalışan kadınların tükenmişlik deneyimlerine ilişkin ana temalar

Şekil 4’de gösterildiği üzere evli ve çocuklu çalışan kadınların tükenmişlik deneyimleri çalışmanın anlamı, görevin anlamı, tükenmişliğin anlamı, yoğun iş temposu ve çocuk etkisi olmak üzere beş ana tema etrafında toplanmaktadır.

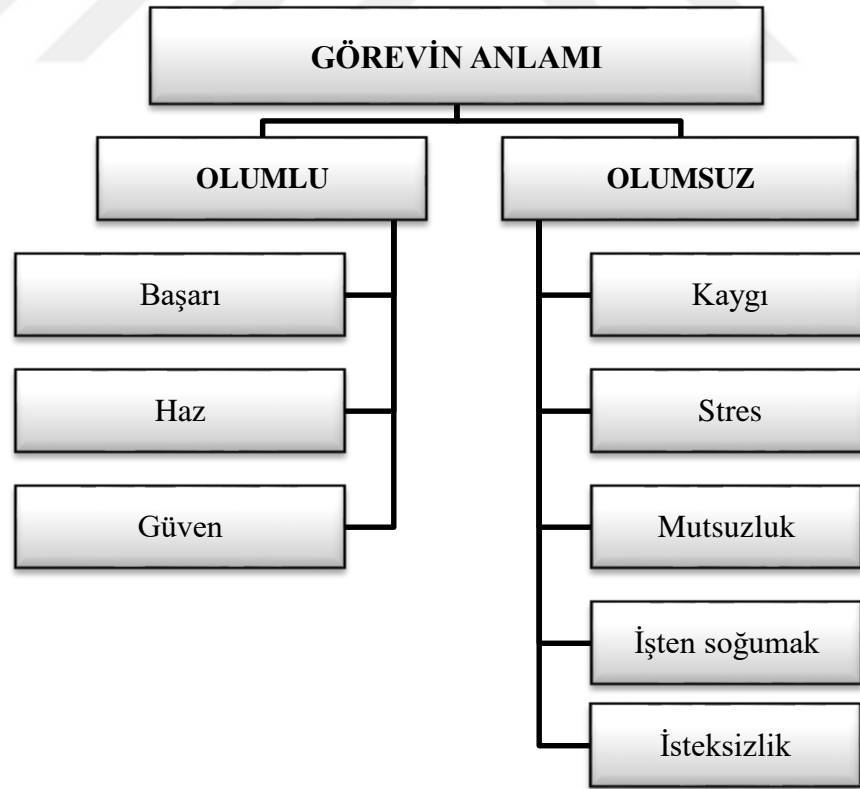
Yürütülen görüşmelerde elde edilen veriler her bir ana temanın farklı alt temalara sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bulgular, çalışmanın anlamına ilişkin altı farklı temaya işaret etmiş, bu alt temalar Şekil 5’de gösterilmiştir.



Şekil 5. Çalışmanın anlamına ilişkin ifadelerin alt temaları

Şekil 5’de gösterildiği üzere, çalışmanın anlamına ilişkin öne çıkan alt temalar; memnuniyet, gurur, güven, işle bütünleşmek, işe adanmışlık ve güç olarak sıralanmaktadır.

Yapılan analizlerde görevin anlamına ilişkin alt temalar ayrıca belirlenmiş, bunlar Şekil 6’da sunulmuştur.



Şekil 6. Görevin anlamına ilişkin alt temalar

Görevin anlamına ilişkin alt bileşenlerin olumlu ve olumsuz anlam içeren temalar olarak iki farklı kategoride ele alınabileceği tespit edilmiştir. Buna göre, görevin anlamına ilişkin olumluluk içeren bileşenleri temaların; başarı, haz ve güven olduğu tespit edilmiştir. Bulgular görevin anlamına ilişkin belirginlik kazanan olumsuz alt temaların ise kaygı, stres, mutsuzluk, işten soğumak ve isteksizlik olduğunu gözler önüne sermiştir.

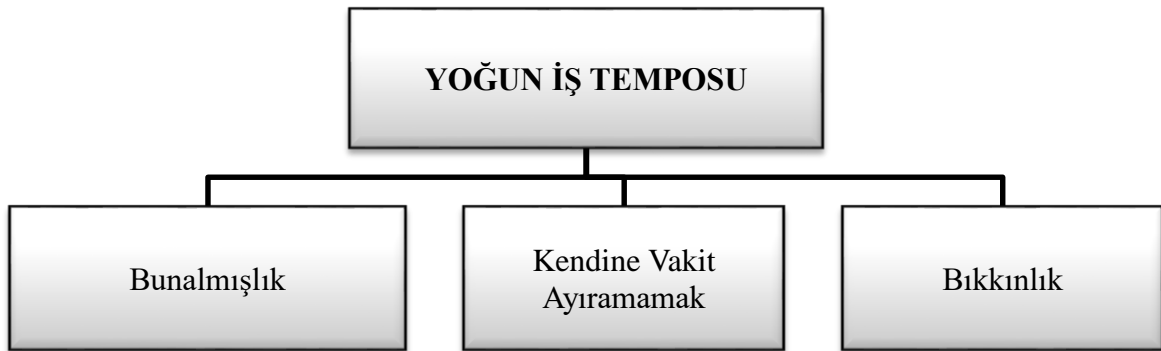
İncelemelerde tükenmişliğin anlamı temasının da farklı alt temalardan örülü olduğu belirlenmiştir. Söz konusu alt temalar Şekil 7’de gösterilmektedir.



