



BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İşletme Anabilim Dalı

**ÇALIŞAN KADINLARDA ÖRGÜTSEL STRES VE BAŞA ÇIKMA YOLLARI  
(BİR KAMU KURUMU ÖRNEĞİ)**

Onur YAŞAR  
Yüksek Lisans Tezi

Danışman  
Doç. Dr. Gürkan HAŞİT

BİLECİK, 2014  
Referans No:10018639

**BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü**  
**İşletme Anabilim Dalı**

**ÇALIŞAN KADINLARDA ÖRGÜTSEL STRES VE BAŞA ÇIKMA YOLLARI**  
**(BİR KAMU KURUMU ÖRNEĞİ)**

**Onur YAŞAR**  
**Yüksek Lisans Tezi**

**Danışman**  
**Doç. Dr. Gürkan HAŞİT**

**BİLECİK, 2014**



T.C.  
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU**

Sayfa: 1/1

29 05 /2014

Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 21.05.2014 tarih ve 117/10 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 29.05.2014 tarihinde Tez Savunma Sınavı yapılan Onur YAŞAR' ın "Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres ve Başa Çıkma Yolları (Bir Kamu Kurumu Örneği)" konulu tez çalışması İşlerme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

**TEZ DANIŞMANI: Doç. Dr. Gürkan HAŞİT**

**ÜYE : Yrd. Doç. Dr. Atıl TAŞER**

**ÜYE : Yrd. Doç. Dr. Necati ÇİFTÇİ**

**ÜYE :**

**ÜYE :**

**ONAY**

*Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ...../...../..... tarih ve ...../..... sayılı kararı.*

İMZA/MÜHÜR

**Madde 43-(3)** Yüksek lisans tez sınavı jürisi ve tez savunma sınav tarihi, ilgili ABD/ASD başkanlığının önerisi ve EYK kararı ile belirlenir. Önerinin uygun bulunmaması halinde tez jürisini ilgili EYK belirler. Jüri, biri öğrencinin tez danışmanı ve en az biri enstitünün başka bir ABD/ASD'den ya da başka bir yükseköğretim kurumundan olmak üzere üç veya beş asıl, birisi ilgili ABD/ASD'den, diğeri de enstitüye bağlı başka ABD/ASD'den veya başka bir yükseköğretim kurumundan olmak üzere iki yedek öğretim üyesinden, öğretim üyesi bulunmadığı takdirde doktora/sanatta yeterlik derecesine sahip öğretim elemanları ya da sanatçı öğretim elemanlarından oluşur. ABD/ASD başkanı, jüri üyelerini uzmanlık alanlarını göz önünde bulundurarak önerir. Jürinin üç kişiden oluşması durumunda ikinci tez danışmanı jüri üyesi olamaz.

## **TEŞEKKÜR**

Öncelikle yüksek lisans eğitimim boyunca ve bu çalışmayı ortaya koymamda bana her zaman destek olan ve fikirlerini benimle paylaşan tez danışmanım, değerli hocam Doç. Dr. Gürkan HAŞİT'e teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca bu çalışma boyunca bir çalışan kadın olarak tüm stres faktörlerine rağmen beni biran bile desteklemekten vazgeçmeyen sevgili eşim Berna ARSLAN YAŞAR'a, eğitim hayatım boyunca her kararımı destekleyen ve beni yüreklendiren babam Mehmet YAŞAR, annem Rabiye YAŞAR ve kardeşim Mustafa YAŞAR'a da teşekkürü bir borç bilirim.

**Onur YAŞAR**  
**Bilecik, 2014**

## ÖZET

### ÇALIŞAN KADINLARDA ÖRGÜTSEL STRES VE BAŞA ÇIKMA YOLLARI (BİR KAMU KURUMU ÖRNEĞİ)

**Onur YAŞAR**

Günümüz çalışma hayatında, üzerinde durulan en önemli konulardan bir tanesi strestir. Çalışma hayatında belirli rol ve sorumlulukları bulunan birey, örgüt ortamından kaynaklanan “örgütsel stres” ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu kavram iş stresi ya da mesleki stres olarak da adlandırılmaktadır.

Diğer taraftan kadınlar, sadece kadın olmaları sebebiyle hem çalışma hayatına girişte, hem de çalışma hayatında erkeklere göre daha fazla sorunla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunların temelinde kadınlara verilen toplumsal cinsiyet rolleri bulunmaktadır. Çalışan kadın bir taraftan ev ve iş yaşamı arasında denge kurmaya çalışırken diğer yandan birçok sorunla mücadele etmektedir.

Bu tezin amacı; çalışan kadınların yaşamış oldukları örgütsel stres kaynaklarını tespit etmek ve bu stres kaynakları ile mücadele ederken bireysel ve örgütsel çözüm önerileri sunabilmektir. Bu amaçla uygulama için seçilen kamu kurumunun, Türkiye’de kadına karşı her türlü şiddetle mücadele ederken, kadının sosyal ve ekonomik statüsünü yükseltmek için çalışan bir kurum olması ayrıca önem arz etmektedir.

Çalışma üç bölümden oluşmakta olup birinci bölümde, stres kavramı, bireysel ve örgütsel stres kaynakları, stresin belirtileri ve sonuçları ele alınmıştır.

İkinci bölümde, kadının çalışma hayatına girişi, çalışma nedenleri, çalışan kadının Türkiye ve Dünyadaki durumu, kadının çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar ve stresle başa çıkma yolları açıklanmaya çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde ise, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünde çalışan kadınların stres kaynaklarını ve stresle başa çıkma yollarını ortaya koymaya yönelik nicel araştırma yer almaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Stres, Çalışan Kadın.

## **ABSTRACT**

### **ORGANIZATIONAL STRESS AMONG WORKING WOMEN AND THEIR METHODS OF COPING WITH ORGANIZATIONAL STRESS (A PUBLIC AGENCY PATTERN)**

**Onur YAŞAR**

Stress is one of the most emphasized topics in today's working life. Any employee, who has some specified roles and responsibilities in a working life, encounters "organizational stress" which is caused by organization atmosphere. This concept is also termed as "job stress" or "occupational stress".

On the other hand, women encounter more problems both in the access to working life and during their working according to men just because of being a woman. The main reason of these problems is "the gender based roles" given to women by the society. On the one hand while working women trying to balance between work and domestic life, on the other hand try to struggle many problems.

The aim of this thesis is; finding out the organizational stress sources of working women and proposing the solutions in individual and organizational level while struggling these stress sources. For this aim the chosen of the public agency is very important because the agency's first aim is eliminating all forms of discrimination against women while trying to promote social and economic status of women in Turkey.

The Thesis has three chapters and in the first chapter, stress, individuals and organizational stress sources, symptoms of stress and results of stress were focused on. The second chapter includes, entrance of women in to working life, reasons of women for working, the situation of working women in Turkey and World, the problems that working women encounter in working life and the ways of coping with organizational stress. The last chapter includes the research about the stress sources and the ways of coping with organizational stress of women who works in General Directorate on the Status of Women.

**Keywords:** Organizational Stress, Working Women.

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	Error! Bookmark not defined.
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR .....	xi
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### STRES, STRES KAYNAKLARI VE STRESİN SONUÇLARI

1.1. STRES KAVRAMI.....	2
1.1.1. Stresin Tanımı .....	2
1.1.2. Stresin Aşamaları .....	3
1.1.3. Olumlu ve Olumsuz Stres.....	5
1.2.1. Bireysel Stres Kaynakları .....	6
1.2.2. Örgütsel Stres Kaynakları .....	10
1.2.3. Çevresel Stres Kaynakları .....	23
1.3. STRESİN BELİRTİLERİ .....	26
1.4. STRESİN SONUÇLARI.....	27
1.4.1. Stresin Bireysel Sonuçları .....	28
1.4.2. Stresin Örgütsel Sonuçları .....	30

### İKİNCİ BÖLÜM

#### ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN, KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI

2.1. ÇALIŞMA HAYATI VE KADIN .....	34
2.1.1. Kadının Çalışma Hayatına Girişi .....	35

2.1.2. Kadının Çalışma Nedenleri .....	37
2.1.3. Çalışan Kadının Türkiye ve Dünyadaki Durumu .....	38
2.2. KADININ ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR .....	43
2.2.1. Kadının Aile Hayatında Karşılaştığı Sorunlar .....	43
2.2.2. Kadının İş Hayatında Karşılaştığı Sorunlar .....	47
2.3. ÇALIŞAN KADININ STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI .....	54
2.3.1. Bireysel Başa Çıkma Yolları .....	54
2.3.2. Örgütsel Başa Çıkma Yolları .....	56

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **ÇALIŞAN KADINLARDA ÖRGÜTSEL STRES VE BAŞA ÇIKMA YOLLARI (BİR KAMU KURUMU ÖRNEĞİ)**

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI ve ÖNEMİ .....	65
3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI .....	65
3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ .....	66
3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI .....	66
3.4.1. Anket Formu .....	66
3.4.2. Stres Kaynağı Ölçeği (SKÖ) .....	66
3.4.3. Stresle Başa Çıkma Ölçeği (SBÇÖ) .....	68
3.5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI .....	69
3.5.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Sorulara Göre Dağılımı .....	70
3.5.2. Çalışan Kadınların Stres Kaynağı Ölçeğine Verdikleri Cevapların Yüzde Dağılımı .....	75
3.5.3. Çalışan Kadınların Meslek Gruplarına Göre Stres Kaynağı Ölçeği Ortalama Puanları .....	89
3.5.4. Çalışan Kadınların Stres Kaynağı Puanları ile Demografik Özelliklerinin Karşılaştırmaları .....	92

3.5.5. Çalışan Kadınların Stresle Başa Çıkma Ölçeğine Verdikleri Cevapların Yüzde Dağılımı.....	104
<b>SONUÇ.....</b>	<b>111</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>116</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>124</b>

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Dünya'da Cinsiyete Göre İstihdam Dağılımı (%).....	41
Tablo 2. Dünya'da Bölgelere Göre Kadın İstihdam Oranları (%).....	41
Tablo 3. Sosyal Stres Vericilerin Gruplara Göre Puan Dağılımı .....	67
Tablo 4. İşle İlgili Stres Vericilerin Gruplara Göre Dağılımı .....	67
Tablo 5. Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericilerin Gruplara Göre Puan Dağılımı .....	67
Tablo 6. Fiziki Çevreden Kaynaklanan Stres Vericilerin Gruplara Göre Puan Dağılımı .....	68
Tablo 7. SKÖ'ye Ait Güvenilirlik Analizi Sonucu.....	69
Tablo 8. Shapiro-Wilk Testi Sonucu.....	69
Tablo 9. Araştırmaya Katılanların Yaş Özelliklerine Göre Dağılımı .....	70
Tablo 10. Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı .....	71
Tablo 11. Araştırmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	71
Tablo 12. Araştırmaya Katılanların Çocuk Sahibi Olup Olmama Özelliklerine Göre Dağılımı .....	71
Tablo 13. Araştırmaya Katılanların Yaptıkları Görevlere Göre Dağılımları .....	72
Tablo 14. Araştırmaya Katılanların Meslekte Çalışma Yıllarına Göre Dağılımları .....	73
Tablo 15. Araştırmaya Katılanların Kurumda Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı.....	73
Tablo 16. Araştırmaya Katılanların Gelir Durumlarını Değerlendirmelerine Göre Dağılımları .....	74
Tablo 17. Araştırmaya Katılanların Çalışma Hayatının Aile Yaşamına Etkisine Göre Dağılımları .....	74
Tablo 18. Araştırmaya Katılanların Stres Eğitimi Alma Durumlarına Göre Dağılımları .....	74
Tablo 19. Araştırmaya Katılanların Stres Kaynağı Ölçeğine Verdikleri Cevapların Yüzde Dağılımı .....	75
Tablo 20. Meslek Elemanlarının Stres Kaynağı Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanlar .....	89
Tablo 21. Kariyer Meslek Elemanlarının Stres Kaynağı Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanlar.....	90

Tablo 22. İdarecilerin Stres Kaynağı Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanlar .....	90
Tablo 23. Genel Memurların Stres Kaynağı Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanlar ...	91
Tablo 24. Mütercimlerin Stres Kaynağı Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanlar.....	91
Tablo 25. Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarının Stres Kaynakları ile İlişkisi .....	92
Tablo 26. Araştırmaya Katılanların Yaş Grupları Ve Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler Arasındaki İlişki.....	92
Tablo 27. Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumunun Stres Kaynakları ile İlişkisi....	93
Tablo 28. Araştırmaya Katılanların Medeni Hallerinin Stres Kaynakları ile İlişkisi .....	94
Tablo 29. Araştırmaya Katılanların Görev Gruplarının Stres Kaynakları ile İlişkisi .....	95
Tablo 30. Araştırmaya Katılanların Görev Gruplarının Sosyal Stres Vericiler ile İlişkisi .....	95
Tablo 31. Araştırmaya Katılanların Görev Gruplarının Fiziksel Stres Vericiler ile İlişkisi .....	96
Tablo 32. Araştırmaya Katılanların Meslek Yıllarının Stres Kaynakları ile İlişkisi.....	96
Tablo 33. Araştırmaya Katılanların Meslek Yıllarının Sosyal Stres Vericiler ile İlişkisi .....	97
Tablo 34. Araştırmaya Katılanların Meslek Yıllarının Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler ile İlişkisi .....	98
Tablo 35. Araştırmaya Katılanların Meslek Yıllarının Stres Kaynağı Ölçeği Toplam Puanı ile İlişkisi.....	98
Tablo 36. Araştırmaya Katılanların Kurumda Çalışma Yıllarının Stres Kaynakları ile İlişkisi.....	99
Tablo 37. Araştırmaya Katılanların Gelirlerini Değerlendirme Durumlarının Stres Kaynağı Ölçeği Toplam Puanı ile İlişkisi .....	99
Tablo 38. Araştırmaya Katılanların Çalışma Hayatının Aile Yaşamını Olumsuz Etkileme Durumlarının Stres Kaynakları ile İlişkisi .....	100
Tablo 39. Araştırmaya Katılanların Çalışma Hayatının Aile Yaşamını Olumsuz Etkileme Durumlarının İşle İlgili Stres Vericiler Arasındaki İlişki .....	101
Tablo 40. Araştırmaya Katılanların Çalışma Hayatının Aile Yaşamını Olumsuz Etkileme Durumlarının Sosyal Stres Vericiler Arasındaki İlişki.....	101

Tablo 41. Araştırmaya Katılanların Çalışma Hayatının Aile Yaşamını Olumsuz Etkileme Durumlarının Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler Arasındaki İlişki .....	102
Tablo 42. Araştırmaya Katılanların Çalışma Hayatının Aile Yaşamını Olumsuz Etkileme Durumlarının Stres Kaynağı Ölçeği Toplam Puanı Arasındaki İlişki .....	102
Tablo 43. Araştırmaya Katılanların Stres Eğitimi Alma Durumlarının Stres Kaynakları ile İlişkisi .....	103
Tablo 44. SBCÖ'ye Ait Güvenilirlik Analizi .....	104
Tablo 45. Katılımcıların Stresle Başa Çıkma Ölçeğine Verdikleri Cevapların Yüzde Dağılımı .....	104

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Genel Uyum Belirtisi .....	4
Şekil 2: Örgütsel Stres Kaynakları .....	11
Şekil 3:Aşırı İş Yükü ve Az İş Yükü Eğrisi .....	13
Şekil 4: Örgütsel Stresin Sebep ve Sonuçları Arasındaki İlişki .....	27
Şekil 5: Stres ve Verimlilik İlişkisi .....	31

## KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
DSİGM	: Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
Max	: Maksimum
Min	: Minimum
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
Ort.	: Ortalama
P.	: Anlamlılık
SBCÖ	: Stresle Başa Çıkma Ölçeği
SKÖ	: Stres Kaynağı Ölçeği
vb.	: Ve benzeri.
vd.	: Ve devamı.

## GİRİŞ

Günümüzde dünyadaki birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de stres en çok konuşulan konulardan bir tanesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun nedeni birçok bedensel ve ruhsal rahatsızlığın strese bağlı olarak ortaya çıktığının anlaşılmasıdır.

Hızla gelişen teknolojinin beraberinde getirdiği sanayileşme ve değişen çalışma koşulları, çalışanlar üzerinde strese neden olmaktadır. Çalışanlar bir taraftan hızla değişen bu çevre koşullarına ayak uydurmaya çalışırken diğer taraftan mesleki ve bireysel sorumluluklarını yerine getirmeye ve ailelerinin beklentilerini karşılamaya çalışmaktadırlar. Bu da çalışanların yaşamış oldukları stres düzeyini artırmaktadır. Özellikle son yıllarda kadınların geleneksel rollerinden sıyrılarak çalışma yaşamına girmeleriyle birlikte anne, eş, ev kadını ve iş kadını olarak kadının sorumluluklarına yenileri eklenmiştir. Kadınlar toplum tarafında kendilerine biçilen sorumluluklar arasındaki dengeyi kurmaya çalışırken çoğu zaman bu ağır yükün altında strese girmekten kurtulamamışlardır.

Kadın, iş hayatında var olma mücadelesi verirken geleneksel olarak kabul edilen, bir ücret karşılığı çalışmanın erkeklere özgü bir görev olduğu, kadının asıl üstlenmesi gereken görevin ev işleri ve çocuk bakımı gibi toplumsal cinsiyet temelli faaliyetler olduğunu kabul eden anlayış, kadının çalışma hayatında sürekli ikinci planda yer almasına ve başka birçok sorunla karşılaşmasına sebep olmuştur. Kadınların çalışma hayatında kendilerini kabul ettirmeye çalışmalarıyla başlayan sorunlar hala, iş gücü piyasasında ikinci iş gücü olarak kabul edilmeleri, işe alımlarda ve terfilerde tercih edilmemeleri, düşük ücretle ve sosyal güvenceden yoksun olarak çalıştırılmaları gibi sorunlarla devam etmektedir. Kadınların çalışma hayatında bu denli sorunla karşılaşması, çalışan kadınların çalışma yaşamındaki stres kaynaklarının ve bu stres ile baş etme yöntemlerinin araştırılması gerektiği düşüncesini ortaya çıkarmış ve bu çalışmanın yapılmasına sebep olmuştur.

