



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim, Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

**TOPLUMSAL CİNSİYET ROL TUTUMLARI VE ÖZ YETERLİLİĞİN  
TÜKENMİŞLİĞE ETKİSİ**

Suzan ULUSU

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2022



TOPLUMSAL CİNSİYET ROL TUTUMLARI VE ÖZ YETERLİLİĞİN  
TÜKENMİŞLİĞE ETKİSİ

Suzan ULUSU

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2022

## KABUL VE ONAY

Suzan ULUSU tarafından hazırlanan ‐Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları ve öz yeterliliğın Tükenmişliğe Etkisi‐ başlıklı bu çalışma, 11.01.2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

---

Prof. Dr. Semra GÜNEY (BaŐkan)

---

Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR (Danışman)

---

Prof. Dr. Selin METİN CAMGÖZ ( ye)

---

Doç. Dr. Anıl BOZ SEMERCİ ( ye)

---

Dr. ÖĞr. Üyesi Handan AKKAŞ ( ye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen  Ğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. UĞur ÖMÜRGÖNÜLŐEN

Enstitü Müdürü

## YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”** kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. <sup>(1)</sup>
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ..... ay ertelenmiştir. <sup>(2)</sup>
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. <sup>(3)</sup>

...../...../.....

**Suzan ULUSU**

*“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”*

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir \*. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.  
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

\* Tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** tarafından karar verilir.

## ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

**Suzan ULUSU**

## ADAMA SAYFASI

*Bu çalışmayı,*

*Tüm yaşamını çocuklarının başarılı ve güzel bir hayatı olmasına adayan, her koşulda ve durumda varlığını hissettirerek bize güven veren, hayatımızın her döneminde maddi manevi hiç bir isteğimizi reddetmeyen, eğitim hayatımız boyunca adeta bizimle maraton koşusu yapan, kariyer gelişimimiz için hep destek veren, düzeni disiplini ve karakteriyle sonsuza kadar örnek aldığım, kızı olmaktan sonsuz gurur duyduğum sevgili babacığım*

*Adem ÇİME'ye,*

*Hayatını bizi yetiştirmeye vakfetmiş, kalbi temiz, içinde kötülük beslememenin ne demek olduğunu bize öğreten, tüm nazımızı çeken, evimizin iyi niyeti, sevgili anneciğim*

*Ülker ÇİME'ye*

*ithaf ediyorum.*

## TEŞEKKÜR SAYFASI

Yüksek lisans ders dönemim ve tez aşaması olmak üzere tüm süreçte nazik tavrı, ilgisi ve bilgi birikimiyle desteğini esirgemeyen, tezi tamamlamam konusunda desteğiyle bizzat harekete geçmemi sağlayan ve değerli vaktini her daim ayıran çok kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Pınar Bayhan KARAPINAR'a sonsuz teşekkür ederim.

Yüksek lisans ders sürecinde tanımaktan onur duyduğum tüm Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış bölümü hocalarına en içten teşekkürlerimi sunarım.

Değerli tez jüri üyeleri hocalarım Prof. Dr. Semra GÜNEY, Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR, Prof. Dr. Selin METİN CAMGÖZ, Doç. Dr. Anıl BOZ SEMERCİ ve Dr. Öğr. Üyesi Handan AKKAŞ'a çalışmama sağladıkları katkılardan ve tavsiyelerinden ötürü çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans sürecim boyunca ve hayatın her alanında desteğini ve anlayışını esirgemeyen, yorulduğum ve stresli olduğum her anda beni her zaman yüreklendiren, bana hayatı her zaman kolaylaştıran, varlığıyla beni sonsuz mutlu eden, bu tezi en az benim kadar bitirmiş saydığım kıymetlim, değerli eşim Gökhan ULUSU'ya teşekkürü borç bilirim.

Tez sürecinde istatistiksel bilgi birikimini paylaşmaktan çekinmeyen, sorularıma bıkmadan cevap verip her zaman destek olan geleceğin başarılı akademisyeni kıymetli Arif KORKMAZ'a; tez yazım ve veri toplama sürecinde desteklerini esirgemeyen sevgili arkadaşım Sezgi SÖZBER'e ve çeviride yardımını esirgemeyen can arkadaşım Duygu Pınar ÖZTÜRK'e sonsuz teşekkür ederim.



## ÖZET

ULUSU, Suzan. *Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları ve Öz yeterliliğin Tükenmişliğe Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2022.

Geçmişten günümüze gelişen yaşam koşulları, sosyoekonomik ve toplumsal değişimler bireylerin daha fazla tükenmişliğe maruz kalmasına sebep olmaktadır. Bireylerin tükenmişlik düzeyleri örgütsel ve bireysel faktörlerden etkilenmekte olup, hem toplumsal hem de bireysel çıktıları açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır. Bu çalışmada; toplumsal cinsiyet rol tutumları ve tükenmişlik arasındaki ilişkide, öz yeterliliğin düzenleyici rolü incelenmiştir.

Çalışma Ankara ilinde görevli olan Uzman/ Uzman Yardımcısı ve yönetici pozisyonunda çalışan 200 kişi ile yürütülmüştür. Veri analizinde kullanılacak anketler çalışanlara mail yoluyla ulaştırılmıştır. Çalışmada SPSS 21, AMOS 22 kullanılmış ve araştırmanın hipotezleri SPSS Process (Model 1) kullanılarak regresyon analizleri ile test edilmiştir.

Yapılan analizler ile elde edilen bulgular sonucunda çalışanların toplumsal cinsiyet rol tutumları ve tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani bireyin eşitlikçi cinsiyet rol tutumu arttıkça, tükenmişlik düzeyinin arttığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, toplumsal cinsiyet rol tutumları ve tükenmişlik ilişkisinde, öz yeterliliğin düzenleyici etkisinin olduğu anlaşılmıştır. Buna göre öz yeterliliğin değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü değiştirdiği saptanmıştır. Araştırma bulguları sonuç bölümünde yorumlanmış, araştırmanın kısıtları ve önerilere yer verilmiştir.

### **Anahtar Sözcükler**

*Tükenmişlik, Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları, Öz yeterlilik.*

## ABSTRACT

ULUSU, Suzan. *The Effects of Gender Role Attitudes and Self-Efficacy on Burnout*, Master Thesis, Ankara, 2022.

Improvement of living conditions, socioeconomic and social changes from the past to the present cause individuals to feel burnout more. Burnout levels of individuals are affected by organizational and individual factors, and it has significant consequences for both social and individual outcomes. This study is examined the moderating role of the self-efficacy on the relationship between gender role attitudes and burnout.

The study was carried out with 200 employees working as Expert/Assistant Expert and Manager in Ankara. Questionnaires to be used in data analysis were sent to the employees by e-mail. SPSS 21 and AMOS 22 were used in the study and the hypotheses of the study were tested with regression analyzes using SPSS Process (Model 1).

Specifically, it is observed that a positive and significant relationship between the gender role attitudes and burnout levels of the employees. Nominately, It is observed that the increase in the egalitarian gender role attitude of the individual also increases the level of burnout. In addition, It has been observed that self-efficacy has a moderating effect on the relationship between gender role attitudes and burnout. Accordingly, it was also observed that self-efficacy changed the direction of the relationship between the variables. The study findings are interpreted in the conclusion part, the limitations of the study and proposals are also included.

### **Keywords**

*Burnout, Gender Role Attitudes, Self-Efficacy.*

## İÇİNDEKİLER

<b>KABUL VE ONAY .....</b>	<b>i</b>
<b>YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....</b>	<b>ii</b>
<b>ETİK BEYAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>ADAMA SAYFASI .....</b>	<b>iv</b>
<b>TEŞEKKÜR SAYFASI.....</b>	<b>v</b>
<b>ÖZET .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>TABLolar DİZİNİ .....</b>	<b>xi</b>
<b>ŞEKİLLER DİZİNİ .....</b>	<b>xii</b>
<b>GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
<b>1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1 TÜKENMİŞLİK KAVRAMI .....</b>	<b>6</b>
1.1.1 Tükenmişlik Boyutları .....	7
1.1.1.1 Duygusal Tükenme .....	8
1.1.1.2 Duyarsızlaşma .....	9
1.1.1.3 Düşük Kişisel Başarı Hissi .....	9
1.1.2 Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler .....	10
1.1.2.1 Örgütsel Faktörler.....	10
1.1.2.1.1 İş Yükü .....	11
1.1.2.1.2 Kontrol.....	12
1.1.2.1.3 Ödül .....	12
1.1.2.1.4 Aidiyet .....	13
1.1.2.1.5 Adalet.....	13
1.1.2.1.6 Değer .....	14
1.1.2.2 Bireysel Faktörler .....	15
1.1.3 Tükenmişliğin Sonuçları.....	16

<b>1.2</b>	<b>TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI</b> .....	<b>17</b>
1.2.1	Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları.....	19
1.1.1	Toplumsal Cinsiyet İle İlgili Kuramlar.....	23
1.1.1.1	Biyolojik Kuram.....	23
1.1.1.2	Psikanalitik Kuram.....	24
1.1.1.3	Sosyal Rol Kuramı.....	26
1.1.1.4	Sosyal Öğrenme Kuramı.....	27
1.1.2	Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları.....	28
1.1.2.1	Eşitlikçi Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumu.....	30
1.1.2.2	Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rolü.....	31
1.1.3	Toplumsal Cinsiyet ve Tükenmişlik.....	33
<b>1.3</b>	<b>ÖZ YETERLİLİK KAVRAMI</b> .....	<b>37</b>
1.3.1	Öz Yeterliliği Etkileyen Faktörler.....	38
1.3.2	Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi.....	41
1.3.1	Toplumsal Cinsiyet ve Öz Yeterlilik.....	42
1.1	ARAŞTIRMA MODELİ.....	44
<b>2.</b>	<b>BÖLÜM: ALAN ARAŞTIRMASI</b> .....	<b>45</b>
<b>2.1</b>	<b>YÖNTEM</b> .....	<b>45</b>
2.1.1	Katılımcıların Özellikleri.....	45
2.1.2	Kullanılan Ölçekler.....	47
2.1.2.1	Tükenmişlik Ölçeği.....	48
2.1.2.2	Toplumsal Cinsiyet Ölçeği.....	48
2.1.2.3	Öz yeterlilik Ölçeği.....	49
<b>2.2</b>	<b>ANALİZ ve BULGULAR</b> .....	<b>49</b>
2.2.1	Ön Analizler ve Veri Setinin Analize Hazırlanması.....	50
2.2.2	Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	51
2.2.3	Güvenilirlik Analizi.....	54

5.3.2.2. DEĞİŞKENLERE AİT VERİLER.....	57
5.3.3.3. Hipotez Testleri.....	61
<b>SONUÇLAR ve TARTIŞMA .....</b>	<b>64</b>
<b>ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE ÖNERİLER .....</b>	<b>70</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>73</b>
<b>EK 1. ORJİNALLİK RAPORU .....</b>	<b>103</b>
<b>EK 2. ETİK KURUL / KOMİSYON İZİNİ.....</b>	<b>104</b>

**TABLolar DİZİNİ**

<b>Tablo 1.</b> Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	<b>46</b>
<b>Tablo 2.</b> Demografik Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler .....	<b>51</b>
<b>Tablo 3.</b> Tükenmişlik Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	<b>52</b>
<b>Tablo 4.</b> Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumu Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	<b>53</b>
<b>Tablo 5.</b> Öz Yeterlilik Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	<b>54</b>
<b>Tablo 6.</b> Tükenmişlik Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	<b>55</b>
<b>Tablo 7.</b> Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumu Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	<b>56</b>
<b>Tablo 8.</b> Öz Yeterlilik Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	<b>57</b>
<b>Tablo 9.</b> Cinsiyetlere Göre Ortalama Değişken Değerleri .....	<b>58</b>
<b>Tablo 10.</b> Eğitim Durumuna göre Ortalama Değişken Değerleri.....	<b>58</b>
<b>Tablo 11.</b> Değişkenler Arası Korelasyonlar .....	<b>59</b>
<b>Tablo 12.</b> Hipotez Testleri.....	<b>60</b>

## ŞEKİLLER DİZİNİ

<b>Şekil 1.</b> Tükenmişlik Boyutları .....	<b>8</b>
<b>Şekil 2</b> Birey ve İş Arasındaki Uyum ve Uyumsuzluk.....	<b>11</b>
<b>Şekil 3</b> Öz Yeterliliği Etkileyen Faktörler.....	<b>39</b>
<b>Şekil 4.</b> Araştırma Modeli .....	<b>44</b>
<b>Şekil 5.</b> Hipotez Testleri.....	<b>62</b>
<b>Şekil 6.</b> Öz yeterlilik ve Tükenmişlik Arası Düzenleyici Etki.....	<b>63</b>

## GİRİŞ

Teknoloji ve dijitalleşme süreçlerinin gelişmesi ve küreselleşmenin etkisi ile profesyonel iş hayatı ve sosyal yaşamda birçok değişiklik yaşanmıştır (Schroeder, 2018). İnternetin ve akıllı telefonların varlığı ile ülkelerarası sınırların kalkması, üretimde otonom robotların ve yapay zekaların kullanılması, imalat dışı sektörlerde sosyal medya araçlarının yaygın kullanımı iş hayatındaki rekabeti arttırmıştır (Kantarıcı vd., 2017). Rekabet unsuru örgütleri etkilediği kadar örgütteki bireyleri ve aralarındaki ilişkileri de etkilemektedir (Tekingündüz vd. , 2015). Birey ile örgüt arasında yaşanan birçok etmen bireyin stres yükünü arttırmaktadır. Bireylerin yaşadığı stres, bu olguya sebep olan faktörlere karşı gelişen duygusal ve fizyolojik tepkiler olarak tanımlanmakta olup, kronikleşen stres tükenmişlik olarak ifade edilmektedir (Collings ve Murray, 1996). Tükenmişlik bir sendrom olarak kavramsallaşmış ve literatüre girmiş olup, bir çok araştırmaya konu olmuştur (Halbesleben & Buckley, 2004).

Tükenmişlik kavramı Fredeubenger (1974) tarafından duygusal tükenme; bir başka deyişle *“insanların işlerinin gereklerini yerine getiremez hale gelmeleri”* olarak ifade edilmiştir. Maslach vd. (2001), olumsuz çalışma ortamı, karar almaya katılım, örgütsel adalet, görev dağılımı, değerler çatışması, olumlu geri bildirimlerin eksikliği, iş yükü ve zaman baskısı (Lee ve Ashforth, 1996) gibi iş faktörlerinin tükenmişliğe sebep olduğunu vurgulamaktadır. Maslach (1981) tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi şeklinde üç ayrı boyutta ele almıştır. Duygusal tükenme, zorlu çalışma koşulları sebebiyle duygusal olarak kişinin kendini kötü hissetmesi ve kronik yorgunluk; duyarsızlaşma, örgüt ve örgütte yer alan kişilere karşı duygusuz ve mesafeli tutum; düşük kişisel başarı hissi ise işyerinde başarı ve yeterlilik duygularının azalması olarak ifade edilmektedir (Garcia-Arroyo vd., 2019). Duygusal tükenme; iş yükü, iş stresi, rol çatışması, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti gibi sonuç ölçütleri bakımından en baskın tükenmişlik boyutu olup, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı ise duygusal tükenmeyi takip eden ek boyutlar olarak literatürde kabul edilmektedir (Keijsers vd., 1995).

Tükenmişlik kavramı yalnızca akademik olarak incelenmesi gereken bilimsel bir konu olmaktan ziyade, bireylerin ve toplumun üzerinde ekonomik ve sosyal etkileri olması bakımından incelenmesi gereken önemli bir toplumsal sorundur (Schaufeli vd., 2017).



Maslach ve Leiter'a (2016) göre tükenmişlik iş akışını bozar ve sosyal etkileşimle varlığını sürdürür. Bu durumda örgütün dinamiklerini bozması açısından önemli kabul edilebilir. Tükenmişlik işten ayrılma, düşük motivasyon ve işten kaytarma gibi sonuçlar doğurabilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişlik bireysel olarak fiziksel hastalıklar, uyku bozuklukları, iş-aile çatışması, düşük yaşam memnuniyeti gibi sonuçlar doğururken, örgütlerde düşük iş performansı, verimlilik kaybı, azalan karlılık, müşteri kaybı gibi çıktıları açısından önem arz etmektedir (Swider ve Zimmerman, 2010). Bireylerin ve dolayısıyla toplumun etkilenmesine sebep olan tükenmişlik fenomeni, özel hayatı etkileyerek diğer aile bireyelerine yansması açısından sosyolojik önem taşıdığı gibi, örgütlerde yaratacağı zarar açısından da incelenmesi gereken önemli bir kavramdır. Tükenmişlik Dünya Sağlık Örgütü tarafından Uluslararası Hastalıklar Sınıflandırmasında mesleki deformasyon olarak kabul edilmiştir (2019).

Bireysel ve örgütsel faktörlerin önemli olması kadar ülkelerin makro düzeyde değişkenleri de tükenmişliği etkilemektedir. Wilmar Schaufeli'nin 2018 yılında Avrupa ülkelerini baz alarak yaptığı araştırmaya göre en az tükenmişlik yaşayan Norveç, Finlandiya gibi kuzey ülkeleri olurken; Türkiye, Makedonya gibi Avrupa Birliği'nde olmayan ülkelere en yüksek oran görülmüştür. Araştırmaya göre gayri safi milli hasıla, verimlilik ve haftalık çalışma saatleri gibi ekonomik değişkenler üzerinden tükenmişlik incelendiğinde, ekonomik göstergeleri kötü olan ülkelerin gelişmiş ülkelere göre daha çok tükenmişliğe maruz kaldığı görülmektedir. Diğer taraftan demokrasinin zayıflığı, yolsuzluk, cinsiyet eşitsizliği gibi değişkenler üzerinden tükenmişlik incelendiğinde daha iyi yönetilen ülkelerdeki işgücü tükenmişliği kötü yönetilen ülkelere göre daha düşüktür (Schaufeli, 2018). Bu çerçevede bireysel faktörlerin toplumu etkilemesinden söz edilebileceği gibi, makro değişkenlerin de bireyleri etkilemesinden bahsetmek mümkündür. Bu durum da tükenmişliğin sebepleri ve sonuçları bakımından bireyler ve toplumlar açısından önemli olduğunun altını çizmektedir.

Diğer taraftan Coronavirüs sebebiyle yaşanan Covid 19 pandemisi 2019'dan beri tüm dünyayı etkisi almış ve yaşamsal bir tehdit oluşturmuştur. Mart 2021 itibari ile ABD'de 515.000 kişinin ölümü ve 28 milyon kişinin enfekte olduğu kayıt altına alınmıştır (Prasad vd., 2021). Covid 19 sebebiyle yalnızca sağlık tehdidi oluşmamış, beraberinde önemli sosyal problemler de oluşmuştur. Sosyal izolasyon, uzaktan çalışma sistemine geçilmesi, okulların kapanması, uygulanan kısıtlı önlemler, hastanelerin kapasitelerinin yetersiz kalması toplumsal olarak kaos ve stres durumu yaratmıştır (Dima vd., 2021). Yaşanan uzun süreli belirsizlik, tüm dünyaya hakim olan kaygı ve stres, kişisel ve mesleki tükenmişlik dışında toplumsal bir tükenmişliğe

sebepler olmuştur (Raudenská vd., 2020). Mc Kinsey&Company'nin (2022) araştırmasına göre ankete katılan çalışanların yarısı, pandemi başlangıcından bu yana tükenmişlik semptomları yaşadıklarını belirtmişlerdir. Benzer şekilde Mion vd.'nin (2021) araştırmasına göre Fransız vatandaşlarının % 55'inin pandemi sürecinde tükenmişlik sendromu ile karşı karşıya kalmıştır. Çin, İtalya, Singapur ve diğer ülkelerde de yapılan araştırmalarda özellikle sağlık çalışanlarının tükenmişlikle daha çok yüzleştiği vurgulanmaktadır (Prasad vd., 2021).

Bu çalışmada tükenmişliğin toplumsal cinsiyet rol tutumlarına göre nasıl etkilendiği araştırılmaktadır. Eagly (1987) tarafından toplumsal cinsiyet kavramı, toplumun kadın ve erkeğe atfettiği roller, davranışlar ve sorumluluklar olarak tanımlanmıştır. Toplumsal cinsiyet algısı kültürel bir ayrım olup, toplumdan topluma eril ve dişil olduğu düşünülen inanışlar farklılık gösterebilmektedir (Kalan, 2010). Kız ya da erkek olarak dünyaya gelen bir bebek yetiştiği toplum içerisinde aile ve sosyal çevresi aracılığıyla birtakım değer ve inanışları öğrenerek toplumsal cinsiyet rolünü benimseyecektir. Bu inanışlar içerisinde en belirgin geleneksel kalıp kadının çocuklarını büyütmesi ve eviyle ilgilenmesi "homemaker", erkeğin ise evin geçimini "breadwinner" (Cunningham, 2007) sağlamasıdır. Aile ve iş rollerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiğine dair toplumların geliştirdiği görüş ve inançlar toplumsal cinsiyet rol tutumu olarak ifade edilmektedir (Parboteeah vd., 2008). Toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumlar, aile modeli tercihinde ya da eğitim, işgücü piyasası veya siyaset gibi kamusal alanda kadın ve erkeğin varlığıyla alakalı güçlü bir atıfta bulunabilir (Lomazzi ve Seddig, 2020).

Toplumsal cinsiyete yönelik tutumlar çerçevesinde bu çalışmada geleneksel cinsiyet rol tutumu ve eşitlikçi cinsiyet rol tutumu bağlamında analizler yapılmıştır. Hofstede'e (2001) göre bazı toplumlar geleneksel toplumsal cinsiyet rol tutumlarına sahip olup; erkeklerin para kazanma ve başarı odaklı işlerle ilgili, kadınların ise ev sorumluluklarının olduğu açık ve net bir iş bölümüne inanmaktadırlar. Bunun aksine eşitlikçi yaklaşıma göre ise erkek evle ilgili kadınsal olduğunu düşünülen görevlerde de sorumluluk alırken, kadın iş hayatına dahil olarak finansal olarak desteğini sağlamaktadır (Corrigan ve Konrad, 2007). Çoğu modern ülkede son yıllarda eşitlikçi cinsiyet rol tutumlarına doğru toplumsal bir değişim yaşanmıştır (Boehnke, 2011). Sanayileşme ve buna bağlı olarak kentleşme, hizmet sektörünün gelişmesi, değerlerdeki değişim, eğitimin öneminin artması ve bu gelişmelerle birlikte kadınların işgücüne katılımı gibi sebeplerin eşitlikçi rol tutumuna doğru bir yönelim yarattığı düşünülmektedir (Knight ve Brinton, 2017). Ekonomik ve sosyal hayatın gelişimi ve şartların yılların içerisinde değişimiyle birlikte geçmişten günümüze kadınların "homemaker" rolünden

kariyer kadınlarına (Fortin, 2009) dönüşümüyle birlikte atfedilen roller değişime uğramakta olup, geleneksel rollerden daha eşitlikçi rollere geçiş olduğu varsayılabilmektedir. Bu değişimle birlikte aile ve iş yaşamına katılan bireyler daha fazla rol üstlenmek ve sorumluluk almak zorunda kaldıkları gibi, görev ve sorumlulukların ayrımında sınır çizmek geçmişe oranla zorlaşmıştır. Kadınların sadece çocuk bakımı ve ev işi yaptığı, erkeklerin sadece iş hayatında görev aldığı bir toplum düzeninden kadının da iş hayatına katıldığı, yoğun toplantılarının olduğu ve çocuk bakımını erkeğin üstlendiği yeni bir hayat düzeninden bahsetmek mümkündür. İş ve aile yaşamında artan bu roller ile birlikte; kadınların annelik, ev kadınlığı, eşlik gibi aile rolü sorumlulukları nedeniyle daha çok aile çatışması yaşamaları beklenirken; erkeklerin ev dışı/iş sorumluluğu nedeniyle daha çok iş odaklı çatışma yaşamaları beklenebilmektedir.

Toplumun kadın ve erkeğe atfettiği bu roller çocukluktan itibaren hayatımıza yerleşen toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ile şekillenmektedir. Örneğin eğitim hayatında genel olarak erkeklerin bilim, teknoloji, mühendislik ve matematikte (STEM) (Block, 2019); kadınların ise sağlık, çocuk gelişimi, sosyal bilimler gibi alanlarda daha başarılı olacağına inanılmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin hayata yansımada Orta doğu ve Avrupa kültürü arasında sıkışmış olan ülkemizde şüphesiz olumsuz olarak etkilenen kadın rolüdür. Erkeğin daha kıymetli, daha akıllı ve daha güçlü olduğuna inanan bir toplumda yetişen kadınlar, başarılı olma ile ilgili algıları zayıf ve öz yeterlilik inançları düşük olabilmektedir.

Birey ile iş faktörleri arasında uyumsuzluk oluştuğunda tükenmişlik riski olabileceği gibi, bazı kişilik özellikleri gibi bireysel faktörler de tükenmişlik olasılığına katkıda bulunabilmektedir (Lubbadeh, 2020). Öz yeterlilik bu kişilik özelliklerinden biri olup, tükenmişliğe yol açan bireysel faktörlerden biridir. Öz yeterlilik literatüre Bandura tarafından kazandırılmıştır. Öz yeterlilik kişilerin kendileriyle ilgili kapasitelerine olan inançları olarak tanımlanmıştır (Bandura, 1977). Kişinin içinde bulunduğu koşullarda karşılaştığı durumla başa çıkabilmesi adına kendisiyle ilgili inancını ifade etmektedir. Bir başka deyişle öz yeterlilik kişinin var olan kapasitesi değil, o kapasiteyle ilgili inançlarıdır (Evers, 2002). İş yaşantısına uyarlandığında kişinin verilen görevle alakalı iç motivasyonuna, bilişsel kaynaklarına işaret etmektedir (Luthans ve Avolio, 2007). Bandura'ya göre (1997) yüksek öz yeterlilik inancına sahip bireyler yüksek benlik saygısı ve güçlü bir iyi olma hali bildirmişlerdir. Öz yeterlilik inancı yüksek bireyler inandıkları konuda daha çok çaba sarf etmeye meyilli olup, stresli durumlarla alakalı daha az öznel stres üretirler (Bandura, 1997).

Bu durumda literatürde birçok araştırmanın desteklediği gibi öz yeterlilik inancının yüksek olduğu bireylerde tükenmişlik algısının düşük olduğunu düşündürmektedir.

Bu kapsamda araştırmada; çalışanların toplumsal cinsiyet rol tutumlarının ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin nasıl olduğu ve öz yeterliliğın düzenleyici rolünün olup olmadığı incelenmektedir. Çalışmanın ilk bölümünde tükenmişlik, toplumsal cinsiyet rol tutumları, öz yeterlilik ve bu kavramların birbirleriyle olan ilişkilerini incelemek adına literatür gözden geçirilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde araştırmadan elde edilen bulgular ve bulgulara ilişkin analizler paylaşılmış olup, sonuç bölümünde ise verilerin değerlendirilmesi ve tavsiyelere yer verilmiştir.

## 1. BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### 1.1 TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

İnsan organizması yaşadığı zorluklara karşı stres sinyalleri vermesi, direnme ve tüm etkenlere rağmen stresin devam ettiği aşamada “tükenme” olarak yanıt vermektedir (Dolgun, 2015).Tükenmişlik kavramı “mesleki bir tehlike” olarak literatüre ilk kez Herbert J. Freudenberger (1974) tarafından patolojik (Güdük, 2005) bir kavram olarak kazandırılmıştır. Tükenmişlik kavramı TDK’da (2021) ”Gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu” olarak ifade edilmiştir. Freudenberger bir psikiyatr olarak kliniklerine başvuran hasta belirtilerinin aşırı iş stresi sebebiyle olduğunu gözlemledikten sonra, kendisi ve çalışma arkadaşlarının da zaman içerisinde motivasyonlarının düşerek işe olan gayretlerinde azalma olduğunu keşfetmiş ve bu durumu “burnout” olarak ifade etmiştir (Macit, 2015). Freudenberger tükenmişliği *“başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insan iç kaynakları üzerinde, karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu”* olarak tanımlamış (Dinibtün, 2013); tükenmişlik belirtileri olarak uykusuzluk, kronik yorgunluk, baş ağrısı gibi birtakım fiziksel belirtileri ele almıştır (Freudenberger, 1986). Freudenberger (1974) tükenmişliği kliniğinde çalışanların kademeli duygusal tükenme, motivasyon kaybı ve bağlılığı tanımlamak için kullanmıştır.

Hock (1988)tükenmişliği; duyguları, güdülerini, tutumları ve beklentileri içeren, bireyler tarafından olumsuz sonuçları olan içsel psikolojik bir deneyim olarak tanımlamıştır. Hock’a göre tükenmişliği daha çok insanlara yardım hizmeti sunan ve duygusal olarak taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışan bireyler yaşamaktadır (Ünal ve Önal, 2015; Hock, 1988). Tükenmişlik genellikle stresli, çatışmalı ve ödüllendirici olmayan çalışma şartlarına yanıt olarak ortaya çıkan uyumsuz bir başa çıkma sürecidir (Rawana, 2001). Tükenmişlik insanların işleriyle kurdukları ilişkinin sürekliliğini ifade eden tarafın tam zıttı olarak ifade edilmiştir (Maslach ve Leiter, 2016).

Tükenmişlik kavramı literatürde incelendiğinde en çok kabul gören tanımlardan birinin Maslach’e ait olduğu görülmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005). Tükenmişlik Maslach tarafından iş ortamında uzun süreli olarak strese maruz kalmak olarak tanımlanmıştır (Maslach ve Leiter, 2016). Maslach modeline göre tükenmişlik; profesyonel yetersizlik,

bireysel olarak negatif tutum sergileme ve bitkinlikten oluşan işle alakalı kronik bir stres sendromudur (Bianchi, 2014; Maslach vd., 2001). Tükenmişlik bireyin stres boyutunu temsil etmekte olup, kişinin fiziksel ve ruhsal kaynaklarının bitmesi anlamına gelmektedir (Maslach vd., 2001). Örgütte hissedilemeyen destek algısı, kişiler arasında yaşanan güvensizlik ve iletişim eksikliği, iş tatmini ve başarı algısında azalma gibi örtük sebepler tükenmişliğe sebep olabilmektedir (Rawana, 2001).

Tükenmişlik fiziksel, duygusal, bilişsel ve kişilerarası olarak uzun vadeli kademeli olarak gelişen bir kavramdır (Toker ve Biron, 2012). Bireyin işiyle ilgili mesleki anlamda yorgun, bitkin ve bunalmış hissetmesi nadir olmamakla birlikte, bu belirtilerin uzun süreli istikrarlı bir şekilde devam etmesi halinde iş tükenmişliğinden bahsetmek mümkündür (Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişlik olgusunu yordayan iş yükü, sosyal destek algısı, yönetim gibi örgütsel faktörler olduğu gibi kişilik özellikleri, öz yeterlilik algısı, işe adanmışlık ve yapıcı düşünme gibi bireysel faktörler vardır (Loonstra vd., 2009).

Tükenmişliğin temel boyutları aşırı yorgunluk, sinizm ve işten kopma duyguları, etkisizlik ve başarı eksikliği olarak olarak tanımlanmıştır (Maslach vd., 2001). Duygusal tükenme boyutu, enerji kaybı, bitkinlik; duyarsızlaşma müşterilere ve diğer çalışanlara yansıtılan uygun olmayan tutumlar, iş ortamından geri çekilme ve sinirlilik, kişisel başarı ise kişinin kendisini yetersiz hissetmesiyle ilişkilendirilmektedir (Maslach ve Leiter, 2016). Kişisel başarı zor durumlara uyum sağlama yeteneği ile ilintili olup öz yeterlilik kavramını da içermektedir (Rawana, 2001).

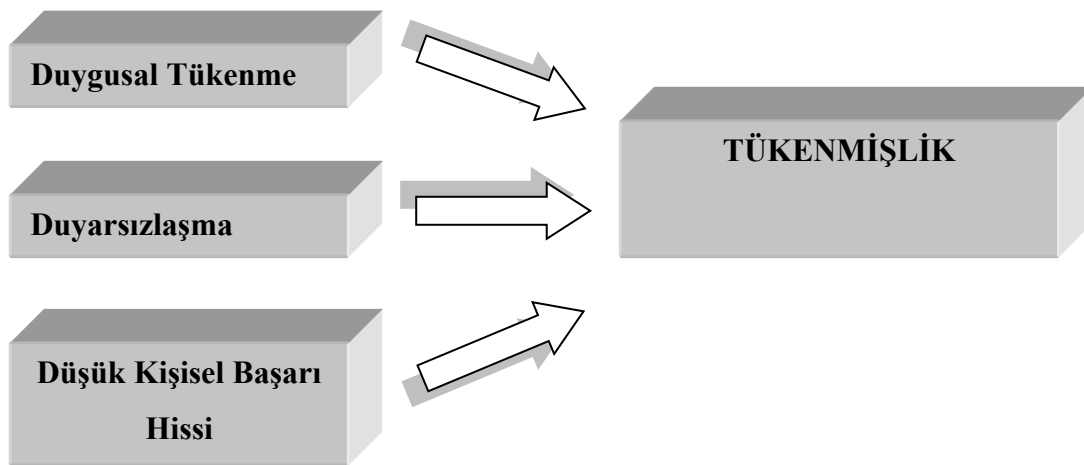
Bireyin yaşadığı tükenmişlik sonucunda uyku sorunları, fiziksel yorgunluk, alkol ve uyuşturucu kullanımı, evlilik ve aile sorunları gibi olumsuz sağlık ve yaşam sorunları ortaya çıkmaktadır (Hayes ve Weathington, 2007). Tükenmişlik olgusuyla daha çok insan odaklı sektörlerde çalışan kişiler yüzleşmektedir (Maslach ve Florian, 1988). Schaufeli ve Enzmann (1998) tükenmişlikle ilgili en sık çalışılan meslek gruplarını öğretmenler, sağlık çalışanları ve hizmet sektörü çalışanları olarak belirtmiştir.