Şekil 7. Tükenmişliğin anlamına ilişkin alt temalar

Tükenmişliğin anlamına ait alt temalar düzensiz beslenme, yetememek, keyif alamamak ve artan iş yüküyle gerilmek olarak sıralanmaktadır.

Araştırmada ortaya konan bir diğer ana tema olan yoğun iş temposunun alt temaları da sorgulanmış, yapılan incelemelerde elde edilen sonuçlar Şekil 8’de gösterilmiştir.



Şekil 8. Yoğun tempoda çalışmanın yarattığı düşüncelere ait alt temalar

Yoğun tempoda çalışmanın yarattığı düşüncelere ait alt temalar bunalmışlık, kendine vakit ayıramamak ve bıkkınlık olarak sıralanmıştır.

Bu çalışmada evli ve çocuklu kadınların tükenmişlik deneyimlerine ilişkin belirlenen ana temalardan beşinci ve sonuncusu çocuk etkisidir. Yürütülen analiz sonuçlarında çocuk etkisi temasının alt temaları ayrıca değerlendirilmiş, elde edilen sonuçlar Şekil 9'da gösterilmiştir.



Şekil 9. Çocuk etkisi ile ilgili alt temalar

Çocukla ilgili alt temalar, yetişememek, çaresizlik, çocuğu birilerine bırakıp iş gitmede zorluk, iş hayatındaki profesyonelliği çocuğa yansıtamamak, çocuktan ayrı kalınan süreçte suçluluk duymak olarak sıralanmaktadır.

## BÖLÜM 5

### TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, evli ve çocuklu çalışan kadınların tükenmişlik deneyimlerinin kişisel anlatıları üzerinden niteliksel analizinin yapılması amaç edinilmiştir. Bu amaç, doğrultusunda, İstanbul İlinde yerleşik, aktif iş yaşamı içinde üst düzey pozisyona sahip evli ve çocuklu 15 genç yetişkin kadın katılımcı ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Araştırmanın bu bölümünde, gerçekleştirilen görüşmelerde elde edilen verilerin analizi aracılığıyla ulaşılan sonuçlar tartışılmaktadır.

Bu araştırmada yapılan incelemelerde evli ve çocuklu çalışan kadınların tükenmişlik deneyimlerinin çalışmanın anlamı, görevin anlamı, tükenmişliğin anlamı, yoğun iş temposu ve çocuk etkisi olmak üzere beş ana tema etrafında toplandığı ortaya konmuştur. Bu araştırmanın sonuçlarından farklı olarak Gardazi vd. (2016) 12 Pakistanlı çalışan annenin katılımcı olduğu çalışmada yapılan görüşmelerde fenomenolojik yöntemi kullanılarak elde ettikleri verilerden tükenmişlik deneyiminin tanımını sağlayan çeşitli temalar ve alt temalar elde etmişlerdir. Araştırmacılar, yaptıkları incelemelere dayanarak iş sağlığı faktörü, aşırı iş yükü, çalışma ortamı, iş-aile çatışması olmak üzere her biri 3 alt tema içeren dört ana tema tespit etmişlerdir. Bir başka çalışmada Darbar vd.'nin (2019) çalışan annelerin yaşamış tükenmişlik deneyimlerini 10 kadın üzerinden sorguladıkları fenomenolojik yaklaşımdan temel alan çalışmalarında tükenmişlik, duygulanım, zaman, talep, şikayetler ve stratejiler olmak üzere altı ana tema ve bunların bileşenleri olan çeşitli alt temalar tespit etmişlerdir.

Bu araştırmada yapılan analizlerde, evli ve çocuklu çalışan kadınların tükenmişlik deneyiminde çalışmaya yükledikleri anlamın etkililiği elde edilen sonuçlar arasında öne çıkmıştır. Derinlemesine yürütülen analizlerin ortaya koyduğu sonuçlara göre, evli ve çocuklu kadınların çalışmaya yükledikleri anlam altı farklı alt tema üzerinde biçimlenmektedir. Bunlar sırasıyla; memnuniyet, gurur, güven, işle bütünleşmek, işe adanmışlık ve güçtür. Çalışmanın birey açısından önemini sorguladıkları çalışmalarında Morse ve Weiss (1955), çalışmanın kişiye meşguliyet vermesi, işsiz olmanın bireyi psikolojik olarak olumsuz etkilemesi, çalışmayan bireyin zamanı geçirme sıkıntısı yaşamaması, ve çalışmanın bireyin yaşamını düzenlemesi yönünde elde ettikleri bilgiler doğrultusunda kişiler açısından çalışmanın anlamının oldukça yüksek olduğunu, bu bağlamda çalışmanın bireyin hayatında “merkezi yaşam ilgisi” olarak belirginleştiğini vurgulamışlardır (akt.