Çalışmanın temel amacı; örgütsel stresin, stres kaynaklarının ve sonuçlarının incelenerek, çalışan kadınlar üzerinde, meslek, yaş, çalışma yılı gibi değişkenlere göre etkilerini belirlemek ve bunun sonucunda örgütsel stresle başa çıkma noktasında bireysel ve örgütsel öneriler geliştirebilmektir.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## STRES, STRES KAYNAKLARI VE STRESİN SONUÇLARI

### 1.1. STRES KAVRAMI

Stres kavramı Latince kökenli bir kelime olup, 17. yüzyılda felaket, bela, keder, elem, dert anlamlarında kullanılmış, ancak zaman içerisinde anlam değişimine uğrayarak 18. ve 19. yüzyıllarda objelere, kişilere, organlara ve ruhsal yapılara uygulanan baskı ve zorlama anlamlarında kullanılır hale gelmiştir (Torun, 1996: 43).

Stres; tıp, mühendislik, örgütsel psikoloji, örgütsel davranış gibi birçok bilim dalı tarafından incelenmiş olup, aslında insan hayatında çok eski çağlardan beri var olmuş olan bir olgudur. İnsanların ilk çağlardaki yiyecek bulma, barınma ve hayatta kalma çabalarının yerini, günümüzde teknolojideki gelişmelere paralel olarak hızla değişen dünyadaki sosyal yaşama ayak uydurma çabası almıştır (Büyükbeşe, 2011: 37).

Bu durumu (Güler vd., 2001:2), “Kısacası insan beyni çağın hızla değişen ve gelişen problemlerine uyarken, insan bedeni bu konuda geri kalmakta ve canlılık tarihinin içinden geliştirip getirdiği tepki zincirini kullanmaya devam etmektedir” şeklinde özetlemiştir.

#### 1.1.1. Stresin Tanımı

Stres kavramı ilk olarak fizik alanında kullanılmış olup daha sonra psikoloji alanında kullanılır olmuştur. Fizikçi Robert Hook, 17. yüzyılda stres kavramını elastiki nesne ve ona uygulanan güç arasındaki ilişkiyi açıklamak için kullanırken, bir başka fizikçi Thomas Young ise maddenin kendi içinde olan bir güç veya direnç olarak kullanmıştır (Bakan, 2001:213; Baki, 2011:3).

Stres konusu ile ilgili ilk araştırmacılardan olan Selye (1974:23) stresi; “vücudun herhangi bir dış etkiye vermiş olduğu özel olmayan tepki” şeklinde tanımlamıştır.

Lazarus ise stresi; “tüm insan ve hayvanlarda sıkıntı veren bir sonuç yaratan, davranışları da önemli ölçüde etkileyen bir olay” olarak tanımlamıştır. (Güler vd., 2001:2)

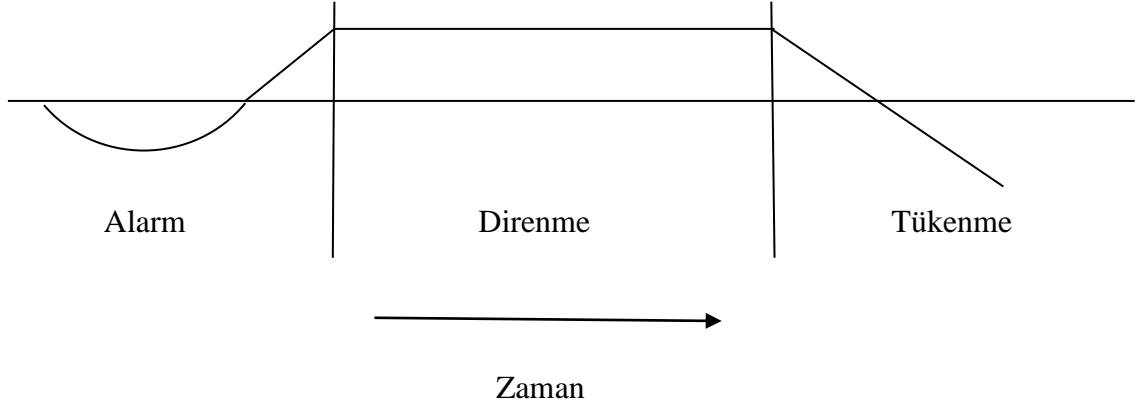
Bir başka tanıma göre stres olumlu ya da olumsuz durumların, olayların insanın içindeki yansıması, insan bedeninin yaşam tarzına tepki veriş şekli olarak ifade edilebilir (Başal, 2007: 23).

Günümüzde stres çoğu zaman hayatı olumsuz yönde etkileyen bir güç olarak karşımıza çıkmakta olup, kişilerde ortaya çıkan, onları günlük normal yaşayışlarından sapmaya zorlayan, bir olayın ya da durumun insanlar üzerinde meydana getirdiği, fiziksel ve psikolojik zorlanma olarak da tanımlanmaktadır (Uysal,2008:6).

O halde stres; insanın yaşamakta olduğu ortamda meydana gelen bir değişikliğin veya insanın mevcut yaşamını devam ettirdiği ortamını değiştirmesinin onun üzerinde etkiler bırakması ile ilgili olup, bireyin içinde bulunduğu mevcut koşulların ve iş koşullarının onu etkilemesi sebebiyle vücut tarafından bir takım özel biyo-kimyasal salgıların harekete geçirilerek, değişen yeni koşullara uyum sağlayabilmek adına düşünsel ve bedensel olarak metabolizmanın harekete geçmesi durumu olarak da tanımlanabilir (Eren, 2010:291-292).

### **1.1.2. Stresin Aşamaları**

Fiziksel ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesi nedeniyle stres ile karşı karşıya kalan organizma, dengenin bozulması ile karşı karşıya kaldığı için, canlılığını korumak ve varlığını sürdürmek adına, yeni duruma uyum sağlamak ve bozulan dengeyi yeniden sağlamak zorundadır. Organizmanın bozulan dengesini sağlamak ve yaşamını devam ettirmek için strese karşı vereceği bu tepkiye “Genel Uyum Belirtisi” adı verilir. Bu süreç; alarm aşaması, direnç aşaması ve tükenme aşaması olmak üzere üç aşamadan meydana gelir (Baltaş ve Baltaş, 2004: 26). Bu aşamalar şekil 1’de gösterilmiştir.



**Şekil 1:** Genel Uyum Belirtisi

**Kaynak:**(Johnstone, 1989: 4)

Alarm Aşaması;bu aşama, dış uyarının organizma tarafından tehlike olarak algılandığı dönemdir. Organizma tehlikeyi algıladığında şok belirtileri göstermeye başlar, kalp duracakmış gibi olur, buna bağlı olarak kan basıncı ve vücut ısısı düşer, “elin ayağın çözülmesi” diye tabir edilen durum meydana gelir ve bu aşamadan sonra organizma kontroşok dönemine girer. Kontroşok döneminde; organizma tehdit oluşturan durumla başa çıkabilmek için aktif fizyolojik girişimlerde bulunur. Bu da organizmanın “kaç ya da mücadele et” kararını verdiği dönemdir (Güler vd., 2001:5).

Direnme Aşaması;organizmanın strese karşı koymak için mücadele ettiği, bozulan dengeyi tekrar sağlamak için tüm çabasını harcadığı dönemdir (Eren, 2010: 303).

Bu aşamada; organizma stres kaynağına uyum sağlayabilirse, kaybettiği enerjiyi tekrar kazanır, stres sürecinde organizmada oluşan tahribatı telafi etmeye çalışır. Bunu başarabilirse, vücutta parasempatik sinir sistemi devreye girerek kalp atışını, tansiyonu ve solunumu düzene sokar, kas gerilimini azaltır (Baki, 2011: 9).

Tükenme Aşaması; Stres verici olay çok yoğun düzeyde ve uzun süreli olursa, organizmanın uyum ve direnme enerjisi stresle baş etmeye yetmezse tükenme süreci başlar. Her organizmanın stresle başa çıkma ve uyum yeteneği farklı olup, her ne kadar uyku ve dinlenme bir miktar vücudun onarılmasına yardımcı olsa da, bu aşamanın vücudun hastalıklara açık olduğu bir dönem olması sebebiyle; başa çıkılamayan ve

devam eden stresler organizmada artık geri dönüşü olmayan izler bırakabilmektedir. Organizmada meydana gelen bu yıkım “adaptasyon hastalığı” olarak tanımlanmış olup bedensel tükenme ve ölümle sonuçlanabilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2004: 27).

### **1.1.3. Olumlu ve Olumsuz Stres**

Stres her zaman kaçınılması gereken, tehlikeli bir durum olarak değerlendirilmemelidir. İnsanlar bazen terfi etmek, başarılı olmak, evlenmek, ebeveyn olmak gibi hayatlarında ulaşmak istedikleri hedeflerle ilgili olarak yaşadıkları durum olumlu stres, aileden birini kaybetme, işini kaybetme, terfi alamama, başarısız olma gibi olaylara ilişkin olarak yaşadıkları durum da olumsuz stres kategorisinde ele alınabilir. Olumlu stresin bireyde amaçlarına ulaşırken güdüleyici, motive edici bir etki meydana getirirken, olumsuz stres ise ruh ve beden sağlığını tehlikeye atan bir etki meydana getirir (Solmuş, 2004: 70).

Her ne kadar stres, kişi sağlığını tehdit eden bir olgu olsa da; bir stres eşiği ve olumlu stres düzeyinin olduğu da gerçektir. Kişiden kişiye değişen bu olumlu düzeydeki stres, bireyin içindeki potansiyelin açığa çıkmasında önemli bir etken olup söz konusu olumlu düzeyin aşılması durumunda ise fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkların sebebi olabilmektedir (Bayram, 2006: 26).

Stres hayatın bir parçası olup, hayatın her anında, her yaşantıda bir miktar yer almaktadır. Stresin bireyi tehdit eden bir sorun olarak ortaya çıkması ise; çok fazla veya çok az olması, stresi meydana getiren özellikler, bireyin stresi nasıl algıladığı ve değerlendirdiği, stres faktörü ile başa çıkabilmek için sahip olduğu potansiyel ve kaynaklara göre değişmektedir (İlgar, 2001: 12).

## **1.2. STRES KAYNAKLARI**

Yapılan literatür taramasında, stres kaynaklarına ilişkin bir çok sınıflandırma olduğu görülmekle birlikte genel olarak; bireysel, örgütsel ve çevresel stres kaynakları

şeklinde bir gruplandırmanın olduğu görülmüştür. Bu çalışmada da stres kaynakları söz konusu başlıklar altında ele alınacaktır.

### **1.2.1. Bireysel Stres Kaynakları**

Stres ve kişilik arasındaki karşılıklı ilişkiyi inceleyen birçok araştırma, bireyin kişilik özelliklerinin anlaşılmasının, stresi anlama konusunda birincil derecede öneme sahip olduğunu vurgulamıştır (Güler vd., 2001:7).

Stresin olumlu ve olumsuz çeşitleri olduğu gibi, çeşitli uyaranların kişiler için stres kaynağı olarak algılanıp algılanmaması açısından da büyük farklılıklar olabilmektedir. Çünkü her insanın çevresindeki her olayı aynı şekilde algılaması mümkün olmadığı gibi, her uyarıcının, stres kaynağının herkeste stres yaratmayacağı, yaratsa bile bu stresin yoğunluğunun herkeste aynı olmayacağı bir gerçektir. Bu nedenle çalışma hayatında yaşanan stresin bireysel farklılıklar göstereceği, hatta her meslek dalının kendine özgü stres kaynaklarının olması beklenebilir (Torun, 1996: 44; Solmuş, 2004: 72).

#### **1.2.1.1. Kişilik Özellikleri**

Bazı kişilik yapıları stres kaynaklarına karşı aşırı bir duyarlılığa sahip olmakta dolayısıyla stresten daha hızlı bir şekilde ve olumsuz yönde etkilenmektedirler. Bunun tam tersi olarak bazı kişilik yapıları ise stres kaynaklarına karşı daha dayanıklı olup, hatta stresi başarı yolunda önemli bir faktör olarak görebilmektedirler (Baytar, 2010:12).

İnsan davranışını değişik bir bakış ile ele alan Friedman ve Rosenman, hangi kişilik özelliklerinin strese ve etkilerine daha yatkın olduğunu belirlemek için çok sayıda kalp hastası üzerinde çalışmalar yapmış ve A ve B tipi kişilik kavramlarını tanımlamışlardır. Ancak bu alanda yapılan çalışmalar geleneksel risk faktörlerinin kalp damar hastalıklarının bir bölümün açıklamadığını göstermiş, başka faktörlerinde olabileceğine işaret etmiştir (Tanşu, 2009: 26).

A tipi kişilik sahibi bireyler; yoğun dürtülere sahip olma, saldırgan davranışlar gösterme, hırslı olma, rekabet etmeyi sevme, aynı anda birden fazla iş yapmaya çalışma, zamanı boşa harcamaktan nefret etme, yüksek sesle ve hızlı konuşma, konuşurken beden dilini fazla kullanma vb. özelliklere sahiptir. Bu tip kişiler rekabeti sevdiği için çalışma hayatında örgütler tarafından daha çok tercih edilmekte ve ödüllendirilmekte bu yüzden birçok kişi bu özellikleri sergilemek adına fiziksel ve ruhsal sağlığını tehlikeye atmaktadırlar (Baki, 2011: 12; Ağma, 2007: 53-54).

B tipi kişilik sahibi bireyler; zorunlu olmadıkça başarılarını gösterme gereği hissetmezler, saldırgan ve hırçın tavırlar sergilemezler ve bu durum ikili ilişkilerine de olumlu bir şekilde yansır. Yeteneklerinin ve kapasitelerinin farkında olup kendileri ya da yaptıkları iş hakkında başkalarının ne düşüneceğini önemsemezler. Olaylara daha esnek yaklaşırlar ve bu da üzerlerindeki baskıyı azaltır. Zamanı rahat kullandıkları ve keyfine düşkün oldukları görülür (Özbay, 2007: 17; Solmuş, 2004: 75-76).

Friedman ve Rosenman yaptıkları araştırmalar sonucunda; bireylerin saf bir şekilde, tamamen A ya da B tipi olamayacaklarını, bunun yerine her iki tip kişilik özelliklerine sahip olmakla birlikte, birinin özelliklerinin daha baskın olarak ortaya çıkması sonucu bu iki tip kişilikten birine daha fazla eğilimli olabileceklerini ifade etmişlerdir. Hem A tipi hem de B tipi kişilik özelliklerinin aynı anda ortaya çıkması durumuna karma tip kişilik özelliği adı verilir (Baytar, 2010: 17).

Ancak karma tip kişiliklerde de genellikle bir tip kişilik özelliğinin baskın olarak ortaya çıktığı, her iki kişilik özelliğinin mükemmel bir denge gösterdiği durumların çok az rastlandığı görülmüştür (Turunç, 2009: 12).

Aslında kişilik tipleri ile ilgili olarak önemli olan hangi kişilik tipinde sahip olduğundan çok, sahip olunan kişilik tipinin ve davranış modellerinin bilinmesidir. Örneğin, örgütlerde çalışanları gruplandırırken karma davranış tipinin varlığını da kabul etmek ve örgüt iklimini buna göre belirlemek daha doğru bir yaklaşım olacaktır (Tanşu, 2009: 15).

### 1.2.1.2. Yaş ve Cinsiyet

İnsanlar farklı yaşlarda hayatlarındaki ve çevrelerindeki gelişmeleri farklı biçimde algılayıp yorumladıkları için yaş, strese etki eden önemli bireysel nedenler arasında yer almaktadır. Dolayısıyla hayatın değişik dönemlerinde birey üzerinde strese neden olayların farklılık gösterdiği görülür (Özbay, 2007: 18).

İnsanlarda yaşın ilerlemesiyle birlikte, fiziksel ve zihinsel yönden gerilemeye sebep olan ve telafisi mümkün olmayan değişimler gözlemlenmektedir. Dolayısıyla çalışanlar için strese neden olan yaşla ilgili sorunların, genel olarak yaşlılık belirtilerinin başladığı orta yaş dönemi ve yaşlılık döneminde daha fazla ortaya çıktığı görülmektedir. Özellikle kadınlarda menopoz, erkeklerde ise andropoz dönemlerine girilmesi ile birlikte vücuttaki hormonal denge de değişmekte, fiziksel ve zihinsel açıdan birey kendini farklı hissetmeye başlamakta ve bu durum çalışanların hayatında duygusal sorun ve hayal kırıklıklarının sayısı arttırmaktadır. Ayrıca yaşın ilerlemesi ile birlikte, çalışanların fazla mesailerin altından kalması zorlaşmakta, genç çalışanların çalışma temposuna uyum hızı düşmekte ve bu durum kişileri daha fazla strese sokabilmektedir (Soysal, 2009: 27).

Günümüzün hızla değişen ve gelişen dünyasında artık erkeklerin uzmanlık alanı olarak bilinen birçok çalışma alanında bile kadınların çalıştığı görülmektedir. Hatta birçok kadın çalışma hayatında yönetici pozisyonunda yer almaktadır. Bu kadınlar iş hayatında erkeklerin karşı karşıya kaldığı stres faktörleri ile karşı karşıya kalmalarının yanında ataerkil bir toplumda yaşamının ve erkek egemen organizasyonlarda bulunmanın bir sonucu olarak bir takım fazladan stres faktörü ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Özbay, 2007: 19).

Çalışma hayatında kadınların erkeklerden fazla olarak karşılaştıkları stres kaynaklarını sıralamak gerekirse; cinsiyet ayrımı, cinsel taciz, şiddet, aile yaşamındaki sorumluluk ve roller ile iş yaşamının getirdiği sorumluluk ve rollerin çatışması sayılabilir (Soysal, 2009: 27).