### 1.1.1 Tükenmişlik Boyutları

Maslach ve Jackson (1981) tarafından tükenmişlik boyutları; “*duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi*” olarak tanımlanmıştır (Yürür ve Keser, 2010). Tükenmişlik boyutları; kişinin duygusal kaynaklarının eksilmesi sebebiyle psikolojik

gerginlik biçimi olarak duygusal tükenme, tükenmişlikle savunmacı bir şekilde baş etme yöntemi olarak duyarsızlaşma ve bir öz değerlendirme biçimi olarak kişisel başarı şeklin üç başlıkta ele alınmaktadır (Lee ve Ashforth, 1996). Literatürde tükenmişlik üç alt boyutla incelenmiş olsa da bu çalışmada tükenmişlik alt boyutlarıyla birlikte ele alınmamış, tek boyut olarak incelenmiştir.

**Şekil 1.** Tükenmişlik Boyutları



#### 1.1.1.1 Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme, bireyin strese karşı verdiği reaksiyona ilişkin tükenmişlik boyutu olup, temel sebepleri aşırı iş yükü, uzun çalışma saatleri, çalışanlar ya da işverenle yaşanan iletişim sorunları ve olumsuz çalışma koşullarıdır (Seama vd., 2014). Duygusal tükenme kişinin içsel boyutu olup, sonuçlarını bizzat kişinin deneyimlediği, başkasının maruz kalmadığı sonuçları içermektedir (Arı ve Bal, 2008). Tükenmişlik duygusunun en önemli yönü duygusal tükenme duygularının yoğunlaşmasıdır, diğer bir ifade ile bu boyut tükenmişliğin en belirleyici boyutu olarak da kabul edilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Duygusal tükenme, iş hayatında bir insanın kaldırabileceğinin de üstünde psikolojik ve duygusal taleplere yanıt verememesi sonucu enerjisinin tükendiğini hissetmesidir (Aktaş vd., 2015).

Duygusal olarak tükenen çalışanlar; yıpranmış, yorgun, hayal kırıklığı ve duygusal olarak enerjisini boşalmış hissetmektedirler (Jackson ve Maslach, 1982). Olumsuz duygularıyla başa çıkmakta zorlanan çalışan, işe gitmek veya iş ortamına girmekle ilgili büyük bir yılgınlık

yaşamaktadır (Ay ve Avşaroğlu, 2010). Ceyhan ve Siliğ (2005) araştırma bulgularına göre duygusal tükenmenin, banka çalışanlarının performansını ve işe adaptasyonunu en çok tahmin eden boyut olduğu görülmüştür. Leiter'a (1989) göre duygusal tükenme düşük kişisel başarı hissi ile doğrudan etkili olup, duyarsızlaşma ise geçiş faktörüdür. İşte kronik olarak gerginliğe maruz kalan çalışan, öncelikli olarak duygusal olarak enerjisinin tükendiğini hissedecek, akabinde de iş ortamındaki diğer çalışanlarla iletişimini sınırlandırarak mental olarak iş ortamından uzaklaşacaktır (Ardıç ve Polatci, 2008). Ortamdan kendisini soyutlamış kişi, zaman içerisinde kendisini yetersiz hissetmektedir.

#### 1.1.1.2 Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişilerarası boyutu olup, kişinin olumsuz, duygusuz ve işten ayırık, soyutlanmış davranışlarını temsil etmektedir (Maslach vd., 2001). Aşırı iş yükü, maruz kalınan çok fazla müşteri, yoğun çalışma saatleri ve olumsuz şirket politikaları sebebiyle duygusal olarak tükenen birey, içinde bulunduğu örgüte duyarsızlaşabilecektir (Maslach ve Florian, 1988). Çalışanın iş ortamında diğer çalışanlara ya da işi sebebiyle iletişimde olduğu müşterilerine karşı duygusuz ve umursamaz davranışları duyarsızlaşma olarak ifade edilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Bir diğer adıyla sinizm, hizmet sektöründe yer alan çalışanların müşterilerine sinirli, ilgisiz ve uygunsuz tutumlar içinde olmasıyla fark edilmektedir (Maslach, 1997). Duyarsızlaşma, tükenmişliğe sebep olan değer, kontrol ve iş yükü faktörleriyle ilişkilendirilmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005). Bireyin değerleriyle, içinde bulunduğu çalışma ortamının değerleri uyumsuz olduğunda, çalışma ortamına duyarsızlaşarak iletişimde mesafe koymaya başlayacaktır.

#### 1.1.1.3 Düşük Kişisel Başarı Hissi

Düşük kişisel başarı hissi, bireyin kendini yetersiz hissetmesi olarak ifade edilmektedir (Maslach vd., 1996). Kişisel başarı boyutu; kişinin geçmişteki performansına kıyasla azalmış bir yetkinlik hissini temsil eden kişisel başarıdaki azalmayı temsil etmektedir (Brennkmeijer ve VanYperen, 2003). Kişisel başarı hissi tükenmişliğe sebep olan ödül ve kontrol faktörleri ile ilişkilendirilmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005). Tükenmişliğe sebep olan faktörler arasında yer alan ödül eksikliği, kişinin başarısız olduğunu düşünmesine sebep olabilmektedir



(Maslach ve Leiter, 1997). Yeterince inisiyatif kullanma hakkı verilmeyen çalışan, organizasyonda başarısız bulunduğu için kontrol mekanizmasına dahil edilmediğini düşünebilir. Duygusal olarak tükenen ve iş ortamına duyarsızlaşan çalışan, kendisinden beklenen talepler karşısında yetersizlik duygusuna kapılabilmektedir (Çalgan vd., 2009). İş ortamına yabancılaşan birey, daha önce etkili ve başarılı kurduğu iletişimini ya da yaptığı görevleri eskisi kadar başarılı yapamadığını düşünmektedir (Cordes vd., 1997). Diğer taraftan düşük kişisel başarı hissi öz yeterlilikle doğrudan ilişkilidir (Bandura, 1997).

Lee ve Ashfort'un (1996) araştırmasına göre ise düşük kişisel başarı hissi bireyin kendini yetersiz hissetmesi, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın bir bileşimi olup, tükenmişlik boyutundan ziyade tükenmişliğin sonucudur.

### **1.1.2 Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler**

Tükenmişliği etki eden faktörler literatürde örgütsel ve bireysel faktörler olarak iki alt grupta incelenmiş olup, bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, kişilik özellikleri gibi unsurları, örgütsel faktörler iş yükü, örgütsel destek, örgütte hissedilen adalet gibi unsurları içermektedir.

#### **1.1.2.1 Örgütsel Faktörler**

Maslach ve Leiter (1997) tarafından tükenmişlik iş yükü, kontrol, ödül, aidiyet, korku ve değer öğeleri üzerinden değerlendirilmiştir. Modele göre bu faktörler değerlendirildiğinde uyum ve uyumsuzluk şeklinde iki uç oluşmakta olup; bireyin işi ile uyumsuzluğu söz konusu olduğunda tükenme ortaya çıkmaktadır (Ardıç ve Polatci, 2009). Bireyin bu alanlarda yaşamış olduğu sorunlar kendini yetersiz hissetmesine, içinde bulunduğu örgüte aidiyet duygusunun zayıflamasına, diğer çalışanlar ya da örgütle uyumsuzluk yaşamasına ve sonuç olarak tükenmişliğe neden olmaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005).

**Şekil 2:** Birey ve İş Arasındaki Uyum ve Uyumsuzluk (Ardıç ve Polatci, 2009)



#### 1.1.2.1.1 İş Yüğü

İş yüğü Maslach ve Leiter tarafından “*bireyin örgütsel rolü ile ilgili olarak belirli bir süre içerisinde belirli bir standartta yerine getirmesi gereken iş miktarı*” olarak tanımlanmıştır (Kanbur, 2018). Tükenmişliğe sebep olan kavram iş yükünün kendisi değil, aşırı olmasıdır. Aşırı iş yüğü çalışanların yapabileceklerinden fazlasının kısıtlı bir zaman dilimi içerisinde talep edilmesidir (Eroğlu, 2020). Ülkemizde işverenlerin ekonomik problemler sebebiyle olması gerektiği kadar personel istihdam edememesi, var olan çalışanların aşırı iş yüküne maruz kalmalarına sebep olmaktadır. Uzun çalışma saatleri ve kapasite üzeri iş yoğunluğuna maruz kalan çalışanlar tükenmişlik eğiliminde olmaktadır. İşlerin nicel olarak fazlalılığı aşırı iş yüğü olduğu gibi, bir işten kısa bir zaman dilimi içerisinde çıktı beklenmesi de aşırı iş yükünü ifade etmektedir (Xiaoming vd., 2014). Diğer taraftan görev tanımında olmayan işlerin de işveren tarafından sürekli talep edilmesi aşırı iş yüğü olarak algılanmaktadır (Kaynak, 2021).

Tayfur ve Arslan’a (2012) göre iş yüğü arttığında çalışanların işlerinden kopmaları, işleriyle ilgili olumsuz tutum geliştirmeleri ve kendilerini tükenmiş hissetme eğilimleri artmaktadır.

#### 1.1.2.1.2 Kontrol

Çalışanın işi üzerinde “Seçim yapma, karar verme, sorun çözme ve sorumluluklarını yerine getirme olanağı” kontrol olarak adlandırılmaktadır (Ardıç ve Polatci, 2009). Çalışanların kontrol mekanizmasında örgütle uyumsuzluk yaşamaları tükenmişliğe sebep olmaktadır. Bireylerin yaptıkları işte yeterli düzeyde sorumluluk alamamaları kendilerini yetersiz görmelerine ve zaman içerisinde işle alakalı sorumluluk düzeylerinin azalmasına sebep olmaktadır (Maslach vd., 2001). Çalışanların karar verme sürecine katılmaları, yetenek ve becerilerinden istifade edilmesi örgüte ilişkin olumlu tutumlarını artırırken; organizasyonların gereğinden fazla büyümeleri ve kişisellikten uzaklaşmaları çalışanların bu süreçlere katılımlarını azaltmaktadır (Beheshtifar ve Omidvar, 2013). Karar özgürlüğünün düşük olduğu, yüksek beklentili çıktılardan talep edildiği işlerde; çalışan ve işveren arasında gerilim olacaktır (Leiter ve Shaughnessy, 2006). Söz konusu gerilimde genel olarak işverenin talepleri baskın olacağı için, çalışan kendini yetersiz hissederek tükenmiş hissedebilmektedir.

Çalışanlar becerilerini ortaya koyabilecekleri inisiyatifleri kullanmalarına izin verilmemesi halinde örgüte aidiyet duygularını geliştiremezler (Şahin, 2019). İş tanımları, organizasyon şemalarının yetersiz oluşturulması; rol çatışması ve rol belirsizliğe sebep olurken, “kontrol” düzeyinde oluşan bu uyumsuzluk tükenmişliğe sebep olmaktadır (McFadden vd., 2018).

#### 1.1.2.1.3 Ödül

Ödül, “*bireyin örgüte yaptığı katkılara karşılık olarak, hem maddi hem de sosyal açıdan takdir edilmesini*” (Tetik, 2011) ifade etmekte olup; kişinin başarılı olduğu zaman takdir edilmesi, başarısının göz ardı edilmemesi, kendisinin örgüt tarafından değerli olduğu algısını oluşturmaktadır (Ardıç ve Polatci, 2009). İnsanlar maddi ya da sosyal olarak ödüllendirilmediğinde organizasyonları ile uyumsuzluk yaşamaktadırlar (Leiter ve Maslach, 2003). Kişiye yeterli gelmeyen ödül politikalarının tükenmişlik duygularına karşı savunmasızlık yarattığı ortaya konmuştur (McFadden vd., 2018). Diğer taraftan bir ürün geliştirdiği için ya da bir problemi çözdüğü için ödüllendirilen bir çalışanın, daha etkili, enerjik ve yüksek motivasyonu ile işe katılımı artarak tükenmişlik düzeyi azalacaktır (Leiter ve Shaughnessy, 2006).

Diğer taraftan düşük ücret politikaları da negatif yönlü ödül algısı oluşturarak, bireyin motivasyonunu düşürmektedir (Dolgun, 2015). Hak ettiği ücreti alamadığını düşünen bir çalışan da bu durumda zaman içerisinde tükenmişlik hissedebilmektedir.

#### 1.1.2.1.4 Aidiyet

İnsan sosyal bir varlıktır ve diğer insanlarla yaşamı boyunca etkileşim halindedir. İnsanlar toplum içerisinde iletişim kurarak, karşılıklı duygu alışverişinde bulunarak kişisel doyuma ulaşır (Maslach vd., 2001). Bir organizasyona aidiyet hissetmek “*bireyin kuruluştan ve onunla olan ilişkisinden gurur duyması, üyesi olmaktan memnun olması*” anlamına gelmektedir (Ahuja vd., 2002).

Örgüt içerisinde oluşan uyumsuzluklar, çatışmalar ve iletişim eksiklikleri bireyin kendini o örgüte ait hissetmemesine sebep olmaktadır (Ardıç ve Polatci, 2009). Çalışan ve işveren arasında ya da çalışanlar arasındaki çeşitli sebeplerle oluşan çözümsüz sorunlar, bireyin iş ortamından uzaklaşmasına ve aidiyet duygusunu hissetmemesinde önemli bir etkendir (Maslach vd., 2001).

Çalışanların içinde buldukları örgüte kendilerini “mensup” hissetmeleri, sorumluluklarında olan işlerde daha yoğun çaba sarf ettikleri sonucunu doğurmaktadır (Dere ve Kılıç, 2016). Örgütsel aidiyetin azalması yüksek tükenmişliğe dikkat çekmektedir (Leiter ve Maslach, 1988).

#### 1.1.2.1.5 Adalet

TDK’ya göre (2021) adalet “*Herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme, doğruluk*” olarak tanımlanmaktadır. Adalet “*çalışanların organizasyonlarında hissettikleri eşitlik algısını*” temsil etmektedir (Leiter ve Maslach, 2003). Bir çalışanın işinde sarf ettiği çaba sonucunda ödül, maaş, sosyal imkanlar ya da terfi gibi olumlu çıktıları alamaması veya benzer sonuçların farklı şekilde ödüllendirildiğini fark etmesi, içinde bulunduğu organizasyona karşı adalet algısını olumsuz yönde etkilemektedir (Şeşen, 2010). Herkes için eşit ve tutarlı davranışların sergilenmemesi (Arı ve Bal, 2008), çalışanın içinde bulunduğu örgüte olan inancını zedeleyecek ve organizasyona olan aidiyetini azaltacaktır. Kişinin organizasyonda alınan kararlar hususunda eşitlik ve tutarlılık hissetmesi, şeffaflığın varlığı ve

belli kararlarda daha fazla çıkar sağlayan kişilerin olmadığına tanıklık etmesi, örgütün adil olduğu algısını geliştirmesini sağlayacaktır (Camgöz vd., 2017).

Adalet kavramı örgütün verdiği adaletten ziyade, çalışanların örgütten almayı umdukları adaletle ilgili olup, kişilerin beklentileri karşılanmadığında haksızlığa uğradıklarını hissetmeleriyle ilgilidir (Balaban ve Konyalı, 2016). İnsanların bir işle alakalı harcadığı zaman, efor, çaba ve uzmanlık gibi girdiler; ödöl, terfi, olumlu geri bildirimler gibi çıktılarıyla kıyaslandığında bir uyumsuzluk söz konusu ise örgüte olan adalet algısı zarar görür ve bu da tükenmişliğe sebep olur (Maslach ve Leiter, 2008). Diğer taraftan haksız muameleye maruz kalan bir çalışanın işiyle ilişkisi olumsuz yönde etkilenmektedir (Leiter ve Shaughnessy, 2006).

#### 1.1.2.1.6 Değer

TDK (2021) sözlüğünde değer; “*bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet; yararlı nitelik*” olarak tanımlanmıştır. Schwartz (2012) değer kavramını “insanların yaşamlarına yol gösterici ilkeler olarak hizmet eden, seçimlerine rehberlik eden, amaçlanan hedefler ” olarak tanımlamıştır. Değerler uyumu bireyin değerleri ile organizasyonun misyonunun örtüşmesi durumunda meydana gelmektedir (Leiter ve Shaughnessy, 2006).

Birey için paranın ötesinde anlamlı bir hedefe dahil olmak, çalıştığı yer ile güçlü bir bağ kurması açısından teşvik edicidir (Leiter ve Maslach, 2003). Bireyin şahsi değerleri ile çalıştığı kurumun değerleri örtüştüğu zaman, birey yaptığı işlerde yüksek motivasyon potansiyeline sahip olarak çalışarak örgütüyle uyumlu bir tablo çizmektedir (Walsh vd., 2000). Örneğin hayvanlar üzerinde deneyler yaparak kozmetik ürünleri üreten markalara karşı olan ve bu ürünleri kullanmayan bir birey, bu markalardan birinde satış sorumlusu olduğu takdirde yoğun bir değer karmaşası yaşayacağı, kendisini o organizasyona ait hissetmeyeceği ve tükenmişlik düzeyinin yüksek olacağı öngörülebilir.

### 1.1.2.2 Bireysel Faktörler

Yaş, cinsiyet, kişinin yetiştiği toplum, medeni durum, çocuk sahibi olma, kişilik, ekonomik sorunlar, bireysel ve sosyal hayat içerisindeki roller ve bu rollerin çatışması gibi faktörler kişinin tükenmişlik düzeyini etkileyebilmektedir. Shanafelt ve arkadaşları (2009), yaş arttıkça tükenmişlik riskinin azaldığını; gençlerin beklentiler ve gerçek ya da algılanan stres gibi faktörler sebebiyle tükenmişlikten daha yoğun etkilendiğini ortaya koymuşlardır.

Dışa dönüklük, uyumluluk, nevroz gibi kişilik özellikleri tükenmişliği tahmin etmektedir (Brown vd., 2019). Örneğin nevroz bireyler duygusal olarak daha kararlı bireylere göre iş yükü arttığında daha fazla tükenmiş hissedebilirler (Swider ve Zimmerman, 2010). Kişinin beklentileri, inançları, hayal kırıklıkları, hayata dair korkuları ve strese olan dirençlerinden oluşan mental kodlamaları tükenmişlikle ilişkilendirilebilmektedir (Mischel ve Shoda, 1998).

Olaylar ve iş stresi gibi maruz kalınan durumlara karşı verilen tepkiler kültürden kültüre değişebilmektedir. Dolayısıyla kişinin içinde yetiştiği toplum da tükenmişliği etkilemektedir. Jamal (2005), bireyci (Kanada) ve toplulukçu (Çin) kültürler arasındaki tükenmişlik farkı üzerinde çalışmış olup, aşırı iş yükü ve çatışmanın duygusal tükenme üzerindeki olumsuz etkilerinin Kanadalı çalışanlar için Çinli çalışanlara göre daha güçlü olduğunu ortaya koymuştur. Güç mesafesinin yüksek, bireyselliğin daha düşük olduğu kültürlerde tükenmişlik daha fazla görülmektedir (Schaufeli, 2018).

Ortega vd. (2018) göre boşanmış veya bekarların tükenmişlik düzeylerinde duyarsızlaşma ile daha yüksek değerlerde anlamlı bir ilişki olduğu gibi, bekar, boşanmış ve çocuksuz olmak daha yüksek tükenmişlik ilişkisini ortaya koymuştur. Medeni durum, evden alınmayan sosyal destek eksikliği sebebiyle tükenmişliğe yol açma derecesini artırmış olabilmektedir (Ogungbamilu ve Fajemirokun, 2016). Diğer taraftan Asgari (2012) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada evli ya da evli olmayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir ilişki bulmamıştır. Maslach ve Jackson'ın (1985) yaptığı araştırmaya göre evli çalışanlar evli olmayan çalışanlara göre daha düşük tükenmişlik puanlarına sahipken, çocuksuz çalışanlar daha fazla tükenmişlik göstermişlerdir. Taşlıyan vd.'nin (2014) yaptığı araştırmaya göre evli akademisyenlerin, bekar akademisyenlere göre daha fazla olumlu ruh halinde olduklarını vurgulamıştır.

### 1.1.3 Tükenmişliğin Sonuçları

Maslach ve Jackson (Maslach ve Jackson, 1981) tükenmişliğin sonuçlarını işten ayrılma, devamsızlık ve düşük yaşam memnuniyeti olarak tanımlamışlardır. Tükenmişliğin sonuçları olarak standart kalıplardan bahsetmek doğru olmamakla birlikte, bu sonuçlar kişilere, zamana ve içinde bulunulan örgüte göre değişebilmektedir (Ardıç ve Polatci, 2009). Tükenmişlik işle ilgili bir kavram olup, fiziksel belirtilerden ziyade zihinsel ve davranışsal belirtileri temsil eder (Maslach vd., 2001). İş dünyasının dinamiklerinin çoğalması ve aile yapılarındaki köklü değişiklikler sebebiyle hayatın daha komplike hale gelmesi ve zorlaşması erkek ya da kadın fark etmeksizin tüm bireylerin tükenmişlikle daha fazla yüzleşmesine sebep olmuştur (Innstrand vd., 2011).

İşten ayrılma, bir kişinin işvereni tarafından işinden çıkarılmasından bağımsız olarak işten ayrılmayı seçmesidir (Lambert vd., 2010). İş stresiyle duygusal tükenme yaşayan ve ortama duyarsızlaşan bir çalışanın işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlığı artmaktadır (Swider ve Zimmerman, 2010). Literatür incelemesinde birçok çalışmada tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti incelendiğinde, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir (Yıldırım vd., 2014).

Hastalık, ulaşım sorunları, ailevi problemler ya da mücbir sebepler olmaksızın bilinçli bir şekilde işe devam etmemek işten kaytarmak olarak tanımlanabilir (Lambert vd., 2010). Yapılan işin kalitesinin düşmesi, işe izinsiz gelmeme, işi yavaşlatma, sebepsiz rapor alma, işe geç gelme eğilimi, verilen izni uzatmak gibi eylemler işe duyarsızlaşan çalışanın örgütsel anlamda verdiği reaksiyonlara örnek olabilir (Demir, 2009). Tükenmişlik sebebiyle iş ortamına yabancılaşan birey, iş ortamından kaçınma anlamında büyük bir istek duyabilmektedir ve dolayısıyla geçici olarak işe gelmeyerek işten kaytarmaktadır (Lambert vd., 2010). Westman ve Etzion'a (2001) göre işe devamsızlık ve işten kaytarma tükenmişlik yaşayan kişi için bir nevi başa çıkma mekanizması ve kendini şarj etme halidir. İşten kaytarmak sadece fiziksel olarak işyerinde bulunmaktan kaçınmak değildir. Aynı zamanda iş ortamında görev ve sorumlulukların yerine getirilmemesi, işlerin eksik ya da özensiz yapılması da işten kaçınmaya örnektir. İşten kaytarmak ve işe devamsızlık verimliliğin düşmesi, maliyetlerin artması, işyerindeki disiplinin bozulması gibi birçok soruna sebep olmaktadır (Khan vd., 2016).

Yaşam memnuniyeti, kişinin yaşamının kalitesiyle alakalı yaptığı değerlendirmede elde ettiği olumluluk derecesidir (Kahyaoğlu, 2008). Yetişkinlerin hayatında iş ve aile hayatı büyük önem arz etmekte olup, herhangi birinde yaşanan bir dengesizlik diğer alanın da dengesini bozmaktadır. Tükenmişlik nedeniyle iş hayatında mutsuz olan bir çalışanın iş dengesinin bozulması sebebiyle, domino etkisi gibi ev ve aile hayatında da dengesinin bozulması beklenebilir (Lambert vd., 2010). Tükenmişlik iş aile uyumunu tehdit eden önemli bir unsur olup, Bakker, Demerouti ve Schaufeli'nin (2005) araştırmasına göre evli çiftlerin tükenmişlik duygularını birbirlerine yansıttıkları yani bir nevi bulaştırmaları söz konusudur.

Tükenmişliğin örgütsel birtakım sonuçları olabileceği gibi bireysel sonuçları da vardır. Kişinin psikolojik sorunlar yaşamasının yanı sıra bu psikolojik sorunların yol açtığı baş ağrısı, mide krampları, alerjik reaksiyonlar gibi sonuçları da olabilmektedir. Tüm bu bireysel ve örgütsel sonuçlar kişinin yaşam kalitesini olumsuz anlamda etkilemektedir.

## 1.2 TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI

Cinsiyet, organik doğanın erkek ya da dişi olarak ayrılan iki bölümünden biri anlamına gelen Latince “sexus” kelimesinden türetilmiştir (Oxford English Dictionary, 1989). Cinsiyet kişinin biyolojik olarak tanımını ifade etmekte olup, kültürden kültüre değişmeyen tıbbi bir kavramdır (Dökmen, 1996). Toplumdan topluma farklılık göstermeyen tanımı net, kromozom dizilimlerine göre doğumla birlikte oluşan bilimsel bir sonuçtur. Cinsiyet bir kişinin algılanmasında temel kategorik bir kavramdır (Pehlivan, 2017). TDK'ya göre cinsiyet “sex”; erkekle dişiyi ayırt ettiren yaradılış özelliği olarak ifade edilmektedir. Toplumsal cinsiyet “gender” kavramı ise 1972’de yayımlanan Sex, Gender and Society ile Ann Oakley tarafından literatüre kazandırılmıştır (Vatandaş, 2007). Yeni doğan bir çocuğun biyolojik cinsiyeti vardır fakat toplumsal bir cinsiyete sahip değildir (Durutürk, 2020). Toplumsal cinsiyet, yaşanan toplum içerisinde geçmişten günümüze kadar değişimlere uğrayarak şekillenen ve yaşam dinamikleri değiştikçe değişimine devam eden soyut bir kavramın toplum tarafından somutlaştırılmasıdır. Toplumun bireylerden beklentilerinin çerçevesini yaratan toplumsal cinsiyet kavramı cinsiyet farklılıkları temelinde ele alınmaktadır. Cinsiyet, kişinin hayatında doğrudan bir sonuç doğurmayan kavram olup (Başfıncı vd., 2018), toplumsal cinsiyet ise o bireye roller, sorumluluklar, davranış kalıpları atfeden bir kavramdır (Başar, 2012).



Toplumsal cinsiyet biyolojik olarak kodlanan maddesel bedenlere kültürel anlamlar yükleyerek tanımlamayı ifade etmektedir (Vargel Pehlivan, 2017). Cinsiyet biyolojik kaynaklarla ilişkilendirilirken, toplumsal cinsiyet kadın ya da erkek olmanın kültürel boyutudur (Archer vd., 2002). Cinsiyet bizi kadın ya da erkek olarak tanımlarken, toplumsal cinsiyet eril ya da dişil olarak davranışsal boyutta tanımlar (Lindsey, 2016). Toplumsal cinsiyet evrimsel olarak kadınların doğurgan, erkeklerin ise fiziksel olarak güçlü olmaları ile ilişkilendirilir (Stuhlmacher, 2013). Bu temel üzerinde kadınlar “homemaker”, erkekler ”breadwinner” olarak tanımlanmıştır (Wood ve Eagly, 2002). Toplumsal cinsiyet eril ve dişil tanımına göre kültürden kültüre değişen kategorik bir kavramdır (Kalan, 2010). Bu kavram biyolojik bir yapılanmanın ötesinde toplumdaki kolektif bir bakış açısıdır (Akgün ve Uysal, 2019). Cinsiyet öğrenilmeyen tamamen biyolojik bir unsurken, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarla çocukluktan itibaren öğrenilen psikososyal bir olgudur (Menekşe, 2019).

Toplumsal cinsiyet bireylerin, grupların ve toplumun yarattığı sosyal bir inşadır ve bireye atfedilen değerler, statüler ve özellikler, kültürler ve zaman içerisinde değişebilmektedir (Blackstone, 2003). İnsanlar kültürel bağlamda atfedilen özellikleri içselleştirdiklerinde toplumsal cinsiyet, kimliklerinin bir parçası haline gelir (Wood ve Eagly, 2015). Toplumsal talepler doğrultusunda değişime uğrayabilen toplumsal cinsiyet, çocukların da bu değişime uygun olarak psikolojiler geliştirerek rol sosyalleşmelerine olanak sağlamaktadır (Wood ve Eagly, 2012). Toplumsal cinsiyet bireylerin çevreleri ile arasındaki etkileşimin ürünü olup, bireylere cinsiyeti için uygun olduğuna inanılan davranış türleri hakkında ipuçları vermektedir (Blackstone, 2003) . Çocukluktan itibaren aile ve sosyal çevre tarafından maruz kalınan alt mesajlarla, birey toplumsal cinsiyete ilişkin kalıp yargıları içselleştirmektedir (Menekşe, 2019). Toplumsal cinsiyet; cinsiyet kimliği ve öğrenilmiş cinsiyet rolünü içermektedir (Wienclaw, 2011). Toplumsal cinsiyet, algıları şekillendiren tanımlayıcı, beklentileri şekillendiren güçlü bir işleve sahiptir (Amanatullah ve Morris, 2010).

Bazı kuramlara göre biyolojik cinsiyetin toplumsal cinsiyet rollerinin oluşmasında etken olduğu savunulmaktadır ve kadınların doğurganlığı sebebiyle toplumsal cinsiyet bu bağlamda şekillenmiş olup; bazı araştırmacılar kadın ve erkeğin benzer nörolojik ve fizyolojik yapılarının olduğunu savunmaktadır (Doğan vd., 2018). Çıkış noktası av ve bakım gibi hayati konular üzerinden oluşan toplumsal cinsiyet, zamanla insanoğlunun evrimsel sürecinde olduğu gibi gelişmiş ve atfedilen roller artmıştır. Toplumsal cinsiyet aile ve içinde yaşanan toplum içerisinde kazanılan bir sınır olmakla birlikte, bu sınırlar genellikle erkek egemenliğinde çizilmekte ve kadınların genel anlamda olumsuz etkilendiği düşünülmektedir.

Kadınların ve erkeklerin toplumsal inşa sonucu farklılaşan özellikleri, kadınları özel alanda sınırlandırırken erkeklerin kamusal alandaki görünürlüğünü artırmaktadır (Çelik, 2016). Toplumsal cinsiyet erkek ve kadına atfedilen roller sebebiyle bir hiyerarşi yaratmakla birlikte, erkeğin otorite ve güç kaynağı olduğu yönünde gelişmiştir (Şahin ve Bayhan, 2019). Feminist araştırmacılar, medya araçları ile kadınların toplumda ikinci sınıf statüde olduğunu göstermeye katkıda bulunulduğunu ve bireysel yaşam sınırlarının daraltıldığını savunmaktadırlar (Carter, 2012). Geleneksel cinsiyet kalıp yargıları sebebiyle kadınsı özelliklere sahip olmanın liderlik için bir engel olabileceği, erkeksi özelliklere sahip olmanın faydalı olduğu savunulmaktadır (Kent ve Moss, 1994). Nitekim üst düzey yönetici ya da siyasetteki kadınların dış görünüşlerinin maskülen bir çizgide olması bu durumu doğrulamaktadır. Bu kapsamda toplumsal cinsiyet rol tutumlarının oluşmasında hayat boyu maruz kalınan kalıp yargıların rolü söz konusudur.