Keser, 2010). Kumaş ve Fidan (2010) ise, genel anlamda, çalışma veya kariyer statüleri birbirlerinden farklı olan kadınların benzer sorunları, farklı şiddetlerde yaşasalar da, çalışma olgusuna bakış ve çalışma isteği dikkate alındığında bu olguların farklı karakteristik özelliklere sahip kadınlarda değişik bir görünüm sergilediğini öne sürmektedir. Bu bağlam, bu araştırmada yer alan kadınların mesleki yaşamlarında belli bir düzeyde kendilerini kanıtlamış olmaları, çalışma yaşamına kattıkları emeğin statü artışını destekleyen bir haritayı içerdiği yönündeki kabulle birleştiğinde, çalışmaya yüklenen anlamın alt temalarındaki olumluluk manidar görülmektedir. Kumaş ve Fidan'ın (2010) akademisyenler ve tekstil sektöründe çalışan kadınlar örneğinde yürüttükleri çalışmalarında, kadınların çalışma kavramına öncelikle, “ekonomik bağımsızlık ve güven” açısından önem atfettikleri yanı sıra “başarmak ve kendini gerçekleştirmek” olgularının da çalışma hayatının kazanımlarında öne çıktığı ortaya konmuştur. Aşkın ve Aşkın'ın (2019) çalışmalarında ise yoksullukla baş etme stratejisi olarak ev ekseni çalışmayı sürdürme eğilimi gösteren kadınların bir kısmının kendilerini “çalışan” bireyler olarak görmedikleri, bu kişiler için “çalışmanın anlamı”nın ev dışında mal ve hizmet üretiminde bulunmak olduğu rapor edilmiştir. Aynı çalışmada, Aşkın ve Aşkın (2019) kendilerini çalışan bir birey olarak algılayan kadınların bakış açısı ile “çalışmanın anlamı”nın ise para kazanma olduğunun altını çizmişlerdir. Bu bağlamda, araştırmacılar, bu kadınların kazandıkları parayı, çocukların ve evin ihtiyaçları için kendi başlarına harcamayabilme imkanlarının onların öz güvenlerinin artmasına ve ekonomik özgürlük kazanmalarına sınırlı da olsa katkı sağladığı yönünde yorum getirmişlerdir.

Bu araştırmanın bir diğer sonucu ise evli ve çocuklu kadınların göreve yükledikleri anlamın tükenmişlik deneyimlerinde etkili olduğunu teyit etmiştir. Elde edilen sonuçlar, evli ve çocuklu çalışan kadınların görevin anlamına olumlu ve olumsuz atıflarda bulduklarını göstermiştir. Bu çerçevede, görevin anlamına ilişkin olumluluk içeren alt temaların başarı, haz ve güven olduğu tespit edilmiştir. Görevin anlamına ilişkin belirginlik kazanan olumsuz alt temaların ise kaygı, stres, mutsuzluk, işten soğumak ve isteksizlik olduğu saptanmıştır. Aykaç (2001), çalışma olgusunun psikolojik açıdan birey ile görevi arasındaki ilişki olarak anlamlandırılabilirken, sosyolojik açıdan kişinin bir işi gerçekleştirebilmesi için diğerleri ile etkileşimi ve hiyerarşik düzen içinde belli bir statüye ulaşması olarak yorumlanabileceğini öne sürmektedir. Bu bağlamda, bu çalışmada evli ve çocuklu kadınların çalışma yaşamındaki görevin anlamına yükledikleri başarı, haz ve güven alt temalarının onların iş yaşamlarında elde ettikleri statü ile ilişkili olduğu söylenebilir. Pelenk ve Acaray (2020), çalışma hayatındaki görev ve sorumlulukların, her bir çalışan için farklı bir anlam ifade ettiğini, çalışanların kimisinin aşırı iş yükünü görevlerinin bir parçası olarak değerlendirirken,



kimilerinin de bu durumu fiziksel ve psikolojik düzeyde zorlayıcı gördüklerini beyan etmişlerdir. Erdem ve Alkan (2020) modern iş yaşamı bakış açısı ile görev bilincini ele aldıkları eserlerinde çalışma yaşamında anlam kaybının iş ile amaç arasındaki bilişsel ve duygusal bağlantının kurul(a)mamasından kaynaklandığını öne sürerler ve bu bağlantının koptuğu ya da kurulmadığında işin, saçma, yabancılaştırıcı ve hatta alçaltıcı bir külfete dönüşeceğine işaret ederler. Aynı çalışmada, araştırmacılar, modern iş yaşamıyla birlikte işi bir görev olarak anlamlandırmak yerine belirli saat dilimine sığdırılmış davranışlar bütünü olarak görmenin çalışanlarda sorumlulardan kaçmayı teşvik edici olacağına ışık tutarlar. Ayrıca, modern yaşamda çalışanların yaptıkları işe ilişkin zihinlerini çelebilecek çok sayıda uyarının bulunduğunu ve motivasyonlarını kırabilecek pek çok hadisenin olduğunu ifade ederek isteksizlik, iş beğenmeme duyularının zaman zaman kaçınılamaz olacağını da belirtirler. Sükan (2018) ise çalışmada, geleneksel roller ve iş yaşamının her ne kadar birbirinden ayrı oldukları düşünülse de insanların hayatının özde tek bir parçadan oluştuğuna ve aslen ayrı ayrı düşünülmemeyeceğine dikkatleri çeker. Bununla beraber, iş ve aile rollerinin bireysel yaşamlarda sürekli birbirini etkilediğini vurgularken, kişinin sahip olduğu rollerden birindeki olumsuz değişimin diğerini kolaylıkla etkilediğini ve adeta kişinin mutsuzluğuna temel oluşturduğunu belirtir. Sükan'a (2018) göre, bu mutsuzluk iş tatminsizliğine, işe kenetlenememeye ve bağlı olduğu örgütten kopmaya sebebiyet verebilir bir nitelik arz eder.