Ülkemizde kadın çalışanların yaşamış oldukları stres düzeyine ilişkin araştırmalarda; kadın çalışanların erkeklere oranlara daha fazla stres yaşadıkları, stresli iş durumlarını paylaşmaktan kaçınarak kendilerine saklama eğiliminde oldukları, sıkıntılarını kimsenin bilmesini istememe ve olanlardan kimseye söz etmemeye çalışma gibi davranışlarda buldukları görülmüştür (Solmuş, 2004: 73).

Yapılan birçok araştırma, aynı işleri yapıyor olsalar bile kadınların erkeklere oranla daha fazla stres altında kaldıklarını ve iş hayatında erkeklere göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıklarını ortaya koymuştur (Arı ve Bal:2008: 137).

### **1.2.1.3. Aile Hayatı**

Aile; bireylerin günlük yaşamlarının çoğunu içinde geçirdikleri, evli eşler arasındaki kadın-erkek, çocuklarıyla anne-baba ve çocukların kendi aralarındaki ilişkilerini düzenleme ve bu aile üyelerinin fiziksel, psiko-sosyal ihtiyaçlarını giderme gibi fonksiyonları olan sosyal bir kurumdur. Aile fertleri arasında tanımlanan bu üç ilişki biçiminde (kadın-erkek, çocuk-ebeveyn, kardeşler) ortaya çıkan sorunlar, anlaşmazlıklar, iletişim problemleri bu durumu yaşayan aile bireylerinde olduğu gibi ailenin tamamını da olumsuz yönde etkiler (Eroğlu, 2006: 424).

Özellikle geniş ailelerde; kuşaklar arası çatışmalar, yaşlıların gençlerin büyüyüp yetişkin birer birey olduklarını kabullenmek istememeleri, gençlerin hayatları üzerinde karar haklarının olduğunu düşünmeleri, kardeşler arasında yaşanan gerginlikler, evli kardeşlerin, bu kardeşlerin eşlerinin ve çocuklarının aralarında yaşanan sorunlar, tüm ailenin huzurunu gölgeleyebilmekte, aile bireyleri ve ailenin tamamı üzerinde büyük bir gerilime sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra aile içerisinde yaşlı veya hasta bir bireyin olması, bu bireyin bakımını üstlenen kişinin kendi hayatında maddi ve manevi anlamda fedakârlık yapmasını beraberinde getirmekte ve bu durum bakım veren kişiler açısından hissetmiş oldukları sorumluluk duygusu yüzünden kendi hayatlarını sınırladıkları düşüncesine kapılmalarına ve stres yaşamalarına sebep olmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2004: 120).

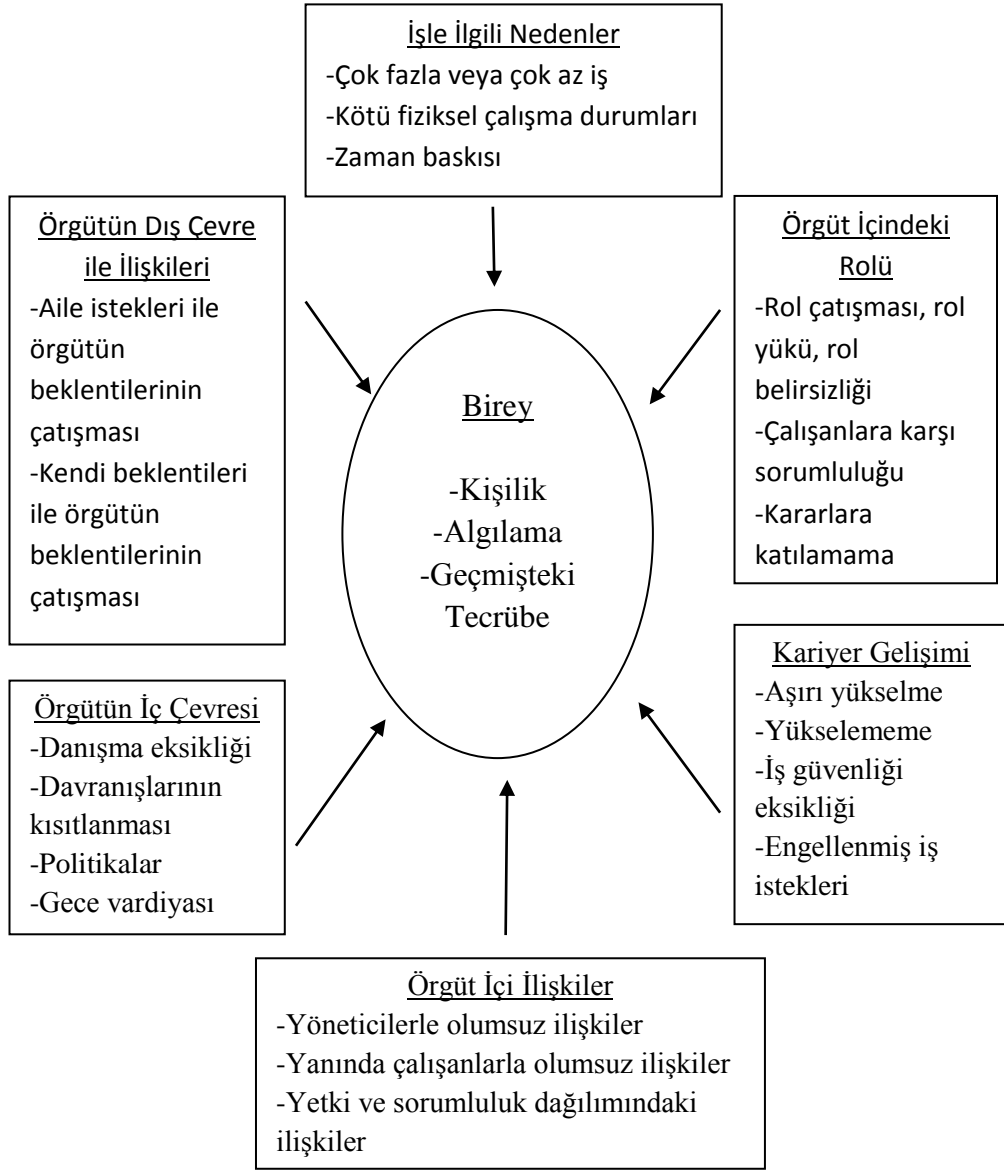
Aile yaşamında strese sebep olan faktörlerin önemli bir bölümü de, aile içerisinde bireylerin karşılanmayan ihtiyaçlarından kaynaklanmaktadır. Örneğin; eşlerden herhangi birinin cinsel anlamda tatmin olmaması, asgari düzeyde yiyecek ve barınma ihtiyacının karşılanmasına yetmeyecek ekonomik yoksunluk, gündelik hayata ilişkin zevklerde, yaşam tarzlarında, hayata ilişkin görüş, tutum ve kanaatlerde büyük farklılıklar olması vb. aile içerisinde huzursuzluğa ve aile bireylerinin stres yaşamasına sebep olur (Eroğlu, 2006: 425).

### **1.2.2. Örgütsel Stres Kaynakları**

İnsanlar tarih boyunca, bir takım amaçlara ulaşmak, hedeflerini gerçekleştirmek için iş birliği yapma, güçlerini birleştirmenin önemini anlamış, birlikte hareket ederlerse tek başlarına yapabileceklerinden daha fazlasını yapabileceklerini fark etmiş, bu bilinçlenme ise insanları organize olmaya ve örgütlenmeye sevk etmiştir. Günümüzde ise insanlar zamanlarının büyük bir çoğunluğunu örgütlerde geçirmekte olup bunun sonucunda içinde yer aldığı örgütle karşılıklı etkileşime girmektedirler. Dolayısıyla örgütteki değişimler kişinin yaşadığı stres düzeyini etkilemektedir (Güler vd., 2001:16).

Bir örgütte yer alan kişinin, örgüt içerisinde çalışırken dış çevresinden, örgüt dışında iken de iş yerindeki çalışma koşullarının etkisinden, iş ilişkilerinden ve iş ile ilgili düşüncelerinden soyutlanması düşünülemez (Kırel, 1999: 220).

Birey; işin kendisi, örgüt içindeki rolü, örgütün iç ve dış çevre ile olan ilişkileri ve kariyer gelişimi ile ilgili baskılarla çevrelemiş durumdadır. Birey bu baskılar nedeniyle yoğun bir stres altında kalabilmektedir. Bireyi çevreleyen örgütsel stres kaynakları şekil 2’de gösterilmiştir.



**Şekil 2:** Örgütsel Stres Kaynakları

**Kaynak:** (Kırel, 1999: 221)

### 1.2.2.1. İşin Niteliği ile İlgili Etkenler

İşin niteliği ile ilgili örgütsel stres kaynaklarına ilişkin literatürde çeşitli gruplandırmalar olmakla birlikte, bu çalışmada; işin niteliği ile ilgili etkenler; aşırı iş yükü ve zaman baskısı, monotonluk, fazla mesai ve vardiyalı çalışma düzeni ile rol belirsizliği ve rol çatışması olmak üzere dört başlık altında ele alınacaktır.

### 1.2.2.1.1. Aşırı İş Yükü ve Zaman Baskısı

Aşırı iş yükü, kantitatif (niceliksel) ve kalitatif(niteliksel) iş yükü olmak üzere ikiye ayrılır. Niceliksel iş yükü, belirli bir zaman diliminde çalışan tarafından çok sayıda ve çeşitte yapılması gereken iş olması, yapılacak işlere oranla zamanın kısıtlı olması ile yapılacak olan işlerin fiziki olarak yüksek efor gerektiren, ağır ve yorucu işler olması şeklinde tanımlanabilir. Özellikle fiziki olarak ağır ve yorucu işlerde kasların daha fazla kullanılmasına bağlı olarak vücudun oksijen ihtiyacının artmasını, akciğerlerin ve kalbin daha hızlı çalışmasını ve daha fazla enerji harcanmasını beraberinde getirir. Dolayısıyla bu tür işlerde dinlenme süresinin iyi ayarlanmaması, çalışma arasında molaların yeterli olmaması durumunda vücudun organik koordinasyonu zayıflayacağından iş kazalarının sayısının artması muhtemeldir (Eroğlu, 2006: 429).

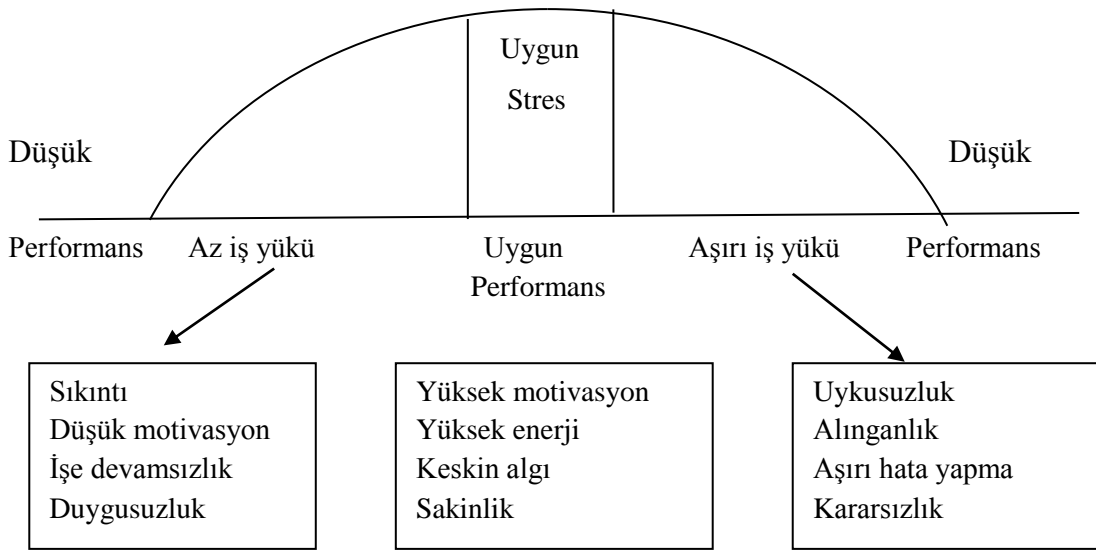
Niteliksel iş yükü ise, çalışan kişinin işini yapabilmesi için gerekli olan yeteneklere, kişisel özelliklere sahip olmadığı ya da o iş için gerekli olan performans standartlarının kişinin sahip olduğu standartlardan yüksek olması olarak tanımlanabilir. Yapılan çalışmalar yöneticilerin özellikle, örgütün ve çalışanların geleceğini etkileyecek önemli ve kritik kararlar almalarını gerektiren durumlarda niteliksel iş yükü yaşadığını göstermiştir (Solmuş, 2004: 81-82).

Bireyler normal şartlar altında yeterince yapamayacaklarını düşündükleri, üstesinden gelemeyeceklerine inandıkları işleri yüklenmezler. Ancak yüksek gelir, sosyal statü gibi bir takım beklentiler ya da başkalarının ısrarı gibi değişik sebeplerle altından kalkamayacakları iş ve görevleri kabul etmek durumunda kalabilirler. Bu durum onların birçok zorlukla karşı karşıya kalmasına sebep olup mevcut stres düzeylerini yükselten bir etken olacaktır (Eroğlu, 2006: 429).

Diğer yandan belirli bir işi, belirli bir sürede bitirmek amacıyla çalışırken hissedilen zaman baskısı çalışanlar üzerinde bağımsız bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların sürekli yoğun bir tempoda çalışmaları, sürekli işleri üzerine düşünüp, yetiştirilmesi gereken iş için çabalamaları kendilerine vakit ayıramamalarına sebep olmaktadır. Sürekli olarak bu baskıyı hissetmek, çalışanda tükenmişlik hissine

sebepler olmakta, stres düzeyini yükseltmekte olup günümüzde de yeterli zamana sahip olmadığından şikâyet eden kişi sayısı her geçen gün artmaktadır (Soysal, 2009: 20).

Sınırlı vakit ve diğer zaman baskıları herkes üzerinde aynı etkiyi göstermemekle birlikte, bir kısım işlerin önceden belirlenmiş olan bir tarih aralığında bitirilmiş olmasını gerektiren çalışma düzeni, gerilim yaratan bir aşırı yüklenme türü olup çoğu insan üzerinde bir panik duygusu oluşturmaktadır (Eroğlu, 2006: 429). Aşırı iş yükü ve az iş yükünün performansa olan etkisi şekil 3'te gösterilmiştir.



**Şekil 3:**Aşırı İş Yükü ve Az İş Yükü Eğrisi

**Kaynak:** (Artan, 1986: 74)

### 1.2.2.1.2. Monotonluk

İş yerindeki ve yapılan işteki tekdüzelik ve monotonluk da çalışanlar açısından bir şikâyet ve tatminsizlik nedeni olabilir. Genellikle ilerleyen teknoloji ile birlikte, robot sistemlerinin getirdiği basit ama sürekli peş peşe tekrarlanarak yapılmak zorunda olan bezdirici iş şekilleri, çalışanın yaratıcı yönünü köreltmekte, sosyal çevrelerinden kopmalarına sebep olmakta ve hayatlarında bir stres kaynağı olarak yer almaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 276).

Yapılan işin içerik açısından dar, tekdüzelik ve monotonluğun yüksek olduğu, çalışanların ekip çalışmasından uzak, seri imalat teknolojisinin hâkim olduğu alanlarda, çalışanlar arasında yalnızlık, yabancılaşma, birbirlerinden soğuma, aşırı stres, umutsuzluğa kapılma, gerilim düzeyinde artış, hatta pasif direnme ve saldırganlık gibi ileri derece psikolojik rahatsızlıkların meydana geldiği görülmektedir (Soysal, 2009: 21)

İşin monotonluğunun önüne geçmek için, küçük çalışma grupları oluşturmak, oluşturulan gruplar arası değişiklikler yapmak, çalışanların kararlara katılımının sağlanması, çalışma yöntemlerinde yenilikler yapmak, çalışma ortamında müzik yayını yapılması gibi önlemler alınabilir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 276).

#### **1.2.2.1.3. Fazla Mesai ve Vardiyalı Çalışma Düzeni**

Günümüzde daha fazla üretim daha fazla kazanç yaklaşımı ile işletmelerin gerek üretim kapasitelerini artırmak gerekse yapılan işin doğası gereği, fazla mesai ve vardiyalı çalışma sistemi üretim ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren birçok işletmede kullanılmaktadır. Yapılan araştırmalar, insan sağlığına en uygun çalışma süresinin günlük 7,5, haftalık 45 saat olduğunu ortaya koymuş olup bu sürelerin uzatılması, ya da mola sürelerinin kısa tutulması stres ve yorgunluğa sebep olarak çalışan sağlığını tehdit etmektedir (Soysal, 2009: 22).

Ülkemizde vardiya sistemi ile çalışma endüstrileşme ve üretim sektöründeki gelişmeye paralel olarak artmaktadır. Ancak bu sistemin uzun süredir uygulandığı ülkeler de yapılan araştırmalar; vardiyalı çalışma düzeninin çalışan sağlığı üzerinde son derece olumsuz ve zararlı etkileri olduğunu ortaya koymuş, özellikle uyku ve sindirim sistemi açısından vücudun biyoritmini bozması ve çalışanın aile hayatı ve sosyal hayatını olumsuz yönde etkilemesi olmak üzere iki temel noktadan çalışan hayatını tehdit ettiği sonucunu ortaya koymuştur (Baltaş ve Baltaş, 2004: 83-84).

Özellikle akşam ve gece çalışan işçiler açısından, vardiyalı çalışma “gece yaşayan toplum” olarak adlandırılmakta ve bu kişilerin gündüz çalışanlara oranla

geleneksel yaşam biçimine daha zayıf bağlarla bağlı oldukları belirtilmektedir (White ve Keith, 1990: 455).