### 1.2.1 Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları

Kalıp yargı, bir veya daha fazla kişinin, bir grup hakkında genelleme yapmak suretiyle sahip olduğu görüşü ifade etmektedir (Bell, 2007). Kalıp yargılar bir toplumun, gelenekleri, inanışları, fikirlerinin kolektif temsilcisidir (Macrae vd., 1996). Araştırmalar kalıp yargıların bireyin sosyal birikiminin bir parçası olduğunu vurgulamakta olup, sosyal davranışlarını etkilediğini savunmaktadır (Crespi, 2004). Kalıp yargılar bir bireye ya da gruba, o grubu veya bireyi olumlu ya da olumsuz bir şekilde kategorize etme niyetiyle atanmaktadır fakat daha sıklıkla olumlu olmaktan ziyade olumsuz yönü kullanılmaktadır (Mio ve Awakuni, 1999). Yabancı literatürde “gender stereotypes” olarak ele alınan cinsiyet kalıp yargıları “bireylerin cinsiyetleri üzerinden hızlı tahminler yapılması” olarak tanımlanır (Ellemers, 2018). Cinsiyet kalıp yargıları erkeklerle ve kadınlarla ilgili oluşturulan doğruluğu sorgulanabilir inançlardır (Arabacıoğlu ve Bağçeli Kahraman, 2017). Cinsiyete dair kalıp yargılar bireylerin verilen bilgileri öğrendiği ve reddedemediği küçük yaşlarda kültürel miras olarak hayatlarının kalan kısmında algılarını yöneten önyargılardır (Rudman ve Phelan, 2010). Kalıp yargısal davranışlar, sosyalleşme sürecinin bir parçası olup; bireyin ailesi, kültürü, sosyal çevresi, kitle iletişim araçları gibi dolaylı kaynakları üzerinden etkilenmektedir (Crespi, 2004).

Toplumsal rollerin cinsiyete göre atandığı sosyalleşme sürecinin temel ve birincil kaynağı ailedir (Jacobs, 1991). Sosyalleşmenin ilk başladığı yer ve önemli aracı olan aile, çocuklarına

kadınsılık ve erkeksilik adına önemli mesajlar iletmektedir (Hussain, 2015). Araştırmalar ebeveynlerin çocuklarına açık ya da örtük olarak verdiği mesajların, yaşamın erken dönemlerinde toplumsal cinsiyet rolü kalıp yargılarının gelişiminde birincil etki olduğunu göstermektedir (Crespi, 2004). Birçok araştırma ebeveynin sahip olduğu cinsiyet kalıp yargılarının, çocukların cinsiyet kalıp yargıları oluşturmalarına belirgin bir şekilde hizmet ettiğini doğrulamıştır (Endendijk vd., 2013). Ebeveynler kendi davranışları, meslekleri ve ilgi alanları aracılığıyla toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına model olarak, çocuklarında bu kalıp yargıları pekiştirirler (McHale vd., 1999).

Bir kurumsal şirkette çalışanların belirli rolleri ve görevleri olduğu gibi, toplumda ve ailede de o aile içindeki bireylerin çeşitli rolleri vardır. Çekirdek bir ailede yetişen çocuğun üstlendiği roller, değerler ve davranış modelleri şüphesiz ki öncelikle anne ve babanın yansımasıdır. Aile içindeki anne ve babanın rollere ilişkin kararları ise içinde yaşanılan toplum ve kültürün ürünüdür. İçinde yetiştiğimiz toplumun kalıp yargıları ve toplumsal cinsiyete ilişkin bakış açısı, bizim de benzer şekilde rol model olarak yetişmemize ve kendi çocuklarımıza bu duygu ve düşünceleri empoze etmemize sebep olmaktadır. Cinsiyet kalıp yargıları kültürel boyutlar açısından değerlendirildiğinde, güç mesafesi yüksek toplumların düşük olanlara göre daha güçlü cinsiyet kalıp yargılara sahip olduğunu söylemek mümkündür (Désert ve Leyens, 2006).

Aileler toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının aşılmasını, çocuklarını giydirirken, odalarını dekore ederken ya da oynamaları için verdikleri oyuncaklarla yaratırlar (Hetherington ve Parke, 1999). Cinsiyet kalıp yargıları çocukların erken yaşlarından itibaren oyuncaklarla, sevilme ve hitap edilme şekilleri, aktiviteleri gibi etkileşimlerle maruz kaldıkları bir olgudur (Mulvey ve Killen, 2015). Popüler kültürün ürünü olan oyuncaklar aracılığıyla çocuklar sosyalleşme sürecinde kalıp yargılar geliştirerek kadınlığı; edilgenlik, duygusal dışavurum ve şefkat; erkekliliği güç ve başarı ile kodlamaktadır (Owen ve Padron, 2015). Ebeveynlerin oyuncak seçimi ve çocuk- aile iletişimi çocuklara toplumsal cinsiyete dayalı davranışlar hakkında net mesajlar göndermektedir (Campenni, 1999). Kız çocuklar için tasarlanan oyuncaklar bakım, domestiklik, görünüm ve çekicilikle ilgili temaları kapsarken; erkek çocukların oyuncakları ise yapıcı ve yıkıcı anlamda saldırganlık, rekabet ve eylem temalarına odaklanmaktadır (Blakemore ve Centers, 2005).

Son yıllarda toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini geliştirmek adına cinsiyetsiz oyuncaklar ve bebeklere dayatılan pembe ve mavi gibi kategorik renklerden sıyrılmaya çalışılsa da bu konudaki kalıp yargıları bütünüyle silmek mümkün görünmemektedir. Oyuncaklarda hem geleneksel yaklaşımla kız çocuğa atfedilen ve erkek çocuğa atfedilen oyuncaklar olduğu gibi aynı zamanda ailelerin homofobik duygularla da dayattığı birtakım durumlar söz konusudur. Yani bu konuda katı düşüncelere sahip bir ebeveyn erkek çocuğunun bebeklerle oynamasına şiddetle karşı çıkarken diğer taraftan bebeklerle oynarsa cinsel eğiliminin farklı olacağından endişe eden ebeveyn çocuğuna erkeksi hissetmesi adına araba ya da kılıç gibi oyuncaklar alabilmektedir (Güvenç ve Demircili, 2018). Bebeklik ve küçük yaşlardan sonra okul çağındaki çocukların da eğitim materyalleri ve ders kitaplarında eşitlikçi olmayan, kadın ve erkeği kategorize eden içerikleri görmeleri kalıp yargılara örnektir ve toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını pekiştirmektedir (Kılıç ve Bircan, 2011).

Diğer taraftan medya, toplumsal cinsiyet rollerini pekiştiren ve toplumsal değerleri ve değişimleri yansıtan güçlü bir kitle iletişim aracıdır (Başfıncı vd., 2018). Medya tarafından bireylerden ne beklenildiği, nasıl davranmaları, nasıl giyinmeleri, nasıl konuşmaları hatta diğer insanları nasıl algılamalarıyla ilgili yoğun bir yönlendirme mevcuttur (Ifechukwu, 2013). Son 30 yılda yapılan araştırmalar medyanın çocuk ve ergenlerin toplumsal cinsiyet tutumlarının gelişimini etkilediğini vurgulamaktadır (Ter Bogt vd., 2010). Kolektif bir bilinçle içselleştirilmiş kadınlık ve erkeklik rolleri dizi, reklam ya da filmler üzerinden topluma farklı şekillerde empoze edilmektedir (Uluyağcı ve Yılmaz, 2007; Latif ve İngün Karkış, 2018). TV programlarında kadın rolü, daha çok ailevi ve romantik rollerle başkalarıyla etkileşime girerken, erkek karakterlerin hırs ve başarı arzusunu içeren hedefleriyle ilgili etkileşimde olduğu görülmektedir (Lauzen vd., 2008). Erkeklerle yönelik reklamlar yüksek sesli müzik ve gürültülü aktiviteler içerirken; kadınlara yönelik reklamlar daha fazla rahatlama, yavaş müzik ve sessizlik içermektedir (Pryor ve Knupfer, 1997). Diğer taraftan erkekler TV programları ve reklamlarda; spor, araba, eğlenme ve spor araba ile ilişkilendirilirken, kadınlar alışveriş, yemek, temizlik gibi ev içi aktiviteler ile ilişkilendirilmektedir (Rutherford, 1994). Çocuk bakım ve ev işlerinin kadının rolü olarak benimsenmesini takiben, bir takım reklamlar da bu görev ve sorumlulukların kadına ait olduğunu vurgular nitelikte, yine “sadece kadınların çoğunlukla izlediği düşünülen dizi” aralarında devreye sokulan bulaşık deterjanı reklamı gibi reklamlarla toplumsal cinsiyet rollerinin altını çizmektedir. Benzer şekilde erkeğin daha güçlü ve daha ayrıcalıklı olduğu gibi bir rol algısını takiben, bir takım dizilerde erkeğin eşini

rahatlıkla aldatması ve bunu kadının sadece üzülmeye normal karşılaması kalıp yargıların pekiştirilmesidir.

Kalıp yargılar bir sosyal kategori için beklenti yarattığında ya da diğer kategori için bir kısıtlama söz konusu olduğunda sorunsal hale gelir (Grau ve Zotos, 2019). Kalıp yargılar birbirine karşıtlık oluşturacak şekilde bir cinsin diğerine üstün olacağı şekilde karşıtlık yaratmaktadır (Keskin ve Uluşan, 2016). Cinsiyet kalıp yargıları erkeğin toplum içerisindeki konumunu güçlendiren bir faktör olurken daha çok kadınlar açısından eşitsizliğe yol açan bir kavramdır (Esen vd., 2017). Örneğin erkeklerin bebeğin bakımını üstlenmesi ya da ev işlerinde iş bölümünde yer alması; ebeveynlik ya da evin sahibi olmakla değil evdeki eşe “yardım etmek” olarak nitelendirilmektedir. Yani onun asli bir rolü değil sadece konfor alanı içerisinde isteği doğrultusunda gerçekleştirdiği bir eylem olmaktadır. Kadınların erkeklere göre daha duygusal ve kırılgan olmaları, erkeklerin daha güçlü ve realist olmaları gibi kalıp yargılar; kadınların toplumda daha güçsüz ve daha önemli rollerden kısıtlandığı gibi bir durum ortaya çıkarmaktadır. Kadınların genel olarak evlendikleri ve çocukları olduğunda önceliklerinin çocuklarının bakımı olması ve iş hayatlarını ikinci plana atmaları; teknik konularda daha yetersiz oldukları, dedikodu eğilimleri olduğu, iyi araba kullanamadıkları, iyi yönetici olamayacakları, soğukkanlı olmadıkları, konuşkan, kolay ağlayan, daha kolay ikna edilen kişiler olduğuna inanılır. Kadınların toplumdaki rolleri dışında fiziksel özellikleriyle de alakalı cinsiyet kalıp yargılarına maruz kaldıklarından söz edilebilir. Birbirine benzeyen estetik ürünü yüzlerin medya ve instagram gibi sosyal mecraların da gücüyle genel ve kabul edilir standart güzellik anlayışı olarak vurgulandığını söylemek mümkündür. Ev ve iş hayatında olduğu gibi bilimsel ya da spor aktivitelerinde de cinsiyet kalıp yargıları ve roller bulunmaktadır. Chambers’ın araştırmasında 5000 öğrenciye bir bilim insanı çizildiğinde sadece 28 kişi kadın çizmiştir (Miller vd., 2014). Özellikle kadınlar için toplum tarafından dayatılan fiziksel özelliklerin tanımlanması yoluyla yapılan güzellik algısı da kadınların toplum içerisinde kısıtlanmasına sebep olmaktadır (Eisend, 2009). Kadınlar için daha naif tenis, jimnastik gibi sporlar atfedilirken, daha çok enerji ve güç gerektirecek sporlar erkeklere atfedilmiştir (Chalabaev vd., 2012). Dolayısıyla benzer nitelikte insan gücü gerektiren mesleklerde kadınların çalışması geleneksel cinsiyet rolünü benimseyen toplumlarda tuhaf karşılanmaktadır. Belediye otobüsü şoförlüğü yapan bir kadın akşam haberlerine konu olabilmektedir. Cinsiyet kalıp yargılarına bakıldığında kadınlara toplumda daha pasifize hale getiren edilgen roller uygun görülürken erkeklere etken roller uygun görülmektedir (Esen vd., 2017). Mesleki kalıp yargılar üzerine yapılan araştırmalara göre, aynı mesleği icra eden kadın

ve erkekler arasında farklılık olmadığı ya da olsa dahi bu farklılığın küçük olduğu görülmüştür (Moskowitz vd., 1994). Kalıp yargıların en belirgin eşitsizlik yarattığı alanlardan biri de iş hayatıdır (Bahar Özvarış, 2015). Şüphesiz ki her konuda kadınların daha güçsüz düşünülmesi de bu konudaki genel kalıp yargılardan biridir.

### 1.1.1 Toplumsal Cinsiyet İle İlgili Kuramlar

#### 1.1.1.1 Biyolojik Kuram

Biyolojik kuram, eril ve dişil olarak tanımlanan iki kavramın kadın ve erkeklerin doğuştan gelen birtakım özellikleri sebebiyle ortaya çıktığını varsaymaktadır. Biyolojik kuram, toplumdaki cinsel rol ayrışmasının biyolojik faktörler sebebiyle ortaya çıktığını ve bunun evrensel olduğunu vurgulamaktadır (Yılmaz, 2014). Bu kurama göre ebeveynler farklı bir yaklaşım içinde olmadıkları halde kız ve erkek çocuklarındaki davranışsal farklılıklar küçük yaşlardan itibaren dikkat çekmektedir (Keskin ve Uluşan, 2016). Biyolojik kuramlardan biri olan evrimsel teori, Darwin'in cinsel seçim tanımından detaylandırılmış olup, ebeveyn yatırımından söz etmektedir (Hyde, 2014). Bu yatırım, erkeklerin milyonlarca üretebileceği sperme karşılık kadının ürettiği bir yumurtaya (ki bu yatırım erkeklere nazaran daha değerli bulunmakta) atıfta bulunur ve kadının 9 ay boyunca bebeğini büyütmesini ele alır (Trivers, 1972). Bu noktadan hareketle kuram, kadının daha büyük bir yatırımı olduğunu varsayarak yetişkin olana kadar çocuğun bakım rolünün kadında olmasından bahsetmektedir (Hyde, 2014). Biyolojik kurama göre kadın ve erkek arasındaki en büyük fark; kadınların çocuk doğurabilirken erkeklerin bu yetiye sahip olmamalarıdır (Keskin ve Uluşan, 2016). İnsanoğlu yerleşik hayata geçtiği zamandan beri, üreme yeteneğinden dolayı ve doğum sonrası bebeğe bakım görevinden dolayı kadın ev işlerinden sorumlu iken erkek dış çevreyle mücadele etmektedir (Güldü ve Kart, 2009).

Biyolojik kuram savunucuları, kadınların doğurganlığı ve hormonal farklılıkları üzerine yoğunlaşmışlardır (Güder, 2014). Biyolojik kuramı destekleyen araştırmalarda bazı bulgular erkeklerde ve kadınlarda empati ve baskınlık çabasıyla ilgili tutum ve davranışlarla, endokrin sisteminin konusu olan testosteron hormonu seviyesi arasında anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuştur (McIntyre ve Edwards, 2009). Hyde vd. (2008) cinsiyet kromozomları ve cinsiyet hormonları dışındaki belirli genlerin kadın ve erkek beyinlerinde farklı işlev gördüğünü

vurgulamaktadır. Östrojen ve testosteron hormonlarına göre kadınların ve erkeklerin beyin loblarının farklı şekillerde gelişim göstermeleri sebebiyle, olayları algılama ve bilgiyi işleme ve farklı davranma eğilimleri ortaya çıkmaktadır (Yılmaz, 2014). Biyolojik kuram savunucuları, kadınların annelik güdülerini beynin bir bölümüyle ilişkili olduğunu; erkeklerin mühendislik gibi teknik bölümlerde daha başarılı olmalarını erkeklik hormonlarından kaynaklandığını savunmaktadırlar (Keskin ve Ulsan, 2016). Diğer taraftan genler, kromozomlar ve cinsiyet hormonları davranışsal farklılıkları tek başına açıklamak açısından tartışmalıdır. Kadınlar ve erkekler biyolojik olduğu kadar psikolojik olarak da farklılıklar göstermektedirler. Tarihsel süreçte her iki cinsin mücadele etmek zorunda olduğu sorumluluklar farklı olduğu için, farklı psikolojik süreçler sonucunda davranışsal farklılıkları gelişmiştir (Akgül, 2013). Evrimsel araştırmacılar, erkeklerin eş edinmek için girdikleri rekabetin, erkekleri saldırganlık ve risk almaya yönlendirirken, kadınların koruyucu erkekleri seçmesi onların bağımlı ve riskten kaçan bireyler olmalarına sebep olduğunu savunmaktadır (Buss, 1995). Biyolojik kuramlara karşı yapılan en büyük eleştiri bu kuramların hayvan davranışları üzerinden insan davranışlarıyla benzerlik göstereceğinin düşünülmesidir (Yılmaz, 2014). Bazı araştırmacılar bu genellenimin insan için yapılması ve toplumsal cinsiyet rollerini sadece biyolojik temeller üzerinde değerlendirmenin eksik olacağını düşünmektedir.

### 1.1.1.2 Psikanalitik Kuram

Psikanalitik kurama göre, toplumsal cinsiyetin oluşumu; cinsiyet farklılarının farkında olunmadığı dönem, farklılıkların anlamaya başlandığı dönem ve ödipal dönem olarak tanımlanmıştır (Menekşe, 2019). Freud tarafından geliştirilen bu kuram toplumsal cinsiyetin gelişimi ve cinsel kimliğin edinilmesiyle alakalı beş gelişim evresinden söz etmektedir (Anar, 2011). Bu beş gelişim evresi aşağıdaki gibidir.

1. **Oral Dönem ( 0-18 ay):** Bu dönemde temel ilke haz ve doğal dürtülerin hemen doyurulmasıyla ilgilidir (Esencan ve Rathfich, 2017). Bebeğin ilgisi ağızla ilgili etkinliklerdir. Oral dönemde cinsel yönden duyarlı tek bölge ağız ve dildir (İnci, 2009). Bebek birincil olarak oral emme ve oral çiğneme refleksine sahiptir. Anne ile bebek arasındaki ilk iletişim, bebeğin emmesi ve göz göze oldukları karşılaşmadır (Benveniste, 2015). Ağız ve dudaklar temel kaynaklar olduğu için bir eşyayı algılamak için bebeklerin her şeyi ağızıyla kontrol etmesi bu evrede gerçekleşmektedir (Esencan ve Rathfich, 2017).

2. **Anal Dönem (1.5- 3.5 yaş) :** Çocuğun yürümeye, koşmaya. Çevresinden bağımsız hareket edebilmeye ve kendisini ayrı algılamaya başladığı dönemdir (Esencan ve Rathfich, 2017). Dışkılama ile ilgili süreçler öğrenilir. Bu evrede haz verici bölgeler anal ve üretral bölgeler olup, gelişimin kritik evresi tuvalet eğitimidir (Arslan vd. , 2015). Annenin tuvalet eğitiminde yanlış bir tutum içinde olması, çocuğun karakterinde önemli bir rol oynamaktadır (Gündoğdu, 2016). Bu dönemde katı bir tuvalet eğitimi vermenin yetişkinlikte kişinin aşırı titiz ve inatçı olması gibi sonuçlar doğuracağı belirtilmektedir (Öngider, 2013). Bu dönemin ortaya çıkarılabileceği sorun, ebeveynlerin yanlış bir tutum sergilemesi nedeniyle çocukta cimrilik, aşırı dağınıklık, vurdumduymazlık gibi kişilik özellikleri oluşmasıdır (Esencan ve Rathfich, 2017).
3. **Fallik Dönem (3-5 yaş) :** Bu dönemde cinsel organı tanıma süreci başlar. Çocuk çevreden ve diğer insanlardan bağımsız olarak ayrı bir kişilik olduğunun farkındadır. Çocuk karşı cins ebeveyne yakınlık beslemektedir ve aynı cinsten ebeveyne düşmanlık duymaktadır (Gündoğdu, 2016). Oedipus kompleksi olarak adlandırılan bu kavram, devamında erkek çocuğun babasını, kız çocuğun annesini rol model almasıyla cinsel kimliğin özümsemesi ve içselleştirilmesi olarak devam etmektedir (Usta, 2020). Bu sorunun çözülmesi için çocuğun kendi cinsinden olan ebeveyn ile özdeşim kurması ve cinsel anatomik yapısına uygun olarak cinsel kimlik kazanması gerekmektedir (Arslan, 2015). Çocuğun annesinin makyaj malzemelerini kullanması, kıyafetlerini giymesi ya da baba gibi davranma eğilimi bu dönemde gelişmektedir (Esencan ve Rathfich, 2017).
4. **Latent dönem (5-13 yaş) :** Cinsel dürtülerin kaybolması görülür. Bu dönemde Freud'a göre çocuğun büyük bir değişimin öncesi dinlenme evresi olup, oedipus evresi ( kendi ebeveyni ile çatışma) sonrası olması açısından fırtına sonrası sessizlik olarak adlandırılmaktadır (Gündoğdu, 2016). Bu dönemde anne baba özdeşiminin yanı sıra çevredeki diğer insanlarla da etkileşim söz konusudur (Esencan ve Rathfich, 2017).
5. **Genital dönem (12-13 yaştan sonra):** Cinsel dürtüler yetişkin cinselliği şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu dönemin sağlıklı bir şekilde atlatılmasıyla olgunluk, anlamlı ve doyurucu sevgi ilişkileri kurabilme, üretici ve yaratıcı olma görülebilmektedir (Esencan ve Rathfich, 2017).

Çocuğun bu gelişim aşamalarında ailesi ya da çevresi tarafından maruz bırakıldığı birtakım tutum ve davranışlar onun gelecekteki toplumsal cinsiyet rol tutumunu etkilemektedir (Kalan, 2010). Freud'a göre çocuk, gelişim aşamasında anne babasını rol model olarak kendi



cinsiyetindeki ebeveyni ile kodlama yaparak nasıl bir davranış sergilemesi gerektiğini öğrenir (Vargel, 2017). Gelişim aşamasında herhangi bir dönemde yaşanan eksiklik ya da aşırı doyum yetişkinlikte kişilik özelliği olarak yansıyacaktır (Özdemir vd., 2012).

### 1.1.1.3 Sosyal Rol Kuramı

Sosyal rol teorisine göre; kadın ve erkeklerin özellikle iş bölümüyle ilgili olan davranışsal farklılıkları, erkeklerin ve kadınların farklı sosyal rolleri üstlenmeleriyle ilintilidir (Eagly vd., 2000). Bu kurama göre kadınlar ve erkekler biyolojik olarak sahip oldukları özellikler sebebiyle farklı değillerdir (Keskin ve Ulusan, 2016). Cinsiyetler arasındaki bu davranışsal farklılıklar sosyalleşme sürecinin bir parçası olup, toplum içerisinde belirlenmektedir. Tarihsel olarak geçmiş çağlardan günümüze kadar ekolojik, ekonomik ve sosyal nedenlerle kadınlar ve erkekler fiziksel özelliklerine uygun olarak iş bölümü yapmışlar; güç ve hız gerektiren görevleri daha çok erkekler üstlenmişlerdir (Harrison ve Lynch, 2005). Rol kuramına göre, ev kadını ve ev dışı çalışma şeklinde belirlenen bu iş bölümü sonucunda rollerin kadın ve erkekte farklı davranış kalıplarına yol açan beklentiler yarattığı ve gelecek nesillere aktarıldığı savunulmaktadır (Archer, 2006). Sosyal rol teorisine göre, bireyler toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını toplum tarafından belirlenen sosyal rollere uygun davranmak adına kabul etmektedirler (Eagly, 1987). Eagly'nin sosyal rol teorisi, cinsiyet kalıp yargılarının sosyal rollere bağlı olduğunu ve bu kalıp yargıların güncel mesleki roller ve içinde yaşadığımız toplumun özelliklerini vurguladığını savunmaktadır (Bosak vd., 2012). Kurama göre role bağlı faaliyetlerden ve özelliklerden çıkması açısından cinsiyet kalıp yargıları dinamik ve değişebilir özelliklere sahiptir (Diekman ve Eagly, 2000). Sosyal rol teorisine göre erkek ve kadının farklı yeterlilik ve kişilik özellikleri olduğu için farklı rollere sahip olmaları gerekmektedir (Eagly, 1987). Bu kurama göre en belirgin ayrım mesleki rollerle ilgili olup, erkekler evin dışındaki dışsal roller, kadınlara ise ev içi roller atfedilmektedir. Erkekler kendilerine daha fazla güç ve statü kazandıran temsil yönü ağır basan iddialı davranışları, kadınlar ise daha az iddialı, daha fazla şefkat içeren ve bakım veren davranışları üstlenmektedirler (Eagly, 1987). Ataerkil toplumlarda kadınlar feminen rolleri daha fazla sahiplenmekte ve bu rollere uygun hareket etmektedirler. Sosyal rol teorisi, ailede ve mesleklerde farklı rollere sahip olmanın cinsiyet kalıp yargılarını beslediğini savunmaktadır. Cinsiyet kalıp yargıları role bağlı konulardan ortaya çıkar ve bu rollerin tercih ettiği özellikler her cinsiyet için kalıp yargı haline gelir ve standartlaşır (Diekman ve Eagly,

2000). Buna göre erkeklerin maskülen özellikleri, kadınların ise feminen rolleri içeren geleneksel toplumsal cinsiyetleri tutumunda olması beklenmektedir (Wood ve Eagly, 2002). Toplum içerisinde sosyal ilişkilerin düzenlenmesine yardımcı olan sosyal roller beraberinde bir takım beklentileri de doğurmakta olup, örneğin annenin bebeğiyle yeterince ilgilenmesi toplum tarafından takdir görmesini sağlamaktadır (Kaya, 2019). Tanımlayıcı sosyal normlar ve bazı toplumsal kurallar, insanların belirsiz ve kafa karıştırıcı durumlarda uygun davranış biçimine karar verebilmeleri açısından benzer cinsiyetten diğer kişilerin davranışını kontrol etmesi açısından işlevseldir (Harrison ve Lynch, 2005).

#### 1.1.1.4 Sosyal Öğrenme Kuramı

Bandura'ya göre insanlar doğduklarında herhangi bir cinsiyet rolüne sahip olarak doğmamaktadır (Akgül Gök, 2013). Sosyal öğrenme kuramı gözlem yoluyla başkalarının davranışlarını taklit etme yöntemiyle öğrenmeyi ortaya koyar (Bandura, 1977). Bu kurama göre, bilgi ve beceriler yalnızca kişinin deneyimlemesi ile değil dolaylı yöntemlerle de elde edilebileceğini savunulmaktadır (Bandura, 1977). Gözlem taklit etme ya da model alma yöntemiyle gerçekleşir (Helwig, 1998). Davranış kalıplarını dolaylı olarak gözlemleyen kadın ve erkekler, toplum içinde belirli rol kalıpları olduğunu öğrenmekte ve buna göre hareket etmektedirler (Keskin ve Uluşan, 2016). Küçük yaşta bir çocuk cinsine uygun olan davranışları cezalandırma ya da ödüllendirme gibi sonuçların doğduğu bir yöntemle edinmektedir (Pehlivan, 2017). Bu öğrenme yöntemiyle çocuk deneme yanılma yöntemine gerek kalmaksızın kestirme olarak toplum tarafından kabul edilmiş rolleri ve kalıpları öğrenmektedir. Davranışlarla benzer şekilde duygusal tepkiler de gözlem yoluyla öğrenilmektedir (Bandura, 1977). Evin düzenlenmesi ve çocuklarla ilgilenmeyle alakalı asıl bakım rolünün annede olması, baba rolünün evde tv izlemesi ve işlere müdahale etmediği bir kültürde yetişen erkek bir çocuğun eşiyle ev işleri sorumluluklarını paylaşma gibi bir rolü olması gerektiğini öğrenmesi güçtür. Pekiştirilmiş davranışlar (Bandura, 1977) çocukların bu rol kalıplarını benimsemede ve bu kalıplara uygun davranışları taklit etmesinde önemli bir unsurdur. Annesinin mutfakta yemek yaptığını gören bir kız çocuğu onu taklit etmek isteyecek ve oyuncak seçiminde kepçe ya da kamyon tercih etmeyecektir. Çocuklar cinsiyet kavramını aile içinde anne ve babadan model olarak öğrenmektedir (Kaya, 2019). Çocuklar gözlem yoluyla önce ailede daha sonra da sosyal çevresinde tüm bu davranış kalıplarını öğrenir ve öğrendiği davranışı da içselleştirmektedir (Yıldız, 2007). Bandura'ya göre bir

kişinin ahlaki değerleri ya da davranış kalıpları; gerçek, sembolik (film karakteri gibi) ya da sözlü direktiflerle tasvir edilen bir kişiyi modelleme aracılığıyla gelişir (Bayrakçı, 2007). Örneğin; çocukluğundan itibaren şiddete maruz kalmış ya da babası tarafından annesine şiddet uygulandığını gözlemleyen bir çocuk erkek rolünün şiddete hakkı olduğunu öğrenecek ve kendi yaşamında da bunu uygulayacaktır. Anne ve babalar çocukların cinsiyete özgü davranışlarını, takdir etmeleri ya da cezalandırmaları aracılığıyla pekiştirerek öğretirler. Çocuk model aldığı ebeveyninden ya da güçlü bir rol modelden ödül ya da ceza aldığı anda bunu bilişsel olarak öğrenmekte ve içselleştirmektedir (Menekşe, 2019). Örneğin bir kız çocuğu annesine yardım ettiğinde olumlu geri bildirim alırken, babası araba tamir ederken yanından uzaklaştırılıyorsa ilerleyen zamanlarda babasının yaptığı işlere destek olma konusunda motive olmayacaktır (Çisem ve Erbilen, 2021).

### 1.1.2 Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları

“Rol” kavramı TDK’ya göre ‘*Bir işte bir kimse veya şeyin üstüne düşen görev*’ olarak tanımlanmıştır. Toplumsal cinsiyet rol tutumları “kadınlar ve erkekler için idealize edilmiş olan davranış ve sorumluluklara dair inançları” temsil etmektedir (Eagly, 1987). Cinsiyet rol tutumları kadınlar ve erkekler için uygun olduğu düşünülen inançlar olup, bu inanç gelenekselden eşitlikçiye uzanan bir perspektifte değerlendirilmektedir (Fischer ve Arnold, 1994). Toplum tarafından belirlenmiş ‘erkek’ ya da ‘kadın’ rollerini belirli ölçüde onaylama ya da reddetme eğiliminde olan birey için toplum baskısı, toplumun sosyalleşmesi süreçleri hakkında fikir vermektedir (Uluocak vd., 2014). Toplumsal rollerden uzaklaşmak toplum tarafından ayıplanma ya da kınanma şeklinde yaptırımlarla sonuçlandırılmaktadır (Akkaş, 2019). Özellikle çocuklar üzerinde uygulanan “kız gibi davranmak” ya da “erkek gibi kaba olmak” şeklinde yapılan ayıplanma, davranış kalıplarının gelişmesine hizmet etmektedir. Tüm toplumlarda, aile ve iş rollerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiğine dair inanış gelişmesi; bazılarında bu rollerin homojen dağılması bazısında ise diğerine göre daha çok rol ve sorumluluk atfedilmesi olgusuna toplumsal cinsiyet rol tutumları denir (Harris ve Firestone, 1998).

Bu çalışmada toplumsal cinsiyet rol tutumları eşitlikçi ve geleneksel cinsiyet rolü boyutlarında ele alınacaktır. Eşitlikçi cinsiyet rolü kadın ve erkeğin; aile, sosyal, profesyonel ve eğitim hayatında eşit şartlarda olmasını ifade ederken, geleneksel cinsiyet rolü ise kadınların daha çok aile hayatında aktif rol oynayarak profesyonel iş hayatında erkeğe göre

daha pasif olması olarak tanımlanmakta olup, geleneksel cinsiyet rolü gelişmekte olan ülkelerde gelişmiş ülkelere nazaran daha sık görülmektedir (Zeyneloğlu ve Terzioğlu, 2011) .

Toplumsal cinsiyet rol tutumları eğitimden, işgücüne katılım, sosyal yaşam gibi hayatın her alanında kadınların ve erkeklerin davranışlarını etkilemektedir (Bonsang vd., 2017). Kültürel çerçeve, farklı aile kalıpları, sosyal politikalar gibi birçok faktör toplumsal cinsiyet rol tutumlarını olumlu ya da olumsuz etkilemektedir (Lomazzi vd., 2019). Örneğin Hofstede'in kültürel boyutları açısından değerlendirildiğinde güç mesafesi yüksek olan toplumlarda toplumsal cinsiyet rol tutumları çok daha keskindir (Vijver, 2007). Eğitim, kültürel boyutta bireysellik, güç mesafesi, maskülenlik gibi ölçütler bir toplumun eşitlikçi ya da geleneksel cinsiyet rolünü ne kadar benimsediğiyle alakalı fikir verebilmektedir. Bireysellik boyutu güçlü olan bir toplumun geleneksel cinsiyet rolüne yatkın olmasını beklemek ya da güç mesafesi yüksek bir toplumun eşitlikçi cinsiyet rolünü benimsemesini beklemek sürpriz olacaktır (Parboteeah vd., 2008). Hem kendi toplumumuzda hem de diğer ülkelerin kültürlerine baktığımızda erkeklerin daha geleneksel, kadınların ise daha eşitlikçi bir rolü benimsediği görülmektedir (Esen vd., 2017; Aşılı, 2001; Aylaz vd., 2014; Frieze vd.,2003; Güven, 1996). Söz konusu durum toplumdan topluma, kültürlerin değişmesiyle farklılık gösterirken aynı toplumda farklı bölgelerde de bu durum değişebilmektedir. Örneğin Güneydoğu Anadolu'da geleneksel cinsiyet rolü hakim olup, erkeklerin ev işlerine yardımı yadırganıyorken, Karadeniz'de kadın ağır tarım işlerini yapmaya muktedir kabul edilmektedir.