Bu çalışmada, evli ve çocuklu kadınların tükenmişlik deneyimlerinin niteliksel sorgulamasında elde edilen bir başka sonuç da tükenmişlik olgusuna yüklenen anlam olarak belirginlik kazanmıştır. Bu bağlamda, bu çalışmada tükenmişliğin anlamının düzensiz beslenme, yetememek, keyif alamamak ve artan iş yüküyle gerilmek üzere dört farklı alt temadan oluştuğu belirlenmiştir. Tatlı ve Akın'a (2017) göre, iş yükü fiziki ve zihinsel olarak çalışanı yoran, sosyal yaşamını, iş başarımını ve çalışanın sağlık durumunu olumsuz yönde etkileyen, ayrıca, çalışanlarda odaklanma sorunlarına sebebiyet veren ve iş motivasyonlarının azalmasına bağlı olarak hata yapmada artış, verimlilikte düşüş benzeri sonuçlar doğuran bir süreç olmaktadır. Kriz ve stres yönetimi başlıklı eserlerinde Örnek ve Aydın (2006), üretim sürecindeki işlerin niteliği ve yoğunluğuna yönelik beklentiler doğrultusunda, çalışanların zaman baskısı ile yoğun çalışma saatlerini zorlayıcı ve gerginlik yaratıcı bir unsur olarak algıladıklarını belirtmektedirler. Bu bağlamda, araştırmacıların tespitlerinin mevcut çalışmada tükenmişliğe yüklenen anlamın gerginlik alt teması ile örtüştüğünü söylemek mümkündür. Farklı bir çalışmada Dolgun (2010), tükenmişliğin, özel yaşam ile çalışma yaşamı esnasında görülen stresle baş edebilme konusundaki yetersizlik

olarak yorumlanabileceğine işaret etmektedir. Dolgun'un (2010) bu tanımı, bu çalışmada tükenmişliğin alt teması olduğu tespit edilen yetememek olgusu ile örtüşük bulunmuştur.

Ayrıca, araştırmada evli ve çocuklu kadınların tükenmişliklerini belirleyen farklı bir temanın yoğun tempoda çalışmanın yarattığı düşünceler olduğu görülmüştür. Yapılan ayrıntılı analiz sonuçları yoğun çalışma temposunun alt temalarının bunalmışlık, kendine vakit ayıramamak ve bıkkınlık olduğunu gözler önüne sermiştir. Sükan (2018) iş dünyasının hızına kendini yoğun bir şekilde kaptıran kadınların çocuk sahibi olduklarında iş ve aile dengesini kurabilmek gayesiyle olduklarından farklı bir kişiliğe büründüklerini, bu yönelimlerini mükemmeliyetçi tavırlarla çerçeveledikleri için adeta "süper kadın" olarak algılandıklarını vurgulamaktadır. Bu bağlamda da "süper kadın" rolünün gereği olarak ev işlerini tam ve eksiksiz yapma, çocuk bakımında hiçbir şeyi eksik bırakmama, eş ile vakit geçirebilme çabaları öne çıkmaktadır. Ne var ki, hırslı ve mükemmeliyetçi yapısı baskın olan bu "süper kadın" Sükan'a (2018) göre, iş ve kariyer, aile büyükleri ve arkadaşlarla ilişkiler, sosyal çevre, kişisel bakım, güzel görünme benzeri çok sayıda görevi yapmaya kalkışması sonucunda gerek fiziksel gerekse ruhsal bir çöküntü yaşamakta, kimi zaman farklı rollerini aynı anda gerçekleştirmeye çalışması neticesinde depresyon ve hatta tükenmişlik ile yüzleşmektedir.

Bu araştırmanın ortaya koyduğu sonuçlardan biri de evli ve çocuklu kadınların tükenmişlik deneyimlerinin tematik örüntüsünde çocuk etkisinin öne çıkmasıdır. Çocuk etkisinin derin dokusunda saklı olguların hangilerinin olduğunu sorgulayan analizlerde, evli ve çocuklu çalışan kadınların yetişememek, çaresizlik, çocuğu birilerine bırakıp işe gitmede zorluk, iş hayatındaki profesyonelliği çocuğa yansıtamamak ve çocuktan ayrı kalınan süreçte suçluluk hissetmek olmak üzere beş alt temadan beslendiği gün yüzüne çıkarılmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarını teyit eden bir başka çalışmada Yılmaz ve Güven (2021), çalışan annelerin çalışma süreleri boyunca; çocuğun bakımının kim tarafından yapılacağı, bakım verme işini üstlenen birey ya da bireylerin çocuğun gereksinimlerini gerektiği zaman ve koşullarda tam ve yeterince karşılayıp karşılamayacağı, iş yerinde geçirilmekle yükümlü olunulan saatlerde onların yanında olamamanın çocuk ile sağlıklı bağ kurmayı destekleyip desteklemeyeceği hususlarında endişeli olduklarını, kimi zaman da suçluluk duygusu, vicdan yükü ile başbaşa kalıp stres yaşadıklarını vurgulamaktadır. Yürütülen bu çalışmanın annelerin suçluluk hislerini ısıtan alt temasını teyit eden bir başka çalışmada, Gil-Monte (2012) tükenmişliğe ilişkin belirli davranış ve tutumlara ilişkin suçluluk duygusunu, ciddi bir tükenmişlik durumunu gösteren bir belirti olarak yorumlamaktadır. Öte yandan Séjourné

vd.'nin (2018) çalışmasında ise annenin suçluluk hislerinin farklı bir boyutuna dikkat çekilerek yorgun annelerin diğer annelere göre daha fazla suçluluk belirtisi sergilediği ifade edilmiştir.