Ayrıca yapılan araştırmalar gece vardiyasında çalışan kişilerin, gündüz vardiyasında çalışanlara göre iş yaşamında; daha sinirli, yavaş hareket eden, yaptıkları işte hata yapmaya meyilli olduklarını, aile hayatında ise; daha kıskanç ve eşlerini aldatmaya yatkın olduklarını ortaya koymuştur (Tanşu, 2009: 36-37).

#### **1.2.2.1.4. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması**

Rol belirsizliği çalışma ortamında iş görenin işini yaparken kendisinden beklenen performansı gösterebilmesi için yeterince bilgiye sahip olmadığında, diğer bir deyişle kendisinden beklenen işin çalışana yeterince açık olarak aktarılmadığı durumda ortaya çıkar. Rol çatışması ise, çalışma ortamında çalışanın birbiri ile çelişen, birbirinin zıttı olan talep ve beklentilerle aynı anda karşılaşması durumunda ortaya çıkar. Bu durumda çalışan taleplerden birini karşılamaya çalışırken en az bir diğer talebi karşılayamayacak ya da karşılamakta zorlanacaktır (Ceylan ve Ulutürk, 2006: 48-49).

Rol belirsizliği daha basit bir ifade ile çalışanın ne yapacağını bilememesi durumudur. Rol belirsizliği çalışma hayatında iki şekilde ortaya çıkmaktadır; ilki, kişinin yapacağı iş hakkında belirsizlik olmasıdır ki buna görev belirsizliği adı verilir. İkincisi de çalışanın başkalarının kendisini nasıl değerlendirdiğinden emin olmamasıdır ki bu da sosyal duygusal belirsizlik olarak adlandırılır. Çalışılan ortamda değerlendirme kriterleri açık olmadığında ya da diğer çalışanlardan herhangi bir geri bildirim alınmadığında bu belirsizlik tipi ortaya çıkar (Kırel, 1999: 225).

Örgütlerde meydana gelen rol çatışması da değişik şekillerde ortaya çıkabilir. Bunlardan birincisi, çalışanın işini yaparken birden fazla rolü aynı anda gerçekleştirmek durumunda olması ve bu rollerden birini seçme zorunluluğu ile karşı karşıya kalmasıdır. İkincisi, çalışana verilen görev ve sorumluluk ile mevcut yetenek ve özelliklerinin uyumsuzluğu şeklinde ortaya çıkar. Bu da kişinin yetenek ve özelliklerin işin gerektirdiğinden az ya da çok olması şeklinde olabilir. Üçüncüsü ise, kişinin yapmak

zorunda olduğu işi sevmemesi, özellikle kendi dünya görüşüne, değer yargılarına ters düşen rol gereksinimlerini yerine getirmek zorunda olmasıdır. Dördüncüsü de çalışanın iki farklı yöneticiden, birbiri ile çelişen direktifler alması sonucu yaşamış olduğu yapısal rol çatışmasıdır (Eroğlu, 2006: 430).

Rol çatışması özellikle büyük işletmelerde önemli bir stres kaynağı olup, çalışanlar arası gerilimlerin yükselmesine, iş tatmininin düşmesine, çalışanların kendilerine ve örgütlerine olan güvenlerinin azalmasına neden olduğu saptanmıştır (Kırel, 1999: 225).

### **1.2.2.2. Çalışma Ortamının Fiziki Koşulları ile İlgili Etkenler**

Çalışma ortamının fiziki koşullarının kötü olması önemli bir stres faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerde strese neden olan fiziksel koşullar kısaca; aydınlatma, gürültü, hava koşulları ve ergonomik faktörler olarak sıralanabilir. Özellikle çalışma ortamının ergonomik açıdan uygun olmayışı, yapılan işin özelliklerine göre dizayn edilmemiş olması çalışanlarda zihinsel, bedensel ve duygusal yorgunluğa sebebiyet vermekte ve çalışanlarda strese neden olmaktadır (Soysal, 2009: 21).

Çalışılan ortamın fiziki koşullarını meydana getiren; aydınlatma, gürültü, hava koşulları gibi hususlar çalışanların fizyolojik ve psikolojik durumlarını etkilediği için birçok araştırmaya da konu olmuştur. Örneğin yapılan araştırmalarda; çalışan ortamdaki sıcaklığın ve nem oranının çalışanların motivasyon, moral, iş yapma kapasitesi, hatta fiziksel ve duygusal durumları üzerinde oldukça büyük etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Çalışılan ortamdaki ışıklandırmanın gerekenden az ya da fazla olması da bir taraftan çalışanların gözünü yoracağı gibi, dikkat dağınıklığı ve gerilime yol açacağı için iş kazası olasılığını yükseltmektedir (Kırel, 1999: 222).

Çalışma ortamının fiziksel koşullarına ilişkin yapılan bir başka araştırmada da; havadaki oksijen oranının %14'ün altına düşmesinin ve karbondioksit oranının %2,4'ten fazla olmasının çalışan sağlığını son derece etkilediği, çalışanlar üzerinde

fizyolojik ve psikolojik anlamda tahribata yol açtığı ortaya konulmuştur (Solmuş, 2004: 85)

Çalışma ortamının gürültülü olması ise; çalışanlar üzerinde, işitme kaybı, kendisinin ve başkalarının sesini duyamama, verimin düşmesi ve kendini kötü hissetme durumlarına sebep olmaktadır. Çalışma ortamındaki gürültünün negatif etkileri bunlarla sınırlı olmayıp, kulak çınlaması, migren, ülser, bağırsak iltihabı, yüksek tansiyon kalp ve dolaşım bozukluklarına sebep olduğu bilinmektedir. Ayrıca gürültülü ortamda çalışanların sosyal hayatlarında çok fazla çatışma yaşadıkları, öfkeli ve saldırgan bir tavır sergiledikleri gözlemlenmektedir (Akgün, 2010: 25).

### **1.2.2.3. Örgütsel Yapı, İklim ve Politikalar ile İlgili Etkenler**

Örgütün yapısı, iklimi ve politikaları strese neden olan temel kaynaklar arasındadır. Hiyerarşik ve merkezi örgüt yapısı, yönetim tarzı ve liderlik, yetki ve sorumluluk ilişkisi, alınan kararlara katılım düzeyi, değerlendirme sistemi ve kariyer gelişimi, örgüt içi iletişim, mobbing ile örgütün ücret, izin politikaları bu başlık altında ele alınacak konulardır.

#### **1.2.2.3.1. Hiyerarşik ve Merkezi Örgüt Yapısı**

Örgütlerde hiyerarşik ve merkezi örgüt yapısı çalışanlar üzerinde önemli bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkabilmektedir. Davranış bilimciler, örgüt ikliminin açık ve katılımı teşvik eden bir iklim olmasının önemli olduğunu, örgütsel faaliyetlerde demokratik süreçleri önemsemeyen, kapalı iklimlerin çalışanları olumsuz etkileyeceğini ifade etmektedir. Çalışma hayatında hiyerarşik yapıların genel olarak belli bir resmiyet ve mesafe gerektirmesi, örgütteki iklimin soğuk olmasına, dolayısıyla çalışanlar açısından tehdit olarak algılanmasına sebep olacaktır (Soysal, 2009: 23).

Günümüzde çalışanların birçoğu iş yerlerine sadece maddi kazanç için gelmemekte, elde ettikleri gelirin yanı sıra işlerinde tatmin ve anlamlı sosyal ilişkiler aramaktadırlar. Bu nedenle, çalışma ortamındaki hiyerarşik ilişki düzeninde üstleri

tarafından takdir edilmeyen, iş yerinde aradığı ilişki tiplerini bulamayan bir çalışan için çalışma ortamı stres oluşturacaktır. Bununla beraber ast üst ilişkilerinde, üstün asta karşı olumsuz, katı ve cezalandırıcı bir tavır takınması ve bu doğrultuda davranışlar sergilemesi çalışan açısından strese yol açacaktır (Cam, 2004: 5)

#### **1.2.2.3.2. Yönetim Tarzı ve Liderlik**

Sutherland ve Cooper'a göre yönetim tarzı ve liderlik stili de örgüt içerisinde önemli bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle otoriter yönetim biçimi ile yaratılan örgüt iklimi çalışanlar açısından gerilim, korku ve endişe doğurur (Soysal, 2009: 23).

Buna göre örgütlerde bilimsel teknik yönü ağır basan bir yönetici, yönetim sürecinde interaktif usulleri kullanan bir yöneticiye göre daha fazla stres verici olarak değerlendirilmektedir. Sürekli baskı altında, kendisinin cezalandırılacağı korkusu ve endişesi içerisinde çalışan kişi yoğun bir stres yaşayacaktır. Aynı şekilde üstü tarafından takdir edilmeyen, iş yerinde aradığı ilişki tiplerini bulamayan bir çalışan işinden memnun olmayacaktır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 20).

İçişleri Bakanlığı ve Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü'nde (DSİGM) yapılan bir araştırma, örgütlerdeki yönetim tarzının çalışanlar üzerinde meydana getirdiği stres ve çalışan memnuniyeti açısından önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Bu araştırmaya göre; İçişleri Bakanlığı'nın, bürokratik, merkeziyetçi, çalışanların üstlerine bağımlı olduğu, çalışanları özendirmeyen, erke dayalı bir yönetim tarzına sahip olduğu, bu yönetim tarzının da çalışanlar üzerinde stresi artırıcı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer yandan DSİGM'nin, örgüt üyelerinin gereksinimlerini karşılayan, çalışanların daha samimi, açık davranabildikleri bir yapıya sahip olduğu, bu yönetim tarzının da çalışanların yaptıkları iş dolayısıyla tatminlerini artırdığı, örgütü benimseme ve bağlanma duygularını olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Poyraz, 2009: 37).

### **1.2.2.3.3. Yetki ve Sorumluluk İlişkisi**

Çalışma hayatında kişilere geniş sorumluluk alanları tanımlanmasına rağmen kısıtlı yetkiler verilmesi, kişiye yüklenen sorumluluğun kaldırabileceğinden fazla olması ya da yüklenilmiş olan sorumluluğun olduğundan fazla algılanması örgütlerde stres oluşturan faktörlerin başında yer almaktadır (Bayram, 2006: 54).

Yüklenilen sorumluluğa nazaran kendilerine verilen yetkinin az olması çalışanlarda huzursuzluğa sebep olacak, onların çalışma isteklerini azaltacaktır. Çünkü kişiler sorumluluklarını yerine getirebilecekleri kadar yetki talep edecekler, bu yetkiler kendilerine verilmediği takdirde de küsme, içine kapanma gibi olumsuz davranışlar sergileyeceklerdir. Sorumluluk konusunda stres oluşturan bir diğer unsur ise işten kaçan ya da işini aksatan elemanların iş yükünü, diğer işini yapmaya çalışan, özverili personelin üstlenmek zorunda kalmasıdır (Soysal, 2009: 24).

Çalışanların bir kısmı diğerlerine göre daha tecrübesiz ya da bağımlı kişilik özelliklerine sahip olabilir. Böyle bireylere iş hayatında yetki verilmesi onların daha fazla stres yaşamasına sebep olabilmektedir. Bu nedenle örgütlerde yetki ve sorumluluklar dağıtılırken dikkatli olmak gerekmektedir (Aydın, 2004: 63-64).

### **1.2.2.3.4. Alınan Kararlara Katılım Düzeyi**

Örgütlerde çalışanların örgüt içi kararlara katılım düzeyinin düşük olması önemli bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü çalışanların örgütlerde alınan kararlara katılması demek, kendilerini etkileyen durumlar karşısında söz sahibi olmaları ve koşulları etkileyebilmeleri anlamına gelecektir. Bu durum ise çalışanların alınan kararları benimsemesi, desteklemesi ve sahiplenmesini beraberinde getirecektir (Soysal, 2009: 24).

Çalışanların örgüt içi alınan kararlara katılmaması ise, kendilerini soyutlanmış hissetmeleri, kuruma karşı olan güvenlerini kaybetmeleri, geleceğe ilişkin hedeflerini belirlemekte sorun yaşamaları gibi olumsuz etkilere sebep olmaktadır. Oysa örgütte

çalışan her birey örgütün bir parçası olup alınan kararların dışında tutulmaması örgütün ve çalışanların yararına olacaktır (Özbay, 2007: 23).

#### **1.2.2.3.5. Değerlendirme Sistemi ve Kariyer Gelişimi**

Örgütsel yapı, iklim ve politikalarla ilgili stres kaynaklarından bir tanesi de örgütlerdeki değerlendirme sistemi ve kariyer gelişimidir.

Örgütlerde; çalışanlar terfi ettirilirken değerlendirmelerin adil olarak yapılmaması, liyakat esasının dikkate alınmaması kişiler arasında çatışma ortamı meydana getirecek ve strese sebep olacaktır. Yapılan araştırmalar, yöneticilerin çalışanlarını terfi ettirirken performanslarını doğru değerlendiren objektif ölçüleri dikkate almak yerine, bilgi, beceri ve kıdemleri yetersiz olmasına rağmen kendileriyle ikili ilişkileri iyi olan kişileri terfi ettirmelerinin, diğer çalışanlar tarafından hem yöneticiye karşı hem de terfi ettirilen çalışana karşı olumsuz duygular geliştirmesine ve çalışma ortamında çatışmaların çıkmasına sebep olduğunu ortaya koymuştur (Güllüoğlu, 2012: 81).

Örgütlerde terfi olanaklarının az veya imkânsız olması, çalışanların terfi ettirilirken adaletli davranılmaması, kişilerin haksızlığa uğradıklarını düşünerek hayal kırıklığı yaşamalarına ve bu durumun çalışanlar üzerinde büyük stres oluşturmasına sebep olacaktır (Ergun, 2008:30).

Öte yandan meslekte yeterince terfi edememe, çalışanın yetenek ve niteliklerinin yeterince değerlendirilmemesi, kişiye yeterince yetki ve sorumluluk verilmemesi anlamına geleceğinden, bu durum kişinin kendisini değersiz hissetmesine, performansının düşmesine sebep olacaktır. Bu da dolaylı olarak kişinin yaptığı işten tatmin olamaması anlamına gelecek ve stres düzeyini yükselten bir faktör olacaktır. Ayrıca kişilerin performansları değerlendirilirken kullanılan kıstasların belli olmaması, değerlendirme sürecinde haksızlıkların yapılması çalışanlar üzerinde strese neden olacaktır (Yılmaz, 2006: 22).

### **1.2.2.3.6. Örgüt İçi İletişim**

Örgütsel iletişimin amaçları; yapılacak işlerin koordinasyonunu sağlamak, örgüt içindeki problemlerin çözümüne katkı sağlamak, aktif ve etkili bilgi paylaşımını sağlamak, örgüt içi çatışmaların çözülmesine katkı vermek şeklinde sayılabilir. Örgütte bu amaçları gerçekleştirebilecek şekilde düzenlenmiş bir örgütsel iletişim sisteminin olmayışı ya da eksik olması çalışanların örgüt adına verimli ve etkin olabilmesinin önünde bir engel olup aynı zamanda stres kaynağı olacaktır (Soysal, 2009: 24).

Örgütlerdeki iletişim düzeni etkili bir yönetim anlayışının vazgeçilmez bir parçası olup açık, anlaşılır ve doğru işleyen kanallar biçiminde yapılandırılmamışsa çalışanlar ve yöneticiler birbirinden uzaklaşacak ve onları tekrar bir araya getirmek zor olacaktır. Örgütlerde iletişim doğru bir şekilde gerçekleştirilmediğinde fiziksel olarak olmasa bile ruhsal anlamda bir yabancılaşma meydana gelecektir. Özellikle yöneticiler astlarla ve örgütün geneliyle olan ilişkilerini kopardıklarında örgütteki sıkıntıları tespit edemeyecektir (Kırel, 2008: 96).

### **1.2.2.3.7. Mobbing**

Mobbing; çalışma yaşamında bir ya da birden fazla kişi tarafından diğer kişi veya kişilere yönelik olarak yıldırma, pasifize etme, işten uzaklaştırma gibi amaçlar taşıyan, mağdurların kişilik değerlerini, mesleki durumlarını, sosyal ilişkilerini hedef alan, sistematik olarak devam eden, kasıtlı olarak gerçekleştirilen olumsuz tutum ve davranışlar bütünü olarak tanımlanabilir (Tümer,2013: 10).

Küreselleşmenin beraberinde getirdiği iş gücü yapısındaki değişim, artan rekabet düzeyi ve yeniden yapılanmanın bir sonucu olarak yaşanan mobbing olayları artmıştır. Mobbinge maruz kalanlar yaşadıkları olumsuz olayların sorumlusu olarak kendilerini görme eğiliminde olup bunun bir sonucu olarak önce kendilerine daha sonra da çevrelerindeki insanlara duydukları güveni kaybetmektedirler (Kırel, 2008: 82-83).

Yapılan araştırmalar mobbinge uğrayanların çalışkan, çatışmadan kaçan, iyi niyetli ve aslında işletmeye katkı potansiyeli yüksek çalışanlar olduğunu ortaya

koymuştur. Ayrıca yaş ve cinsiyet faktörleri de mobbinge maruz kalmada önemli bir etken olup, kadınların erkeklerden, yaşlıların gençlerden daha fazla mobbinge maruz kaldığı görülmüştür (Susam, 2013: 64).

#### **1.2.2.3.8. Örgütün Ücret, İzin vb. Politikaları**

Ekonomistler açısından ücret, çalışanın bedensel ya da zihinsel emeğinin karşılığı olarak ödenen bedel olarak tanımlansa da işletme açısından bakıldığında ise çalışanlara ödenen ücret bir maliyet unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Oysa ücret çalışan açısından yaşam düzeyini yükseltici ve güvence sağlayıcı rolü nedeniyle oldukça önemli bir konudur (Soysal, 2009: 25).