Bazı araştırmalar kadının ev işlerine ayırdığı zaman ile eşitlikçi rol tutumu arasında anlamlı bir ilişki bulmuşken kimi araştırmalar ev işlerine ayrılan vakitle kadınların rol tutumu arasında bir ilişki bulamamıştır (Corrigall ve Konrad, 2007). Araştırmalara göre geleneksel rol tutumuna sahip ailelerin çocukları daha geleneksel kalıplarda yaklaşırken, eşitlikçi rol tutumundaki ailelerin çocukları geleneksel yaklaşımdan daha uzak tutumdadırlar (Sutfin vd., 2008). Halpern ve diğerlerine (2015) göre cinsiyete dayalı davranışlar ev işleri, çocuk bakımı, çalışma saatleri ve geleneksel meslek sahibi olup olmamakla ilişkilendirilmiştir. Kadının ve erkeğin de eğitilmiş ve kariyer sahibi olduğu aile yapısının toplumda son yıllarda sayısının artması ile cinsiyet asimetrisinin hem evde hem de iş ortamında azaldığı, gelenekselden daha çok eşitlikçi cinsiyet rollerine doğru bir kayma olduğu savunulmaktadır (Turan, 2019). Geleneksel cinsiyet rollerini kabul eden çoğu toplumda olduğu gibi ülkemizde de zaman içerisinde kırsal kesimden kentlere göçün artması, ekonomik dinamiklerin değişmesiyle

birlikte geleneksel tutumdan eşitlikçi tutuma doğru bir değişim yaşanmış ve kadının iş yaşamına katılımıyla toplumsal cinsiyete ilişkin katı fikirler modernleşmiştir (Günay ve Bener, 2011).

### 1.1.2.1 Eşitlikçi Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumu

Değişen sosyal yaşam koşulları nedeniyle roller ve sorumluluklar daha komplike bir hale gelmiştir (Powell & Greenhaus, 2010). Kadınların iş gücüne katılımıyla birlikte, ev iş bölümlerinin değişmesi gibi toplumsal cinsiyet rol tutumları da değişime uğramıştır (Amato & Booth, 1995). Kadınlar ve erkekler geçmişe göre daha eşitlikçi bir tutuma doğru değişim yaşamışlardır (Davis & Greenstein, 2004). Eşitlikçi toplumsal cinsiyet rol tutumu geleneksel olarak kadın ve erkeğin farklı olduğu beklenen davranışlara uymamaktadır (Harris & Firestone, 1998). Eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolü yaklaşımına göre kadınlar da iş hayatında yerini almalı ve erkekler de en az kadınlar kadar bebek bakımı ve ev işlerine katılmalıdır (Helgeson, 2012). Eğitim ve kariyer değişkenleri kadınların eşitlikçi toplumsal rol inançlarının en iyi belirleyicisidir (Vijver, 2007). Çalışan annelerin kız ve erkek çocuklarına birinci dereceden bakım veren annelere göre daha eşitlikçi rolde olduğu görülmektedir (Buchanan & Selmon, 2008). Benzer şekilde çalışan annelerin ev hanımı olan annelere göre daha eşitlikçi rol tutumlarına sahip olduğu gözlenmektedir (Ifechukwu, 2013). Literatür genel anlamda incelendiğinde kadınların erkeklere göre daha eşitlikçi bir tutuma sahip oldukları görülmüştür (Berkel, 2009). Yarı zamanlı ya da homeoffice çalışan erkekler evdeki işleri üstlenmek konusunda daha eşitlikçi bir tutuma sahiptirler (Fischer ve Anderson, 2012). Eşitlikçi cinsiyet rol tutumlarında cinsiyet bazlı rol farklılıkları azalmaktadır (Stertz vd., 2017). Yani eşitlikçi cinsiyet rol tutumunda olan bir birey için şartlar eşit olup, herkes gerekli olan her durumda her şeyi yapabilmelidir.

İki eşin de çalıştığı modern evliliklerde demokrasi ve eşitlik hakimdir (Coltrane, 2000) fakat buna rağmen çiftler yine de paranın yönetimi, ev işleri gibi konularda büyük çapta geleneksel ve eşitlikçi olmayan bir tutuma sahiptir (Lyssens vd., 2014). Livingston ve Judge (2008) geleneksel cinsiyet rolü yönelimini yelpazenin bir ucu olarak eşitlikçi cinsiyet rolü yönelimini diğer uç olarak yorumlamışlardır. Her ne kadar geleneksel yaklaşımdan eşitlikçi yaklaşıma doğrusal bir geçiş olduğu savunulsa da kadının işgücüne katılımı ile evdeki mesaisi doğrusal olmayan bir şekilde devam etmekte olup, bu durum hala bir çelişki oluşturmaktadır. Erkekler

her ne kadar eşlerinin çalışmasını destekleyici bir tutumda olsa da, ev işleri ve çocuk bakımında adil bir pay üstlenmezler ve eşin gelirini sadece bir “ek” gelir olarak yorumlarlar (Habodaszova, 2010). Yaşam koşullarının değişmesi ve kadının işgücüne katılım oranının artmasıyla kültürel olarak da toplumsal yapıda değişimler olmaktadır (Cotter vd., 2011). Senelerdir bilim adamı olarak adlandırılan kavram cinsiyetçi dil konusundaki hassasiyetin artmasıyla basında ve medyada bilim insanı olarak değişebilmiştir. Diğer taraftan birçok kurumsal şirket resmi web sitelerinde yönetici konumunda çalışan kadın sayısı gibi birtakım başlıkların yer aldığı “çeşitlilik” bilgisine yer vermektedir.

Eşitlikçi yaklaşım bir toplumdaki zincirleme düşünce sistemi gibi düşünülebilir. Örneğin eşitlikçi rolleri destekleyen kadınların eğitim seviyeleri daha yüksek olup, bağımsız yaşama olasılıkları daha yüksektir (Donnelly vd., 2016). Bunun sonucu olarak da daha geç yaşta evlenip, daha geç yaşta çocuk sahibi olabilmektedirler. Bernhardt ve Goldscheider’in (2006) araştırmasına göre erkeklerin ev ve çocukların bakımını adil bir şekilde paylaşması gerektiğini düşünen kadınların, çocuk sahibi olmanın hayatlarını daha anlamlı kılacağını düşünme olasılıkları daha düşüktür. Boenke’nin (2011) araştırmasına göre daha eşitlikçi cinsiyet rol tutumuna sahip erkekler, daha fazla sayıda çocuk sahibi olmayı arzulamakta ve 30’lu yaşlardan 40 yaş sonuna kadar bu arzularını gerçekleştirmektedirler. Tu ve Liao’nun (2005) araştırması, kentsel yaşam deneyimi ve yüksek eğitim seviyesinin hem kadın hem erkekler için daha eşitlikçi rol tutumuna sahip olma eğilimini güçlendirdiğini vurgulamaktadır. Boenke’ye (2011) göre karısı çalışan ve kendisinden daha fazla ücret kazanan erkekler daha eşitlikçi cinsiyet rol tutumuna sahiptirler. Diğer taraftan Mchugh ve Frieze’e (1997) göre yaş ile rol tutumları arasında anlamlı bir korelasyon olduğu savunulmaktadır. Buna göre; genç insanlar daha eşitlikçi cinsiyet rol tutumuna sahipken, yaşlı insanlar daha geleneksel rol tutumlarına sahiptir (Mchugh ve Frieze, 1997). Williams ve Best’in (1990) 14 ülkede 50 kadın ve erkek üzerinde yaptığı araştırmaya göre, en eşitlikçi rol tutumuna sahip ülke Hollanda iken, en düşük olan Nijerja iken; Amerika ve Kanada’nın Singapur ve Malezya’dan daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu belirtilmiştir.

### 1.1.2.2 Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rolü

Geleneksel toplumsal cinsiyet rolü, toplumsal bağlamda kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği yansıtarak, cinsiyete göre farklılaşan bakış açısını ve görev dağılımını içerir (García-Cueto vd., 2015). Ev içi iş bölümü toplumsal cinsiyet rol tutumları ile korelasyon içermekte olup,

geleneksel cinsiyet rol tutumuna sahip bireylerin ev emeği konusunda eşitlikçi tutumu benimseyenler kadar adil olmadığı düşünülmektedir (Nourani vd., 2019). Geleneksel cinsiyet rol tutumundaki bireyler, kalıp yargılar tarafından tanımlanan ve bireylerin biyolojik cinsiyetlerine göre farklı görev ve kaynaklara atanmasını onaylayan tipik davranışları desteklemektedirler (Wolter vd., 2015). Geleneksel olarak birçok toplumda kadınlara daha çok domestik aktiviteler atfedilirken, erkeklere ekonomik olarak üretici aktiviteler atfedilmektedir (Wood ve Eagly, 2002). Yüksek gelirli hane halkları ya da ekonomik olarak aktif olmayan kadınlardan oluşan toplumlarda erkekler finans kontrol rolündedir (Vogler ve Pahl, 1994). Geçmişten günümüze kadınlar ve erkekler yaşam düzeninde eşit olamamış ve bu eşitsizliğin olumlu sonuçlarından daha çok erkekler yararlanırken, kadınlar olumsuz sonuçlarından zarar görmüştür (Ünal vd., 2014). Kadınların evin ve çocukların bakımında hala büyük bir rolünün olması birçok toplumda geleneksel cinsiyet rolünün varlığının güçlü kanıtı olmaktadır (Vijver, 2007). Kadınların kişisel tatmininde eş ve anne olma, erkeklerin ise eğitim ve kariyer faktörleri geleneksel toplumlarda daha fazla önem arz etmektedir (Knight ve Brinton, 2017). Toplumsal cinsiyet rol tutumunun en önemli yordayıcılarından biri de fiziksel çevre olarak kent ya da kırsal yaşamdır. Geçmiş araştırmalara göre kırsal yaşam sürdüren bireylerin kent yaşamında olan bireylere göre daha geleneksel cinsiyet rol eğiliminde oldukları vurgulanmaktadır (Judge ve Livingston, 2008). Bu da kentsel çevrede eğitim düzeyinin daha yüksek olmasıyla ilişkilendirilebilir. Örgün eğitimin ulaşılabilir olması özellikle kadınlar için geleneksel rol tutumundan ziyade eşitlikçi rol tutumunda olmalarını sağlamak açısından önemlidir (Idema ve Phalet, 2007). Ebeveyn eğitimi daha yüksek olan aileler çocuklarına daha iyi rol model olabildikleri için, benzer şekilde çocukları da geleneksel role göre eşitlikçi rolü benimsemektedirler (Cashmore ve Goodnow, 1985).

Her ne kadar ülkemizde de geçmişten günümüze işgücüne katılım ve kadının eğitim seviyesi artsa da hala ev hayatında kadına düşen görev ve sorumluluklar erkeğe göre fazladır. Bu yaklaşım da doğal olarak kadının ev hayatında daha çok yorulduğu dolayısıyla iş hayatına yetemediği gibi yanlış bir algıya sebep olmaktadır. Bu sebeple hala birçok kadın hak ettiği halde alması gereken terfiyi alamamakta ya da bir iş başvurusunda tercih edilen kişi olamamaktadır. Yapılan çoğu araştırmada da ebeveynlerin toplumsal cinsiyet rolleri inançları ile çocuklarının inançlarının paralellik gösterdiği görülmüştür (Öngen ve Aytaç, 2013). Kadınların erkeklerden daha fazla eğitim aldığı ülke sayısı 1950'de 11 iken 2010'da 43'e yükselmiştir (Caner vd., 2015). Kadınların erkeklere göre daha az eğitim aldığı bir dünyada, erkeklerin daha imtiyaz sahibi olma hakkı inancı doğması olası görülmektedir. Buna paralel

olarak hem iş hayatında hem de ev hayatında erkeğin kadınlara göre konfor alanı daha geniş olmaktadır.

### 1.1.3 Toplumsal Cinsiyet ve Tükenmişlik

Literatür taraması yapıldığında geleneksel ve eşitlikçi cinsiyet rolünden ziyade daha çok cinsiyetin meslek, medeni durum, yaş gibi demografik temelli tükenmişlik ilişkisi incelendiği görülmüştür. Kadın ve erkekler için tükenmişlik düzeyinin ölçüldüğü birçok araştırma olmasına rağmen geleneksel ya da eşitlikçi rol tutumuna ilişkin tükenmişlik düzeylerinin olduğu araştırma oldukça kısıtlıdır.

Spence ve Hahn'ın 1972, 1976, 1980 ve 1992 yıllarında yaptıkları tarihsel araştırmaya göre, Teksas üniversitesindeki öğrencilerde kadınların erkeklere göre daha eşitlikçi rol tutumuna sahip olduğu görülmüştür (Mchugh ve Frieze, 1997). Kadın rolü; bakım ve diğer insanların iyiliğini vurguladığı için, kadınların insanlara ve sorunlarına duygusuz yaklaşımları daha zordur. Bu da kadınların tükenmişlikle daha hızlı yüzleşmelerine sebep olabilmektedir. Purvanova ve Muros (2010), 183 farklı araştırma bulgusuna uyguladıkları meta analizde kadınların erkeklere göre daha fazla tükenmişlik hissettiğini ortaya koymuştur (Yavuz ve Akca, 2018). Kadınların erkeklere göre strese daha duyarlı ve tükenmişlik düzeylerinin fazla olduğu ifade edilmektedir (Matlin, 2004). Diğer taraftan Maslach, kadınların ve erkeklerin tükenmişlik yaşama şekillerini iki farklı şekilde ortaya koymuştur. Kadınlar bu durumu duygusal tükenme olarak yaşarken, erkekler duyarsızlaşma şeklinde deneyimlemektedirler (Maslach vd., 2001). Bu da toplumsal cinsiyet rolleri teorisiyle (Eagly, 1987) bağdaşmakta olup, kadınların daha çok duygularını ifade edebildiğini; erkeklerin ise duygularını saklamayı öğrendikleri için duyarsızlaştıklarını göstermektedir (Radostina, 2010). Purvanova ve Muros'un (2010) araştırmasına göre duygusal tükenme kadınlarla daha ilişki çıkarken, duyarsızlaşma alt boyutu ise erkeklerle daha bağlantılı çıkmıştır. Bu bağlamda duyarsızlaşma erkeklerin bastırılmış duygusallığının bir yansıması olup, sinizmleri rekabet ettikleri kişilere karşı güvensizlikten kaynaklanabilir (Schaufeli ve Greenglass, 2001).

Negiz ve diğerlerine (2011) göre kadınların çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi iş tatminlerini arttırarak tükenmişlik düzeyini düşürmektedir. Uzun çalışma saatlerine sahip kadınlar, ev içi sorumlulukları yerine getirmek adına gerekli vakti bulmakta zorlanmaktadırlar. Çalışma saatlerinin esnetilmesi ev ve iş arasındaki dengeyi kurmakta etkin bir yöntem olabileceği gibi, bu anlamda mental olarak rahat çalışan kadınlar da daha az



tükenmişlik hissedecektir. Diğer araştırmada da 40 saatten fazla çalışan kadın hekimlerde veya nöbet çalışma sistemine dahil olan sağlık çalışanlarında tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Yine aynı araştırmaya göre yüksek riskli işte çalışan kadınlarda tükenmişlik düzeyi daha fazladır (Tekir vd., 2016).

Yılmaz ve Güven (2021) araştırmasına göre kadınların tükenmişlik düzeyi aylık gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir. Buna göre; gelir düzeyi düşük kadınların yüksek olan kadınlara göre kendilerini daha fazla duygusal tükenme içinde hissettikleri saptanmıştır. Yine aynı araştırmaya göre 3 ve üstü çocuğu olan kadınların 1 ya da hiç çocuğu olmayan kadınlara göre daha fazla duyarsızlaşmaya maruz kaldıkları ve tükenmiş hissettikleri görülmüştür (Yılmaz ve Güven, 2021). Akademisyenler üzerinde yapılan araştırmada ise kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre daha fazla tükenmiş hissettikleri görülmüş olup, diğer taraftan unvana göre tükenmişlik düzeyinin değiştiği vurgulanmıştır (Başarer ve Başarer, 2019). Yücebalkan ve Karasakal'ın (2016) araştırmasına göre, kadın akademisyenlerde kişisel tükenmişlik düzeyi erkeklere göre daha fazladır. Diğer taraftan bazı araştırmalarda cinsiyet ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Yenihan vd. (2018) araştırmasına göre, kadınlarda tükenmişlik düzeyi ile erkeklerde tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Kasap ve diğerlerine (2013) göre banka çalışanlarında ise düşünülenin aksine kadınların tükenmişlik düzeyi erkeklere göre daha düşük düzeyde gözlenmiştir. Diğer taraftan yeni işe başlayan çalışanların deneyimli olanlara göre daha az tükenmişlik hissettikleri saptanmıştır (Kasap vd., 2013). Akyüz'ün (2015) araştırmasına göre hemşireler üzerinde yapılan araştırmada; kadınların tükenmişlik ve depresyon düzeylerinin erkeklere göre anlamlı düzeyde fark olduğu ifade edilmiştir. Tükenmişliğin ise yaş değişkeni ile incelendiğinde 35 yaş üstü bireylerde daha fazla olduğu gözlenmiştir (Akyüz, 2015). Diğer bir araştırmaya göre kadın doktorlarda, hastanede çalışanlarda ve nöbet tutan doktorlarda tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Burak vd., 2020). Küçükkoç (2021) araştırmasına göre ise bekar bireylerin evli bireylere göre duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı bir fark görülmüştür. Boşanmış kadınların ise evli kadınlara göre daha fazla tükenmiş hissettikleri saptanmıştır (Negiz ve Tokmakçı, 2011).

Birçok bireysel ve örgütsel faktörün sebep olduğu tükenmişlik kavramı için literatürde Covid 19 da yer edinmeye başlamıştır. Ağır geçirilen enfeksiyon ve ölüm riski sebebiyle Covid 19 stres, anksiyete, kaygı bozuklukları, depresyon ve olası tükenmişlik gibi psikolojik sorunlara yol açabilmektedir (Arslan vd., 2020). Yıldırım ve Solmaz (2020) araştırmalarında Maslach

Tükenmişlik Kısa versiyon ölçeğini Covid 19 tükenmişlik ölçeği olarak adapte etmişler ve sonuç olarak COVID 19 stres ve tükenmişlikle ilişkili bulunmuştur. Pandemi sebebiyle kapanmalarda kadınlara daha büyük sorumluluk düştüğü stres ve tükenmişliklerinin arttığını söylemek mümkündür (Aldossari ve Chaudhry, 2021). Pandemi öncesi çalışmalar da aşırı rol yükü, işteki örgüt desteği ve evdeki eş desteğinin eksikliği, ve buna bağlı olarak daha fazla iş-aile çatışması sebebiyle kadınlar daha yüksek stres ve tükenmişlik düzeyi göstermişlerdir (Hayes vd., 2020). Pandemi sürecinde çoğu işletmenin homeoffice ya da esnek çalışma düzenine geçmesi evde geçirilen zamanı hem kadınlar hem erkekler için artırmıştır. Söz konusu zaman diliminde kadın mesaiye olduğu halde normalde öğle arasında yemeğe çıkma şansı varken, evde ev içi sorumlulukları sebebiyle yemek hazırlama, toplama sorumlulukları oluşmuştur. Bu da kadınların iş ev dengesi konusunda daha fazla stres yaşamasına sebep olmuştur. Reichelt ve diğerlerine (2021) Covid 19 sebebiyle işsiz kalan ya da çalışma saatleri değişen kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet rol tutumlarının değişip değişmediğini incelemiş, kadınların rol tutumunda değişiklik anlamlı bulunmamıştır. Diğer taraftan erkekler işsiz kaldığında ya da evden çalışmaya geçtiğinde ise, daha önce “görünmeyen” çocuk bakımı ve ev işlerine maruz kaldıklarından, eşitlikçi cinsiyet rol tutumuna ilişkin görüşlerine olumlu bir katkısı olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede literatürde kadın, erkek, mesleki ya da ebeveyn tükenmişliği incelenmiş fakat cinsiyet rolleri açısından pandeminin etkisi ve tükenmişlik ilişkisiyle alakalı daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Sonuç olarak sadece kadın ya da erkek olduğu için bir bireyin tükenmişlik düzeyinin fazla olduğunu söylemek tutarlı olmayacaktır. Diğer değişkenlere göre kadınlarda ya da erkeklerde tükenmişlik düzeyleri değişebilmektedir. Bazı meslek gruplarında kadınlar daha fazla duygusal tükenme yaşarken, aynı meslek grubunda erkekler tükenmişlik alt boyutu olan duyarsızlaşmayı daha fazla yaşayabilmektedirler. Yaş, medeni durum, işin yapıma şekli, ekonomik değişkenler, aylık kazanç gibi birçok faktör toplumsal cinsiyet ile birleştiğinde tükenmişlik düzeyleri değişkenlik gösterebilmektedir. Tükenmişlik düzeyleri ülkeden ülkeye değişen bir kavram olabilmektedir. Ülkemizde olduğu gibi toplum tarafından kadına dayatılan roller ve sorumlulukların fazla olduğu ülkelerde kadınların çalışma hayatına katılımı ile birlikte, hissedilen bu baskı sebebiyle tükenmişlik duygusunu hissetmeleri erkeklere göre daha muhtemeldir.

Toplumsal cinsiyet rol tutumları açısından tükenmişlik ilişkisi incelendiğinde; Lieke ve diğerlerinin (2008) araştırmasına göre geleneksel cinsiyet rol tutumunda olanların duygusal tükenme hissetmeleri daha olasıdır. Bir diğer araştırmaya göre eşitlikçi cinsiyet rolü ile

tükenmişlik arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır (Artz vd., 2021). Bir diğer deyişle toplumsal cinsiyet rol tutumu azaldıkça tükenmişlik de azalacaktır. Artz ve diğerlerinin yaptığı araştırmaya göre geleneksel kadınların ilerici olarak tanımlanan “progresive” kadınlara göre daha yüksek tükenmişlik hissettikleri sonucu gözlenmiştir (Artz vd., 2021).

Lieke ve diğerlerinin (2008) yaptığı araştırmaya göre çocuk bakımını üstlenen geleneksel cinsiyet rol tutumuna sahip erkeklerin eşitlikçi rol tutumuna sahip erkeklere göre daha çok duygusal tükenme hissettikleri görülmüştür. Diğer taraftan geleneksel cinsiyet rol tutumunda olan erkeklerin eşitlikçi cinsiyet rol tutumu benimseyen kadınlara göre daha fazla tükenmiş hissettikleri görülmektedir. Bu çerçevede geleneksel cinsiyet rol tutumuna sahip bireylerin görev ve sorumluluklarının katı bir şekilde belirlenmiş olması sebebiyle eşitlikçi rol tutumuna sahip bireylere göre daha fazla tükenmiş hissettikleri düşünülmektedir. Kadının evle ilgili tüm iş yükünü alması ve evin geçimine karışmamasını içeren bir tabloda bu cinsiyet rolünü benimseyen kişilerin tükenmişlik düzeyini inceleyecek olursak kadının ya da erkeğin tükenmişlik düzeyinin artması öngörülebilir. Kadın ev ve çocuk bakımı işleriyle sıkıntılar yaşıyorken, erkeğin de tek başına finans ve iş düzenini yönetmeye çalışması iki tarafında ayrı ayrı tükenmişlik hissetmesine sebep olabilmektedir. Eşitlikçi rolleri benimseyen bireylerin rollere ilişkin esnek bir anlayışa sahip olmaları sebebiyle kendilerini sıkışmış hissetmedikleri, gerekli hallerde eşlerin birbirine destek olmaları stres duygusunu azaltarak tükenmişliği zayıflatacaktır. Bireyler arası yardımlaşma ve katı görev anlayışı olmadığı için tükenmişlik düzeyleri daha düşük olacaktır. Diğer taraftan gelişmiş toplumlarda eşitlikçi rollerin benimsendiği düşünüldüğünde eğitim durumu sebebiyle daha fazla eşitlikçi rol tutumu benimseyen bir çalışan daha az tükenmiş hissedecektir.

Tüm bu teorik çerçeve doğrultusunda araştırma hipotezleri belirlenmiştir. Buna göre:

**Hipotez 1:** Eşitlikçi cinsiyet rol tutumları ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

### 1.3 ÖZ YETERLİLİK KAVRAMI

Öz yeterlilik kavramı literatüre Bandura tarafından kazandırılmıştır. Bandura öz yeterliliği “Bireylerin belirli bir başarıya ulaşabilmelerini sağlayan eylemleri yapabileceklerine dair kişisel inançları” olarak tanımlamıştır (Bandura, 1977). Öz yeterlilik bir inanç olduğundan, birey bir görevi yerine getirebilecek potansiyele sahip olmasına rağmen bu potansiyelin daha azına sahip olduğuna inanabilir (Kotaman, 2008). Öz yeterlilik kavramı algılanan yetenekle ilgili olup, “yapacağım” diyebilmekten ziyade “yapabilirim” demekle ilişkilendirilebilir (Bandura, 2006). Bu da zorluklarla mücadele aşamasında öz yeterliliğin bireye koruyucu bir tabaka işlevi gördüğünü ortaya koymaktadır (Schwarzer ve Hallum, 2008).

Benzer şekilde öz yeterlilik, gelecekteki koşulları düzenlemekte gerekli olan eylemleri gerçekleştirme yeteneğine olan inanç olarak ifade edilmektedir (Noman vd., 2012). Bu inanç, belirli bir görevi kabul edip etmemeyi, görevdeki devamlılığı ve görev boyunca kişinin performansını etkilemektedir (Kotaman, 2008). Davranış beklentileri ya da davranışların olası sonuçlarına ilişkin inançlar önemlidir; çünkü, kişiler olumlu sonuçlara ulaşacağına inandığı eylemlere katılırlar (Schunk, 1996). Belirli bir hedefe ulaşabilmek adına yapılabilecek eylemler için gerekli kapasiteye olan yargı öz yeterlilik olarak ifade edilmektedir (Caprara vd., 2011). Öz yeterlilik gerçek yetenektan ziyade kişinin zihninde oluşan algılanan yetenekle alakalıdır (Bandura, 1997). Öz yeterlilik duruma özgüdür; insanların diyet yapabilme öz yeterliliği ile matematik problemi çözebilme öz yeterlilikleri birbirinden bağımsızdır (Williams, 2010).

Sosyal bilişsel teori yaşamı boyunca gelişimleriyle meşgul olan, öğrenen ve birtakım eylemlerle sonuçlara ulaşan insan unsurunu ele almaktadır (Bandura, 1986). Öğrenme için bireyin öz yeterlilik duygusu kendini geliştirmesi açısından değerlidir (Schunk, 1996). Öz yeterlilik öğrenmeyi ve motivasyonu etkileyen önemli bir değişkendir (Bandura, 1997). Öz yeterlilik sosyal bilişsel teorinin bir parçası olup, beklenen çıktılar ve davranışların ilişkilerine odaklanır (Williams, 2010). Sonuç beklentileri eylemlerin beklenen sonuçları ile ilgili inançlardır. İnsanlar kişisel deneyim ve gözlemlerine dayanarak eylemlerin olası sonuçlarına ilişkin sonuç beklentileri oluştururlar (Bandura, 1986). Bandura (1986), bireylerin öz yeterlilik inançlarının yüksek olması halinde performans yeteneklerine güvendiklerini ve böylece sonuç beklentilerinin daha olumlu olduğunu savunmaktadır.

Öz yeterlilik inançları insanların hayatlarındaki seçimleri etkiler; bireyler kendilerini yeterli gördükleri faaliyetleri seçerken, yapamayacaklarına inandıkları durumlardan kaçınmaya

mevillidirler (Pajares, 2005). Öz yeterlilik inancı sadece insanların motivasyonunu ve davranışını etkileyen bir unsur değil, aynı zamanda bireylerin yaşam şekillerini de etkileyen önemli bir faktördür (Arseven, 2016). Literatür öz yeterliliğin motivasyon ve performans üzerinden doğrudan ve dolaylı etkilerini doğrulamaktadır (Bandura, 1986). Yüksek öz yeterlilik gerekli yeteneklerin eksik olduğu şartlarda etkili olmayacaktır (Işık ve Çiçek, 2020). Akademik yeterliliği olmasına rağmen pratikte tecrübesi olmayan bir çalışan, öz yeterlilik algısı yüksek olsa bile uygun yeteneklere sahip değilse pratikte başarılı olamayacaktır. Başarılı olmak için sadece öz yeterlilik yeterli olmadığı için, öz yeterliliğin beceri, bilgi ve yetenekle uyumlu olması gerekmektedir (Schunk, 1996). Zor görevlerde yüksek öz yeterlilik dinginliği doğururken, düşük öz yeterlilik kaygıyı beraberinde taşıyacaktır (Pajares, 2005).

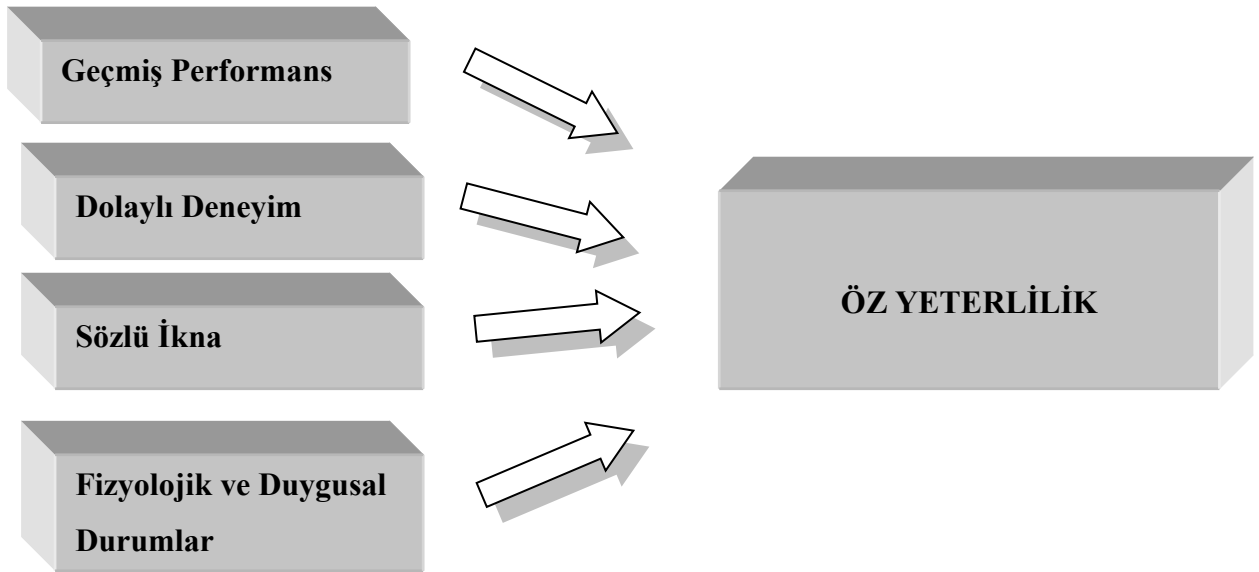
Öz yeterlilik sadece bir spesifik davranış belirleyicisi değildir. Hayatın bütününde insanların yaptıkları seçimleri, hayatlarında koydukları hedefleri ve bu hedeflere ulaşmada gösterdikleri gayreti belirleyen önemli bir kişisel özelliktir (Bandura, 2006). Bu sebeple koydukları hedeflere ilerleyen insanlar karşılaştıkları güçlüklerde mücadelede farklı reaksiyonlar verir ve kimi savaşı bir ruhla inanarak amacına yönelirken, kimi pes ederek stresle baş edememektedir. Bu noktada kişinin içinde hissettiği öz yeterliliği güç olaylarda ruhsal olarak dayanıklı kalıp kalamamak gibi sonuçlar doğurabilir. Bu sebeple öz yeterlilik performans değerlendirmesinde güçlü bir belirleyicidir (Bandura ve Locke, 2003). Performans değerlendirmeleri ile işe alma ya da terfi gibi kararlarda yönetimsel ve operasyonel sonuçları vardır (Lunenburg, 2011).

Bireylerin kendilerine ilişkin zayıf inançları sebebiyle bir görev ya da sorumluluğu alma konusunda çekimser davrandıkları görülmektedir. Öz yeterlilik inancı düşük seviyede olduğunda kariyer gelişimi açısından problem teşkil etmektedir (Brown, 1999).

### 1.3.1 Öz Yeterliliği Etkileyen Faktörler

Bandura (1997) öz yeterlilik kaynaklarını “*geçmiş performans, dolaylı deneyim, sözlü ikna ve duygusal işaretler*” olarak tanımlamıştır.