Bu araştırmanın genel sonuçlarına bakıldığında, evli ve çocuklu iş yaşamındaki kadınların genel anlamda stresli, gergin ve endişeli olduğu görülmektedir. Bu endişeleri besleyen ve tükenmişlik hissettiren etmenler arasında emeğinin karşılığını alamama ve iş doyumunu ile ilgili dalgalanmalar dikkat çekici görülmektedir. Bu durumun, ekonomik koşullarının sürdürülebilir yaşamın güçlü belirleyicilerinden biri olması nedeniyle beklenen bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Kadınların çok önemseydiği diğer bir alanda evdeki bireylere çocuklara ve eşlere kaliteli zaman ayırmak onlarla ilgilenmek ve özellikle çocuklara yeterli bir anne olmaktır. Bir yandan toplumun idealize ettiği, diğer yandan da var oluşsal bir gaye olarak yüksek yeterlik göstermek istediği bu konularda yetememe, yetişemem kıskacında kalma ve bir bağlamda başarılı olamadığına inanmak çalışan kadını yoğun strese maruz bırakmakta, bunun doğal sonucu olgusu tükenmişlik olgusu kadının yaşantısına eklenmektedir. Ayrıca, ev ve özel yaşamda sahip olduğu iş yükü, zaman yönetimi güçlükleri, sosyal destek eksikliği de kişisel anlatılarda görünür olan diğer stres ve stres ve tükenmişlik kaynakları olarak gözlenmiştir.

Bu araştırmanın bazı sınırlıkları vardır. Araştırma sadece İstanbul ilinde çalışma yaşamında belli bir kariyer noktasına erişmiş evli ve çocuklu çalışna kadınlarla gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, araştırma sonuçlarının genellenebilirliği açısından farklı yaş gruplarındaki, farklı sektörlerdeki ve farklı coğrafik yerleşim birimlerindeki kadınların sürece dahil edildiği çalışmaların yapılması gerekli görülmektedir. Bu çerçevede;

- Çalışan kadının iş yaşamının yeniden düzenlenmesini öncülleyecek yeni alanyazın araştırmalarında çalışma hayatındaki kadının temel psikolojik ihtiyaçları ile tükenmişlik arasındaki ilişkilerde aracı ve düzenleyici rolü olan farklı değişkenlerin ele alınması,
  - Kurumsal firmalarda, kadın çalışanların yanı sıra evliliğe hazırlanan çalışanlara bazı bilgilendirici eğitimlerin düzenlenmesi ve bu eğitim içeriklerinin çalışanların evlilik hayatı ve iş yaşamı arasında dengeyi kurabilmelerini sağlayacak içeriklerle bezenmesi,
- önerilmektedir.

## KAYNAKLAR

- Akpınar, H. (2014). Yoğun bakım servislerinde çalışan hemşirelere uygulanan sorun çözme eğitiminin, hemşirelerin stresle başa çıkma tarzlarına, tükenmişlik düzeylerine ve sorun çözme becerilerine olan etkisi. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aktuğ, İ. Y., Susur, A., Keskin, S., Balcı, Y., ve Seber, G. (2006). Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesinde çalışan hekimlerde tükenmişlik düzeyleri. *Osmangazi Tıp Dergisi*, 28(2), 91-101.
- Altunışık, R., Çoşkun, R., Yıldırım, E., ve Bayraktaroğlu, S. (2010). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Sakarya Kitabevi.
- Altuntaş, E. (2003). Stres yönetimi. Alfa Basım Yayın.
- Ardıç, K., ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Armağan, Ö. G. C., Baysal, Ö. G. M., ve Armağan, Ö. G. K. (2017). Sağlık personelinin tükenmişlik düzeyleri ve etkili faktörlerin analizi: Kamu hastanesi örneği. *Eğitim ve Öğretim Araştırma Dergisi*, 6(1), 387-396.
- Aşkın, U., ve Aşkın, E. Ö. (2019). İşgücü piyasasında enformel kadın işgücü: Ev eksenli çalışan kadınlara yönelik bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 977-1001. <https://doi.org/10.33206/mjss.46923>
- Aycan, Z. (2004). Üç boyutlu cam tavan: Kadınların kariyer gelişiminde kim, kime, neden engel oluyor?. Kadın Yöneticiler Zirvesi. İstanbul.
- Baltaş, A., ve Baltaş, Z. (2002). Stres ve stresle başa çıkma yolları. Remzi Yayınevi.
- Budak, G., ve Budak, G. (2018). İşletme yönetimi. Nobel Akademik.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychology & Health*, 16(5), 583-594.
- Cevher, E., ve Öztürk, U. C. (2015). İş yaşamında kadınların kadınlara yaptığı mobbing üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 860-876.
- Ceylan, A. (2013). Çalışan kadınların tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi: Edirne örneği. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Cherniss, C. (1980). Staff burnout: Job stress in the human services. Sage Publications.
- Cohen, L., & Manion, L. (1994). Educational research methodology. Metaixmio.