İşletmelerde uygulanan ücret ve maaş politikaları insan kaynakları departmanının en önemli görevleri arasındadır. Çünkü çalışanları yaptıkları işe ve çalıştıkları işletmeye bağlayacak faktörlerin başında işletmenin ücret ve maaş yönetimi ile ödüllendirme politika ve stratejileri gelmektedir. Ücret tespitinde farklı uygulamalar olmaması için iş analizleri, iş tanımları, iş şartnameleri hazırlanmalı, iş ve personel değerlemesi yapılmalı, ayrıca çalışanların ücretleri belirlenirken; kıdem durumu, yapılan işin gücü, iş yeri şartları ve işin sosyal görünümü gibi faktörler göz önüne alınmalıdır (Eren vd., 200: 101).

Bu bağlamda çalışanlara verilen ücret eşit ve dengeli değilse, çalışanlar arasında ücretlendirmenin nesnel olarak yapılmadığına dair bir algı varsa bu durum çalışanlar açısından bir stres kaynağı olacaktır. Diğer taraftan çalışanlara verilen ücret onların işe olan katkısını ve performansını göstermesi açısından bir mesaj olarak da görülmektedir. Ücret özellikle geçim sıkıntısının yoğun olarak hissedildiği, az gelişmiş ülkelerde çalışanlar açısından ciddi bir şekilde stres faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır (Soysal, 2009: 25).

Diğer taraftan ücretlerin düşük olması ve bunun sebep olduğu ekonomik yetersizlik nedeniyle çalışanların ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayamamaları bu kişileri ikinci bir iş arayışına itmektir. Özellikle gündüz vardiyasında çalışan işçilerin

akşamları başka bir işe gitmeleri ya da hafta sonlarında da çalışmak zorunda kalmaları bu bireyler üzerindeki iş baskısını artıracak doğal olarak çalışanların yaşadığı stres artacaktır (Güçlü, 2001: 101).

### **1.2.3. Çevresel Stres Kaynakları**

Çalışma hayatında stres kaynakları çalışanın bireysel özelliklerinden ya da örgütsel yapıdan kaynaklı olabildiği gibi çevresel kaynaklı da olabilmektedir. Bu çalışmada çevresel stres kaynakları; teknoloji, ekonomi, siyasi ve politik, kültürel ve sosyal, ulaşım başlıkları altında ele alınacaktır.

#### **1.2.3.1. Teknoloji**

Teknolojideki hızlı değişim ve belirsizlikler bireyler üzerinde strese neden olan önemli bir etkidir. Teknolojideki hızlı değişim, tüketicilerin ihtiyaçlarını daha iyi karşılayıp, daha kullanışlı ve kaliteli ürünlerin üretilmesine olanak sağladığı gibi, üretim süreçlerini hızlandırarak hata ve fireleri de azaltmaktadır. Ancak gelişen teknolojiyi yakından takip etmeyen iş yerlerinde verimlilik ve ürün kalitesi düşmekte, dolayısıyla rekabet avantajını kaybeden işletme kapanma tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum hem iş yeri sahipleri hem de o iş yerinde çalışanlar açısından önemli bir stres kaynağı oluşturmaktadır (Eren, 2010: 301-302).

#### **1.2.3.2. Ekonomi**

Ülke ve Dünya ekonomisinin içinde bulunduğu durum, bireylerin fizyolojik ve psikolojik dengesini bozarak bazen doğrudan bazen de dolaylı olarak çatışma ve endişe kaynağı oluşturması ile strese sebebiyet veren önemli faktörlerdendir. Stres oluşturan ekonomik durumların başında gelir seviyesini düşük olması gelmektedir. Bireylerin gelir seviyesinin düşük olması, satın alma güçlerinin zayıf olmasına sebep olacağından, temel fizyolojik ihtiyaçlarını makul ölçüde karşılayamayan bireyde belirgin bir tedirginlik ve gerginlik durumu ortaya çıkacaktır. Çünkü psiko-sosyal düzeyde paranın sağladığı esas yarar, bireyi sürekli temel ihtiyaçlarını karşılamak ile ilgili çaba ve

endişelerden kurtararak onun kendini gerçekleştirmesine olanak sağlamasıdır (Eroğlu,2006: 421).

Bunun dışında yaşanan krizler, artan işsizlik oranı, yüksek enflasyon, yüksek faiz gibi bireyin yaşamını zorlaştıran belirsizlik durumları çalışan üzerinde korku ve endişe duygularının yoğunluğunu artıracaktır. Yükselen işsizlik ortamı bireyin yapmakta olduğu işi kaybetmesi tehlikesini doğuracak, yüksek faiz ise bireyin yapmakta olduğu işi yürütmesi ya da ihtiyaçlarını karşılaması için gereksinim duyduğu paraya daha az sahip olmasına ve pahalılaştıran para nedeniyle ihtiyaçlarını karşılayamayarak daha mutsuz olmasına sebep olacaktır. Yine ekonomik krizler talepleri azaltacak, bu da organizasyon içerisinde çalışan bireylerin işten çıkarılma korkusu yaşamalarına sebep olacak, yüksek enflasyonda da işletme kazanç ve karının zahiri olmasına ve yeni yatırımların finanse edilememesine sebep olacak olup tüm bunlar gerek işletme sahipleri gerekse çalışanlar açısından stres kaynağı oluşturacaktır (Eren, 2010: 299).

### **1.2.3.3. Siyasi ve Politik**

Hukukun üstünlüğünün kabul edilmediği ve yerleşmiş demokrasi anlayışının olmadığı toplumlarda siyasi istikrarın olması mümkün değildir. Demokrasinin bütün kurum ve kavramlarının anayasal güçler tarafında güvence altına alınmadığı durumlarda bireylerin ait olma ihtiyaçları tatmin edilemeyecek, bu tatminsizlik durumu bireyler üzerinde strese neden olacaktır. Durağan politik sisteme sahip ülkelerde, politik belirsizlikler çok fazla görülmesi de iktidar değişimleri her yerde güvensizlik ve stres doğuracaktır (Tanşu, 2009: 19).

Yine bir ülkedeki politik iktidarsızlıklar, hükümetlerin sık değişmesi ve bunun doğurduğu belirsizlikler, erken seçimlerin gündeme gelmesi, demokratik anlayışa karşı yapılan askeri müdahaleler ekonomik ve sosyal hayatı olumsuz yönde etkileyecek, insanların demokrasiye karşı olan inançlarının kaybolmasına sebep olacak, korku ve endişe içerisinde yaşamaya başlayacaklardır. Siyasi ve politik belirsizlikler iş adamlarının uzun vadeli yatırımlar yerine kısa süreli ve istikrarsız kazançlara yönelmelerine girişimci yanlarının körelmesine ya da varlıklarını kaybetme korkusu ile

sermayenin yurtdışına kaçmasına neden olacak bu da ülke içindeki işsizlik oranının yükselmesi, gençlerin iş bulma konusunda kaygılarının artması, mevcut çalışanların işlerini kaybetme korkusu yaşamalarını beraberinde getirecektir (Eren, 2010: 300).

#### **1.2.3.4. Sosyal ve Kültürel**

Toplumdaki sosyal ve kültürel değişimler de bireyler üzerinde stres oluşturabilmektedir. Özellikle kısa sürede geleneksel toplum yapısından çağdaş topluma dönüşme zorunluluğu bireyler üzerinde zorlanmaya sebep olarak çeşitli uyum sorunlarının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Sosyal ve kültürel stres kaynaklarının, diyet, iklim, kalıtım, din, toplumsal sınıf, aşırı kalabalık, konut tipi ve yalıtılmışlık duygusu gibi faktörlerden etkilendiği ileri sürülmüştür. Tüm bu etkenlerin de kültür ve coğrafi yapıya göre değiştiği bir gerçektir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 22).

Günümüz dünyasında her şey hızlı bir değişim içerisinde girmiş, dünyanın herhangi bir yerindeki bir olayın aynı anda görsel ve işitsel medya araçları ile büyük kitlelere ulaşması mümkün hale gelmiş, bu durumda dünya uluslarının kendilerine has sosyal özelliklerini, örf ve adetlerini, toplumsal değerlerini vb. diğer toplumlara kolayca aktarmasına olanak sağlamıştır. Bu hızlı değişim bireyler üzerinde yaşantı tarzları konusunda kararsızlık ve dengesizlikleri beraberinde getirmiş, özellikle muhafazakâr yapıda olan aileler ve kuşaklar üzerinde kuşak çatışmalarına yol açmıştır (Eren, 2010: 302-303).

#### **1.2.3.5. Ulaşım**

Yaşanılan kentteki ulaşım sorunları da çalışanlar üzerinde önemli bir stres kaynağı oluşturabilmektedir. Özellikle, işe gidiş gelişlerde iş yeri ve yaşanılan konut arasındaki mesafenin uzun olması, yolların ve toplu taşıma araçlarının yetersiz oluşu, trafiğin yoğun olması, iş yerinin servis imkânının olmaması, çalışanların evden işe, işten eve giderken fiziksel ve psikolojik olarak tükenmelerine, eve dönüşlerde de zaten yorgun olan bedensel, ruhsal ve zihinsel durumlarının yaşamdan zevk alamayacak hale

gelmesine neden olmaktadır. Bu durum insanların sosyal hayattan uzaklaşmalarına, iş yerlerinde de verimliliklerinin düşmesine sebep olmaktadır (Eren, 2010: 301).

İş yerleri ulaşım sorunlarının çalışanlar üzerindeki etkisini azaltmak için; iş yerine yakın çevrede oturanları işe alma, çalışanlarına servis olanağı sağlama, esnek çalışma saatleri sunma gibi tedbirler almaktadırlar. Hükümetler de aynı şekilde vatandaşlarının ulaşım sorunlarını çözmek ve stres yüklerini azaltmak için yeni ulaşım yolları açma, metro ve hızlı tren hatları yapma gibi önlemler almaktadırlar (Tanşu, 2009: 51).

### **1.3. STRESİN BELİRTİLERİ**

Stres ile ilgili belirtiler temel olarak fizyolojik, psikolojik, bilişsel ve davranışsal olmak üzere 4 grupta toplanabilir.

Stresin sebep olduğu fizyolojik belirtiler; vücutta depolanmış olan yağ ve şekerin kana karışması, solunum sayısının artması, kandaki alyuvarların sayısının artması, kalp atış hızının ve kan basıncının yükselmesi, kan pıhtılaşma mekanizmasının devreye girmesi, kas geriliminin artması, sindirimin yavaşlaması hatta tamamen durması ve göz bebeklerinin büyümesi olarak sıralanabilir (Baltaş ve Baltaş, 2004: 24-25).

Stresin başlıca psikolojik belirtileri; kaygı, depresyon, ruhsal durumda hızlı ve sürekli değişimler, asabılık, özgüvende azalma, aşırı alınganlık ve hassasiyet, çabuk öfkelenme, tükenmişlik olarak sayılabilir (Güçlü, 2001: 95).

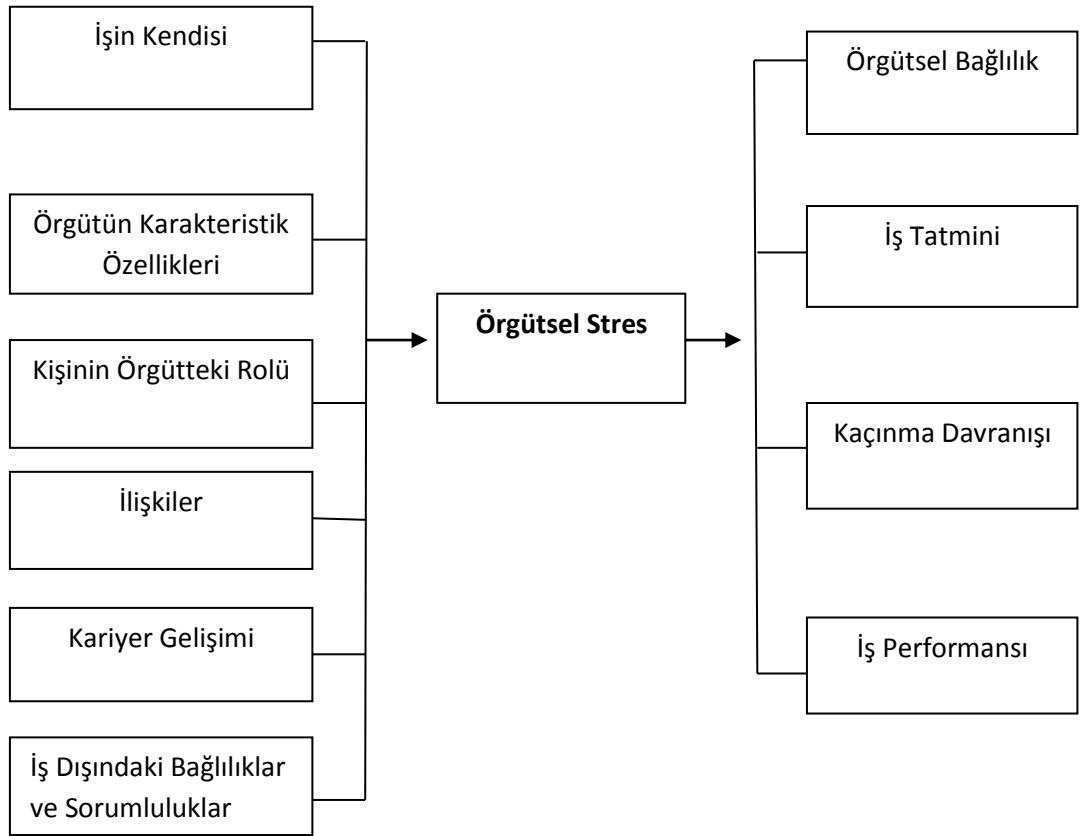
Stresin bilişsel belirtileri ise; konsantre olamama, karar vermede güçlük yaşama, unutkanlığın artması, zihin karışıklığı, hafızanın zayıflaması, tek bir fikir ve ya düşünceye saplanıp kalma, çok fazla hayal kurma, muhakeme yeteneğinde azalma, mizah anlayışının kaybedilmesi şeklinde sıralanabilir (Büyükbeşe, 2011: 46).

Stresin davranışsal belirtileri de; insanlara karşı duyulan güvenin kaybedilmesi, karşılaşılan olaylarda başkalarını suçlamak, randevulara gitmemeye başlamak veya kısa

süre kala iptal etmek, aşırı savunmacı davranışlar, karşısındaki kişilerde hata bulmaya çalışmak ve insanları rencide etmeye çalışmak, insanlarla iletişim kurmakta sorun yaşamak, aynı anda birçok kişiye küsmek vb. şeklinde sayılabilir (Büyükbeşe, 2011: 46).

#### 1.4. STRESİN SONUÇLARI

Stresin kişiler üzerinde birçok etkisi bulunduğu gibi örgütler açısından da kaçınılmaz sonuçları olacaktır. Örgütsel stresin sebepleri ve sonuçları arasındaki ilişki şekil 4’te gösterilmiştir.



**Şekil 4:** Örgütsel Stresin Sebep ve Sonuçları Arasındaki İlişki

**Kaynak:** (Parker ve DeCotiis, 1983: 166)

Çalışmamızda stresin sonuçları, bireysel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki başlık altında ele alınacaktır.

### **1.4.1. Stresin Bireysel Sonuçları**

Kişiyi zorlayarak, ruh ve beden sağlığı açısından zarar verici olan stres faktörleri ile bunlara karşı bireyin gösterdiği tepkiler arasındaki karşılıklı etkileşim kişiler üzerinde bir dizi sonuçlar meydana getirmektedir. Çalışmamızda stresin bireyler üzerinde meydana getirdiği bu sonuçlar; fizyolojik, psikolojik, bilişsel ve davranışsal sonuçlar olmak üzere 4 başlık altında incelenecektir.

#### **1.4.1.1. Fizyolojik Sonuçlar**

Zararlı bir etken ile karşılaşan organizmada bir takım fizyolojik değişimler meydana gelmektedir. Buna göre stres ve gerilimin organizmada meydana getirdiği fizyolojik sonuçlardan bazıları şöyledir; yüksek tansiyona bağlı olarak çarpıntı, boğazda ve ağızda kuruma meydana gelmesi, baş dönmesi, aşırı yorgunluk hissi, istemsiz titreme ve sinirsel tikler, en küçük seste bile şiddetli irkilme, tiz sesli kahkahalar, anlık kekemelik ve konuşma güçlükleri, diş gıcırdatma, tırnak yeme, kısa aralılarla tuvalete gitme ihtiyacı, ishal ya da kabızlık, mide bulantısı veya kramplar, migren benzeri şiddetli baş ağrıları, kaslardaki gerilmelere bağlı olarak boyun ve sırt ağrıları, kadınlarda ağrılı ve düzensiz adet görme, iştah kaybı ya da aşırı iştah (Eroğlu, 2010: 435).

Stresin birey üzerinde kısa vadede meydana getirdiği bu sonuçlar uzun vadede de; dolaşım sistemini etkileyerek, kalp, damar hastalıklarına, hipertansiyona, solunum sistemini etkileyerek bronşiyal astıma, sindirim sistemini etkileyerek hazımsızlığa, ülser, gastrite, üreme sistemini etkileyerek cinsel iktidarsızlığa ve cinsel isteksizliğe, iç salgı sistemini etkileyerek hipertroide, şeker hastalığına sebep olmakta yine vücudun savunma mekanizmasını zayıflatarak saç dökülmesine, kronik baş ağrılarına neden olmaktadır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 23).

Çağımızın önemli bir sorunu olan stresin, saydığımız bu fizyolojik sorunlara sebep olmasının yanı sıra özellikle T lenfositlerini azaltarak bağışıklık sistemine zarar verdiği, bunun da enfeksiyon hastalıkları ve kanser olasılığını artırdığı bilinmektedir. Yani stres, bedenin bağışıklık sistemine ciddi zararlar vererek kanserojen hücrelerin vücuda girmesine, tüm bedene yayılmasına sebep olmaktadır (Bilge ve Çam, 2008: 17).