**Şekil 3.** Öz Yeterliliği Etkileyen Faktörler



En güçlü öz yeterlilik kaynağı kişinin geçmiş tecrübesidir (Joët, Gwénaëlle, Usher, & Bresso, 2011). Bandura’ya göre geçmiş deneyimler ve sonraki davranışlar birbirlerine aracılık etmektedir (Pajares, 2003). Geçmişte bir görevde başarılı olan çalışanın öz yeterliliği yüksek olacağı gibi, aksine görevde başarısızlık daha zayıf bir öz yeterliliğe sebep olacaktır (Wise & Trunnell, 2001). Akademik yeterliliği zayıf olan bir öğrenciyle, başarılı olan bir öğrencinin A+ notuyla ilgili değerlendirmeleri farklılık gösterebilecektir (Usher, Ellen, & Pajares, 2009). Dolayısıyla kişinin geçmiş tecrübeleri mevcut öz yeterlilik kapasitesine ilişkin yargısını oluşturmada önemli bir etken olacaktır.

Başka bir kişinin bir durumu deneyimlemesi öz yeterliliği artırabilmektedir. “Onlar yaparsa ben de yapabilirim.” düşüncesi öz yeterlilik inancını oluşturmada önemli bir faktördür. Sağlıklı bir diyetle kilo veren arkadaşını gören bir kişi, kendisinin de kilo verebileceğine inanabilir. Bu durum benzer nitelikler için geçerli olmakla birlikte, 60 kg bir kişi ile 150 kg olan bir kişi için geçerli olmayacaktır (Lunenburg, 2011). Diğer taraftan aynı okuldan benzer ortalamalar ile mezun olan iki öğrencinin, birinin iyi bir şirkette işe girmesi halinde, diğerinin de başvurduğu takdirde işe alınabileceğine dair inancını pekiştirecektir.

Sosyal çevredeki önem atfedilen kişiler tarafından yapılan geri bildirim ve değerlendirmeler kişinin öz yeterliliğini önemli ölçüde etkilemektedir (Loo ve Choy, 2013). Bandura’ya (1997) göre öz yeterliliği yüksek bir personel görevi esnasında zorluklarla karşılaştığında, yöneticisi

tarafından yüreklendirildiği takdirde yeterlilik duygusunda şüpheye düşmektense yeterliliğine olan inancını sürdürmesi daha olasıdır. Bu durum Rosenthal ve Jacobsen (1968) tarafından “Pygmalion effect” yani kendi kendini gerçekleştiren kehanet ile de açıklanabilir. Araştırmaya göre benzer zeka seviyesine sahip bir grup öğrenciye diğer öğrencilere göre daha zeki oldukları ve bir sonraki yılda daha başarılı olacakları söylenmiş, akabinde bu öğrencilerin diğer öğrenci grubuna göre daha başarılı oldukları görülmüştür (Alkan, 2019). Böylelikle beklenti sonucu artan öz yeterlilik algısı ve motivasyonla öğrencilerin daha azimli olduğu gözlenmiştir (Özan ve Gündüzalp, 2017). Bu etki iş hayatında düşünüldüğünde yöneticinin çalışanlarına olumlu değerlendirmeler yapması, onların çalışma performansına olumlu katkı sağlayacağını ve çalışanların yöneticilerinin beklentilerine uygun performans sergilediklerini öngörmektedir (Alkan, 2019). Yani bir yöneticinin çalışanından bir sonraki dönemde yüksek satış hedefine ulaşması yönünde beklentisini ifade etmesi ve yüreklendirmesi çalışanın öz yeterlilik inancında olumlu etki yaratabilecek ve bu inanç doğrultusunda yüksek performans göstermesine katkı sağlayabilecektir.

Vücudumuzun olaylara karşı verdiği fizyolojik ve psikolojik reaksiyonlar öz yeterlilik hakkında bilgi verebilmektedir (Bandura, 1997). Bir sınava girdiğinde, kaygı bozukluğu, kalp çarpıntısı, avuçlarının terlemesi gibi semptomlar yaşayan bir öğrenci başka sebepleri de olsa istikrarlı bir şekilde bunu yaşıyorsa öz yeterliliğinin düşük olmasından söz edilebilir (Lunenburg, 2011). Stresle baş edebilme, güçlükle karşılaşıldığında mücadele, yorgunluğa karşı enerji toplayabilme arzusu, depresyona karşı mutlu olma çabası kişinin bir görevde kalabilme yeteneğinin yüksek olduğunu göstermektedir (Hendricks, 2016). Bir şeyi yapabilme ile ilgili düşündükleri zaman kaygı hisseden insanlar, korktukları yetersizliği ortaya koymakla ilgili mevcut streslerini artırabilirler (Pajares, 2005) . Aksine bu konuda rahatlık ve güven hisseden insanlar görevdeki verimliliklerini arttırabileceklerdir. Birçok bilim insanı araştırmalarında sayısız başarısızlığa uğramasına rağmen pes etmeyerek sabır göstermiş ve inandıkları sonuca ulaşmışlardır.

Öz yeterlilik algısı ile psikolojik unsurlar ilişkilendirebileceği gibi, bu psikolojik unsurlarla birlikte fizyolojik unsurlardan da söz etmek mümkündür. Bir görev ya da sorumluluk ile ilgili başarı sağlayıp sağlayamayacağının düşünen bir kişi, bitkin ya da hasta olması gibi fiziksel durumunu da gözden geçirmektedir (Warner, 2014). Dolayısıyla fizyolojik olarak kendini yetersiz hisseden kişinin öz yeterlilik inancının da düşük olabileceği düşünülmektedir.

### 1.3.2 Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi

Tükenmişlik düzeyini etkileyen bireysel faktörler kapsamında ele alınan kişilik özelliklerden biri de öz yeterliliktir. Düşük öz yeterlilik inancına sahip bireylerde, düşük benlik saygısı hakim olup, bu kişiler başarıları ve yapabilecekleri adına karamsar duygulara sahiptirler (Schwarzer ve Hallum, 2008). Yüksek etkililik duygusuna sahip bireyler, daha iddialı hedefler belirleyerek hedeflerinde ısrarcı olmaktadır (Zawadzka vd., 2018). Öz yeterlilik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen daha önceki çalışmalar bu yapıyı doğrulamaktadır; buna göre öz yeterliliğin tükenmişlikle doğrudan ilişkili ve onu tahmin ettiği belgelenmiştir (Alarcon vd., 2009). Düşük öz yeterlilik inancı bireyin yüksek tükenmişlik hissi yaşadığına işaret etmektedir. Tükenmişlik alt boyutları açısından değerlendirildiğinde öz yeterlilik ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarıyla ise negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Bümen, 2010). Literatür taraması yapıldığında genel olarak tüm çalışmalarda öz yeterlilik inancı ve tükenmişlik arasında bir ilişki bulunmuştur. Düşük öz yeterlilik inancının tükenmişliğe yol açabileceği vurgulanmıştır (Skaalvik ve Skaalvik, 2010). Bu ilişkinin kuvveti meslek gruplarına göre ya da diğer değişkenlere göre farklılık göstermektedir. Savaş ve arkadaşları öz yeterlilik ile tükenmişlik arasında negatif, orta düzeyde bir ilişki olduğuna ortaya koymuştur (Savas vd., 2014). Sosyal bilişsel teori ise öz yeterliliğin stresle birlikte çeşitli sonuçları olduğunu, tükenmişliğin de bu sonuçlardan biri olduğunu varsaymaktadır (Shoji vd., 2016).

Arslan'ın (2019) akademisyenler üzerinde yaptığı araştırmasına göre tükenmişlik ve öz yeterlilik arasında negatif yönlü bir ilişki olup, bireyin öz yeterlilik inancının düşük olması halinde tükenmişlik alt boyutu düşük kişisel başarı hissi daha çok görülmektedir. Bolat'ın araştırmasına göre öz yeterlilik algısı yüksek olan çalışanlarda düşük olanlara göre daha az tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmıştır (Bolat, 2011). Diğer taraftan Gömleksiz ve Serhatlıoğlu'na (2013) göre mesleki tükenmişlik ve öz yeterlilik arasında negatif bir ilişki olmasına rağmen tükenmişlik alt boyutu olan kişisel başarı hissi boyutunda öz yeterlilik ile pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Karahan ve Balat'ın (2011) araştırma bulgularına göre; özel eğitim alanında çalışan eğitimcilerin öz yeterlilik algıları arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin düştüğü, kişisel başarı hissini ise yükseldiği görülmüştür. Örneğin artan iş yükü ile mücadele edemeyeceğine inanan öz yeterliliği düşük bir çalışan için, kendini yetersiz hissedecek ve



kişisel olarak başarısız olduğunu düşünecektir. Gündüz'ün (2012)profosyonel okul danışmanları üzerinde yaptığı araştırmada öz yeterlilik ve tükenmişlik arasında negatif ilişki ortaya çıkmıştır. Araştırmanın bir diğer bulgusu ise mesleğini sıradan bir iş olarak gören kişilerde yüksek düzeyde tükenmişlik ve düşük düzeyde öz yeterlilik inancı görülmüştür (Gunduz, 2012).

Literatürde öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi incelendiğinde öz yeterlilik inancı ve tükenmişlik ilişkisinin negatif yönlü olduğu görülmektedir. Yani kişinin bir işin ya da baş etmek zorunda kalacağı bir durumun üstesinden geleceğine dair güçlü bir inanca sahip olması, o durum içerisinde tükenmişlik düzeyinin düşük olacağını doğrulamaktadır. Diğer taraftan Bümen'e (2010) göre sadece öz yeterlilik konusunda kişinin şüpheye düşmesi ve inancının zayıf olmasının başlı başına tükenmişliği tetikleyeceği öngörülmektedir.

### **1.3.1 Toplumsal Cinsiyet ve Öz Yeterlilik**

Kadınların işyerindeki birtakım cinsiyet kalıp yargılarına maruz kalmaları sebebiyle öz yeterliliklerinde düşüklük gözlemlenebilmektedir. Diğer taraftan öz yeterlilik inançları kalıp yargılarla düşük olduğu için işyerinde kendilerine açabildikleri alan ve sunulan kariyer fırsatları erkeklere göre daha az olmaktadır (Brown, 1999). Aypay'ın araştırmasına göre erkeklerin genel öz yeterlilik düzeylerinin kadınlara göre anlamlı bir biçimde yüksek çıktığı gözlenmiştir (Aypay, 2010). Aynı şekilde Cantez'in ünivesite öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmasına göre erkeklerin öz yeterlilik algısı kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır (Cantez, 2018). Bu sonuçların aksine Çapri ve Çelikkale'nin araştırmasına göre toplumumuzda öğretmenlik mesleğinin güçlü bir şekilde kadına uygun olduğu savunulduğu için, öğretmenlik yapan kadınların erkeklere göre öz yeterlilik inancının daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Korkut ve Babaoğlu, 2012). Cinsiyet kalıp yargıları çoğunlukla kadınlar aleyhinde işlev görse de mesleğe uygunluk ve sözlü ikna noktasında öz yeterlilik inancını güçlendirmiştir.

Çocuklukta güçlü toplumsal cinsiyet yargılarına maruz kalan kadınlar, birçok mesleki alanda güçlü öz yeterlilik geliştirmek için kısıtlı kaynaklara sahip olmaktadır (Hackett ve Betz, 1995). Chowdhury ve Endres'e (2005) göre benzer yaş ve eğitim seviyelerinde olmalarına rağmen kadınların girişimcilik öz yeterliliği düşüktür.

Utkan'ın araştırmasına göre herhangi bir işte çalışan kadınların çalışmayan kadınlara göre öz yeterlilik inançları daha güçlü çıkmıştır (Utkan, 2019). Bu durum da kadınların gelir düzeyi ve ekonomik özgürlüğü arttıkça öz yeterlilik inançlarının güçlendiği şeklinde yorumlanabilir. Ülkemizde birçok kadın ekonomik olarak özgür olmadıkları ve almak istedikleri eğitime ulaşamadıkları için hayalini kurdukları işleri yapamamaktadır.

Diğer taraftan aile, eş, arkadaş gibi birince derece kaynaklardan sosyal destek göremeyen kadınların zor durumlarla baş etme konusunda sosyal destek gören kadınlara göre daha düşük düzeyde öz yeterlilik inancıyla yüzleştiği görülmektedir (Albal ve Kutlu, 2009). Küçük yaştan itibaren yetenekleri konusunda yöreklendirilen bir çocuk şüphesiz erkek ya da kadın olması fark etmeksizin öz yeterliliği yüksek bir birey olacaktır.

Bireylerin öz yeterlilik ve eşitlikçi cinsiyet rol tutumlarının yüksek olması, toplumun daha başarılı ve eşitlikçi bir yaşam sürmesinde oldukça etkili olacaktır. Kalıp yargılardan sıyrılarak öz yeterlilik inancı gelişmiş gençlerin yetiştiği bir toplumda kadın erkek ayrımı olmaksızın kariyer gelişimi daha sağlıklı ilerleyecektir. Tam aksi durumda, küçük yaştan itibaren kısıtlanarak yetişmiş ve yetenekleri köreltilmiş bir çocuk cinsiyeti ne olursa olsun öz yeterlilik algısı zayıf olduğu için potansiyelinin altında kendini gerçekleştirebilecektir.

Literatürde toplumsal cinsiyet rolü ile öz yeterliliği inceleyen araştırmalar oldukça kısıtlıdır. Birçok değişkenle incelenmiş bu ilişkilerde kadın ve erkek düzeyinde ilişkisi ele alınmış fakat geleneksel ya da eşitlikçi cinsiyet rolünde öz yeterliliğin nasıl değiştiğine dair bir çalışma yürütülmemiştir.

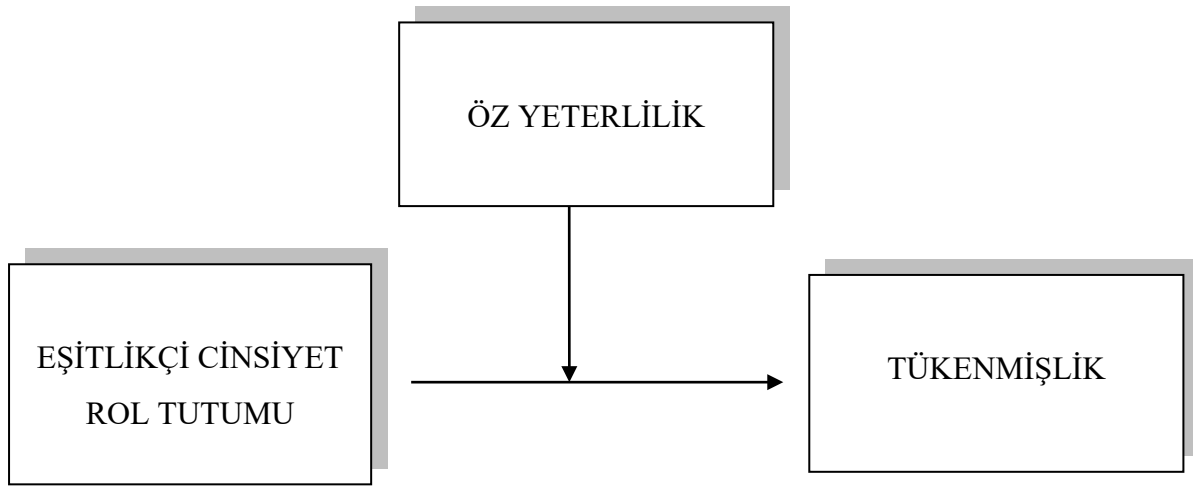
Tüm bu teorik çerçeve ve önceki araştırmalar doğrultusunda toplumsal cinsiyet rol tutumlarının tükenmişliğe etkisinde öz yeterliliğin rolüne yönelik araştırma hipotezleri belirlenmiştir. Buna göre;

**Hipotez 2:** Çalışanların eşitlikçi cinsiyet rol tutumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide bireylerin öz yeterliliğinin düzenleyici rolü vardır, eşitlikçi cinsiyet rol tutumu ile tükenmişlik arasındaki negatif ilişkiyi kuvvetlendirmesi beklenmektedir.

### 1.1 ARAŞTIRMA MODELİ

Bu çalışmanın araştırma modeli Şekil 4'te sunulmuştur. Belirtilen hipotezler çerçevesinde araştırmada toplumsal cinsiyet rol tutumları ve tükenmişlik arasındaki ilişki ve bu değişkenler arası ilişkide öz yeterliliğin düzenleyici rolü sırasıyla incelenecektir.

Şekil 4. Araştırma Modeli



## 2. BÖLÜM

### ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölüm, araştırmanın yöntemi ve bulgular olmak üzere 2 alt bölümden oluşmaktadır.

#### 2.1 YÖNTEM

Bu bölümde araştırmadaki katılımcılara ilişkin demografik bilgilere ve araştırmada kullanılan ölçeklere ait bilgiler sunulmuştur. Çalışmada veriler anket aracılığıyla toplanmıştır. Söz konusu yöntem anketin ulaştırılmasının kolaylığı sebebiyle tercih edilmiştir. Anket öncesinde gönüllü katılım formu ile katılımcılara araştırmanın gönüllülük esasına dayandığı, anket formundan elde edilen verilerin sadece araştırma için bilimsel bir temelde kullanılacağı, kimlik bilgilerinin kullanılmayacağı ve gizlilik esaslarına uyulacağına ilişkin açıklamalar yapılmıştır. Sonuçların toplu analiz edileceği belirtilerek anket sorularının cevaplarının nasıl olması gerektiği düşünülerek değil, kişilerin kendi şahsi düşüncelerini en iyi yansıttak şekilde cevaplanması ve anlamlı veriler elde etmek amaçlanmıştır.

Araştırmanın örneklemini Ankara ilindeki tam zamanlı KOSGEB beyaz yakalı çalışanları ve kurum yöneticileri oluşturmaktadır. Anket soruları çalışanlara mail olarak ulaştırılmış olup, veriler tek bir zaman diliminde toplanmıştır.

Araştırma için toplamda 250 personele anket ulaştırılmıştır. Anket geri dönüş oranı % 80 olup, veri seti 200 katılımcıdan oluşmaktadır.

##### 2.1.1 Katılımcıların Özellikleri

Katılımcıların demografik özelliklerine Tablo 1’de yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan 200 personelin % 63.ü (n=126) erkek, % 36.7’si (n=74) kadındır. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde % 23.5’i (n=47) bekar, % 76.5’i (n=153) evli olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıları eğitim durumuna bakıldığında % 2.5' inin (n=5) lise, % 54'ünün (n=108 lisans), % 39.5'inin (n=79) yüksek lisans ve % 4 (n=8) doktora düzeyinde eğitim gördükleri görülmektedir.

Kurumdaki pozisyonlar incelendiğinde % 82.5'in (n=165) personel (uzman/ uzman yardımcısı/büro personeli), % 17.5'inin (n=35) yönetici olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların yaş aralığı kontrol edildiğinde % 13'ünün (n=26) 26-30, % 34'ünün (n=68) 31-35 , % 23'ünün (n=46) 36-40, %14'ünün (n=28) 41-45, % 16'sının (n=32) 46 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmüştür.

Katılımcıların kurumda çalışma süreleri incelendiğinde % 11'in (n=22) 0-2, % 7.5'nin (n=15) 3-5, % 26.5'inin (n=53) 6-8, % 17.5'inin (n=35) 9-11, % 15.5'in (n=31) 12-14, % 22'sinin (n=44) 15 ve üzeri yıldır KOSGEB' te çalıştıkları sonucu ortaya çıkmıştır.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Sayı	%
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	126	63
Kadın	74	37
<b>Medeni Durum</b>		
Bekar	47	23,5
Evli	153	76,5
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise	5	2.5
Lisans	108	54
Yüksek Lisans	79	39.5
Doktora	8	4

---

<b>Kurum Pozisyonu</b>		
<b>Personel</b>	165	82.5
<b>Yönetici</b>	35	17.5
<b>Yaş</b>		
<b>26-30</b>	26	13
<b>31-35</b>	68	34
<b>36-40</b>	46	23
<b>41-45</b>	28	14
<b>46+</b>	32	16
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>		
<b>0-2</b>	22	11
<b>3-5</b>	15	7.5
<b>6-8</b>	53	26.5
<b>9-11</b>	35	17.5
<b>12-14</b>	31	15.5
<b>15+</b>	44	22

---

### **2.1.2 Kullanılan Ölçekler**

Araştırmada kullanılan anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde, çalışanların yaş, cinsiyet, unvan, çalışma tecrübesi, eğitim gibi demografik bilgilerini içeren sorulara, ardından toplumsal cinsiyet rol tutumları, öz yeterlilik ve tükenmişlik düzeyini ölçen maddelere yer verilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin izinler hem ilgili yazardan hem de Türkçe çeviri çalışmasını yapan araştırmacıdan alınmıştır. Katılımcılara anket formu

ulaştırılmadan önce Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonundan izin alınmış ve ilgili izin belgesine ekler bölümünde yer verilmiştir.

### 2.1.2.1 Tükenmişlik Ölçeği

Pines ve Aronson (2005) tarafından 1988 yılında geliştirilen ölçek; 2005 yılında kısa versiyon olarak uyarlanmış, Burhan Çapri (2013) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. 21 maddeden oluşan ölçeğin daha sonra kısa versiyonu oluşturulmuştur. Pines ve Aronson tarafından  $\alpha = .90$  olarak hesaplanan iç tutarlık katsayısı ölçeğin uyarlama çalışmasında  $\alpha = .93$  olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin uzun ve kısa versiyonu karşılaştırıldığında korelasyonun oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Fazla sayıda sorunun anket katılımcılarının ilgisini dağıtması sebebiyle çalışmada ölçeğin kısa versiyonu kullanılmıştır. Ölçekte “Yorgun”, “İnsanlar İle İlgili Hayal Kırıklığına Uğramış”, “Güvensiz”, “Uyuma Güçlüğü”, “Yeter Artık Dayanamıyorum” gibi maddeler yer almaktadır.

Ölçek tek boyut ve 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler 7’li Likert tipi skala (“1: Hiçbir Zaman, 2: Sadece Bir Defa, 3: Nadiren, 4: Bazen, 5: Sık Sık, 6: Çoğunlukla, 7: Her Zaman”) üzerinden değerlendirilmektedir.

Ölçeğe göre;

- “2.4 ve altındaki” puanlar tükenmişlik düzeyinin çok düşük olduğu,
  - “2.5 ile 3.4” arasındaki puanlar tükenmişlik için risk olabileceğini,
  - “3.5 ile 4.4” arasındaki puanlar tükenmişlik yaşandığını,
  - “4.5 ile 5.4” arasındaki puanlar önemli düzeyde tükenmişlik sorunuyla karşı karşıya olduğunu,
  - “5.5 ve üzerindeki” puanlar acil profesyonel yardım alınması gerektiği,
- şeklinde yorumlanmaktadır.

### 2.1.2.2 Toplumsal Cinsiyet Ölçeği

Toplumsal Cinsiyet Roller Tutum Ölçeği (Gender Role Attitudes Scale) García-Cueto vd. (2015) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte bireylerin cinsiyet rolleriyle alakalı 20 madde bulunmaktadır. Ölçek tek boyutlu olup, 5’li Likert tipi skala (1 = Hiç katılmıyorum - 5 =

Tamamen katılıyorum) üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçek tek faktörlü bir yapıda ve faktör yükleri .45 - .98 arasında değişmektedir. Ölçek toplamı toplam varyansın % 67.5'ini açıklamaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması Bakioğlu ve Türküm (2019) tarafından yapılmış, Türkçe'ye uyarlanan çalışmada 15 madde kullanılmıştır. Ölçekte ilk 3 maddeden sonra devam eden 12 madde ters kodlu maddelerdir. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık kat sayısı .88 olarak hesaplanmıştır.

Ölçekten alınan puanlar 20 ile 100 arasında değişmekte olup, alınan puanların yüksek olması eşitlikçi cinsiyet rol tutumunun yükselmesi şeklinde yorumlanmaktadır.

### 2.1.2.3 Öz yeterlilik Ölçeği

Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen Genel Öz Yeterlik Ölçeği (GSE) 25'den fazla dile uyarlanmış olup; tüm dil seçenekleri ve araştırmalarda kullanım izni "<http://userpage.fu-berlin.de/~health/selfscal.htm>" adresi üzerinden yayınlanmıştır. Ölçek 10 maddeden oluşmakta olup, ölçekte yer alan ifadeler 4'lü Likert tipi skala ("1 doğru değil, 2 biraz doğru, 3 daha doğru ve 4 tümüyle doğru") üzerinden değerlendirilmiştir. "Beklenmedik durumlarda nasıl davranmam gerektiğini her zaman bilirim.", "Güç sorunların çözümünü eğer gayret edersem her zaman başarırım.", "Güçlükleri soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenebilirim." ve "Her sorun için bir çözümlüm vardır." gibi ölçek maddeleri bulunmaktadır. Her bir ülke örneklemini için ayrı ayrı hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayıları 0,71 ile 0,90 arasında bulunmuştur. Ölçek toplamında 10 ile 40 arasında bir puan elde edilmekte olup, ölçek tek boyutludur.

## 2.2 ANALİZ ve BULGULAR

Bu bölümde ön analizler ile önce veri setinin kontrolü sağlanmış, ardından ölçekler için faktör analizleri ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu analizlerden sonra çalışmada belirtilen hipotezlerin ve düzenleyici ilişkinin varlığının tespitine yönelik olarak gerçekleştirilen analizlere ve bulgulara yer verilmiştir. Anketle elde edilen veri seti SPSS 23 ile incelenmiş ve analize hazırlanmış, düzenleyici etki ise SPSS Process kullanılarak analiz edilmiştir.



### 2.2.1 Ön Analizler ve Veri Setinin Analize Hazırlanması

Bu çalışmadan tükenmişlik, toplumsal cinsiyet rol tutumları ve öz yeterlilik değişkenleri üzerine yapacağımız istatistiksel analizlerden önce Tabachnick ve Fidell'in (2019) önerileri ile ön analizler uygulanmıştır. İlk olarak toplumsal cinsiyet rol tutumları ölçeğinde yer alan ters kodlu maddeler çevrilmiştir.

#### I. Aşama: Veri Setinin Doğruluğu

İlk aşamada veri setinin doğruluğu kontrol edilmiştir. Veri setinde değer aralıkları kontrol edilmiş olup, minimum ve maksimum değerlerin dışında değer olup olmadığı incelenmiştir. Anketler internet ortamında yapılarak veriler SPSS'e doğrudan aktarıldığı için herhangi bir hata gözlenmemiştir. Her bir ölçek maddesinin ortalamasının standart sapmadan büyük olup olmadığı kontrol edilmiştir. Ortalamaların standart sapmalardan büyük olduğu teyit edilmiştir. Veri setinin doğruluğunu ölçmek için verilen ölçek değerlerinin z değerlerinin +/- 3.29 aralığında olması kontrol edilmiştir. İncelemeler sonucunda veri seti gerekli şartları sağlamıştır.

#### II. Aşama: Eksik Veri Analizi

Veri setinde eksikliklerin oranı ve bu eksikliklerin tesadüfi olup olmaması kontrol edilmelidir. Tabachnick ve Fidell'e (2013)göre veri setinde eksik veri %5 oranını geçmemelidir. Bu doğrultuda veri seti incelendiğinde herhangi bir eksik veri ile karşılaşılmamıştır.

#### III. Aşama: Normallik Testi

Ölçek maddelerinin normal dağılım gösterip göstermediği normallik testleri ile yapılmaktadır. Skewness ve kurtosis bir dağılımın simetrisini (çarpıklığı) ve sivriliğini (basıklığı) değerlendirmek için kullanılan istatistiklerdir. Veri setinin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri incelendiğinde, belirtilen değerlerin Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından önerilen aralıkta (+/- 3) olduğu görülmüştür ve normal bir dağılım olduğu doğrulanmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerine ek olarak, histogram dağılımları da kontrol edildiğinde normal dağılıma aykırı bir durum tespit edilmemiştir.

#### IV. Aşama: Çok Değişkenli Aykırı Değer Analizi

Aykırı değere sahipliği ölçmek amacıyla yapılan Mahalonobis uzaklık testi sonucunda katılımcıların belirtilen ki-kare değerinden büyük bir değere sahip olup olmadığı kontrol edilmiştir. Yapılan incelemede hesaplanan Mahalonobis değerlerinin kritik değerden yüksek olmadığı görülmüştür.

**Tablo 2.** Demografik Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

Maddeler	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Standart Sapma
Cinsiyet	200	1	2	1.37	0.48
Yaş	200	1	5	2.86	1.27
Medeni durum	200	1	2	1.76	0.42
Eğitim durumu	200	1	4	2.45	0.61
Kurum pozisyonu	200	1	2	1.17	0.38

N=200

Ön analizler ve veri setinin analize hazırlanması aşamalarından sonra ölçeklerin her biri için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

#### 2.2.2 Doğrulayıcı Faktör Analizi

Daha önce kullanılmış olan bir ölçek ile güncel araştırmadaki faktör yapılarının uyumlu olup olmadığı, uyuyor ise hangi ölçüde uygun olduğunu denetlemeye yarayan analiz metoduna “Doğrulayıcı Faktör Analizi” denilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017).

Literatürde yaygın bir şekilde doğrulayıcı faktör analizlerini test etmek için kullanılan uyum istatistikleri -Karşılaştırmalı uyum indeksi ve referans aralığı- aşağıda verilmiştir.

Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index/CFI), “Normalleştirilmiş Uyum İndeksi (Normed Fit Index/NFI)”, “Uyum İyilik İndeksi (Goodness of Fit Index-GFI)”, “Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı (Root Mean Square Error of Approximation/RMSEA) uyum indeksleri kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizlerinde CFI, NFI, GFI gibi uyum indekslerinin 0.90’a yakın olması güçlü uyum anlamı taşımaktadır.

Hazırlanan model ile faktör yapılarının uyumlarını incelemek amacıyla faktör analizleri sırasıyla ölçeklere uygulanmıştır. Yapılan analiz neticesinde uyum iyiliği değerleri incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları değerlendirilmiş olup, programın bize önerdiği modifikasyonlar uygulanmıştır. Modele ait uyum değerlerine bakıldığında, çalışmada kullanılan ölçeklerin belirtilen aralık içinde çıktığı görülmüştür.

### ***Tükenmişlik Ölçeğine Uygulanan Doğrulayıcı Faktör Analizi***

Tükenmişlik ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizleri de aşağıdaki gibidir. Orijinal endeks değerleri kabul edilebilir seviyeye yakın çıksa dahi hiçbiri kabul edilebilir uyum seviyesinde değildir. Programın önerdiği modifikasyonlar uygulandıktan sonra revize edilmiş modelin değerleri kabul edilebilir ve iyi uyum seviyesinde çıkmıştır (CFI=.97, NFI=.94, GFI=.93, RMSEA=.07,  $\chi^2 /df=2.18$ ).

**Tablo 3.** Tükenmişlik Doğrulayıcı Faktör Analizi

<b>TÜKENMİŞLİK</b>	<b>Kabul Edilebilir Uyum</b>	<b>İyi Uyum</b>	<b>Orijinal Model</b>	<b>Revize Edilmiş Model</b>
<b>CFI</b>	.95<CFI<.97	.97<CFI<1	0.90	0.97
<b>NFI</b>	.90<NFI<.95	.95<NFI<1	0.87	0.94
<b>GFI</b>	.90<GFI<.95	.95<GFI<1	0.86	0.93
<b>RMSEA</b>	.05<RMSEA<.08	.0<RMSEA<.05	0.12	0.07
<b>CMIN/DF</b>	2< CMIN/DF<3	0< CMIN/DF<2	4.28	2.18

*Not: CFI=Karşılaştırmalı Uyum Endeksi, NFI=Normalleştirilmiş Uyum Endeksi, GFI=Uyum İyilik Endeksi, RMSEA=Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı,  $\chi^2 /df$ =Kikare / serbestlik derecesi*

***Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumu Ölçeğine Uygulanan Doğrulayıcı Faktör Analizi***

KOSGEB çalışanlarına uygulanan toplumsal cinsiyet rol tutumları ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizleri incelendiğinde orijinal endeks değerlerinin uyum değerleri kabul edilebilir seviyelerden uzaktır. Programın önerdiği modifikasyonlardan sonra NFI haricinde bütün uyum değerleri kabul edilebilir seviyede çıkmıştır.(CFI=.96, NFI=.87, GFI=.93, RMSEA=.04,  $\chi^2 /df=1.31$ ).