- Costa, D. L. (2000). From mill town to board room: The rise of women's paid labor. *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 101-122.
- Cömert Altunay, H. (2019). Sağlık çalışanlarında tükenmişlik. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çalgan, Z., Yeğenoğlu, S., ve Aslan, D. (2009). Eczacılar da mesleki bir sağlık sorunu: Tükenmişlik. *Hacettepe University Journal of the Faculty of Pharmacy*, (1), 61-74.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Çelik, E. N. (2018). Kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan sendromunun tükenmişlik düzeylerine etkilerinin incelenmesi: Kamu sektörü ve özel sektör İstanbul il örneği Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, A. (2011). Kadın yöneticilerin cam tavan algısının cam tavanı aşma stratejilerine etkisi: Bursa ili tekstil sektöründe bir alan araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Çevik Tekin, İ. (2021). Sağlık kurumları çalışanlarında tükenmişlik. İçinde: Urgan, S., ve Erdoğan, P. (Eds.) Sağlık Perspektifinden Örgütsel Psikoloji (ss 35-52). Eğitim Yayınevi.
- Çığışar, G., Akkuş, Y., Yıldırım, B. Z., Kıvrak, Y., ve Öztürk, E. E. (2016). İki farklı kurumda çalışan bireylerde tükenmişlik ve iş doyumunun belirlenmesi: Kars ili örneği. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 8(4), 244-255.
- Çam, O. (1992), Tükenmişlik Envanterinin geçerlilik ve güvenilirliğinin araştırılması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara, s. 155-160.
- Çokluk, E., Şekeroğlu, M. R., Batur, T., Özdemir, F., Çokluk, S. T., ve Karakeçe, E. (2020). Laboratuvar çalışanlarında iş doyumunu ve tükenmişlik: Sakarya ve Van örnekleme. *Sakarya Üniversitesi Holistik Sağlık Dergisi*, 3(1), 41-54.
- Darbar, S. K., & Sawane, K. (2019). Burnout: "Lived experience" of working mothers: A phenomenological study. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 10(10), 354-358.
- Dolgun, U. (2010). Tükenmişlik sendromu. İçinde Özler, D.E. (Ed). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (ss. 287-310). Ekin Yayınları.

- Dolunay, A. B. (2002). Keçiören ilçesi" genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu" araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 62-77.
- Durmuş, M., Gerçek, A., ve Çiftci, N. (2018). Hemşirelerin yaşam kaliteleri ile tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesine yönelik bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 279-286.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions. Human Sciences Press.
- Erdem, İ., ve Alkan, A. (2022). Modern iş yaşamı perspektifinden görev bilinci. İçinde Erdem, R., ve Korucu, K. S. (Eds.) Modern İş Yaşamının Eleştirisi (ss. 149-168). Nobel Akademik.
- Eroğlu, Ş. G. (2014). Örgütlerde duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 147-160.
- Ertürk, A. (2008). A trust-based approach to promote employees' openness to organizational change in Turkey. *International Journal of Manpower*, 29(5), 462-483.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Freudenberger, H. J., & Richelson, G. (1980). Burn-out: The high cost of high achievement. Doubleday.
- Ganiyusufoğlu, A. (2011). Örgütlerde mesleki tükenmişlik ve Selçuk Üniversitesi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Gardazi, S. F., Mobeen, N., & Gardazi, S. A. A. (2016). Causes of stress and burnout among working mothers in Pakistan. *The Qualitative Report*, 21(5), 916-932.
- Gil-Monte, P. R. (2012). The influence of guilt on the relationship between burnout and depression. *European Psychologist*, 17(3), 231-236.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S., & Kutanis, R. Ö. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-497.
- Gür, E. (2014). Kamu, özel ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerde örgütsel adalet algısı ve tükenmişlik durumları. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gürşimşek, I., ve Girgin, G. (2000). İzmir örneklemeden okulöncesi milli eğitim bakanlığı'na bağlı okullarda hizmet veren öğretmenlerde görülen tükenmişlik (burnout) düzeyi. II. Ulusal Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu (10-12 Mayıs), On Sekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Çanakkale.

- Harlander, S. K. (1996). Breaking through the glass ceiling: an industrial perspective. *Journal of Animal Science*, 74(11), 2849-2854.
- Hartig, K., & Frosch, J. (2006). Workplace mobbing syndrome: The silent and unseen\* occupational hazard, our work. In *Our Lives: National Conference on Women and Industrial Relations*, Brisbane: Griffith University (Vol. 66).
- Hoobler, J. M., Wayne, S. J., & Lemmon, G. (2009). Bosses' perceptions of family-work conflict and women's promotability: Glass ceiling effects. *Academy of Management Journal*, 52(5), 939-957.
- Izgar, H. (2001). Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 27(27), 335-346.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *Journal of Istanbul Faculty of Medicine*, 68(1), 29-32.
- Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology*, 29(3), 284-297. <https://doi.org/10.1037/h0079772>
- Kalınkara, V., ve Arpacı, F. (2021). Yerel yönetim hizmetleri kapsamında yaşlı bakım hizmeti veren personelin yaşam doyumu ve tükenmişlik araştırması. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 25(3), 727-742.
- Karakuş, H. (2019). Kraliçe arı sendromu-Pembe taciz. *The Journal of Academic Social Science*, 2(2), 334-356.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.
- Kartal Baş, M. (2019). Öğretmen annelerin meslek içinde karşılaştığı sorunlar ve başa çıkma yollarına ilişkin görüşler. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(20), 191-212.
- Kaya Göktepe, A. (2016). Tükenmişlik sendromu. Nesil Yayınları.
- Keser, A. (2010). Çalışmanın değişen anlamı ve çalışmaya ilişkin yeni trendler. *Journal of Social Policy Conferences*, (49), 361-378.
- Kilerci, S. (2020). Yoğun bakım sağlık çalışanlarının benlik saygısı, tükenmişlik ve duygusal emek düzeyi arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Biruni Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kocacık, F., ve Gökçaya, V. B. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.