#### **1.4.1.2. Psikolojik Sonuçlar**

Strese neden olan olay ve durumlar bireyler üzerinde fizyolojik olduğu gibi psikolojik bir takım sonuçlar da doğurmaktadır. Bireyin yağamığ olduğu stres sonucu ortaya çıkan kendini suçlama ve yetersizlik duygusu bir taraftan bireyin algılama yapısına tesir edecek, hayal kırıklıklarının sebebi olarak grdğu organizmaya gizli gizli yüklenmesi ile sonuçlanacaktır. Böylece, bağ edilemeyen stres kaynakları bir saldırı enerjisi meydana getirecek, i bünyeyi de zorlayarak organizmanın kendini tahrip etme sürecini bağlatacaktır. Bu durum ise bireyin çevresindeki nesne ve objelere karėı saldırgan olmasına sebep olabileceği gibi, depresyona girerek bu duyguyu kendisine yönlendirmesine, hatta intihar etmesine bile sebep olabilecektir (Eroğlu, 2010: 436-437).

#### **1.4.1.3. Biliğsel Sonuçlar**

Stres bireyler üzerinde, basit bir konuda bile karar vermede güçlük çekme, yapılan içe konsantre olamama, unutkanlığın artması, zihin karığıklığı, hafızada zayıflama, günlük yağam içerisinde hayallere dalıp gitme, analiz ve sentez yeteneğinde azalma, mizah anlayığını kaybetme gibi biliğsel sonuçlar doğurabilmektedir (Bykbeğe, 2011: 46).

#### **1.4.1.4. Davranığsal Sonuçlar**

Stresin bireyler üzerinde meydana getirdiği davranığsal sonuçların bağında; sigara, alkol, eğitli uyarıcı maddeler ve hatta uyuğturucu kullanımı, ağırı yemek yeme ve uyku düzeninde bozulmalar gelmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 23-24).

Aynı Şekilde yoğun strese maruz kalan bireylerde, bağarı düzeyinde dğme, içe gelmeme ya da geç gelme, dikkatini toplayamama ve bunun sonucunda yağanan kazalar, iletiğim güçlükleri ile çevreye ve diğer bireylere karėı saldırgan davranığlar gözlemlenebilmektedir (İlgar, 2001: 39-40).

Ayrıca, ie kapanma, uykusuzluk, gün içerisinde sürekli uyuma isteği, iştahsızlık ya da iştah artışı, geçici konuşma güçlükleri ve kekelemeler, bazı nesne ya da davranışlara aşırı düşkünlük, sakarlık da stresin neden olduğu davranışsal sonuçlar arasındadır (Soysal, 2009: 28).

### **1.4.2. Stresin rgtsel Sonuçları**

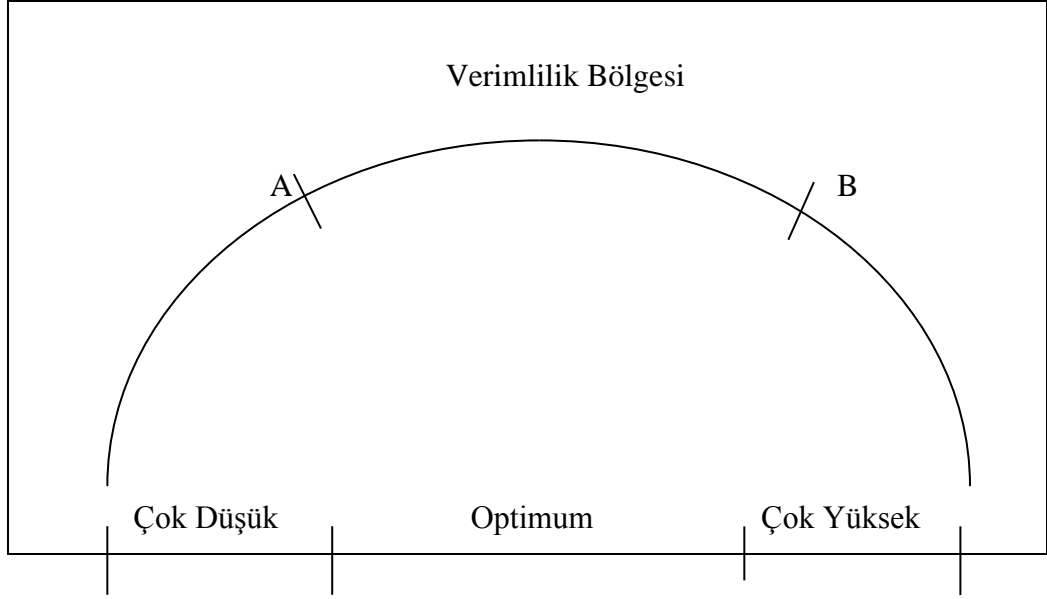
Stresin bireyler üzerinde meydana getirdiği sonuçlar bu bireylerin bir parçası oldukları örgütleri de etkileyecek ve bu örgütler üzerinde de bir takım sonuçlar meydana getirecektir. Bu çalışmada stresin örgütler üzerinde meydana getirmiş olduğu sonuçlar, performans düşüklüğü, işe devamsızlık, iş gören devir hızı ve yabancılaşma başlıkları altında ele alınacaktır.

#### **1.4.2.1. Performans Düşüklüğü**

Verimlilik ve etkinlikle doğrudan ilişkili olan stres, örgütler için ekonomik açıdan olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Aşırı yüksek derecedeki stres, çalışanın fiziksel ve zihinsel sistemini olumsuz etkilemekte bu da performansının düşmesinde sebep olmaktadır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 22).

Yaşanılan stresin normal bir düzeyin üzerine çıkması, bireylerin bu durumdan olumsuz yönde etkilenmelerine ve performanslarının düşmesine neden olmaktadır. Bunun nedeni olarak; yaşanılan yoğun stresin bireylerin dikkatlerini azaltması, yargılamalarında ve verdikleri kararlarda bir takım yanlışlıklara sebep olması gösterilmektedir. Bunun yanı sıra stres düzeyinin çok düşük olması da performansı olumsuz etkilemektedir. Bunun sebebinin ise; bireyin elde edeceği sonuçları çaba harcamaya değer görmemesi olduğu ifade edilmektedir (İlgar, 2001: 40-41).

Yani sonuç olarak insanların etkin ve verimli çalıştığı bir stres düzeyi vardır. Bu stres eşiğinin altında kalındığında bireyler beklenen performansı gösteremediği gibi, bu eşiğin aşılması durumunda da kaygı ve stres düzeyi yükseleceği için yine performans düşecektir. Bu durum şekil 5'te gösterilmiştir.



**Şekil 5:** Stres ve Verimlilik İlişkisi

**Kaynak:** (Yates, 1989: 49).

#### 1.4.2.2. İşe Devamsızlık

İşe devamsızlık; çalışanın, çalıştığı örgütün belirlemiş olduğu çalışma programı veya planına göre izin ya da normal yıllık izinler dışında çalışması gereken sürelerde işe gelmemesi olarak tanımlanabilir (Soysal, 2009: 29).

Bir örgütün başarılı olabilmesi için, çalışanların işlerini ve birbirlerini sevmeleri önemli bir etken olup, işine bağlılığı yitirmiş, yaptıkları işi ve birbirlerini sevmeyen çalışanlardan oluşan bir örgütten verimlilik beklemek doğru olmayacaktır. Bu tür çalışanlar, işlerini aksatmakta, sürekli izin istemekte, rapor almakta, başka kurumlarda çalışmak istemekte ve işe devamsızlık yapmaktadırlar. Bu durum diğer çalışanlar arasında yeni bir stres kaynağı olarak huzursuzluğa sebep olmakta, bunun sonucu olarak örgütü içten içe kemiren bir kısır döngü ortaya çıkmaktadır (Aksoy ve Kutluca, 2005: 483).

Uzun süreli olarak stresli ortamda çalışmak, kurumda çalışanların bağlılığını ve tatminini düşürecek, bu durumda da çalışanlar çalışma ortamından uzaklaşma isteği

duymalarına sebep olacak ve beraberinde işe devamsızlık gelecektir. Bu bağlamda işe devamsızlığın başlangıçta örgütsel stresten kaçınmak için geliştirilen bir davranış olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra, iş doyumsuzluğu, fiziksel rahatsızlıklar, yaş, cinsiyet, aile, iş yerinin uzaklığı, kıdem, monotonluk, ağır çalışma koşulları, iş doyumsuzluğu, günlük çalışma süreleri, ücret miktarı ve ödeme şekli vb. de işe devamsızlık sebebi olarak karşımıza çıkabilmektedir (Soysal, 2009: 29).

### **1.4.2.3. İş Gören Devir Hızı**

Bir işletmede çalışmakta olan kişilerin, çalışmaya başladıktan sonra, emeklilik, ölüm, işten uzaklaştırma ve işi bırakma gibi sebeplerle kalıcı olarak ayrılmaları iş gören devri olarak adlandırılmaktadır. Bu alanda yapılan araştırmalar; işlerinden tatmin olmayan çalışanların, tatmin olanlara göre işlerini daha fazla terk etme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Çünkü işveren tarafından toptan işten çıkarmalar ve emeklilik durumları dışında, yalnızca çalışanların kendi istekleri ile işten ayrılmalar, büyük ölçüde iş yerindeki çalışma koşullarından ve stres durumundan kaynaklanmaktadır (Eroğlu, 2010: 441-442).

Örgütte yükselme olanaklarının olmaması, yöneticilerle olan anlaşmazlıklar, kişilerin çalıştıkları örgüt içerisinde yeteneklerini kullanamaması, kariyer geliştirme olanaklarının kısıtlı olması, sosyal ve ekonomik anlamda iş tatminsizliği, çalışanları yüksek oranda iş tatmini sağlayacakları yeni iş arayışlarına iterek iş gören devir hızını yükseltmektedir. Ayrıca yapılan araştırmalarda; kadınlarda iş gücü devir hızının erkeklere oranla daha yüksek olduğu, kadınların işten ayrılma ya da devam etme gibi iki alternatifle karşılaştıklarında daha çabuk karar verdikleri, bunun nedeninin de bekâr olanların ailesi ile oturduğu için ev geçindirmekle yükümlü olmamaları, evli olanların ise kocalarının gelirine güvenmeleri olduğu ortaya çıkmıştır (Akgün, 2010: 52).

### **1.4.2.4. Yabancılaşma**

Yabancılaşma; bireyin, toplumsal, kültürel ve doğal çevresine olan uyum yeteneğini kaybetmesi, çevresi üzerindeki denetiminin azalması ve bu denetim-uyum

azalmasının giderek bireyin yalnızlığına ve çaresizliğine yol açması olarak tanımlanabilir. Örgütsel açıdan ise, örgütü oluşturan kişiler için gereklerine uyarken alışılmış iş düzeni değiştirilir veya diğer örgüt üyelerinin davranışları farklılaşırsa buna paralel olarak birçok sorun ortaya çıkacak, böylece örgütün işleyişinde karşılıklı ilişkiler yazılı kuralların dışına çıkacak, çekememezlikler, çıkar grupları, anlaşmazlıklar doğacak ve çalışan örgüte yabancılaşabilecektir. Diğer taraftan örgütlerde yabancılaşma, düşük üretkenlik, bozuk moral ve ahlaki değerler, yüksek iş gücü devri, işten kaçma, artan suç oranları, iş yerinde yapılan işi sabote etmeye yönelme, iş yavaşlatma ve grevler nedeniyle baskı altına alınmış bir ekonomi olarak karşımıza çıkabilecektir (Soysal, 2009: 30).

Yapılan çalışmalar, ülkemizde çalışan kadınların büyük çoğunluğunun, ekonomik zorunluluk nedeniyle çalışma yaşamına katıldıklarını, dolayısıyla işlerini sevmediklerini, sadece ekonomik güçlükler nedeniyle çalışmalarının iş yerinde mutsuz olmalarına sebep olduğunu göstermiştir. Mutsuzluk, endişe, yaptığı işi sevmeme, sadece ekonomik nedenlerle çalışmak zorunda olma gibi etkenler çalışan kadınların yabancılaşma kavramı ile daha fazla yüz yüze gelmelerine sebep olmaktadır (Akgün, 2010: 54).

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN, KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI

#### 2.1. ÇALIŞMA HAYATI VE KADIN

Günümüzde dünya nüfusunun neredeyse yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Aynı şekilde tarih boyunca ekonomik ve toplumsal yaşamın bir kısmını kadınlar, bir kısmını da erkekler meydana getirmiştir. Ancak kadınların ekonomik yaşama katılımları ile toplumsal ve ekonomik alanda ortaya çıkan kalkınmadan yararlanma düzeyleri ne yazık ki doğru orantılı olmamıştır. Bu orantısızlık her ne kadar toplumların gelişim düzeyleri ile ilişkilendirilmeye çalışılsa da, genelde kadınların tüm toplumlarda erkeklerin gerisinde kaldıkları yadsınamaz bir gerçektir (Kocacık ve Gökkaya, 2005:195).

Kadınlar, tarihi süreç içerisinde toplumsal yaşam içerisinde öncelikli yerinin ailesi ve evi olduğu görüşü nedeniyle, bireysel anlamda kazanç elde edebilecekleri iktisadi faaliyetlerinden uzak, doğal bir iş bölümü algısı çerçevesinde ev odaklı işleri yapmak zorunda bırakılmışlardır (Karabıyık, 2012: 232).

Bu süreçte her toplumun, kadın ve erkeğe biçilen rolleri, geleneksel norm ve değerlere dayalı kalıp yargılara dayandırarak haklı gösterme çabasında olduğu ve bu rolleri göreneksel imgelerle anlatma ve yeni nesil arasında da sağlamlaştırmaya çalıştığı görülmektedir. Biyolojik yapıdan çok ekonomik yapının şekillendirdiği bu koşullar, kadının evine kapatılmasına, üretim ve entelektüel yeteneklerini kullanacağı işlerden uzaklaştırılmasına dolayısıyla toplumsal statüsünün düşmesine sebep olmaktadır (Budak ve vd., 1991: 82).

Aslında kadınların iş yaşamının dışında tutularak ev işleri yapmak zorunda kalmalarının temelinde toplumsal cinsiyet rolleri yatmaktadır. Sosyalleşme sürecinin başından itibaren kız çocuklarının uysal, yumuşak ve özverili, erkek çocuklarının ise yarışmacı, atak ve girişken olma davranışları ailesi ve toplum tarafında pekiştirilmekte,

bu durum da kız ve erkek çocuklarının yöneldikleri serbest zaman aktivitelerini, kendilerini geliştirecekleri alanları, hatta meslek seçimi ve iş yaşamlarını etkilemektedir. Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargılar okulda da açık veya örtülü iletilerle çocuklara aktarılmakta, bu iletiler sayesinde çocuklar geleneksel cinsiyet rollerine uygun davranışlara yönlendirilirken, kadın ve erkeğe uygun başarı ölçütleri ve sınırları da tanımlanmış olmaktadır. Buna ilişkin yapılan bir araştırmada, İlköğretim 1. sınıf kitaplarında kadın figürlerin daha çok ev içinde ya da çevresinde çocuğa yönelik etkinlikler içerisinde, erkek figürlerin ise dış mekânlarda, kamu ve iş yaşamıyla ilgili etkinlikler içerisinde resmedildiği görülmüştür (Kuzgun ve Sevim, 2004: 16).

Ancak, sosyal, siyasal ve ekonomik yaşamda meydana gelen değişmeler toplumsal ve ekonomik kalkınmada kadınların etkin bir biçimde yer almasının, işsizlik ve yoksullukla mücadelede önemli bir rol oynayacağı görüşünü ortaya çıkarmıştır (Karabıyık, 2012: 232).

Her ne kadar kadının ekonomik hayata aktif olarak katılımının yoksulluk ve işsizlik ile mücadelede önemli bir etken olduğu anlaşılmış olsa da, bu durum kadınlara toplumsal cinsiyet rolleri sebebi ile yüklenen görevlerin azaldığı anlamına gelmemektedir. Bu konu çalışmanın ilerleyen bölümlerinde detaylı olarak ele alınacaktır.

Çalışma hayatında kadının yerini ve önemini daha iyi anlayabilmek için, kadının çalışma hayatına girişi, kadının çalışma nedenleri ve çalışan kadının Türkiye ve Dünya'daki durumuna göz atmak gerekmektedir.

### **2.1.1. Kadının Çalışma Hayatına Girişi**

Tarihin ilk dönemlerinden bu yana ekonomi hayatın içerisinde yer alan kadınlar ilk dönemlerde yoğun olarak tarım sektöründe çalışmışlardır. Geleneksel yapı içerisinde kendisine temel olarak; üreme ile ev ve ailenin bakımı görevi verilen kadının çalışma alanı, savaş dönemleri haricinde tarım kesimi ve kendi aile işletmeleri ile sınırlı kalmıştır (Erdal, 2008: 110).

Ancak kadının birey olarak var olma ve hayatın her alanında aktif olarak yer alma mücadelesi, içinde bulunduğu toplumsal yapıya bağlı olarak değişip gelişmiş ve birçok evreden geçmiştir. Bu evrelerde kadınlar kimi zaman daha aktif, kimi zaman daha pasif bir şekilde yer almışlardır. Bununla beraber kadınlar üretimin her aşamasında yüzyıllar boyunca emek harcayarak üretime katılmış olmalarına rağmen, sosyo-ekonomik kalkınmadan payına düşeni tam olarak alamamış, hatta dünya çapında yoksulluktan en fazla etkilenen kesimi oluşturmuşlardır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:196).

Kadının çalışma hayatına girmesinde Sanayi Devriminin ayrı bir yere ve öneme sahip olduğu görülmektedir. Çünkü Sanayi Devrimi ile birlikte kadın ilk kez, ekonomik gelir karşılığı bağımlı olarak yani bir başkası hesabına iş üretmeye başlamıştır. Bu nedenle Sanayi Devrimi, ilk kez ve bugünkü anlamıyla, ücretli kadın iş gücü kavramının ortaya çıkmasına sebep olan en önemli tarihsel gelişme olarak kabul görmektedir (Akgün, 2010: 59).