**Tablo 4.** Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumu Doğrulayıcı Faktör Analizi

TOPLUMSAL CİNSİYET	Kabul Edilebilir Uyum	İyi Uyum	Orijinal Model	Revize Edilmiş Model
CFI	.95<CFI<.97	.97<CFI<1	0.80	0.96
NFI	.90<NFI<.95	.95<NFI<1	0.71	0.87
GFI	.90<GFI<.95	.95<GFI<1	0.85	0.93
RMSEA	.05<RMSEA<.08	.0<RMSEA<.05	0.09	0.04
CMIN/DF	2< CMIN/DF<3	0< CMIN/DF<2	2.59	1.31

*Not: CFI=Karşılaştırmalı Uyum Endeksi, NFI=Normalleştirilmiş Uyum Endeksi, GFI=Uyum İyilik Endeksi, RMSEA=Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı,  $\chi^2 /df$ =Kikare / serbestlik derecesi*

### *Öz Yeterlilik Ölçeğine Uygulanan Doğrulayıcı Faktör Analizi*

KOSGEB çalışanlarına uygulanan öz yeterlilik ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizleri aşağıdaki gibidir. Orijinal endeks değerlerinin hiçbiri kabul edilebilir uyum seviyesinde değildir. Programın önerdiği modifikasyonlar uygulandıktan sonra ortaya çıkan revize edilmiş modelin değerleri kabul edilebilir ve iyi uyum seviyesinde çıkmıştır. (CFI=.98, NFI=.95, GFI=.95, RMSEA=.05,  $\chi^2/df=1.61$ ).

**Tablo 5.** Öz Yeterlilik Doğrulayıcı Faktör Analizi

<b>ÖZ YETERLİLİK</b>	<b>Kabul Edilebilir Uyum</b>	<b>İyi Uyum</b>	<b>Orijinal Model</b>	<b>Revize Edilmiş Model</b>
<b>CFI</b>	.95<CFI<.97	.97<CFI<1	.89	0.98
<b>NFI</b>	.90<NFI<.95	.95<NFI<1	.86	0.95
<b>GFI</b>	.90<GFI<.95	.95<GFI<1	.88	0.95
<b>RMSEA</b>	.05<RMSEA<.08	.0<RMSEA<.05	0.12	0.05
<b>CMIN/DF</b>	2<CMIN/DF<3	0<CMIN/DF<2	4.09	1.61

*Not: CFI=Karşılaştırmalı Uyum Endeksi, NFI=Normalleştirilmiş Uyum Endeksi, GFI=Uyum İyilik Endeksi, RMSEA=Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı,  $\chi^2/df$ =Kikare / serbestlik derecesi*

### **2.2.3 Güvenilirlik Analizi**

Doğrulayıcı faktör analizinden sonra güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Araştırmada kullanılan Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları, Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik ölçeklerine ilişkin güvenilirliği test etmek için Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Cronbach alfa katsayıları; Toplumsal Cinsiyet Rol tutumları ölçeği için orijinal çalışmada 0.99, Türkçe çalışmada 0.77; tükenmişlik ölçeğinde orijinal çalışmada 0.85 ile 0.92 arasında değiştiği, Türkçe çalışmada 0.91 ve Öz yeterlilik ölçeği için 0.82 ile 0.93 arasında değiştiği raporlanmıştır. Ölçeklerin Cronbach alfa katsayıları, kabul edilebilir olarak yorumlanan 0,70 değerinin üzerindedir (Nunnally, 1978) .

Kalaycı (2014) söz konusu katsayıları;  $0 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değil,  $0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçeğin güvenilirliği düşük,  $0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilir,  $0,80 \leq \alpha \leq 1$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir şeklinde yorumlamaktadır. Çalışmada tükenmişlik, toplumsal cinsiyet rol tutumları ve öz yeterlilik ölçeklerinin Cronbach alpha değerleri sırasıyla 0.90, 0.82 ve 0.89 çıkmıştır. Dolayısıyla, ölçekler çalışma için gerekli güvenilirlik şartını tamamlamaktadır.

### ***Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi***

10 sorudan oluşan ve tek boyut ölçen tükenmişlik ölçeğinin güvenilirlik düzeyleri istenilen kriterlerde bulunmuştur. Ölçeğin  $\alpha$  değeri .90 çıkmıştır. Ölçekte, herhangi bir maddenin atılması durumunda Cronbach  $\alpha$  seviyelerinde herhangi bir değişiklik olmayacağından ötürü analizin sonuçları son haliyle kabul edilmiştir.

**Tablo 6.** Tükenmişlik Ölçeği Güvenilirlik Analizi

	$\alpha$	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca $\alpha$
<b>Toplam Ölçek</b>	.90			
<b>Madde 1</b>		24.17	.45	.90
<b>Madde 2</b>		24.17	.49	.90
<b>Madde 3</b>		25.30	.68	.89
<b>Madde 4</b>		25.77	.81	.88
<b>Madde 5</b>		26.01	.80	.88
<b>Madde 6</b>		26.04	.77	.88
<b>Madde 7</b>		26.03	.77	.88
<b>Madde 8</b>		25.72	.63	.89
<b>Madde 9</b>		25.51	.47	.90
<b>Madde 10</b>		26.15	.64	.89

### *Toplumsal Cinsiyet Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi*

15 sorudan oluşan ve tek boyut ölçen toplumsal cinsiyet rolü tutumu ölçeğinin güvenilirlik düzeyleri istenilen kriterlerde çıkmıştır. Ölçeğin  $\alpha$  değeri .82 çıkmıştır. Ölçekte, herhangi bir maddenin atılması durumunda cronbach  $\alpha$  seviyelerinde herhangi bir değişiklik olmayacağından ötürü analizin sonuçları son haliyle kabul edilmiştir.

**Tablo 7.** Toplumsal Cinsiyet Ölçeği Güvenilirlik Analizi

	$\alpha$	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca $\alpha$
<b>Toplam Ölçek</b>	.82			
<b>Madde 1</b>		46.89	.41	.81
<b>Madde 2</b>		46.97	.34	.81
<b>Madde 3</b>		46.74	.53	.80
<b>Madde 4</b>		48.62	.34	.81
<b>Madde 5</b>		47.02	.52	.80
<b>Madde 6</b>		47.04	.59	.80
<b>Madde 7</b>		46.53	.55	.80
<b>Madde 8</b>		47.28	.61	.79
<b>Madde 9</b>		46.79	.31	.82
<b>Madde 10</b>		46.66	.36	.81
<b>Madde 11</b>		48.12	.54	.80
<b>Madde 12</b>		46.64	.19	.82
<b>Madde 13</b>		46.58	.32	.81
<b>Madde 14</b>		48.02	.46	.81
<b>Madde 15</b>		47.65	.41	.81

### *Öz Yeterlilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi*

10 sorudan oluşan ve tek boyut ölçen öz yeterlilik ölçeğinin güvenilirlik düzeyleri istenilen kriterlerde olup,  $\alpha$  değeri .89 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte, herhangi bir maddenin atılması durumunda cronbach  $\alpha$  seviyelerinde herhangi bir değişiklik olmayacağından ötürü analizin sonuçları son haliyle kabul edilmiştir.

**Tablo 8.** Öz Yeterlilik Ölçeği Güvenilirlik Analizi

	$\alpha$	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca $\alpha$
<b>Toplam Ölçek</b>	.89			
<b>Madde 1</b>		26.45	.61	.88
<b>Madde 2</b>		26.71	.69	.88
<b>Madde 3</b>		26.81	.53	.89
<b>Madde 4</b>		26.62	.70	.88
<b>Madde 5</b>		26.31	.63	.88
<b>Madde 6</b>		26.59	.63	.89
<b>Madde 7</b>		26.38	.66	.89
<b>Madde 8</b>		26.48	.75	.87
<b>Madde 9</b>		26.66	.71	.89
<b>Madde 10</b>		26.56	.50	.89

### **5.3.2.2. DEĞİŞKENLERE AİT VERİLER**

Bu bölümde değişkenlere ait madde ortalama değerleri ve korelasyon değerleri incelenmiştir. Toplumsal cinsiyet rol tutumu gibi cinsiyet değişkenine büyük oranda bağlı bir değişken



incelendiğinden ötürü bu değişkenin ve ilişkili değişkenlerin önce genel sonra ise cinsiyetlere göre ortalama değerleri verilecektir.

**Tablo 9.** Cinsiyetlere Göre Ortalama Değişken Değerleri

Cinsiyet	Öz Yeterlilik	Tükenmişlik	Toplumsal Cinsiyet Tutumu
Erkek	2,89	2,75	3,13
Kadın	3,08	3,01	3,88
Toplam	2,95	2,83	3,37

N=200

**Tablo 10.** Eğitim Durumuna göre Ortalama Değişken Değerleri

	Öz Yeterlilik	Tükenmişlik	Toplumsal cinsiyet
Lise	3.34	3.64	3.06
Lisans	2.85	2.91	3.38
Y. Lisans	3.06	2.65	3.53
Doktora	3.18	2.75	3.39
Toplam	2.96	2.82	3.43

N=200

Ortalamlar incelendiğinde, öz yeterlilik ve tükenmişlik değişkenlerinde çok büyük bir fark olmamasına rağmen kadınlarda Öz yeterlilik ve Tükenmişlik ortalaması, erkeklere nazaran daha yüksektir. En büyük fark ise toplumsal cinsiyet ölçeğinde görülmektedir. Ölçekte puanın yüksek olması eşitlikçi rol tutumunu temsil etmektedir (Bakioğlu ve Türküm, 2019).

Erkeklerin puanı ortalamadan düşük olup, kadınlar ve erkekler arasında bariz bir fark söz konusudur.

Yaş ortalamalarına bakıldığında toplumsal cinsiyet rol tutumunun en düşük olduğu grup lise mezunları olmakla birlikte, yine aynı gruptakilerin tükenmişlik düzeylerinin ortalama üzerinde olduğu görülmektedir.

**Tablo 10.** Cinsiyetlere Göre Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumu, Tükenmişlik ve Öz Yeterlilik Bağımsız T-Testi

		M	SD	Ort. Farkı	t	df	p
<b>Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları</b>	<b>Erkek</b>	3.13	.55	-.81	-9.69	198.00	.000**
	<b>Kadın</b>	3.95	.60	-.81	-9.48	143.15	.000**
<b>Tükenmişlik</b>	<b>Erkek</b>	2.72	1.08	-.25	-1.75	198.00	.081
	<b>Kadın</b>	2.98	.83	-.25	-1.87	182.99	.063
<b>Öz Yeterlilik</b>	<b>Erkek</b>	2.87	.54	-.24	-2.99	198.00	.003*
	<b>Kadın</b>	3.11	.55	-.24	-2.98	150.82	.003*

\* p=0.003

Bağımsız örneklem t testi, erkek ve kadınların arasındaki tükenmişlik, öz yeterlilik, toplumsal cinsiyet tutumlarındaki farkları analiz etmek amacıyla yapılmıştır. Analiz sonucunda, toplumsal cinsiyet tutumunda, Kadın (M=3.95, SD=.60) ve Erkek (M=2.06, SD=1.32) grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (t(198)=-9,69, p=0.000). Benzer bir biçimde, öz yeterlilik tutumunda kadınlar (M=2.87, .54) ve erkekler (M=3,11, .55) arasında da anlamlı bir fark bulunmuştur (t(198)=-2,99, p=0.003). Fakat, tükenmişlik, istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır (t(198)=-1.75, p=0,08). Bu çıktıya göre, toplumsal cinsiyet rol tutumu ve öz yeterlilik inancında, kadın ve erkek katılımcılar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

**Tablo 10.**Değişkenler Arası Korelasyonlar

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Cinsiyet	1								
2. Yaş	-,013	1							
3. Medeni Durum	-,064	,198**	1						
4. Eğitim Durumu	,012	,132	,137	1					
5. Kurum Pozisyonu	-,135	,350**	,100	,284**	1				
6. Kurum Süre	,052	,762**	,265**	,206**	,265**	1			
7. Toplumsal Cinsiyet	,567**	-,031	-,042	,102	-,165**	,014	1		
8. Öz Yeterlilik	,208**	,076	-,024	,144*	,240**	,026	,184*	1	
9. Tükenmişlik	,124	-,031	-,011	-,153**	-,220**	,054	,054	-,279**	1

\*\* p<.01 korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı; \* p< .05 korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı

(Not: Cinsiyet: (1= kadın; 2= erkek), Yaş: ( 1=26-30; 2= 31-35; 3=36-40; 4= 41-45; 5=46 ve üzeri), Medeni Durum: (1=Evli; 2=Bekar), Eğitim: (1= Lise; 2= Ön Lisans; 3= Lisans; 4= Yüksek Lisans; 5=Doktora), Kurum Pozisyonu: ( 1= Yönetici; 2= Çalışan), Kurum Süre: (1= 0-2 Yıl; 2=3-5 Yıl; 3=6-8 Yıl; 4=9-11 Yıl; 5=12-14 Yıl;6= 15 ve üzeri Yıl) )

Korelasyon tablosu incelediğinde ise öz yeterlilik ile toplumsal cinsiyet rol tutumu arasında ( $r= .184$  ,  $p< .05$ ) pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yine, öz yeterlilik ve tükenmişlik arasında ( $r= -.27$  ,  $p< .01$ ) negatif ve anlamlı bir ilişki görülmektedir

Öz yeterlilik ve eğitim durumu arasında ( $r= ,144$ ,  $p< .05$ ) pozitif ve anlamlı bir ilişki görülmektedir. Benzer biçimde, Öz yeterlilik ve kurum pozisyonu arasında ( $r= ,240$ ,  $p< .05$ ) pozitif ve anlamlı bir ilişki görülmektedir

Kurumda çalışma süresi ve eğitim durumu arasında ( $r= ,206$ ,  $p< .01$ ) pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yaş ve medeni durum incelendiğinde tükenmişlik ve öz yeterlilikle anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

### 5.3.3.3. Hipotez Testleri

Araştırmada belirtilen hipotez bootstrap (Simülasyon) metoduyla incelenmiştir. Belirtilen metodu SPSS 22 programına eklenen ve David Hayes tarafından geliştirilen PROCESS makrosu ile test edilmiştir. Bu metot özellikle düşük örnekleme sahip veri setlerinde kullanılması önerilmektedir. Nitekim, veri setimiz sadece KOSGEB personelinden oluştuğu için görece olarak düşük örnekleme olarak kabul edilmiştir. Hipotezimiz, % 95 güven aralığıyla 5000 bootstrap örneklem metodu ile test edilmiştir.

**Tablo 11.** Hipotez Testleri

Sonuç Değişkenler		b	SE	t	p	%95 CI
Tükenmişlik	Sabit	.02	.06	.29	.764	[ -.11 .15]
	Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumu	.13	.06	2.0	.045	[ .00.27]
	Öz yeterlilik	-.28	.06	-4.1	.000	[ -.41-.14]
	Öz yeterlilik X Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumu	-.18	.06	-2.6	.007	[ -.31 -.04]
	R-sq	.12				
	F	9.05***				

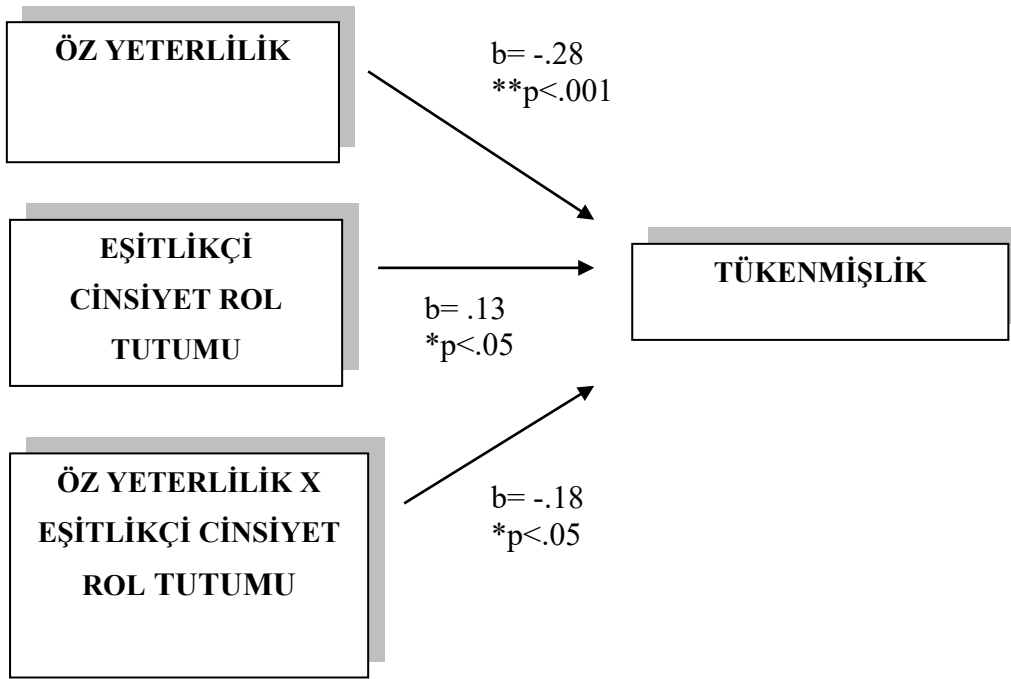
**N=200, \*\*\*p<.001. Bootstrap örneklem sayısı 5000. CI Güvenilirlik aralığı. %95 güvenilirlik aralığı**

*Not: \*\*\*p<.001, SE= Standardize edilmemiş katsayının standart hatası. b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı.*

Process makrosundaki Model 1 ile test edilen hipotezin sonuçlarına bakıldığında, düzenleyicilik modeli genel anlamda istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ve varyansın %10'unu açıklamaktadır (R-sq=.12, p<.01).

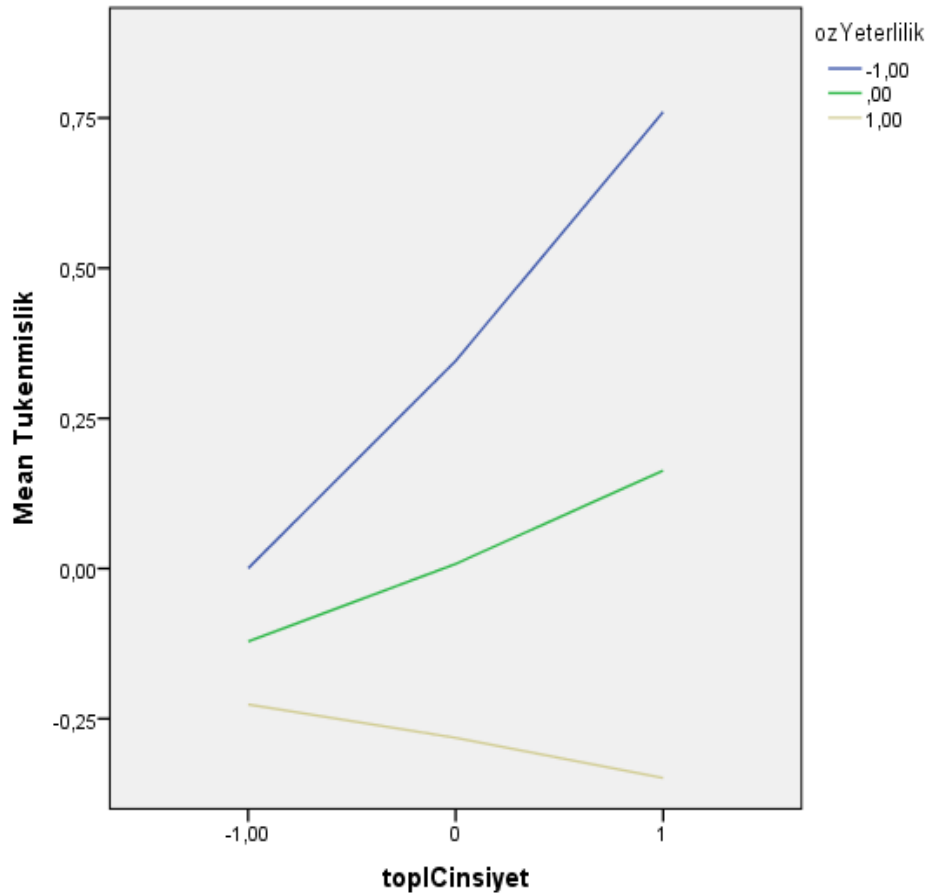
Bağımsız değişken ve düzenleyici değişken arasında negatif yönde ve anlamlı bir etkileşim söz konusudur ( $b=-.28$ ,  $SE=.06$ , %95CI [-.41 -.14]). Bağımsız değişken ve Bağımlı değişken arasında ise pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki söz konusudur ( $b=.13$ ,  $SE=.06$ , %95 CI [-.11 .15]). Ayrıca, modelimizde düzenleyici değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi de anlamlı çıkmıştır ( $b=-.18$ ,  $SE=.06$ , %95 CI [-.31 -.04]).

**Şekil 5.** Hipotez Testleri



*Not: \*p<.05, \*\*p<.001, b= Standardize edilmemiş beta katsayıları*

**Şekil 6.** Öz yeterlilik ve Tükenmişlik Arası Düzenleyici Etki



Yapılan process analizi sonucunda düzenleyici değişkenin etkileri Şekil 6’da görülmektedir. Modelin eğim grafiğine bakıldığında, Model üst (( $b=.36$ ,  $SE=.11$ , %95CI [.13 .59])) seviyelerdeki anlamlıken alt ( $b=.13$ ,  $SE=.06$ , %95CI [-.00 .27]) ve orta ( $b=-.05$ ,  $SE=.09$ , %95CI [-.24 .12]) seviyelerde anlamsızdır.

Sonuç olarak, eşitlikçi cinsiyet rol tutumu ve tükenmişlik arasında pozitif ilişki bulunduğundan  $H_1$  hipotezi; öz yeterliliğin düzenleyici etkisinin de değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü değiştirmesi sebebiyle  $H_2$  hipotezi reddedilmiştir.

## SONUÇLAR ve TARTIŞMA

Bu çalışmada toplumsal cinsiyet rol tutumları ve tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ve bu ilişkide öz yeterliliğin düzenleyici rolünün değişkenler arası ilişkiyi nasıl etkilediği araştırılmıştır.

Araştırmada toplumsal cinsiyet rol tutumu García-Cueto vd. (2015) tarafından geliştirilen Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği ile ölçülmüştür. KOSGEB çalışanları üzerinde yaptığımız çalışmada kurum çalışanlarının toplumsal cinsiyet rol tutumu ortalamalarına bakıldığında eşitlikçi cinsiyet rolünü benimsedikleri ortaya çıkmıştır. Kadınların (3.88), erkeklere (3.13) göre daha yüksek düzeyde eşitlikçi cinsiyet rolü benimsedikleri ve erkeklerin genel ortalamasının (3.37) altında rol tutumu düzeyine sahip oldukları gözlenmiştir. Bu da erkek çalışanların eşitlikçi cinsiyet rol tutumuna daha uzak oldukları şeklinde yorumlanmaktadır. Öngen ve Aytaç'ın da yaptığı çalışmada kadınların erkeklere oranla eşitlikçi cinsiyet rolünü daha çok benimsedikleri ve toplumsal cinsiyet rol algılarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir (Öngen ve Aytaç, 2013). Özden ve Gölbaşı'nın (2018) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada kadınların eşitlikçi cinsiyet rolünü erkeklere göre daha çok benimsedikleri ortaya çıkmıştır. Ülkemizde ve yabancı literatüre bakıldığında kadınların erkeklere göre daha eşitlikçi, erkeklerin ise daha çok geleneksel rol tutumunu benimsediği görülmektedir (Esen vd., 2017). Bu da kurum çalışanlarının eğitim düzeyinin yüksek olmasıyla ilişkilendirilebilir. Eğitim durumu ve bir ülkenin istihdamındaki kadın yoğunluğu toplumsal cinsiyet rol eşitliğinin en iyi yordayıcısıdır (Van de Vijver, 2007) .

Çalışanların tükenmişlik düzeyleri Pines ve Aronson tarafından geliştirilen Tükenmişlik Ölçeği ile ölçülmüştür. Örneklem bütün olarak incelendiğinde tükenmişlik ortalamasının 2.83 olduğu; kadınların tükenmişlik düzeyinin (3.01) erkeklere göre (2.75) daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer taraftan erkek çalışanların ortalamasının altında tükenmişlik düzeyleri dikkat çekmektedir. Literatürde daha önce yapılan birçok çalışma bu sonucu desteklemektedir. Yücebalkan'ın çalışmasına göre kadınların tükenmişlik düzeyi erkeklerin tükenmişlik düzeyinden fazladır (Yücebalkan ve Karasakal, 2016). Bunun sebebi de hem iş yoğunluğu hem de ev içi sorumlulukların fazla olması şeklinde yorumlanabilir. Etzion ve Pines'in hizmet sektöründe çalışanlar arasında yaptığı çalışmaya göre kadınların erkeklere göre daha fazla tükenmiş hissettikleri vurgulanmıştır (Etzion ve Pines, 1986).

Çalışanların öz yeterlilik inançları Schwarzer ve Jerusalem (1992) tarafından geliştirilen Genel Öz Yeterlik Ölçeği ile ölçülmüştür. Kurum öz yeterlilik inancına bakıldığında genel ortalamanın yüksek (2.95) ve kadınların öz yeterlilik inancının (3.08) erkek çalışanlara göre (2.89) daha yüksek olduğu görülmektedir. Cantez'in (2018) üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada erkeklerin öz yeterlilik inancı daha yüksek çıkarken, Özata'nın (2007) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada erkekler ve kadınların öz yeterlilik inancında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Farklı araştırmalarda farklı sonuçların çıkması meslek gruplarının farklı olması sebebiyle olduğu düşünülebilir. Çapri ve Çelikkaleli kadınların çocukluk çağlarından itibaren aile ve çevresi tarafından bir meslekle alakalı olumlu yorumlar alması sonucunda o mesleğe ilişkin olumlu tutum geliştireceğini söylemektedir (Çapri ve Çelikkaleli, 2008). Bu da bir mesleği icra eden kişilerin öz yeterlilik inançlarının yüksek ya da düşük olmasını o mesleğe ilişkin tutumlarıyla ilişkili kılabilir. Erkek ve kadınların öz yeterlilik inançlarının birbirine göre yüksek ya da düşük olmasının bir sebebi de mesleklere ilişkin geliştirilen tutumlar olabilir. Diğer taraftan analizler sonucunda öz yeterlilik inancı ve eğitim düzeyi arasında pozitif bir korelasyon görülmüştür. Eğitim durumuna göre öz yeterlilik ortalamaları incelendiğinde; lisans (2.85), yüksek lisans (3.06), doktora (3.18) mezunu çalışanların eğitim düzeyi arttıkça öz yeterlilik inançlarının yükseldiği görülmektedir.

Araştırma kapsamında eşitlikçi cinsiyet rol tutumları ve tükenmişlik arasındaki doğrudan ilişki incelenmiştir. Eşitlikçi cinsiyet rol tutumları ve tükenmişlik düzeyi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir diğer deyişle çalışanların eşitlikçi cinsiyet rol tutumunun artması, tükenmişlik düzeylerinin arttığına işaret etmektedir. Dolayısıyla araştırmanın birinci hipotezi (**H<sub>1</sub>**) reddedilmiştir. Bulguya benzer şekilde Ushiro ve Nakayama'nın (2010) hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada, eşitlikçi cinsiyet rol tutumunu benimseyen hemşirelerin daha çok tükenmiş oldukları vurgulanmaktadır. Araştırmaya göre tutucu cinsiyet rol tutumuna sahip hemşirelerle tükenmişlik düzeyi arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Literatürde tükenmişlik ve toplumsal cinsiyet rol tutumlarını inceleyen çalışmalar oldukça kısıtlı olup, mevcut çalışmalar değişkenler arası ilişkinin negatif yönlü olduğunu ortaya koymaktadır. Lieke vd. (2008) evde çocuk bakımına dahil olan geleneksel cinsiyet rol tutumuna sahip erkeklerin daha çok duygusal tükenme yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Araştırma ortalama sonucuna göre kadınların hem daha çok tükenmiş hem de daha çok eşitlikçi rol tutumuna sahip olmaları, pratikte erkeklerin iş bölümü ve rol paylaşımı konusunda yeteri kadar adil olmadıklarını düşündürmektedir. Toplumumuzda erkeklerin



eşitlikçi cinsiyet rol tutumunu desteklemesi, eşlerin çalışması ve evin finans kaynaklarına ek gelir yaratması şeklinde karşılık bulabilmektedir. Kentsel yaşamda yer alan ve işgücüne katılan kadınlar aile ve iş rolleri arasında önemli bir bulanıklık yaşamaktadır (Yavas vd., 2008). Westman vd. (2008) araştırmasına göre örneğin iş gezisinden dönen bir kadın, ofiste biriken işlerle birlikte evdeki taleplerin kendilerini beklediğini görürler ve bu aşamada aile iş çatışması zirve noktaya ulaşmaktadır. Böyle bir durumda eşitlikçi rol tutumuna sahip bir çalışan rolleri arasında sıkışmış ve baskı hissedeceği için daha fazla tükenmiş hissedebilmektedir. Geleneksel cinsiyet rol tutumuna sahip kadınlar aile rolünü daha önemli, iş rolünü ikincil; erkekler ise tam tersi olarak algılama eğilimindedirler (Livingston ve Judge, 2008). Her iki rolü yaşayan bireyler aşırı iş yükü ya da aşırı baskı hissedebilirler. Tükenmişlik, bireyin algıladığı aşırı yüklemenin bir sonucu olduğu için (Sweeney ve Summers, 2002) ; roller ve sorumlulukların bu yüklemeyi artıracığından hareketle, rol tutumunun artması tükenmişliğin artmasına sebep olabilmektedir. Geleneksel cinsiyet rolü benimseyen bir evlilik içinde erkek için iş dışındaki zamanlar dinlenme ve rahatlama içerir. Dolayısıyla birincil ve ikincil rolleriyle ilgili bir çatışma söz konusu olmadığından tükenmişlik düzeyinin daha düşük olması beklenebilir (Allen ve Webster, 2001).

Gelişmekte olan ülkelerde geçmişten günümüze bir dönüşüm söz konusu olup, kadınlar iş hayatına, erkekler aile hayatına daha fazla dahil olabilmektedir. Guetek vd.'ne (1991) göre bu katılım; kadınların eş ve anne rolünü; erkeklerin iş hayatındaki çalışan rolünü tehdit ettiği inancıyla bireylerin üzerinde stres yaratmaktadır. Bazı kültürlerde kadınlar erkeklere göre daha fazla geleneksel cinsiyet rol tutumunu benimsemekte olup, iş hayatına katılmalarının bir sonucu olarak evlilik ve ebeveyn ilişkilerinin zarar gördüğünü düşünmektedirler (Tiedje vd., 1990). Geleneksel cinsiyet rolünü benimseyen kadınlar, aile talepleri arttığında, birincil rolü (aile) veya yükümlülüğü yerine getirmek için kaynaklarını seferber edecek ve çatışma duygularıyla çalışma hayatlarına daha az zaman ve enerji harcayacaklardır.

Bu durum Hobfoll'un Kaynakların Korunması Kuramı ile açıklanabilir. Kaynakların korunması teorisi; kişilerin değer verdikleri şeyleri elde etmek, elde tutmak, korumak ve artırmak gibi insan davranışları üzerine temellenir (Hobfoll vd., 2018). Kaynakların korunması kuramına göre kişinin kaynakları; ev araba gibi somut kaynaklar olabileceği gibi bir konuda sahip olunan uzmanlık, öz yeterlilik öz saygı gibi kişilik özellikleri, sosyoekonomik durum ya da sahip olduğu unvan ya da statüsü olabilmektedir (Hobfoll, 1989). Hobfoll (1989), sahip olunan kaynaklara ilişkin tehdit oluştuğunda, kaynakların kaybında ya da kaynak kazanımının eksikliği durumunda psikolojik stres oluştuğunu

belirtmektedir. Hobfoll psikolojik stresi, sahip olunan kaynakların kaybına yönelik tehdit, kaynakların kaybedilmesi ve yeni kaynak elde etmek için yatırım yapılmasına rağmen kaynak kazanılamamasına gösterilen tepki olarak tanımlar (Hobfoll vd., 2018). Çevresel faktörler kişinin statüsünü, toplumdaki konumunu, maddi istikrarını, sevdiklerini, temel inançları gibi kaynaklarını tehdit edebildikleri için tükenmişliğe sebep olabilmektedirler. Eşlerin birbirlerine sorumlulukları üzerinden dayattıkları talepler, birincil rollerindeki kaynaklarına zarar vereceği şeklinde yorumlanabilir. Karatepe vd. (2010) göre iş ve aile rollerini etkin bir şekilde yönetemeyen bireyler tükenmişlik yaşamaktadırlar. Aile ve iş rolleri arasında çatışma yaşayan veya zorlanan bireyler; kaynaklarının bir rol için tükenip gitmesinden ya da istedikleri kaynakları elde edememeleri sebebiyle tükenmiş hissedebilmektedirler (Tayfur ve Arslan, 2012).