- Koç, M. (2019). Acil yardım, kurtarma ve müdahale çalışanlarının tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler üzerine bir çalışma (Trabzon ili örneği). Yüksek Lisans Tezi. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- Konakay, G. (2010). Duygusal zekânın akademisyenlerde tükenmişlik ile ilişkisinin incelenmesi. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Konakay, G., ve Altaş, S. S. (2011). Akademisyenlerde tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi: Kocaeli Üniversitesi örneği. *SAÜ Fen Edebiyat Dergisi*, 13(2), 35-71.
- Koray, M., Demirbilek, S. ve Demirbilek, T. (1999). Gıda işkolunda çalışan kadınların koşulları ve geleceği. T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Aralık, Ankara.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Lockwood, N. (2004) The glass ceiling: Domestic and international perspectives. *Human Resource Magazine Research Quarterly*, 1-49.
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. In C. L. Cooper (Ed.) *Theories of Organizational Stress* (pp. 68-85). Oxford University Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2000). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. John Wiley & Sons.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach, C. & Zimbardo, P. G. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Prentice-Hall, Inc.
- Morse, N. C., & Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20(2), 191-198.
- Nayır, D. Z. (2008). İşi ve ailesi arasındaki kadın: Tekstil ve bilgi işlem girişimcilerinin rol çatışmasına getirdikleri çözüm stratejileri. *Ege Academic Review*, 8(2), 631-650.



- Oral, M., ve Karakurt, N. (2021). Engelli ve yaşlı bakım personelinin tükenmişlik ve ruhsal belirti düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 3(2), 123-131.
- Örnek, A. Ş., ve Aydın, Ş. (2006). Kriz ve stres yönetimi. Detay Yayıncılık.
- Özgen, I. (2007). Yiyecek-içecek işletmeleri çalışanlarında tükenmişlik sendromu: İzmir Adnan Menderes havalimanı örneği. I. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikler (ss. 116-124), Antalya, 4-5 Mayıs 2007.
- Öztürk, Z., ve Bilkay, T. A. (2016). Türkiye kamu hastaneleri kurumunda çalışan kadınların kariyer engelleri ve cam tavan sendromu algıları. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), 89-102.
- Pelenk, S. E., ve Acaray, A. (2020). Aşırı iş yükünün iş tatminine etkisinde işyeri maneviyatının düzenleyici rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(27), 480-497. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.651135>
- Perlman, B., & Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 35(4), 283-305.
- Pines, A. M., & Aronson, E. (1988). Career burnout. Causes and cures. The Free Press.
- Polatçı, S. (2007). Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz). Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Potter B. (1998). Overcoming job burnout: How to renew enthusiasm for work. Ronin Publishing, Inc.
- Potter, B. (1995). Preventing job burnout transforming work pressures into productivity. Crisp Learning.
- Rayner, C., & Hoel, H. (1997). A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7(3), 181-191.
- Sabuncuoğlu, Z. (1996), Örgütsel psikoloji. Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Sabuncuoğlu Z. ve Tüz M. (2005). Örgütsel psikoloji. Alfa Aktüel Basım Yayın Dağıtım.
- Sağlam Arı, G., ve Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Séjourné, N., Sanchez-Rodriguez, R., Leboullenger, A., & Callahan, S. (2018). Maternal burn-out: an exploratory study. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 36(3), 276-288.

- Serinkan, C., ve Bardakçı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 115-132.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques. SAGE Publications.
- Sükan, Ç. F. (2018). Türkiye'de çalışan kadınların mutsuzluk nedenlerine ilişkin perakende sektöründe bir alan araştırması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H., & Pekşen, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1), 9-14.
- Sürgevil Dalkılıç, O. (2014). Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: Tükenmişlikle mücadele teknikleri. Nobel Yayıncılık.
- Şahan, H. (2015). İlçe sağlık merkezlerinde çalışan personelin tükenmişlik düzeylerinin iş tatmini düzeylerine etkileri üzerine bir çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Şiyve, O. Ç. (2004). Kadın-erkek liderlik tarzları ve cam tavan. *Tügiad Elegans Magazin*. Erişim Adresi: <https://www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html> Erişim Tarihi: 20.12.2023.
- Tangünü, S. (2020). Hemşirelerin sabır ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taşlıyan, M., Engizek, H., ve Gül, N. (2017). Tükenmişlik, iş tatmini ve esnek çalışma saatleri: Çalışan kadınlar üzerine bir çalışma. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 10(2), 111-125.
- Tatlı, M., ve Akın, H. B. (2017). Tükenmişlik ile iş yükü arasındaki ilişki: Aksaray defterdarlığında bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3) 49-62.
- Tüfekçi, A. (2019). Hemşirelerin iş performanslarının tükenmişlik düzeyleri açısından incelenmesi: Tersiyer merkez uygulaması. Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilir nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(24), 543-559.