19. yüzyılda başta İngiltere olmak üzere birçok Avrupa ülkesinde sanayileşme dokuma sektöründe başlarken, bu sektördeki toplam iş gücünün büyük çoğunluğunu da kadınlar meydana getirmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005:196).

Ülkemiz için ise özellikle Cumhuriyetin ilanına kadar kadınlara sunulan eğitim ve öğretim imkânlarının sınırlı olması, kadının evi dışında çalışmasının aile yaşamına zarar vereceğine dair inanışların olması, kadınların meslek edinmelerini ve bu sayede ekonomik yaşamın içerisinde aktif olarak yer almalarını neredeyse imkânsız hale getirmiştir (Erdal, 2008: 110).

Her ne kadar I. Dünya Savaşı yıllarında savaşa gitmek zorunda kalan erkeklerden boşalan memuriyetlere kadınlar alınsa da, savaş sonrasında bu memurlukların bir bölümünün tekrar erkelere bıraktıkları görülmekte olup bu durum dönemin yazın ve edebiyat dünyasında da ele alınmıştır (Demirdirek, 2011: 85).

Kadının, özellikle Cumhuriyet döneminden itibaren kız ve erkek meslek okullarının sayısının artmasına da bağlı olarak iş yaşamında daha etkin rol almaya

başladığı ve bunun sonucunda ekonomik bağımsızlığını elde etmeye başladığının görüldüğü, bu durumun Doğu'daki Müslüman toplumlara örnek olabilecek seviyelere kadar geldiği değerlendirilmektedir (Erdal, 2008: 110).

### 2.1.2. Kadının Çalışma Nedenleri

Literatüre bakıldığında, kadınların çalışma yaşamına atılma sebepleri için; kadının çalışmak zorunda kalması ile kadının çalışmak istemesi şeklinde bir ayırım yapıldığı görülmektedir (Beşer, 2003: 32). Çünkü bazı durumlarda kadın çalışmayı kendisi istemekte bazı durumlarda ise ekonomik koşullar ve/veya aile baskısı gibi nedenlerle çalışmak zorunda kalmaktadır.

Diğer taraftan kadınların çalışma yaşamına girme nedenlerini; ekonomik nedenler, sosyal ilişki kurmak, sıkıcı ev hayatından uzaklaşmak, kendi kişiliklerini kazanmak, kendilerini adadıkları ve mükâfatlandırılmayı bekledikleri bir beceriye sahip olmak ve onu uygulamak şeklinde özetlemek de mümkündür (Önel, 2006: 32).

Yapılan araştırmalarda; özellikle gelişmekte olan ülkelerde, gelir dağılımının dengesiz oluşunun kadınların çalışma hayatına girmesi üzerinde büyük etkisinin olduğunu göstermiştir. Yine on gelişmiş Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkesinde yapılan bir araştırmada, eşleri işsiz olan kadınlarda çalışma oranının yüksek olduğu, aynı şekilde çalışma hayatında yer alan kadınların büyük kısmının, eşlerinin gelir düzeyinde artış olması durumunda işten ayrıldıkları ifade edilmektedir (Susam, 2013: 26).

İngiltere'de yapılan bir araştırmada ise; "Mecbur kalmasaydım çalışmazdım" diyen kadınların çoğunlukta olduğu, gelecek kaygısı ve ekonomik sebeplerin bu kadınların kendilerini çalışmak zorunda hissetmelerine sebep olduğu görülmüştür (Tarhan, 2010: 176).

Ülkemizde yapılan bir araştırmada ise; kadınların %40,3'ünün aile geçimine katkıda bulunmak, % 33'ünün geçimi sağlama, % 10,2'sinin bir sanat öğrenme, %

7,4'ünün de boş kalmamak için çalıştıklarını belirttikleri, %1,1'inin de sebep belirtmedikleri görülmüştür (Gönüllü ve İçli, 2001: 88).

Yine yapılan bir araştırmada, “neden çalışıyorsunuz?” sorusuna kadınların % 77'si ekonomik gereksinim cevabı vermiştir. Çalıştıkları alanlara göre bakılırsa, ekonomik gereksinim nedeniyle çalıştığını söyleyen kadınların % 92'sinin tekstil iş kolunda, % 65'inin ticaret-büro iş kolunda, % 63'ünün ise bankacılık iş kolunda çalıştıkları görülmüştür. Aynı araştırma, tekstil iş kolunda çalışan kadınlar için ekonomik gereksinim dışındaki nedenlerin pek önem taşımadığını, ancak bankacılık ve ticaret-büro iş kolunda çalışan kadınlardan dörtte bir dolayında kadının başarılı olmak ve bir şeyler üretmek isteğini de çalışma nedeni olarak gösterdikleri görülmüştür (Koray, 1992: 109).

### **2.1.3. Çalışan Kadının Türkiye ve Dünyadaki Durumu**

Türkiye açısından kadınların çalışma hayatına daha aktif olarak katılmaları yaklaşık 1950'lilere dayanmaktadır. Bu yıllarda sanayi işçiliğinin toplumsal saygınlık açısından hizmet sektöründen sonra geldiği ve zorunlu kalmadıkça kadınlar tarafından pek tercih edilmediği görülür. Bu dönemde gelişmeye başlayan hizmet sektörü ise kadınlara yeni iş imkânları yaratmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201).

1970'li yıllara gelindiğinde ise gerek kentsel yaşamın getirmiş olduğu olumsuz koşulların dayatması gerekse kent kültürü ile olan etkileşim sonucunda kentlerde çalışmak isteyen kadın sayısında önemli bir artış olmuştur. Ancak 1980'li yıllardan itibaren kadınların çalışma taleplerine karşılık sanayi sektörünün aynı oranda istihdam olanağı sunmadığı görülür. Aynı şekilde hizmet sektörü, sanayi sektörüne oranla daha hızlı bir gelişme göstermiş ve daha fazla istihdam olanağı sağlamışsa da kadınların işgücü talebi karşısında yetersiz kalmıştır (Ecevit, 1995:120-121).

1990'lı yıllarda ise kadınların yaklaşık ancak dörtte birinin istihdama katıldığı, dörtte üçünün ev kadını konumunda olduğu, istihdama katılanların da az bir kısmının gelir getirici faaliyette bulunduğu görülür. Bunun nedeni istihdam edilen kadınların

büyük çoğunluğunun ücretsiz aile işçisi olarak tarım sektöründe faaliyet göstermesidir. Çalışan kadınların ise %69,5'inin tarım, %10,8'inin sanayi, %19,7'sinin ise hizmet sektöründe yer aldığı görülmektedir (Gönüllü ve İçli, 2001: 82).

2000'li yıllara gelindiğinde ise; 2001 yılında %27,1 olan kadın iş gücüne katılma oranı, 2007 yılına gelindiğinde % 23,6'ya kadar gerilemişse de bu seneden sonra küçük artışlar göstererek, 2008 yılında % 24,5, 2009 yılında % 26, 2010 yılında % 27,6, 2011 yılında %28,8, 2012 yılında %29,5, 2013 yılında ise % 30,8 olmuştur. (Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllar ve Cinsiyete Göre İş Gücü Durumu, TÜİK, 2014)

2010 yılı rakamlarına göre Türkiye'de %27,6 olan kadın iş gücüne katılma oranı 27 Avrupa Birliği ülkesinde ortalama % 66,1, OECD ülkelerinde ise % 60,8 oranındadır. Bu veriler doğrultusunda Türkiye'nin kadın iş gücüne katılma oranları açısından OECD ülkelerinin en alt sıralarında yer aldığı görülmektedir (Karabıyık, 2012: 234).

Türkiye'de kadının çalışma hayatına girmesi durumunda geleneksel değerler ve topluma egemen olan ataerkil yapı ön plana çıkmakta, toplumsal cinsiyete bağlı iş bölümüne göre de kadının yeri evi olarak tanımlanmaktadır. Özellikle kırsal kesimde hiyerarşi, yaş ve cinsiyet temelli olarak kurulmakta ve yaşlı erkeklerle başlayan statü sıralaması genç kadınlarla son bulmaktadır. Söz hakkı üretim açısından hiyerarşinin en üstünde bulunan yaşlı erkeğe ait iken, kadınların özellikle de genç kadınların söz hakkı yoktur (Peker ve Kubar, 2012: 177).

İşgücüne katılım açısından Türkiye için kadınların konumu çok daha köklü ve temel bir sorunu yansıtmaktadır. Kadınların işgücü piyasasından ayrılması 20'li yaşların sonuna doğru güçlü bir eğilim halini almıştır. Bu durumun arkasında yatan temel sebeplerin başında evliliği mali bir alan olarak görme eğilimi gibi geleneksel toplumsal değerler gelmektedir. Bir diğer faktör ise ailevi sorumluluğun kadınları çalışmak yerine evde kalmaya zorlamasıdır. Özellikle organize sanayi bölgelerinde yeterli sayıda kreş olmaması nedeniyle kadın iş gücü istihdamdan ayrılmaktadır (Karagöl ve Akgeyik, 2010: 10).

Kırdan kente göç ile birlikte tarım sektöründen kopan kadının tarım dışı alanda çalışması güçleşmektedir. Bunun en önemli nedenleri kadının okullaşma düzeyinin düşük olması, hizmet öncesi ve hizmet içi mesleki kurslarda yer almaması olup bu durum iş piyasasında emeğini sunacağı işin niteliğine sahip olmasını beraberinde getirmektedir. Kırsal alanda çalışan kadınların büyük çoğunluğu da sigortasız ve sosyal güvenceden yoksun ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Kırsal alanda kadının çalışması karşılığında elde ettiği şey yaşamını sürdürebilmesi ve bazı bölgelerde evlenmelerde babasına sağladığı başlık parası olarak karşımıza çıkmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 202).

Çalışan kadınların durumunun diğer Dünya ülkeleri açısından durumlarına bakılacak olursa; 1950'li yıllarda İngiltere'de daha çok gaz, elektrik ve sağlık hizmetlerinde yer aldıkları, bu alanda çalışan erkeklerle aynı ücreti aldıkları görülmektedir. 1962 yılına gelindiğinde eşit ücret uygulamasını ve kadınların evlendikten sonra daha önce çalıştıkları işlerine dönmeleri ve eğitim kolaylığı sağlanması konusunda bir kadınlar bildirgesinin hazırlandığı görülür. 1975 yılına gelindiğinde ise "Cinsiyet Ayrımı Karşıtı" yasa İngiliz Hükümeti tarafından kabul edilmiştir. Özellikle kadın hareketlerinin yoğun çabaları sonucunda dünyanın pek çok ülkesinde çalışma yaşamında eşit ücret, doğum, çocuk bakımı ve sosyal güvenlik hakkı gibi fırsat eşitliği politikaları hayata geçmiştir (Peker ve Kubar, 2012: 174).

Günümüzde ise sanayileşmiş ve gelişmiş batı ülkelerine bakıldığında, çalışan kadın sayısının yüksek olduğu, bu ülkelerde çalışan kadınların az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi yoğun olarak tarım sektöründe değil, daha çok sanayi ve hizmet sektöründe çalıştığı görülecektir (İlgar, 2011: 47-48). Tablo 1.'de, Dünya geneli için 1999-2009 yılları arasındaki on yıllık dönemde kadın erkek istihdam oranları gösterilmektedir.

**Tablo 1. Dünya'da Cinsiyete Göre İstihdam Dağılımı (%)**

Yıl	1999	2004	2006	2007	2008	2009
Erkek	74,4	73,4	73,5	73,6	73,3	72,8
Kadın	48,3	47,9	48,3	48,5	48,6	48,0
Ortalama	61,3	60,6	60,9	61,0	60,9	60,4

**Kaynak:**(Peker ve Kubar, 2012: 175).

Ancak özellikle gelişmekte olan ülkelerde, kadınlar çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak çalışma yaşamında yer almakta, ücretli çalışanlar ise düşük ücretle çalışma, yarı zamanlı çalışma sorunlarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Dünya’da günde 1 doların altında gelire yaşayan 1.3 milyar kişinin % 70’ini kadınlar oluşturmaktadır. Yine yarı zamanlı çalışanların %60-90’ını kadınlar oluşturmakta olup, kadınlar erkeklerin kazandıklarının 2/3’ü kadar gelire sahiptir (Çağlayan ve Etiler, 2009: 24).

Dünya genelinde 2000-2010 yılları arasında bölgelere göre kadın istihdam oranları ise Tablo 2.’de gösterilmiştir.

**Tablo 2. Dünya'da Bölgelere Göre Kadın İstihdam Oranları (%)**

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Dünya	48,6	48,9	48,9	48,9	48,6	48,1	47,8
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	48,0	48,4	49,0	49,5	49,7	48,9	48,6

Orta ve Güneydoğu Avrupa (AB Dışı) ve Bağımsız Devletler Topluluğu	44,0	44,1	44,5	45,1	45,3	44,7	45,1
Doğu Asya	67,1	65,7	65,6	65,6	64,8	64,6	64,6
Güney Doğu Asya ve Pasifik	55,6	54,3	54,4	55,1	55,5	55,5	55,5
Güney Asya	33,4	35,2	34,7	33,6	32,5	31,4	30,1
Latin Amerika ve Karayipler	42,9	46,1	46,5	47,2	47,7	47,5	48,4
Orta Doğu	13,2	15,3	15,1	15,1	14,3	14,5	14,8
Kuzey Afrika	17,5	18,2	18,6	19,8	19,9	19,8	20,0
Sahra Altı Afrika	56,4	58,3	58,5	58,6	58,8	58,8	58,7
Türkiye	31,2	20,7	21	21	21,6	22,3	24,0

**Kaynak:**(Karabıyık, 2012: 237-238.)

Tablo 2.'de de görüldüğü üzere Türkiye'de kadın istihdamı, gelişmiş ekonomiler ve AB ülkelerinin, Orta ve Güneydoğu Avrupa ve Bağımsız Devletler Topluluğu'nun, Doğu Asya, Güneydoğu Asya ve Pasifik, Güney Asya, Latin Amerika ve Karayipler ve Sahra Altı Afrika bölgelerinin gerisinde, Kuzey Afrika ve Orta Doğu bölgelerine ise paralel düzeyde bir görünüm sergilemektedir (Karabıyık, 2012: 238).

Kadın istihdamı ülke kalkınması için önemli bir unsur olmasına karşın ülkemizde istihdamda yer alan kadın sayısının bu kadar az olmasının birçok sebebi

vardır. Ancak belli başlı nedenler; toplumsal normlar, geleneksel aile yapısı, toplumsal cinsiyet temelli iş gücü, kadınların hala ikincil iş gücü olarak görülmesi sebebiyle kadın iş gücüne olan sınırlı talep, eğitim düzeyinin düşük olması, sosyal güvenceden yoksun düşük ücretli işlerde çalıştırılmaları, kadının analığı, doğurganlığı, ev işleri ve çocuk bakımının kurumsallaşamamış olması, çocuk sahibi olarak iş gücünden ayrılan kadınların tekrar çalışma hayatına dönmek istememesi olarak sıralanabilir (Uşen ve Delen, 2011: 156-157).

## **2.2. KADININ ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR**

Kadınların giderek daha fazla çalışma hayatına katılması olumlu ve olumsuz yönleriyle birçok tartışma ve yorumu beraberinde getirmektedir. Özellikle ekonomik nedenlerle çalışma hayatına katılmak zorunda kalan kadınlar, hem ev kadını hem anne olarak yerine getirmesi gerektiği düşünülen görevler, beraberinde çalışma hayatının güçlükleri ve toplumsal baskılar göz önüne alındığında çok büyük sorumluluklar ve sorunlar ile karşı karşıya kalmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2012: 204-205).

Bu çalışmada kadının çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar; aile hayatında karşılaşılan sorunlar ve iş hayatında karşılan sorunlar olmak üzere iki başlık altında incelenecektir.

### **2.2.1. Kadının Aile Hayatında Karşılaştığı Sorunlar**

Çalışan kadından kendisine yüklenen toplumsal cinsiyet rollerinin de etkisi ile mensubu olduğu aile ve topluma karşı bir takım sorumlulukları yerine getirmesi beklenmektedir. Dolayısıyla çalışan kadın, kadın olması sebebiyle kendisine tanımlanan toplumsal roller sebebiyle daha fazla sorumluluk yüklenmekte ve bu durum birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Çalışan kadının aile hayatında karşılaştığı sorunlar; ev işleri ve çocuk bakımı, aile içi kararlara katılım düzeyi, aile içerisinde sorumluluk paylaşımı ve aile-iş yaşamındaki rol çatışmaları başlıkları altında ele alınacaktır.

### 2.2.1.1. Ev İşleri ve Çocuk Bakımı

Geleneksel toplum düşüncesi tarafından kadına yüklenen rollerden ilki annelik rolüdür. Annelik rolü, çocuğun doğurulması, büyütülmesi, toplum normlarına uygun olarak yetiştirilmesi ve eğitimini içine almaktadır. Kadının eve ilişkin rolü ise evin temizlenmesi, düzeninin sağlanması ve evin genel bakımı olarak tanımlanmaktadır (Lopata, 1987: 201).

Toplumsal rollerin bu denli belirgin olduğu, geleneksel bakış açısının hâkim olduğu durumlarda kadınların medeni durumları ile çalışma hayatını tercih edip etmemeleri arasında önemli bir ilişki vardır. Öğrenilen davranışların da etkisiyle kadınlar arasında evlenme ve anne olma öncelikli tercih konumuna gelmektedir. Çalışmak çoğu zaman sadece ekonomik sebeplerle tercih edilmekte ve çoğu zaman işe kariyer olarak bakılmamaktadır. Bunun temel sebebi de kız çocuklarının daha küçük yaşlardan itibaren genellikle evlenme, çocuk büyütme, erkek çocuklarının ise çalışma ve kariyer sahibi olması yönünde sosyalleştirilmeleridir (Uşen ve Delen, 2011: 13).