Toplumsal cinsiyet rolleri açısından yaşanan tükenmişlik Kıtlık Kuramı ile de açıklanabilir. Goode (1960) bireylerin kısıtlı bir enerjiye sahip olduklarını varsayar ve enerji bir role ayrıldığında tükenir ve diğer roller için kullanılamaz hale gelir. Kıtlık kuramı, bir role bağlılık ve uygunluk veren bireyin çoklu rol üstlenmesi; diğer rolü gerçekleştirme esnasında zaman ve enerjiyi azaltması modeli üzerine kurulmuştur (Goode, 1960). Bireylerin kısıtlı kaynakları olduğu için, iş ve ev ortamından gelen talepleri karşılayamamasından dolayı tükenmiş hissetmeleri mümkündür (Jawahar vd., 2012). Kıtlık kuramına göre zaman, enerji, dikkat gibi sahip olunan kaynaklar etkin bir şekilde kullanılmadığında, üstlenilen görevler bu kaynakların azalmasına sebep olabilmektedirler (Camgöz vd., 2017). Bu bağlamda, eşitlikçi cinsiyet rol tutumuna sahip bireylerin daha fazla tükenmişlik yaşamaları kıtlık kuramıyla açıklanabilir. Hem iş hem de aile rollerinden gelen talepler sebebiyle kaynaklarının azaldığını hisseden kişi, birincil ve ikincil rolleri için kaynaklarının yetersizliği sebebiyle tükenmişlik hissedebilir. Eşitlikçi rol tutumuna sahip kendini işine adanmış evli çocuklu bir kadın, rol çatışmaları ve aşırı yüklenme sonucu tükenmiş hissedebilmektedir (R İbrahim vd., 2009).

Diğer taraftan tükenmişliği açıklayan ikinci baskın model İş talepleri/kaynakları (JD-R Theory) teorisiidir. Bu model; bir işin dikkat ve çaba gerektiren iş talepleri ve iş taleplerini karşılamaya yardımcı olan iş kaynakları boyutlarında şekillenmiştir (Demerouti vd., 2001). İş talepleri, iş ve zaman baskısı, olumsuz fiziksel çalışma ortamı, rol belirsizliği ve rol çatışmalarını içermekte olup, diğer taraftan iş taleplerinin tamamen olumsuz olması gerekmemektedir (Demerouti vd., 2001). İç kaynaklar bilişsel yetenekler, beceriler ve kişisel özellikler olarak tanımlanırken, dış kaynaklar iş kontrolü gibi örgütsel ve aile ya da arkadaş desteği gibi sosyal unsurları içermektedir (Bakker ve Demerouti, 2017). Tükenmişlik, iş

talepleri bireyin iş kaynaklarını aştığında ortaya çıkmaktadır. JDR modeline göre, bireyler üzerlerine yüklenen aşırı taleplerle başa çıktıklarında kaynakları korumaya çalışırken, azalan kaynakları sebebiyle duygusal tükenmeye yaşarlar (Periard, 2013). JDR modeline göre toplumsal cinsiyet rol tutumları ve tükenmişlik değişkenleri yorumlandığında, bireylerin aile ve iş rolleri arasında yaşadıkları stres, iş kaynaklarının azalmasına ve dikkatlerini ve enerjilerini verimli kullanamamalarına sebep olmaktadır. Bu sebeple eşitlikçi rol tutumlarına sahip bireylerin her alanda esnek bir şekilde görev ve sorumlulukları paylaşmaları kaynaklarının azalmasına ve iş taleplerini karşılayamamalarına sebep olduğu düşünülmektedir. Analiz sonucuna göre eşitlikçi cinsiyet rol tutumuna sahip bireylerin daha fazla tükenmiş hissetmeleri yoğun taleplere karşı bireylerin kaynaklarının yetersiz kalması şeklinde açıklanabilir.

Yapılan analizler sonucunda, KOSGEB çalışanlarının öz yeterlilik inancı ve tükenmişlik düzeyi arasında negatif ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Literatür incelendiğinde Bolat'ın (2011) bir otel işletmesinde yaptığı araştırma ve Arslan'ın (2019) bir vakıf üniversitesinde çalışan akademik personeller üzerinde yaptığı araştırmalar da bulunan negatif ve anlamlı ilişkiyi desteklemektedir. Genel anlamda literatür incelemesi yapıldığında öz yeterlilik inancı yüksek olan bireylerin tükenmişlik düzeyinin düşük olduğu görülmüştür (Skaalvik ve Skaalvik, 2010; Savas vd., 2014; Arslan, 2019; Gömleksiz ve Serhatlıoğlu, 2013; Gunduz, 2012; Karahan ve Balat, 2011). Bu sonuçlara göre çalışanların öz yeterlilik inancını geliştirmek, onların daha az tükenmişlik hissetmelerini sağlayacak ve işten kaytarma ya da işten ayrılma gibi sonuçlar ortaya çıkmayacağı düşünülebilir. Öz yeterlilik insanların belirli bir şeyi yapabileceklerine dair inançları (Bandura, 2006) şeklinde tanımlandığı için, söz konusu inancın artması kişilerin kendini çaresiz hissetmemelerini, daha az tükenmişlik yaşamalarını sağlayabilir.

Eşitlikçi cinsiyet rol tutumları ve tükenmişlik ilişkisinde öz yeterliliğin düzenleyici ilişkisi incelenmiş ve öz yeterliliğin düzenleyici rolünün iki değişken arasındaki pozitif ilişkinin yönünü değiştirdiği görülmüştür. Dolayısıyla  $H_2$  hipotezi reddedilmiştir. Baron ve Kenny (1986) düzenleyici değişkeni, bağımsız değişken ile bağımlı değişken ilişkisinin yönünü ve boyutunu değiştiren üçüncü bir değişken olarak tanımlamaktadır. Araştırma bulgularına göre toplumsal cinsiyet rol tutumu arttıkça tükenmişliğin düzeyinin artacağı pozitif bir ilişki söz konusuysen; öz yeterlilik değişkeni bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki pozitif ilişkinin yönünü değiştirmiş ve aralarında pozitif ilişki negatif olmuştur. Bu durum öz yeterlilik inancının tükenmişlik üzerinde güçlü bir etkisi olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Eşitlikçi

rol tutumunu benimseyen bir çalışanın öz yeterlilik inancının yüksek olması, zor durumların üstesinden gelebileceğini düşündürdüğünden; rol sıkışması yaşasa dahi daha az tükenmiş hissedeceğini düşündürmektedir. Üç değişkenin bir arada incelendiği bir araştırmaya rastlanılmadığı için araştırmanın literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

## ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE ÖNERİLER

Tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 pandemisi sebebiyle genel olarak tüm bireylerin kaygı düzeyi artmış, uzun süreli sosyal izolasyonlar ve sağlık endişesi sebebiyle stres düzeyi tüm toplumda yükselmiştir. Söz konusu stres ve bilinmezlik, kişilerin aile üyelerinin ölümleriyle sonuçlanan bir sorunla karşı karşıya kalmaları sebebiyle bireylerin tükenmişlik düzeylerinin genel olarak arttığı düşünülmektedir. Diğer taraftan dünyada ve ülkemizde yaşanan ekonomik sıkıntılar tüm toplumda etkisini göstermektedir. Araştırmanın bu sıkıntılar eşliğinde yapılmasının sonuçları etkilediği düşünülmektedir. Pandemi öncesi ve sonrası yapılacak ankette tükenmişlik düzeylerinin farklı olacağı düşünülmektedir. Geniş zamana yayılmış olarak anket formlarının dağıtılması ve verilerin toplanması farklı sonuçların çıkabileceğini düşündürmektedir. Toplumsal cinsiyet rol tutumları ölçeğinde yer alan ters maddelerin zaman kısıtı altında doğru ve tutarlı cevaplandırıldığından emin olmak adına anket formu geniş bir zaman aralığında cevaplandırılabilir. Araştırmada kullanılan Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları Ölçeği kısıtlı araştırmada kullanıldığından, karşılaştırma yapma güçlüğü yaşanmaktadır. İleriki araştırmalarda farklı bir ölçek kullanarak sonuçları kıyaslamının yerinde olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın örneklemini Ankara ilinde çalışan Uzman, Uzman yardımcıları ve yöneticiler oluşturmaktadır. Gelecekte yapılan araştırmalarda sadece Ankara gibi büyükşehirde çalışan kişilerden ziyade, daha küçük şehirlerde ve farklı kültürlerde olan personelin de araştırmaya dahil edilmesi daha sağlıklı veriler elde edilebileceğini düşündürmektedir. Bölgelere göre toplumsal cinsiyet rol tutumunun farklılık göstereceği ve bu bağlamda tükenmişlik ve öz yeterlilik ilişkisinin incelenmesinin farklı sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir. Diğer taraftan katılımcı sayısı artırılarak, araştırmaya katılan kadın ve erkek çalışanların birbirine yaklaştığında, çalışmanın belli bir grubun etkisinden çıkmasının sağlanabileceği düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre kurumda tükenmişlik hissedilen çalışanlara yönelik bir takım önlemler alınması yerinde olacaktır. Öz yeterliliği ve mesleki yetkinliği yüksek olduğu halde terfi alamayan ya da yaptığı işlerde yeterli düzeyde takdir göremeyen çalışanlar tükenmiş hissetmektedirler. Özellikle iş hacmi yüksek olan müdürlüklerde çalışan personeller iş yükünün fazla olması sebebiyle tükenmiş hissetmektedir. Sadece mevcut işin tamamlanmasına yönelik olarak çalışmak kişisel başarı hissini de ortadan kalkmasına sebep olmaktadır. Normal şartlarda ofis içi işler dışında sahaya inerek sektörlerin nabzını tutan,

KOBİ'lerle iletişim halinde olması gereken personelin proje değerlendirme ve ödeme işleriyle gereğinden fazla meşgul olmaları yapılan işin monotonlaşmasına ve motivasyonun azalmasına sebep olmaktadır. Bu sebeple kurum düzeyinde mevzuatın sektörle iç içe olacak şekilde düzenlenmesi, evrak işlerinden uzaklaşması üzerine kurgulanması çalışanların öz yeterlilik inançlarının artmasına ve daha az tükenmiş hissetmelerini sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca verilecek hizmet içi eğitimlerle çalışanların yaptıkları işle alakalı yeterliliklerini geliştirmelerinin kişisel başarı boyutunda etkili olacağı düşünülmektedir.

Toplumsal cinsiyet rol tutumları kapsamında gerek devlet politikaları gerekse medya ve eğitim kanallarıyla farkındalık yaratılarak makro düzeyde çalışmalar yapmak, kişilerin gelişmiş ülkelerde olduğu gibi daha eşitlikçi rol tutumlarına yönelimlerini artıracaktır. İskandinav ülkelerinde babaların % 61'inin çocuk bakımının yarısını üstlenmesi ve bu ülkelerde eşitlikçi cinsiyet rol tutumunun iyi yerleşmiş olması, ulusal politikalar ile rol paylaşımının desteklenebileceğini göstermektedir (Hill vd., 2003). İsveç ve Norveç gibi ülkelerde bebek bakımını üstlenen babalara devlet desteği veriliyor olması, babaların da en az anneler kadar ev ve çocuk bakımıyla alakalı sorumluluk almasını teşvik etmektedir (Haas, 1996). Ülkemizde de benzer şekilde devlet politikaları geliştirerek çocuk bakımı ve babalık izninin teşvik edilmesinin, erkeklerin de kadınlar kadar bebek bakımını üstlenmeleri konusunda olumlu etki sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışan kadınların doğum sonrası izin sürelerinin kısa olması ev sorumlulukları ve iş talepleri arasında zorluk yaşamalarına sebep olmaktadır. Geliştirilecek devlet politikaları ile izin sürelerinin uzatılması ve daha uzun vadede uzaktan çalışma sistemi gibi esnek modellere geçilmesi rol çatışmalarından kaynaklanan tükenmişlik düzeyini azaltacağı düşünülmektedir.

Kurum bazında kadın çalışanlara daha fazla yönetici pozisyonlarında yer açmak kurumdaki eşitlikçi cinsiyet rol tutumunu pekiştirip, kurum vizyonunu geliştirecektir. Ayrıca her iki rol için de yönetici pozisyonlarının yeterlilik sınavları şartı ile sağlanması örgüte aidiyet ve adalet duygusunu pekiştirerek, tükenmişlik düzeyinin düşmesi yönünde katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Tüm çalışanlar için adil bir çalışma ortamı yaratmak, görev ve sorumluluk vererek kuruma aidiyet hissini artırmak, resmi kayıtlarda mevzuata uygun olsa bile pratikte görülen yanlışlıklara kontrol inisiyatifi vermek, iş yoğunluğu yüksek müdürlüklerde personel sayısını artırarak iş hacmini homojen hale getirmenin çalışanların tükenmişlik düzeyini değiştirebileceği düşünülmektedir.

Yapılan işin doğası gereği tüm iş ve işlemlerin elektronik ortamda yapılabilmesi, kurumun esnek ve uzaktan çalışmaya uygun olduğunu göstermektedir. Söz konusu çalışma şekline geçilmesi çalışanların performansını artırarak daha az tükenmişlik hissetmelerini sağlayacak ve öz yeterlilik inancını pekiştirecektir. Kurumda organizasyon şemasında yapılacak düzenlemelerin kişilerin öz yeterlilik inancını geliştirme hususunda katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Söz konusu hiyerarşide uzman yardımcısı pozisyonundan uzmanlığı geçişte tez teslimi ve yeterlilik sınavı mevcut olup ortalama 4 yıllık bir süreyi kapsamaktadır. Akabinde uzman olan bir personelin bir üst terfi alabileceği kıdemli uzmanlık gibi bir kadronun olması tükenmişlik düzeyini azaltacak ve öz yeterlilik inancını artıracaktır. Diğer taraftan performansa dayalı çalışma sistemine geçilmesi, kişilerin kapasiteleri doğrultusunda maaş politikalarının geliştirilmesi öz yeterlilik inancının geliştirilmesini sağlayarak tükenmişlik yaşanmasını engelleyebilecektir.

## KAYNAKÇA

- Ahuja, M., Chudoba, K. M., George, J. F., & Kacmar. (2002). Overworked and isolated? Predicting the effect of work-family conflict, autonomy, and workload on organizational commitment and turnover of virtual workers. *In Proceedings of the 35th Annual Hawaii International Conference on System Sciences* (s. 3586-3593). IEEE.
- Akgül Gök, F. (2013). Evli kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet rolleriyle ilgili algılarının aile işlevlerine yansımaları.
- Akgün, Z., & Uysal, Y. (2019). Toplumsal Cinsiyet ve Narsizm İlişkisi. *DÜSTAD Dünya Sağlık ve Tabiat Bilimleri Dergisi* .
- Akkaş, İ. (2019). Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları Çerçevesinde Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı . *EKEV Akademi Dergisi* , 97-117.
- Aktaş, H., & Şimşek, E. (2015). Bireylerin Örgütsel Sessizlik Tutumlarında İş Doyumu Ve Duygusal Tükenmişlik Algılarının Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205-230.
- Akyüz, İ. (2015). Hemşirelerin tükenmişlik ve depresyon düzeylerinin çalışma koşulları ve demografik özellikler açısından incelenmesi. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 3(1), 21-34.
- Alarcon, G., Eschleman, K., & Bowling, N. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, (23), 244–263.
- Albal, E., & Kutlu, Y. (2009). Depresyonla Başa Çıkmada Öz Yeterlik İle Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişki.
- Aldossari, M., & Chaudhry, S. (2021). Women and burnout in the context of a pandemic. *Gender, Work & Organization*, 28(2), 826-834.
- Alkan, D. P. (2019). Çalışan Motivasyonuna Yeni Bir Bakış Açısı: Pygmalion Etkisi. *İş'te Davranış Dergisi*, (4-1), 1-10.
- Allen, S. M., & Webster, P. S. (2001). When wives get sick: Gender role attitudes, marital happiness, and husbands' contribution to household labor. *Gender & Society*, 15(6), 898-916.



Amanatullah, E. T., & Morris, M. W. (2010). Negotiating gender roles: Gender differences in assertive negotiating are mediated by women's fear of backlash and attenuated when negotiating on behalf of others. *Journal of personality and social psychology* , 98(2), 256.

Amato, P. R., & Booth, A. (1995). Changes in gender role attitudes and perceived marital quality. *American sociological review* , 58-66.

Anar, B. (2011). Evli ve çalışan yetişkinlerin Toplumsal Cinsiyet Rollerini ile Evlilik Doyumu ve İş Doyumu İlişkinin İncelenmesi . *Yüksek Lisans Tezi* .

Arabacıoğlu, B., & Bağçeli Kahraman, P. (2017). The Relation between the Gender Stereotypes of Children and the Gender Perceptions of their Parents. *Curr Res Educ.* , 3(3).

Archer, J. (2006). Cross-cultural differences in physical aggression between partners: A social-role analysis. *Personality and social psychology review*, (10.2), 133-153.

Archer, John, & Lloyd, B. (2002). *Sex and gender*. Cambridge University Press.

Ardıç, K., & Polatci, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 69-96.

Ardıç, K., & Polatci, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , (32), 21-46.

Arı, G. S., & Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve Örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (15(1)), 131-148.

Arseven, A. (2016). Öz Yeterlilik: Bir Kavram Analizi . *Electronic Turkish Studies* , 11.19 .

Arslan, E. (2015). *Erken Çocukluk Döneminde Gelişim*. Ankara: Eğiten Kitap Yayıncılık.

Arslan, E. (2019). Tükenmişlik ve öz yeterlilik inancı arasındaki ilişkide sosyal destek algısının aracı rolü: Akademik personel örneğinde kuşaklar arası farklılık (Master's thesis). .

Arslan, G., Yıldırım, M., Tanhan, A., & Bulus, M. (2020). Coronavirus stress, optimism-pessimism, psychological inflexibility, and psychological health: Psychometric properties of the Coronavirus Stress Measure. *International Journal of Mental Health and Addiction* , 1-17.

Artz, B., Kaya, I., & Kaya, O. (2021). Gender role perspectives and job burnout. *Review of Economics of the Household* , 1-24.

Asgari, A. (2012). The effects of gender and marital status on burnout of English teachers in Iran. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities* (20,3), 635-644.

Aşılı, G. (2001). Üniversite öğrencilerinin cinsiyet rolleri ve ego durumları arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi* .

Ay, M., & Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesi 1-Mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1170-1189.

Aylaz, R., Güneş, G., Uzun, Ö., & Ünal, S. (2014). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rolüne yönelik görüşleri. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi* .

Aypay, A. (2010). Genel öz yeterlik ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye uyarlama çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2) , 113-132.

Bahar Özvarış, Ş. (2015). Toplumsal Cinsiyet, Çalışma Yaşamı ve Kadın Sağlığı. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi* .

Bakioğlu, F., & Türküm, A. S. (2019). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kastamonu eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2), 717-725.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.

Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2005). Crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations* , 661-689.

Balaban, Ö., & Konyalı, H. (2016). Kamu çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sakarya SGK örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 189-207.

Bandura. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5(1), 307-337.

Bandura. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. NewYork.

- Bandura. (1977). Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review* .
- Bandura. (1986). *Social foundations of thought and action: A social-cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura. (1977). *Social Learning Theory*. Standford University.
- Bandura, A., & Locke, E. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Başar, F. (2012). Türkiye'deki Hemşirelik Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları . *Doktora Tezi* , 10.
- Başarer, Y., & Başarer, Z. (2019). Akademisyenlerin tükenmişlik ve öz yeterlilik düzeyleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 1-19.
- Başfıncı, Ç., Ergül, B., & Özgüden, B. (2018). İzleyici Gözünden Toplumsal Cinsiyete Meydan Okuyan Reklamlar. *UIİİD* , 200.
- Bayrakçı, M. (2007). Sosyal Öğrenme Kuramı ve Eğitimde Uygulanması . *SAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi* .
- Beheshtifar, M., & Omidvar, A. R. (2013). Causes to create job burnout in organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, (3.6), 107.
- Bell, M. P. (2007). *Diversity in organizations*. Mason, OH:Thomson South-Western.
- Benveniste, D. (2015). Sigmund Freud and Libido Development.
- Berkel. (2009). Gender role attitudes and attitudes to abortion:Are there gender differences? *The Social Science Journal* , 493–505.
- Bernhardt, E., & Goldscheider, F. (2006). Gender equality, parenthood attitudes, and first births in Sweden. *Vienna yearbook of population research* , 19-39.
- Bianchi, R. T. (2014). Is burnout solely job-related? A critical comment. . *Scandinavian Journal of Psychology* , 55(4), 357-361.

- Blackstone, A. M. (2003). *Gender roles and society*.
- Blakemore, J. E., & Centers, R. E. (2005). Characteristics of boys' and girls' toys. *Sex roles*, 53(9), 619-633.
- Block, K. C. (2019). Do people care if men don't care about caring? The asymmetry in support for changing gender roles. *Journal of Experimental Social Psychology* .
- Boehnke, M. (2011). Gender role attitudes around the globe: Egalitarian vs. traditional views. *Asian Journal of Social Science* , 57-74.
- Bolat, O. İ. (2011). Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi.
- Bonsang, E., Skirbekk, V., & Staudinger, U. M. (2017). As You Sow, So Shall You Reap: Gender-Role Attitudes and Late-Life Cognition. *Psychological Science* , 1-13.
- Bosak, J., Sczesny, S., & Eagly, A. H. (2012). The impact of social roles on trait judgments: A critical reexamination. *Personality and Social Psychology Bulletin* , 429-440.
- Brenninkmeijer, V., & VanYperen, N. (2003). How to conduct research on burnout: advantages and disadvantages of a unidimensional approach in burnout research. *Occupational and environmental medicine* , 16-20.
- Brown, B. L. (1999). Self-efficacy beliefs and career development.
- Brown, P. A., Slater, M., & Lofters, A. (2019). Personality and burnout among primary care physicians: an international study. *Psychology Research and Behavior Management* , 169.
- Buchanan, T., & Selmon, N. (2008). Race and gender differences in self-efficacy: Assessing the role of gender role attitudes and family background. *Sex Roles*, 58(11-12) , 822-836.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (20.2), 95-108.
- Burak, M., Değer, M. S., & Pehlivan, E. (2020). Doktorlarda mesleki tükenmişlik sendromuna çalışma yaşam kalitesinin etkisi. *Anatolian Clinic the Journal of Medical Sciences*, 25(2), 94-101.
- Buss, D. M. (1995). Psychological sex differences: origins through sexual selection.

Bümen, N. T. (2010). The Relationship between Demographics, Self Efficacy, and Burnout among Teachers. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)* .

Camgöz, S. M., Ekmekçi, Ö. T., & Karapınar, P. B. (2017). Camgöz, Selin Metin, Özge Tayfur Ekmekci, and Pınar Bayhan Karapınar. "Örgütsel sinizmin iş yükü, algılanan adalet ve kontrol açısından incelenmesi." 9.3 (2017): 40-59. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, (9.3), 40-59.

Campenni, C. E. (1999). Gender stereotyping of children's toys: A comparison of parents and nonparents. *Sex Roles* , 121-138.

Caner, A., Guven, C., Ökten, Ç., & Sakallı, S. O. (2015). Gender Roles and the Education Gender Gap in Turkey. *Social Indicators Research* .

Cantez, E. (2018). Üniversite öğrencilerinin mutluluk, psikolojik sağlamlık ve öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*, 4(2), 61-76.

Caprara, G. V., Vecchione, M., Alessandri, G., Gerbino, M., & Barbaranelli, C. (2011). The contribution of personality traits and self-efficacy beliefs to academic achievement: A longitudinal study. *British Journal of Educational Psychology* , 81(1), 78-96.

Carter, C. (2012). Sex/gender and the media from sex roles to social construction. *The handbook of gender, sex, and media* , 365.

Cashmore, J. A., & Goodnow, J. J. (1985). Agreement between generations: A two-process approach. *Child Development*. (56), 493-501.

Ceyhan, A. A., & Siliğ, A. (2005). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile uyum düzeyleri arasındaki ilişkiler.

Chalabaev, A., Boiché, J., Fontayne, P., & Sarrazin, P. (2012). The influence of sex stereotypes and gender roles on participation and performance in sport and exercise: Review and future directions. *Psychology of Sport&Exercise* .

Chowdhury, S., & Endres., M. (2005). Gender difference and the formation of entrepreneurial self-efficacy. *United States Association of Small Business (USASBE) Annual Conference, Indian Wells, CA*.

Collings, J., & Murray, P. (1996). Predictors of stress amongst social workers: An empirical study. *British Journal of Social Work* , 375–387.

- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and the Family* , 1208-1233.
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W., & Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: A comparison of models. *Journal of Organizational Behavior. The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(6), 685-701.
- Corrigan, E., & Konrad, A. (2007). Gender Role Attitudes and Careers: A Longitudinal Study. *Springer Science* , 847-855.
- Cotter, D., Hermsen, J. M., & Vanneman, R. (2011). The End of the Gender Revolution? Gender Role Attitudes from 1977 to 2008. *American Journal of Sociology* .
- Crespi, I. (2004). *Socialization and gender roles within the family: A study on adolescents and their parents in Great Britain*. Milan, Italy: Department of Sociology, Catholic University of Milan.
- Cunningham, M. (2007). Changing attitudes Toward the Male Breadwinner, Female Homemaker Family Model: Influences of Women's Employment and Education over the Lifecourse. *Western Washington University, Journal of Family Issues*.
- Çalgan, Z., Yeğenoğlu, S., & Aslan, D. (2009). Eczacılar da mesleki bir sağlık sorunu: Tükenmişlik. *Hacettepe University Journal of the Faculty of Pharmacy* , 61-74.
- Çapri, B. (2013). Tükenmişlik ölçeği-kısa formu ile eş tükenmişlik ölçeği-kısa formu'nun Türkçe uyarlaması ve psikoanalitik-varoluşçu bakış açısından mesleki ve eş tükenmişlik ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13 (3), 1393-1418.
- Çapri, B., & Çelikkaleli, Ö. (2008). Öğretmen Adaylarının Öğretmenliğe İlişkin Tutum Ve Mesleki Yeterlik İnançlarının Cinsiyet Program Ve Fakültelerine Göre İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 33-53.
- Çelik, G. (2016). Erkekler De Ağlar!": Toplumsal Cinsiyet Rollerinde Erkeklik İnşası ve Şiddet Döngüsü. *Fe Dergi* , 8(2), 1-12.
- Çişem, E., & Erbilgen, S. (2021). Genç Yetişkin Bireylerin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlgili Tutumları: Kuzey Kıbrıs Gazi Mağusa Örneği . *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi* , 415-435.

- Davis, S. N., & Greenstein, T. N. (2004). Cross-national variations in the division of household labor. *Journal of Marriage and Family* , 66(5), 1260-1271.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology* 86(3), 499.
- Demir, N. (2009). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Öneri Dergisi*, 8(32), 193-202.
- Dere, G., & Kılıç, E. (2016). Aidiyet Perspektifinden Çatışma Yönetimi Üzerine Kuramsal Bir Çalışma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi* , 127-154.
- Désert, M., & Leyens, J. P. (2006). 14 Social comparisons across cultures I: Gender stereotypes in high and low power. *Social comparison and social psychology: Understanding cognition, intergroup relations, and culture* , 303.
- Diekman, A. B., & Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and social psychology bulletin*, 26(10), 1171-1188.
- Dima, G., Meseşan Schmitz, L., & Şimon, M. C. (2021). Job Stress and Burnout among Social Workers in the VUCA World of COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 13(13), 7109.
- Dinibtün, S. R. (2013). Örgüt ikliminin tükenmişlik üzerine etkisini belirlemeye yönelik devlet ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi* .
- Doğan, S. A., Nevra, A. A., & Karaman, N. G. (2018). Beş yaş çocuklarının cinsiyet kalıp yargı düzeyleri ve evdeki cinsiyet rollerine ilişkin görüşleri. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi* , 53-65.
- Dolgun, U. (2015). Tükenmişlik Sendromu . *İstanbul Üniversitesi* .
- Donnelly, K., Twenge, J. M., Clark, M. A., Shaikh, S. K., Beiler-May, A., & Carter, N. T. (2016). Attitudes Toward Women's Work and Family Roles in the United States, 1976–2013. *Psychology of Women Quarterly* , Vol. 40(1) 41-54.
- Dökmen, Z. (1996). Bem'in Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı. *Türk Psikoloji Bülteni* , 42-44.

Durutürk, B. (2020). Toplumsal Cinsiyet Rollerinin “Şifreleme deşifreleme” Kuramı Üzerinden Değerlendirilmesi: Küreyerelleşme Ekseninde Ramazan Ayında Yayınlanan Coca-Cola Reklamı. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi* .

Eagly. (1987). *Sex differences in Social Behavior: A Social Role Interpretation*. Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. *The developmental social psychology of gender* , 174.

Eisend, M. (2009). A meta-analysis of gender roles in advertising. *Academy of Marketing Science* , 38:418–440.

Ellemers, N. (2018). Gender Stereotypes. *Annual Review of Psychology* , 275-298.

Endendijk, J. J., Groeneveld, M. G., Mesman, J., & Bakermans-Kranenburg, M. J. (2013). Gender stereotypes in the family context: Mothers, fathers, and siblings. *Sex roles*, 68(9), 577-590.

Eroğlu, A. (2020). İş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş tatmini ve kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, (7.2), 213-227.

Esen, E., Soylu, Y., Siyez, D. M., & Demirgürz, G. (2017). Üniversite Öğrencilerinde Toplumsal Cinsiyet Algısının Toplumsal Cinsiyet Rolü ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi* , Cilt: 8, Sayı: 1, 46-63.

Esencan, T. Y., & Rathfich, G. (2017). Psikoseksüel gelişim kuramının kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği alanına yansımaları. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi* , 3(2), 68-82.

Esnard-Flavius, T. (2010). Gender, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial attitude orientations: the case of the Caribbean. *International Business & Economics Research Journal (IBER)* .

Etzion, D., & Pines, A. (1986). Sex and culture in burnout and coping among human service professionals: A social psychological perspective. *Journal of cross-cultural Psychology*, 17(2), 191-209.



- Evers, W. B. (2002). Burnout and Self-Efficacy: A Study on Teachers' Beliefs When Implementing An Innovative Educational System in the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology* .
- Fischer, E., & Arnold, S. J. (1994). Sex, Gender Identity, Gender Role Attitudes, and Consumer Behavior. *Psychology & Marketing* , Vol. 11(2): 163-182 (March/April 1994).
- Fischer, J., & Anderson, V. N. (2012). Gender Role Attitudes and Characteristics of Stay-at-Home and Employed Fathers. *Psychology of Men & Masculinity* , Vol. 13, No. 1, 16–31.
- Fortin, N. M. (2009). *Gender Role Attitudes and Women's Labor Market Participation: Opting-Out, AIDS, and the Persistent Appeal of Housewifery*. Department of Economics University of British Columbia.
- Fredeubenger, N. (2001). Staff Burnout. *Journal of Social* .
- Freudenberger. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues* , , 30(1).
- Freudenberger. (1986). The Issues of Staff Burnout in Therapeutic Communities. *Journal of Psychoactive Drugs* , 18(3), 247–251.
- Frieze, H. I., Ferligoj, A., Kogovsek, & Horvat. (2003). Gender role attitudes in University.
- Garcia-Arroyo, J. A., Osca Segovia, A., & Peiró, J. (2019). Meta-analytical review of teacher burnout across 36 societies: the role of national learning assessments and gender egalitarianism. *Psychology & health*, 34(6), 733-753.
- García-Cueto, ,. E., Rodríguez-Díaz, F., Bringas-Molleda, C., López-Cepero, J., Paíno-Quesada, S., & Rodríguez-Franco, L. (2015). Development of the Gender Role Attitudes Scale (GRAS) amongst young Spanish people. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 15(1), 61-68.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American sociological review* , 483-496.
- Gömleksiz, M. N., & Serhatlıoğlu, B. (2013). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik İnançlarına İlişkin Görüşleri. *Electronic Turkish Studies* , 8(7).
- Grau, S. L., & Zotos, Y. C. (2019). Gender stereotypes in advertising: a review of current research. *International Journal of Advertising* , 761-770.

Gunduz, B. (2012). Self-Efficacy and Burnout in Professional School Counselors. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(3), 1761-1767.

Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 560-568.

Güder, S. Y. (2014). Okul öncesi dönemdeki çocukların toplumsal cinsiyet algılarının incelenmesi.

Güdük, M. E. (2005). Ankara'da bir tıp fakültesinde okuyan son sınıf öğrencilerde tükenmişlik sendromu. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 14(8), 169-173.

Güldü, Ö., & Kart, M. E. (2009). Toplumsal cinsiyet rolleri ve siyasal tutumlar: Sosyal psikolojik bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(03), 97-116.

Günay, G., & Bener, Ö. (2011). Kadınların toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde aile içi yaşamı algılama biçimleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 153(153).

Gündoğdu, Y. B. (2016). Psikanalitik kişilik kuramlarına göre gelişim ve değişimin imkanı.

Güven, G. (1996). Perceptions of female and male university students about domestic interactions and their attitude towards social gender roles. *Journal of Psychiatry Psychology Psychopharmacology*, 34-40.

Güvenç, D., & Demircili, E. (2018). Oyuncakların Pazarlanmasında Toplumsal Cinsiyet. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 10(1), 1-17.

Haas, L. (1996). Family policy in Sweden. *Journal of Family and Economic Issues* (17), 41-91.

Habodaszova, L. (2010). Gender differences in attitudes on gender equality. *Sociológia*, 603-618.