- Uzun, L. N., ve Mayda, A. S. (2020). Hemşirelerde tükenmişlik düzeyinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi: Bir üniversite hastanesi örneği. *Konuralp Medical Journal*, 12(1), 137-143.
- Werbel, J. (1998). Intent and choice regarding maternal employment following childbirth. *Journal of Vocational Behavior*, 53(3), 372-385.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2021). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, S., ve Güven, G. D. (2021). Çocuk sahibi çalışan kadınların stres düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 313-335.
- Yiğit, S. (2018). Kadın çalışanlarda yaşanan iş-aile çatışması ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Burdur/Bucak örneği. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yoğun Erçen, A. E. (2008). Kadınların cam tavanı aşma stratejileri: Büyük ölçekli türk işletmelerinde bir inceleme. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.



## EK 1. Etik Kurul Karar Örneği

<b>T.C.</b> <b>İSTANBUL RUMELİ ÜNİVERSİTESİ</b> <b>ETİK KURULU</b> <b>KARAR ÖRNEĞİ</b>		
<b>Toplantı No:</b> 2023/04	<b>Toplantı Tarihi:</b> 24.04.2023	<b>Madde No:</b> 04
<b>Özüt:</b> Evli ve Çocuklu Çalışan Kadınların Tükenmişlik Deneyimlerinin Kişisel Anlatıları Üzerinden Niteliksel Analizi		
<p>Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü öğretim elemanlarından Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem ÖNER'in tez danışmanı olduğu Psikoloj. Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi Zülal GÜL'ün araştırmacı olduğu <b>“Evli ve Çocuklu Çalışan Kadınların Tükenmişlik Deneyimlerinin Kişisel Anlatıları Üzerinden Niteliksel Analizi”</b> başlıklı çalışması için etik kurul raporu talebi görüştüldü. <b>“Evli ve Çocuklu Çalışan Kadınların Tükenmişlik Deneyimlerinin Kişisel Anlatıları Üzerinden Niteliksel Analizi”</b> başlıklı araştırmanın Bilimsel Araştırma ve Yayın Alt Komisyonu tarafından gerekli inceleme yapılarak etik olarak uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.</p>		

## EK 2. Kişisel Bilgi Formu

### **KİŞİSEL BİLGİ FORMU**

Yaşınız: .....

Eğitim Durumunuz: .....

Çalıştığınız Kurum: .....

Göreviniz .....

İş Tecrübeniz: .....Yıl

Yöneticilik Tecrübeniz: .....Yıl

Sahip Olduğunuz Çocuk Sayısı.....



### EK 3. Derinlemesine Mülakat Soruları

1. Bağlı olduğunuz firmada çalışmak sizin için ne anlam ifade ediyor?
2. Sabah kalkıp işe giderken neler hissediyorsunuz?
3. İş yerinde yeni bir güne başladığınızda hissettiklerinizden biraz bahsedebilir misiniz?
4. İşyerinizde size verilen yeni bir görevin sizde uyandırdığı olumlu olumsuz düşünceler hakkında bilgi verebilir misiniz?
5. İş yerinizde sizi duygusal olarak kötü etkileyen durumlarda neler yaparsınız?
6. Yaptığınız işte mükemmel olmak zorunda hissettiğiniz durumlar hakkında bilgi verebilir misiniz?
7. Yoğun bir tempoya sahip olmanın sizde yarattığı düşünceler nelerdir?
8. Eşinizin iş hayatınıza verdiği destekten bahsedebilir misiniz? Farklı neler yapsa idi kendinizi daha da fazla desteklenmiş hissederdiniz?
9. Sizin için tükenmişlik kavramı ne ifade ediyor? Tükenmişliğin size ifade ettiği duyuları iş yerinizde ne derece hissettiğinizi düşünüyorsunuz?
10. Çok stresli geçen bir gününüzde, stres ile baş etmek için hangi kaynakları kullanıyorsunuz, detaylandırabilir misiniz?
11. İşten eve döndüğünüzdeki hislerinizden bahsedebilir misiniz?
12. Eşiniz ve çocuğunuz ile geçirilen kaliteli vakit, sizin için neler yapmak anlamına geliyor, bir deneyiminiz ile açıklayabilir misiniz?
13. İş yerinde bitiremediğiniz yarım kalan işlerinizi eve getirdiğiniz durumlar olduğu takdirde ev halkının verdiği tepkilerin neler olduğundan bahsedebilir misiniz?
14. Çocuğunuzla ilgili hangi durumlar ya da olaylar sizde strese yol açtığını ve böylesi durumları yönetim tarzınız hakkında bilgi verebilir misiniz?
15. Böyle yoğun bir hayatınız olmasaydı eşinizle ve çocuğunuzla alakalı iletişiminizin farklı olabileceğine dair düşünceleriniz neler?
16. İşten eve geldiniz eşiniz ve çocuğunuzla zaman geçirdiniz ve bir gününüz bitti uyku zamanınız da ne gibi düşünceler beliriyor?
17. Hayatınızda bir mucize etkisi ile hızla değişim göstermesine özlem duyduğunuz yaşantılarınız, koşullarınız ve veya olanaklarınızın hangileri olduğunu paylaşabilir misiniz?

## ÖZGEÇMİŞ

**Zülal GÜL ÇİMEN**

E-posta Adresi :

ORCID : 0009-0005-8855-5995

### EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : İstanbul Üsküdar Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri  
Fakültesi, Psikoloji Bölümü, 2019

Yüksek Lisans Öğrenimi : İstanbul Rumeli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,  
Psikoloji Anabilim Dalı, 2024

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

### İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar ve Yıl : Np İstanbul Beyin Hastanesi 2018-2019  
Şişli Rehberlik ve Araştırma Merkezi  
2019-2020