Hackett, G., & Betz. (1995). Self-efficacy and career choice and development." Self-efficacy, adaptation, and adjustment. Boston: Springer.

Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of management*, 30(6), 859-879.

- Halpern, H. P., Perry-, M., & Jenkins. (2015). Parents' Gender Ideology and Gendered Behavior as Predictors of Children's Gender-Role Attitudes: A Longitudinal Exploration. *Sex Roles* .
- Harris, R. J., & Firestone, J. M. (1998). Changes in predictors of gender role ideologies among women: A multivariate analysis. *Sex Roles* , 38(3/4), 239–252.
- Harrison, L. A., & Lynch, A. B. (2005). Social role theory and the perceived gender role orientation of athletes. *Sex roles*, 52(3-4), 227-236.
- Hayes, C. T., & Weathington, B. L. (2007). Optimism, stress, life satisfaction, and job burnout in restaurant managers. *The Journal of psychology* , 141(6), 565-579.
- Hayes, S., Priestley, J. L., Ishmakhametov, N., & Ray, H. E. (2020). "I'm not Working from Home, I'm Living at Work": Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19.
- Helgeson, V. S. (2012). *The psychology of gender*. Upper Saddle River : Prentice Hall.
- Helwig, A. A. (1998). Gender-Role Stereotyping: Testing Theory with a Longitudinal Sample. *Sex Roles* , Vol. 38 .
- Hendricks, K. S. (2016). The sources of self-efficacy: Educational research and implications for music. *Applications of Research in Music Education* , 32-38.
- Hetherington, E. M., & Parke, R. D. (1999). *Child psychology: A contemporary viewpoint (5th ed.)* . New York, NY: McGraw Hill College.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Märtinson, V., & Ferris. (2003). Studying" workingfathers": Comparing fathers' and mothers' work-family conflict, fit, and adaptive strategies in a global high-techcompany.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: Thereality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior* , 103-128.

Hock, R. R. (1988). Professional burnout among public school teachers. *Public personnel management* , 17(2), 167-189.

Hofstede. (2001). Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations . *Thousand Oaks*. içinde CA: Sage.

<https://sozluk.gov.tr/>. (2021).

<https://www.mckinsey.com/industries/healthcare-systems-and-services/our-insights/battling-burnout-a-conversation-with-resiliency-expert-dr-amit-sood>. (2022).

<https://www.mckinsey.com> adresinden alınmıştır

<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. (2019).

Hussain, v. (2015). Gender stereotyping in family: An institutionalized and normative mechanism in Pakhtun society of Pakistan. *SAGE Open* , 5(3), 2158244015595258.

Hyde, J. S. (2014). Gender similarities and differences. *Annual review of psychology* , 373-398.

Hyde, J. S., Mezulis, A. H., & Abramson, L. Y. (2008). The ABCs of depression: Integrating affective, biological, and cognitive models to explain the emergence of the gender difference in depression. *Psychological Review* , 115, 291-313.

Idema, H., & Phalet, K. (2007). Transmission of gender-role values in Turkish-German migrant families: The role of gender, intergenerational and intercultural relations. *Zeitschrift für Familienforschung*, 19(1), 71-105.

Ifechukwu, V. (2013). Gender role attitudes among Nigerian students: Egalitarian or Traditional?

İnci, E. (2009). Erken Çocukluk Dönemi Öğrencilerinin Değer ve Yönelimlerinin Sosyo-Ekonomik Düzey, Yaş ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi* , Yüksek Lisans Tezi.

Innstrand, S. T., Langballe, E. M., & Falkum, E. (2011). Exploring within-and between-gender differences in burnout: 8 different occupational groups. *International archives of occupational and environmental health*, 84(7), 813-824.

- Işık, M., & Çiçek, B. (2020). Planlı davranış teorisi perspektifinden girişimcilik niyeti üzerinde sosyal sermaye, öz yeterlilik ve öz saygının rolü. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics*, 15(1), 185-206.
- Jackson, S. E., & Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal of organizational behavior* , 63-77.
- Jacobs, J. E. (1991). Influence of gender stereotypes on parent and child mathematics attitudes. *Journal of Educational Psychology*, (83.4), 518.
- Jamal, M. (2005). Burnout among Canadian and Chinese employees: a cross-cultural study. *European Management Review*, 2(3), 224-230.
- Jawahar, I. M., Kisamore, J. L., Stone, T. H., & Rahn, D. L. (2012). Differential effect of inter-role conflict on proactive individual's experience of burnout. *Journal of Business and Psychology*, 27(2), 243-254.
- Joët, Gwénaëlle, Usher, E. L., & Bresso, P. (2011). "Sources of self-efficacy: An investigation of elementary school students in France. *Journal of educational psychology* , 649.
- Judge, T. A., & Livingston, B. A. (2008). Is the gap more than gender? A longitudinal analysis of gender, gender role orientation, and earnings. *Journal of applied psychology*, 93(5), 994.
- Kahyaoğlu, O. (2008). Yaşam memnuniyeti ve yaşam memnuniyetini etkileyen değişkenler ile ekonometrik uygulama: Türkiye örneği . *DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi* .
- Kalan, Ö. G. (2010). Reklamda Çocuğun Toplumsal Cinsiyet Teorisi Bağlamında Konumlandırılışı: 'Kinder' Reklam Filmleri Üzerine Bir İnceleme. *İletişim Fakültesi Dergisi* .
- Kalan, Ö. (2010). Reklamda Çocuğun Toplumsal Cinsiyet Teorisi Bağlamında Konumlandırılışı: 'Kinder' Reklam Filmleri Üzerine Bir İnceleme. *İletişim Fakültesi Dergisi* , 75-89.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamaları Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* .
- Kanbur, E. (2018). Aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: İşe bağlı gerginliğin aracı rolü. *İş ve İnsan Dergisi* , 125-143.

- Kantarıcı, Ö., Özalp, M., Sezginsoy, C., Özaşkın, O., & Cavlak, C. (2017). Dijitalleşen dünyada ekonominin itici gücü: E-ticaret. *TÜSİAD Yayını*.
- Karahan, Ş., & Balat, G. U. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29), 1-14.
- Karahan, Ş., & Balat, G. U. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29), 1-14.
- Karatepe, O. M., Sokmen, A., Yavas, U., & Babakus. (2010). Work-family conflict and burnout in frontline service jobs: direct, mediating and moderating effects.
- Kasap, B. B., Taysı, K., & Canbaz, S. (2013). Banka Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu Üzerinde Kırklareli İlinde Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 33-46.
- Kaya, S. (2019). Pazarlama alanındaki mesleklere ilişkin toplumsal cinsiyet algısı: Doğrudan ve dolaylı ölçüm tekniklerine ilişkin bir araştırma. *MS thesis, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*.
- Kaynak, İ. (2021). İş Güvencesizliğinin Tükenmişliğe Etkisinde İş Yükü Algısının Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi* (13.2), 1907-1922.
- Keijsers, G. J., Schaufeli, W. B., Le Blanc, P. M., Zwerts, C., & Miranda, D. R. (1995). Performance and burnout in intensive care units. *Work & Stress*, 9(4), 513-527.
- Kent, R. L., & Moss, S. E. (1994). Effects of sex and gender role on leader emergence. *Academy of management journal*, 37(5), 1335-1346.
- Keskin, F., & Uluşan, A. (2016). Kadının Toplumsal İnşasına Yönelik Kuramsal Yaklaşımlara Dair Bir Değerlendirme. *Akdeniz İletişim Dergisi*.
- Khan, I., Nawaz, A., Qureshi, Q. A., & Khan, Z. A. (2016). The Impacts of Burnout, Absenteeism and Commitment on Intention to Leave. *Journal of Education and Practice*, 7(1), 5-9.

- Kılıç, L. K., & Bircan, E. (2011). İlköğretim Türkçe Ders Kitaplarında Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Rollerine Üzerine Bir İnceleme. *Odü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (Odüsobiad)*, 2(3), 129-148.
- Knight, C. R., & Brinton, M. C. (2017). One egalitarianism or several? Two decades of gender-role attitude change in Europe. *American Journal of Sociology*, 122(5), 1485-1532.
- Knight, C. R., & Brinton, M. C. (2017). One Egalitarianism or Several? Two Decades of Gender-Role Attitude Change in Europe. *American Journal of Sociology*.
- Korkut, K., & Babaoğlan, E. (2012). Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançları. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 8(16), 269-281.
- Kotaman. (2008). Özyeterlilik inancı ve öğrenme performansının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 111-133.
- Kotaman. (2008). Özyeterlilik inancı ve öğrenme performansının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 111-133.
- Küçükkoç, G. (2021). Çalışan kadınlarda iş-aile çatışması ve tükenmişlik üzerine bir araştırma. *Master's thesis, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Altheimer, I. (2010). An exploratory examination of the consequences of burnout in terms of life satisfaction, turnover intent, and absenteeism among private correctional staff. *The Prison Journal*, 90(1), 94-114.
- Latif, Ö. B., & İngün Karkış, Ö. (2018). Sosyal Medya Reklamları Üzerinden Kadının Toplumdaki Konumlandırılmasına İlişkin Bir İçerik Analizi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 114-134.
- Lauzen, M. M., Dozier, D. M., & Horan, N. (2008). Constructing gender stereotypes through social roles in prime-time television. *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, 52(2), 200-214.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of applied Psychology*, 81(2), 123.
- Leiter, J. M., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behavior* (9(4)), 297-308.

- Leiter, M. P. (1989). Conceptual implications of two models of burnout: A response to Golembiewski. *Group & Organization Studies*, 14(1), 15-22.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout*.
- Leiter, M. P., & Shaughnessy, K. (2006). The areas of worklife model of burnout: tests of mediation relationships. *Ergonomia: An International Journal* (28(4)), 327-41.
- Lieke, L., van der Lippe, T., Kluwer, E. S., & Fla. (2008). Positive and negative effects of family involvement on work-related burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 387-396.
- Lindsey, L. (2016). *Gender Roles A Sociological Perspectives*. Washington University in St. Louis: Routledge.
- Livingston, B. A., & Judge, T. A. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women.
- Livingston, B., & Judge, T. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *J. Appl. Psychol*, (93), 207–216.
- Lomazzi, V., & Seddig, D. (2020). Gender Role Attitudes in the International Social Survey Programme: Cross-National Comparability and Relationships to Cultural Values. *Cross-Cultural Research* , 54(4), 398–431.
- Lomazzi, V., Israel, S., & Crespi, I. (2019). Gender Equality in Europe and the Effect of Work-Family Balance Policies on Gender-Role Attitudes. *Social Sciences* .
- Loo, C. W., & Choy, J. L. (2013). Sources of self-efficacy influencing academic performance of engineering students. *American Journal of Educational Research*, (1.3), 86-92.
- Loonstra, B., Brouwers, A., & Tomic, W. (2009). Feelings of existential fulfilment and burnout among secondary school teachers. *Teaching and teacher education* , 25(5), 752-757.
- Lubbadeh, T. (2020). Job burnout: a general literature review. *International Review of Management and Marketing* , 10.3: 7.



- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration* , 14(1), 1-6.
- Luthans., F., & Avolio, C. M. (2007). *Psychological Capital*. Oxford: Oxford University Press.
- Lyssens, V., Danneboom, & Dimitri, M. (2014). Living Apart Together and Money: New. *Journal of Marriage and Family Partnerships, Traditional Gender Roles* , 949-966.
- Macit, M. (2015). İşkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik ilişkileri üzerine bir araştırma. *Basılmamış Doktora Tezi, Tokat, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü* .
- Macrae, C., Stangor, C., & Hewstone, M. (1996). *Stereotypes and stereotyping*. New York: The Guilford Press.
- Maslach. (1997). Burnout in health professionals. *Cambridge handbook of psychology, health and medicine* (s. 968).
- Maslach, , C., & Florian, V. (1988). Burnout, job setting, and self-evaluation among rehabilitation counselors. *Rehabilitation Psychology*, 33(2), 85.
- Maslach, , C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology* , 52.1, 397-422.
- Maslach, C. &. (2006). Burnout. Stress and quality of working life: current perspectives in occupational health. 37, 42-9.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex roles*, 12(7), 837-851.
- Maslach, C., & Jackson., S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior* , 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of applied psychology*, 93(3), 498.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry* , 15(2), 103-111.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry* , 15(2), 103-111.
- Maslach, C., & Leiter, P. (1997). *The Truth about Burnout*.
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press Inc.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology* , 52, 397–422.
- Matlin, M. W. (2004). *The psychology of women*. The psychology of women: 5th ed Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- McFadden, P., Mallett, J., & Leiter, M. (2018). Extending the two-process model of burnout in child protection workers: The role of resilience in mediating burnout via organizational factors of control, values, fairness, reward, workload, and community relationships. *Stress and Health*, 34(1), 72-83.
- McHale, S. M., Crouter, A. C., & Tucker, C. J. (1999). Family context and gender role socialization in middle childhood: Comparing girls to boys and sisters to brothers. *Child Development* , 990–1004.
- Mchugh, M. C., & Frieze, I. H. (1997). (1997). The Measurement Of Gender-Role Attitudes A Review And Commentary. *Psychology Of Women Quarterly* , 21(1), 1-16.
- McIntyre, M. H., & Edwards, C. P. (2009). The early development of gender differences. *Annual review of anthropology* , 83-97.
- Menekşe, F. N. (2019). 3-6 yaş arası okul öncesi çocukların oyuncak tercihleri ve cinsiyet kalıp yargıları ile ebeveynlerinin toplumsal cinsiyet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisan Tezi* .

Menekşe, F. N. (2019). 3-6 yaş arası okul öncesi çocukların oyuncak tercihleri ve cinsiyet kalıp yargıları ile ebeveynlerinin toplumsal cinsiyet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. (*Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü*).

Miller, D. I., Eagly, A. H., & Linn, M. C. (2014). Women's Representation in Science Predicts National Gender-Science Stereotypes: Evidence From 66 Nations. *Journal of Educational Psychology*.

Mio, J., & Awakuni, G. (1999). *Resistance to multiculturalism: Issues and interventions*. Ann Arbor, MI: Braun-Brumfield.

Mion, G., Hamann, P., Saleten, M., Plaud, B., & Baillard, C. (2021). Psychological impact of the COVID-19 pandemic and burnout severity in French residents: A national study. *The European Journal of Psychiatry*.

Mischel, W., & Shoda, Y. (1998). Reconciling processing dynamics and personality dispositions. *Annual Review of Psychology*, 229-258.

Moskowitz, D. S., Suh, E. J., & Desaulniers, J. (1994). Situational influences on gender differences in agency and communion. *Journal of personality and social psychology*, 66(4), 753.

Mulvey, K. L., & Killen, M. (2015). Challenging Gender Stereotypes: Resistance and Exclusion. *Child Development*, 681-694.

Negiz, N., & Tokmakçı, E. (2011). Çalışma Yaşamında Kadının Tükenmişliği: Aile-İş-Sosyal Yaşam Açısından Tükenmişlik (Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği). *Journal of Yasar University*, 24(6), 4041-4070.

Negiz, N., & Tokmakçı, E. (2011). Çalışma Yaşamında Kadının Tükenmişliği: Aile-İş-Sosyal Yaşam Açısından Tükenmişlik (Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği). *Journal of Yasar University*, 24(6), 4041-4070.

Noman, ., A., Asghar, A. S., & Roqia, M. (2012). Relationship of self efficacy and burnout among physicians . *Academic Research International* (2.2), 539-548.

Nourani, S., Shakeri, M. T., & Mokhber, N. (2019). The Relationship of Gender Role Attitude and Division of Household labor with Couples' Perceived justice. *Journal of Midwifery and Reproductive Health*, 7(2), 1673-1682.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.

Ogungbamila, B., & Fajemirokun, I. (2016). Job stress and police burnout: Moderating roles of gender and marital status. *IAFOR Journal of Psychology and the Behavioural Sciences*, 2(3), 17-32.

Ortega, E., Ramirez-Baena, J. L., la Fuente-Solana, D., Emilia, I., Vargas, C., & Gómez-Urquiza, J. L. (2018). (2018). Gender, marital status, and children as risk factors for burnout in nurses: A meta-analytic study. *International journal of environmental research and public health*, 2102.

Owen, P. R., & Padron, M. (2015). The language of toys: Gendered language in toy advertisements.

*Oxford English Dictionary*. (1989). New York: Oxford University Press.

Öngen, B., & Aytaç, S. (2013). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları ve yaşam değerleri ilişkisi. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, 48, 1-18.

Öngen, B., & Aytaç, S. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları ve Yaşam Değerleri İlişkisi. *Sosyoloji Konferansları*, 1-18.

Öngider, N. (2013). Anne-baba ile okul öncesi çocuk arasındaki ilişki. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 420-440.

Özan, M. B., & Gündüzalp, S. (2017). Pygmalion etkisi ve liderlik. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (MÜSBİD)*, 5.9, 69-79.

Özata, H. (2007). Öğretmenlerin öz-yeterlik algılarının ve örgütsel yenileşmeye ilişkin görüşlerinin araştırılması. *Master's thesis, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Özdemir, O., Özdemir, P. G., Kadak, M. T., & Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 566-589.

Özden, S., & Gölbaşı, Z. (2018). Sağlık çalışanlarının toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının belirlenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 95-100.

Pajares, F. (2005). Gender differences in mathematics self-efficacy beliefs. Cambridge University Press.

Pajares, F. (2003). Self-efficacy beliefs, motivation, and achievement in writing: A review of the literature. *Reading & Writing Quarterly* , 139-158.

Parboteeah, K. P., Hoegl, M., & Cullen, J. B. (2008). Managers' gender role attitudes: A country institutional profile approach. *Journal of International Business Studies* , 39(5), 795-813.

Patel, C. J., & Johns, L. Gender role attitudes and attitudes to abortion: Are there gender differences?

Pehlivan, P. (2017). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kuramsal Yaklaşımlar: Literatür Taraması . *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 497-521.

Periard, D. A. (2013). Personality's Influence on Burnout: An Unfinished Puzzle.

Pines, A. M. (2005). The burnout measure short version (BMS). *International Journal of Stress Management* , 78-88.

Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, Gender, and Decisions at the Family → Work Interface. *Journal of Management* , 1011-1039.

Prasad, K., McLoughlin, C., Stillman, M., & Poplau. (2021). Prevalence and correlates of stress and burnout among US healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A national cross-sectional survey study. *EClinicalMedicine* , 100879.

Pryor, D., & Knupfer, N. N. (1997). Gender Stereotypes and Selling Techniques in Television Advertising: Effects on Society.

Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 77(2), 168-185.

R Ibrahim, R. Z., Ohtsuka, K., & Halik, M. H. (2009). An overview of work family conflict and employee wellbeing: role of support and family friendly policy. In Proceedings for Southeast Asia Psychology Conference 2009.

Radostina K. Purvanova, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior* .

Raudenská, J., Steinerová, V., Javůrková, A., Urits, I., Kaye, A., Viswanath, O., et al. (2020). Occupational burnout syndrome and posttraumatic stress among healthcare professionals

during the novel Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) pandemic. *Best Practice & Research Clinical Anaesthesiology* .

Rawana, J. S. (2001). Relationship Between Burnout, Psychological Empowerment, And Gender Role Orientation In Long Term-Care Nurses.

Reichelt, M., Makovi, K., & Sargsyan, A. (2021). The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. *European Societies* , 228-245.

Rosenthal, R., & Jacobson, L. (1968). Teacher expectations for the disadvantaged. *Scientific American* , 19-23.

Rudman, L. A., & Phelan, J. E. ( 2010). The Effect of Priming Gender Roles on Women's Implicit Gender Beliefs and Career Aspirations. *Social Psychology* , Vol. 41(3):192–202.

Rutherford. (1994). *The New icons? The Art of television advertising*. Buffalo, NY: University of Toronto Press.

Savas, A. C., Bozgeyik, Y., & Eser, İ. (2014). A Study on the Relationship between Teacher Self Efficacy and Burnout. *European Journal of Educational Research* , 159-166.

Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & health*, 16(5), 501-510.

Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (2017). In Professional burnout. *The future of burnout* (s. 253-259). Routledge.

Schaufeli, W. (2018). Burnout in Europe: Relations with national economy, governance, and culture. *Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning (internal report)* .

Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Campani onto Study and Practice: A Critical Analysis*. London: Taylor and Francis.

Schroeder, R. (2018). Social theory after the internet: Media, technology and globalization. UCL Press.

Schunk, D. H. (1996). Self-Efficacy for Learning and Performance.

- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied psychology* , 152-171.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). *Generalized Self-Efficacy scale*. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*. Windsor, England: NFER-NELSON.
- Seama, K., Polatçı, G., & Ardiç, T. (2014). Bağlılık boyutlarının tükenmişlik boyutları üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 281-292.
- Shanafelt, T., Balch, C. M., & Bechamps, G. J. (2009). Burnout and career satisfaction among American surgeons. *Annals of surgery*, 250(3), 463-471.
- Shoji, K., Cieslak, R., Smoktunowicz, E., Rogala, A., Benight, C. C., & Luszczynska, A. (2016). Associations between job burnout and self-efficacy: a meta-analysis. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(4), 367-386.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and teacher education*, 26(4), 1059-1069.
- Stajkovic, A. D., & Luthans., F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational dynamics* , 62-74.
- Steg, L., & De Groot, J. I. (2012). Environmental Values.
- Stertz, A. M., Grether, T., & Wiese, B. S. (2017). Gender-role attitudes and parental work decisions after childbirth:A longitudinal dyadic perspective with dual-earner couples. *Journal of Vocational Behavior* , 104–118.
- Stuhlmacher, A. F. (2013). Gender and negotiation: A social role analysis. 221-222.
- Sutfin, E., Fulcher, M., Bowles, R., & Patte. (2008). How lesbian and heterosexual parents convey attitudes about gender to their children: The role of gendered environments. *Sex Roles* , 501–513.
- Sweeney, J. T., & Summers, S. L. (2002). The effect of the busy season workload on public accountants' job burnout. *Behavioural Research in Accounting* , 223–45.

Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational behavior*, 76(3), 487-506.

Şahin, M. (2019). Tükenmişlik duygusu ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Bankacılık sektöründe bir araştırma / The effects of burnout and job stress on turnover intention: A research in the banking sector. *Doktora Tezi* . Selçuk Üniversitesi .

Şahin, S., & Bayhan, C. (2019). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Ekonomik Boyutu. *Lectio Socialis* , 59-74.

Şeşen, H. (2010). Adalet algısının tükenmişliğe etkisi: iş tatmininin aracı değişken rolünün yapısal eşitlik modeli ile testi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 67-90.

Tabachnick, B. G., & Fidell, F. (2019). *Using multivariate statistics (7th ed.)*. Boston: Pearson.

Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston.

Taşlıyan, M., Hırlak, B., & Çiftçi, G. E. (2014). Akademisyenlerin duygusal zekâ, iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 63-80.

Tatlıoğlu, S. S. (2021). Öğrenmeye Sosyal Bilişsel Bir Bakış- Albert Bandura. *Sosyoloji Notları* , 15-30.

Tayfur, Ö., & Arslan, M. (2012). Algılanan İş Yükünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (30.1), 147-172.

Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., & Öksüz, S. (2015). İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 27-42.

Tekir, Ö., Çevik, , C., Selma, A., & Çetin. (2016). Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Doyumu Düzeyleri Ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 18(2), 51-63.

Ter Bogt, T. F., Engels, R. C., Bogers, S., & Kloosterman, M. (2010). Shake it baby, shake it”: Media preferences, sexual attitudes and gender stereotypes among adolescents. *Sex roles*, 63(11), 844-859.



- Tetik, S. (2011). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi: Salihli meslek yüksekokulu örneği. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(13), 339-350.
- Tiedje, L. B., Wortman, C. B., Downey, G., Emmons, C., Biernat, M., & Lang, E. (1990). Women with multiple roles: Role-compatibility perceptions, satisfaction, and mental health. *Journal of Marriage and the Family*, 63-72.
- Toker, S., & Biron, M. (2012). Job burnout and depression: unraveling the irtemporal relationship and considering the role of physical activity. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 699.
- Trivers, R. (1972). *Parental investment and sexual selection*. In *Sexual Selection and the Descent of Man*. Chicago: Aldine.
- Tu, S. H., & Liao, P. S. (2005). Gender differences in gender-role attitudes: A comparative analysis of Taiwan and Coastal China. *Journal of comparative family studies*, 545-566.
- Turan, S. Ü. (2019). Toplumsal Cinsiyet Tutumları Bağlamında Aile İçi Sorumluluk Paylaşımı: Yükseköğrenim Görmüş Çalışan Dindar Kadınlar ve Eşleri Örneği. *Doktora Tezi*.
- Uluocak, Ş., Gökulu, G., Bilir, O., Karacık, E., & Özbay, D. (2014). *Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Kadına Yönelik Şiddet*. Ankara: Paradigma Akademi Yayınları.
- Uluyağcı, C., & Yılmaz, R. A. (2007). Televizyon Reklamlarında Çocuğa İlişkin Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Sunumu. *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, 141-157.
- Usher, Ellen, L., & Pajares, F. (2009). Sources of self-efficacy in mathematics: A validation study. *Contemporary educational psychology*, 89-101.
- Ushiro, R., & Nakayama, K. (2010). Gender role attitudes of hospital nurses in Japan: Their relation to burnout, perceptions of physician–nurse collaboration, evaluation of care, and intent to continue working. *Japan Journal of Nursing Science*, 55-6.
- Usta, İ. (2020). Çok Yönlü Bir Öğrenme Aracı Olarak Eğitici Ahşap Oyuncakların Okul Öncesi Dönem Çocuklarının Kişilik Gelişimine Katkısı. *İnformal Ortamlarda Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 199-210.
- Utkan, R. (2019). Romantik ilişkide psikolojik şiddet, algılanan sosyal destek ve öz yeterlik ilişkisinin incelenmesi. (Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).

- Ünal, A., & Önal, M. (2015). Eğitim İşgörenlerinin Duygusal Zekâları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *OPUS Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi* , 5/1.
- Ünal, S., Aylaz, R., Güneş, G., & Uzun, Ö. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rolüne Yönelik Görüşleri. *Sürekli Tıp Eğitim Dergisi* , 184-189.
- Van de Vijver, F. J. (2007). Cultural and gender differences in gender-role beliefs, sharing household task and child-care responsibilities, and well-being among immigrants and majority members in the Netherlands. *Sex Roles*, 57(11), 813-824.
- Vargel Pehlivan, P. (2017). Toplumsal cinsiyet bağlamında kuramsal yaklaşımlar: bir literatür taraması.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı . *Sosyoloji Konferansları* .
- Vijver, F. J. (2007). Cultural and Gender Differences in Gender-Role Beliefs, Sharing Household Task and Child-Care Responsibilities, and Well-Being Among Immigrants and Majority Members in The Netherlands. *Sex Roles* , 813-824.
- Vogler, C., & Pahl, J. (1994). Money, power and inequality within marriage. *The Editorial Board of The Sociological Review* .
- Walsh, W., Price, R., & Craik, K. (2000). *Person-Environment Psychology: New Directions and Perspectives*. New York: Psychology Press.
- Warner, L. M. (2014). Sources of self-efficacy for physical activity. *Health Psychology*, 33(11), 1298.
- Westman, M., & Etzion, D. (2001). The impact of vacation and job stress on burnout and absenteeism. *Psychology & Health*, 16(5), 595-606.
- Westman, M., Etzion, D., & Gattenio, E. (2008). International business travels and the work-family interface: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 459-480.
- Wienclaw, R. A. (2011). Gender roles. *Sociology Reference Guide: Gender Roles and Equality* , 33-40.

- Williams, D. M. (2010). Outcome expectancy and self-efficacy: Theoretical implications of an unresolved contradiction. *Personality and Social Psychology Review*, 14(4), 417-425.
- Williams, J. E., & Best, D. L. (1990). *Sex and psyche: Gender and self viewed cross-culturally*. Newbury Park, CA: Sage.
- Wise, J. B., & Trunnell, E. P. (2001). The influence of sources of self-efficacy upon efficacy strength. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 23(4), 268-280.
- Wolter, I., Braun, E., & Hannover, B. (2015). Reading is for girls!? The negative impact of preschool teachers' traditional gender role attitudes on boys' reading related motivation and skills. *Frontiers in psychology*, (6), 1267.
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: implications for the origins of sex differences. *Psychological bulletin*, 128(5), 699-727.
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2002). A Cross-Cultural Analysis of the Behavior of Women and Men: Implications for the Origins of Sex Differences. *Psychological Bulletin*, Vol. 128, No. 5, 699-727.
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2012). *Biosocial construction of sex differences and similarities in behavior*. In *Advances in experimental social psychology*. (Cilt Vol. 46, pp. 55-123). Academic Press.
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2015). Two traditions of research on gender identity. *Sex Roles*, 73(11), 461-473.
- Xiaoming, Y., Ma, B. J., Chang, C. L., & Shieh, C. (2014). Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A study. *Studies on ethno-medicine* (8(3)), 229-237.
- Yaşlıoğlu, M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, , 74-85.
- Yavas, U., Babakus, E., & Karatepe, O. M. (2008). Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict: Does gender matter? *International Journal of Service Industry Management*.

- Yavuz, M., & Akca, M. (2018). Çatışma, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: Medeni durum ve cinsiyete göre farklılıkların incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 827-846.
- Yenihan, B., Çakır, N. N., & Alabaşoğlu, B. (2018). Cinsiyet Farklılığının Tükenmişlik Ve Yaşam Doyumuna Etkisi: Kırklareli Üniversitesinde Görev Yapan Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (7(1)), 47-58.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E., & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.
- Yıldırım, M., & Solmaz, F. (2020). COVID-19 burnout, COVID-19 stress and resilience: Initial psychometric properties of COVID-19 Burnout Scale. *Death Studies*, 1-9.
- Yıldız, S. (2007). Sosyal Öğrenme Teorisi Açısından Medya ve Çocuk Suçluluğu. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları*, 117-126.
- Yılmaz, M. F. (2014). Erişkin evli kadınlarda toplumsal cinsiyet rolü ile cinsel doyumun ilişkisi. *Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Yılmaz, S., & Güven, G. (2021). Çocuk Sahibi Çalışan Kadınların Stres Düzeyleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 313-335.
- Yücebalkan, B., & Karasakal, N. (2016). Akademisyenlerde Duygusal Emek İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma: Kocaeli Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (Ibad)*, 1(2), 187-200.
- Yürür, S., & Keser, A. (2010). İşe Bağlı Gerginlik İle İş Tatmini İlişkisinde Duygusal Tükenmenin Aracı Rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(04), 165-193.
- Zawadzka, A. S., Kościelniak, M., & Zalewska, A. M. (2018). The Big Five and Burnout among Teachers: the Moderating and Mediating Role of Self-Efficacy. *Polish Psychological Bulletin*, 49(2).
- Zeyneloğlu, S., & Terzioğlu, F. (2011). Development and psychometric properties gender roles attitude scale. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(40), 409-420.



## EK 1. ORJİNALLİK RAPORU



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Tarih: 08/02/2022

Tez Başlığı: " TOPLUMSAL CİNSİYET ROL TUTUMLARI VE ÖZ YETERLİLİĞİN TÜKENMİŞLİĞE ETKİSİ"  
Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 111 sayfalık kısmına ilişkin, 08/02/2022 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 9'dur

Uygulanan filtrelemeler:

- 1-  Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
- 2-  Kaynakça hariç
- 3-  Alıntılar hariç
- 4-  Alıntılar dâhil
- 5-  5 kelimededen daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza

**Adı Soyadı:** Suzan Ulusu  
**Öğrenci No:** N17137754  
**Anabilim Dalı:** İşletme  
**Programı:** YÖNETİM ORGANİZASYON VE ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

**DANIŞMAN ONAYI**

UYGUNDUR.

Prof. Dr. Pınar Bayhan Karapınar

## EK 2. ETİK KURUL / KOMİSYON İZİNİ



T.C.  
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
Rektörlük

Tarih: 20/05/2020  
Sayı: 35853172-300-E.00001093644  
0001093644

Sayı : 35853172-300  
Konu : Suzan ULUSU (Etik Komisyonu İzni)

### SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 17.04.2020 tarihli ve 12908312-300/00001078678 sayılı yazınız.

Enstitünüz İşletme (Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış) Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencilerinden **Suzan ULUSU**'nun **Doç. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR** danışmanlığında hazırladığı "**Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları ve Öz Yeterliliğin Tükenmişliğe Etkisi**" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **12 Mayıs 2020** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-izmalıdır  
Prof. Dr. Rahime Meral NOHUTCU  
Rektör Yardımcısı

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://belgedogrulama.hacettepe.edu.tr> adresinden 31bb4bf5-bb05-4db2-aa48-d324082ead47 kodu ile erişebilirsiniz. Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara  
Telefon:0 (312) 305 3001-3002 Faks:0 (312) 311 9992 E-posta:yazimd@hacettepe.edu.tr İnternet  
Adresi: www.hacettepe.edu.tr

Duygu Didem İLF<sup>01</sup>