Kadının çalışma hayatına katılımı ancak ev işlerini ve çocuk bakımını aksatmaması durumunda kabul görmektedir. Ancak birçok kadın ev işlerini teknolojik yenilikler sayesinde daha kolay yapıyor olsa da çocuk bakımı sorununu tek başına halletmek zorunda kalması durumunda iş hayatına ara vermekte ya da kısmi süreli işlerde çalışmak zorunluluğu doğmaktadır. Bu sorumlulukları dolayısıyla kadınlar işten sonra evde adeta ikinci bir iş günü yaşamakta, yorgun olarak geldikleri evde bir de ev işleriyle ilgilenmek zorunda kalmaktadırlar. Çalışan kadının ev içindeki sorumluluklarını aksatması ise eşler arasında soruna neden olabilmekte, bu sorunların çözülmemesi durumunda kadın aile rollerini öne çıkarıp çalışma hayatını ikinci plana itebilmektedir (Bolcan, 2006: 44-45).

Ülkemizde ayrıca çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin de yeterince profesyonelleşmemiş ve kurumsallaşamamış olması da kadınların çalışma hayatına atılmasının önündeki önemli etkenlerdendir. Çoğu zaman alınan çocuk bakım hizmeti kadının çalışma hayatında elde ettiği gelirin büyük kısmını götürdüğü için kadının ev

kadını olmak yerine çalışma hayatına katılması çok da tercih edilebilir bir seçenek olmamaktadır (Uşen ve Delen, 2011: 130).

Yapılan bir araştırmada, çalışan kadınların işten ayrılmayı düşünme nedenlerinin başında % 69,5 oranıyla çocuk yetiştirmek, ev işleri ve eşinin bakımı gibi nedenler gelmektedir (Sandıkçıoğlu, 1998: 375).

### **2.2.1.2. Aile İçi Kararlara Katılım Düzeyi**

Geleneksel aile yapısında erkek tam yetkili olarak evin reisi olup kararları almakta kadın da kocasının istediklerini yapmak zorundadır. Kadın ise erkeğin yapacakları hakkında söz sahibi değildir. Bu şekilde kendi statüsünü erkeğe kayıtsız şartsız itaat etmek olarak gören kadın kocasına karşı gelememektedir (Atalay ve ark., 1992: 76).

Ancak çalışan kadın değişen aile yapısının da etkisiyle aile içerisinde geleneksel rollerinden sıyrılarak alınan kararlarda söz sahibi olmaya başlamaktadır. Kadının evde alınan kararlara katılımı çok yönlü olup, aile ile ilgili günlük alışverişin yapılması, eve eşya alınması ve ihtiyaçların karşılanması gibi birçok konuyu kapsamaktadır (Önel, 2006: 45-46).

Yapılan araştırmalar, kadının çalışmasının ekonomik kararlardaki gücünü artırırken ev işlerindeki gücünü azalttığını göstermektedir. Kentlerde kadının eğitim düzeyi kocasından yüksekse ve çalışarak ekonomik anlamda aileye katkıda bulunuyorsa, toplum içerisinde kocasının sosyal statüsünün yükselmesini sağlıyorsa, aile içerisinde otoritesi ve sahip olduğu söz hakkı artmaktadır (Yumuş, 2009: 31).

Ancak bazen kadının çalışması sonucu para kazanması buna bağlı olarak aile içindeki kararlara katılım oranının artması, kocanın evdeki otoritesini kaybettiği düşüncesi ile evde sorunların çıkmasına, hatta kocanın kadına yönelik şiddet uygulamasına sebep olabilmektedir.

### 2.2.1.3. Aile- İş Yaşamındaki Rol Çatışmaları

Günümüzde iş hayatı, günlük yaşamın büyük bölümünü oluşturmakta ve kişinin yaşam koşulları, hayattan beklentileri ile geleceğe dair planlarını etkilediği için büyük bir öneme sahiptir. Birey çalışmakta olduğu iş ve bir parçası olduğu evi arasında ikili roller taşımakta ve zaman zaman iş hayatındaki problemler aileye, ailedeki problemler de iş hayatına yansıyabilmektedir. Yoğun ve uzun süreli çalışma hayatına, kişinin aile içi rolleri ve ailenin bireyden beklentileri de eklenince birey üzerinde büyük bir baskı oluşabilmektedir (Önel, 2006: 12).

Şüphesiz çalışma yaşamı kadına ekonomik özgürlük ve toplumsal statü gibi bir takım avantajlar sağlamaktadır. Ancak diğer yandan geleneksel değer yargılarının halen devam etmesi nedeniyle bir takım sorunları da beraberinde getirmektedir. Örneğin; günümüzde çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasında kalan kadın, kendisine yüklenen iki önemli rolün sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken, bir ikilem yaşamakta ve bu ikilemin kadın üzerinde aşırı rol yüklemesine sebep olduğu görülmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213).

İş ve aile yaşamındaki rol çatışmaları yapısal farklılıkları ve temel özellikler bakımından; zaman temelli, gerilim temelli ve davranış temelli olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Zaman temelli çatışma, bir rolün gereğini yerine getirirken, zamanın kısıtlı olması sebebiyle, diğer rolün sorumluluklarının tam olarak yerine getirilememesi sebebiyle ortaya çıkan çatışmadır. Gerilim temelli çatışma, çalışanın bir role ilişkin görev ve sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken artan gerilim ve yorgunluğunun diğer rolünün gereklerini yerine getirmeye çalışırken ortaya çıkmasıdır. Davranış temelli çatışma ise, bir rolle ilgili davranışların, yüklenilen diğer roldeki davranışlarla uyumsuz olmasıdır. Kişiyi bir rolünde başarılı gösteren davranışın diğer rolde başarısız yapması davranış temelli çatışmaya yol açar ( Greenhaus ve Beutell, 1985: 77-81).

Dolayısıyla evli ve/veya çocuklu kadınların çalışma hayatına girmesi durumunda, çalışma hayatı ve evdeki rolleri kadınlar üzerinde fazladan bir baskı oluşturmaya başlamaktadır. Bu rollerden birisine ağırlık verilmesi durumunda diğerinin ikinci plana atılması söz konusu olmakta, her ikisinin dengeli bir şekilde yürütülmeye

çalışılması ise ancak bir takım öznel durumlarla mümkün olup kadının aşırı derecede yıpranması ile sonuçlanmaktadır. Yani bu noktada kadın aslında çalışma hayatı ile özel hayatı arasında ciddi bir rol çatışması yaşamaktadır (Uşen ve Delen, 2011: 169).

Bu konuda yapılan bir araştırmaya göre; iş-aile çatışması sonucunda çalışan kadın, en çok aile rollerini yerine getirmekte zorlanmakta, bu aynı zamanda kadının iş tatminini düşürebileceği gibi işten ayrılma eğilimini de artırmaktadır. Bu şekilde iş-aile hayatlarını düzenlemekte zorlandıklarını düşündükleri için işten ayrılan kadınların oranı % 37,8'dir. Aynı araştırmada ankete katılan kadınlardan %95,5'i hem ev hem de çalışma hayatında erkeklerden daha fazla sorumluluk yüklendiklerini düşünmektedirler (Susam, 2013: 69-70).

### **2.2.2. Kadının İş Hayatında Karşılaştığı Sorunlar**

Kadının çalışma yaşamında yer almasının bir takım sorunları beraberinde getirdiği ifade edilmişti. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) çalışma yaşamında kadınların karşı karşıya kaldığı üç temel sorun başlığı ortaya koymuştur. Bunlar; cam tavan, ücretlendirmede cinsiyete dayalı ayrımcılık ve kadınların en düşük ücretle çalıştırılmasıdır (Çağlayan ve Etiler, 2009: 24).

Özellikle ülkemiz açısından kadınların çalışma yaşamında karşı karşıya kaldıkları sorunların temelinde, toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yapısındaki bir takım aksaklıkların etkisi bulunmaktadır. Bu aksaklıklar ise toplumdaki önemini hala devam ettiren “cinsiyet ayrımcılığı”ndan kaynaklanmaktadır (Susam, 2013: 45).

Bu bölümde kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunlar, eğitim ve mesleki eğitim eksikliği, cinsiyete dayalı ayrımcılık, ücretlendirmede yapılan ayrımcılık, cinsel taciz ve terfilerde ayrımcılık başlıkları altında incelenecektir.

#### **2.2.2.1. Eğitim ve Mesleki Eğitim Eksikliği**

Eğitim, kadınların iş hayatına katılmalarını etkileyen en önemli faktörlerden bir tanesidir. Kadınların çalışma hayatına katılım oranları eğitim düzeyleri ile orantılı

olarak artmakta, eğitim düzeyinin yükselmesi kadınların çalışma hayatına girmesinde kolaylaştırıcı rol oynamakta ayrıca iş hayatındaki kazancı ve devamlılığı üzerinde de önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Yumuş, 2009: 24).

Ancak birçok alanda değişim ve gelişimin yaşandığı ülkemizde, değişen toplumsal yapıda kadının layık olduğu konuma ulaşması için gerekli bilgi ve becerileri tüm kadınlar aynı düzeyde elde edememişlerdir. Kentte yaşayan kadınlar eğitim fırsatlarından yararlanırken kırsal kesimde yaşayan kadınlar ancak yaygın eğitim kursuyla okuma yazma öğrenebilmişlerdir. Ancak sadece okuma yazma bilmesi kadına sahip olduğu konumdan fazlasını sağlayamamıştır (Güner, 2008: 16).

Çalışan kadın, toplumun kendisine yüklediği roller nedeniyle kendisini ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda hissetmekte, dolayısıyla kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi görülen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi mesleklere yönelmektedir. Böylece erkeksi ve kadınsı meslek ayrımı ortaya çıkmış bu da kaçınılmaz olarak eğitim sitemine ve toplumsal yaşama yansımıştır. Ayrıca kadınların iş güvencesi ve çalışma saatleri nedeniyle özel sektör yerine kamu sektöründe çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 207).

Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımını engelleyen sebepleri inceleyen bir araştırmada elde edilen veriler, ülkemizde kadın iş gücüne katılımının (ücretler, enflasyon, büyüme oranı, işsizlik oranı vb.) makro düzeydeki değişkenlerden çok gruba özgü ve mikro özellik taşıyan (ücretsiz aile işçiliği, eğitim düzeyi, kayıt dışı istihdam, yaş, medeni durum vb.) değişkenlerden etkilendiğini göstermiştir (Susam, 2013: 49).

Çalışma yaşamında kadın yöneticilerin az olmasının temel sebebi, geleneksel cinsiyet rollerinin eğitim alanına da yansımaları sonucu, eğitimde fırsat eşitliğinin tam anlamıyla gerçekleştirilememesi ve bunun doğal sonucu olarak kadınların çalışmak istedikleri işin gerektirdiği bilgi ve beceriyle yeterince donatılmamış olmalarıdır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 207).

### 2.2.2.2. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, çalışma hayatına katılma aşamasından önce ve katıldıktan sonra kadınların karşılaştıkları en önemli sorunlardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. ILO'nun 1997 yılında yayınladığı bir rapora göre, dünya genelinde çalışan kadınların yarısından fazlası cinsiyet ayrımına göre sınıflandırılmış durumdadır. İş yaşamında bu sorunla karşılaşan kadınlar, sabırsızlık, rekabet eğilimi ve üzerlerinde sürekli baskı hissettikleri için bir meydan okuma davranışı sergileyebilmektedirler. Diğer yandan cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğu örgütlerde kadınlar kariyer yapabilmek için erkeklerden daha fazla performans göstermek zorunda kalabilmektedirler. Dolayısıyla bu iş yaşamında kadına yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılık, çalışan kadının iş gücüne katılım oranını, kariyer hedeflerine ulaşma hızlarını ve ücret düzeylerini olumsuz etkilemektedir (İlgar, 2001: 52).

Diğer bir deyişle, iş yaşamında cinsiyetle ilgili göstergeler (pozisyonlar, kararlara katılım, ücret vb) örgütsel sistem içinde bulunan ve örgüt kültürüne de yansıyan unsurlar olup, buna bağlı olarak tarihsel süreç içerisinde de erkek egemen yapıların varlığı, kadınların çalışma hayatındaki görevlerini ve statüsünü belirlemiştir. Bu noktada, işverenlerin iş görüşmelerinde pozisyona göre değerlendirme yaparken cinsiyet temelli değerlendirme yapmaları ve cinsiyet ayrımcılığına gitmeleri kadınsı ve erkeksi iş tanımlarının yapılmasını da beraberinde getirmektedir. Bununla birlikte işverenlerin, kadın ve erkek çalışanların işle ilgili beklentilerini, görev tanımlarını ve performanslarını değerlendirirken yoğun bir biçimde cinsiyet ayrımcılığının etkisinde kaldıkları görülmektedir (Temel ve vd., 2006: 32).

Mesleklerin cinsiyetlendirilmesi, mesleki kimlik ve cinsel kimliğin birbirine karışmasına neden olmakta, kadınların olabildiğince kendilerine uygun görülen işlerde çalışmalarını desteklenmekte, erkeklere özgü olduğu kabul edilen işleri yapan kadınların da erkeksi tavırlar göstermesi hatta kadınlığından soyutlanması beklenmektedir. Toplumsal mekanizmalarla uzun yıllardır üretilen bu yargılar, kabuller iş hayatına yeni girecek olan kadın ve erkeklerin davranışlarını da yönlendirecek biçimde nesiller boyu aktarılmaktadır (Urhan ve Etiler, 2011: 197).

### 2.2.2.3. Ücretlendirmede Yapılan Ayrımcılık

Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı bir diğer sorun ücretlendirmede yapılan ayrımcılıktır. Her ne kadar kadınlara çalışmaları karşılığında ödenen ortalama ücret son yıllarda bir miktar artış gösterse de erkeklere ödenenin altında kalmaktadır. Örneğin İngiltere’de günlük büro işlerinde çalışan kadınlar, aynı işte çalışan erkeklerin aldığı ücretin % 60’ını, kadın satış elemanları da aynı işi yapan erkeklerin aldığı ücretin % 57’sini almaktadırlar (Giddens, 2000: 345).

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları ücret ayrımcılığı; dağılım ayrımcılığından kaynaklanan ücret ayrımcılığı, işten kaynaklanan ücret ayrımcılığı ve değersel ayrımcılık olmak üzere 3 şekilde karşımıza çıkmaktadır. Dağılım ayrımcılığından kaynaklanan ücret ayrımcılığı; kadınların farklı işlere ve farklı kurumlara yönelmeleri sebebiyle ortaya çıkan, işe başlama sürecinde ortaya çıkıp terfi ettirme sürecinde de devam eden ayrımcılık türüdür. İşten kaynaklanan ücret ayrımcılığı; bir kurumda kadın çalışanların erkek çalışanlarla aynı işi yapmasına rağmen erkek çalışanlardan daha az ücret alması olarak tanımlanmaktadır. Değersel ayrımcılık ise; toplumda erkek işi olarak bilinen ve kabul edilen, erkeklerin ağırlıklı olarak çalıştığı sahalarda kadın çalışanların işin gerektirdiği özelliklere sahip olsa bile, sektörün erkek egemen bir sektör olması sebebiyle, erkeklerden daha az ücret almasıdır (Sarioğlu, 2012: 19-20).

Ekonomilerde ihracata dayalı endüstrileşmeye geçiş ve endüstrilerin kalkınmasını tamamlamış ülkelere kalkınmakta olan ülkelere doğru yerleştirilmesi, enformel istihdamın artmasına yol açarken ucuz ve esnek iş gücü olarak da çoğu zaman kadınların tercih edilmesine sebep olmaktadır. Diğer taraftan kadınların hayatta kalmak ve geçimlerini devam ettirebilmek için gerekli gelirden yoksun, düşük ve düzensiz de olsa gelir elde etmeye muhtaç olmaları, çalışma alanlarının dar olması da kadınları düşük ücretli işlerde çalışmayı kabul etmeye yöneltmektedir. Ancak bu durum kadınların çoğunlukla kayıt dışı çalıştırılmalarını da beraberinde getirmektedir (Karabıyık, 2012: 246-247).

Kadınların genellikle geçici nitelikte ve düşük ücretli işlerde çalıştırılması, istihdam alanında kadınların sayısının çok az olmasına, işsizliğe geçiş hızının artmasına, kadın iş gücü kalitesinin düşmesine ve kadınların uzun süreli istihdamının kısıtlanmasına yol açmaktadır. Ayrıca kadınların yaptığı işin aileye destek olmak için yapılan bir çalışma olduğu yönündeki algı, kadınların ekonomik büyüme sürecinde ihtiyaç duyulan ve gerileme dönemlerinde de işten çıkarılabilecek yedek bir iş gücü olduğu düşüncesine yol açmaktadır. Bu durum da ister istemez örgütlerin ücret politikalarını etkilemektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 211).

#### **2.2.2.4. Terfilerde Ayrımcılık**

Çalışan kadınların iş hayatında karşılaştıkları, cinsiyete dayalı ayrımcılık türlerinden birisi de örgüt içerisi terfiler yapılırken tercih edilmemeleridir. İş yerlerinde çalışan kadın sayısında belli bir artış olmasına rağmen, erkek egemen sistemlerin katı bir şekilde varlığını sürdürmesi sebebiyle kadınların yükselmesi daha çok orta kademelerde takılmakta ve daha fazla yükselememektedirler. Hatta çoğu zaman üst pozisyonlara yükselmek için erkeklere oranla daha fazla kişisel maliyetlere (zaman, emek, baskılar, önyargı vb.) katlanmak zorunda kalmaktadırlar (Çevik, 2011: 144).

Bu sorunun arkasında ise; evlilik ve çocuk sahibi olma gibi nedenlerle kadınların çalışma hayatına ara verme olasılıklarının fazla olması, kadınların erkeklere oranla işlerine daha az bağlı oldukları ve yönetim kademeleri için kadının karakterinin erkeğe kıyasla daha zayıf olduğu yönündeki görüşler yer almaktadır (Bolcan, 2006: 31).

Günümüzde, çalışma yaşamının önemli bir parçası haline gelen kadın istihdamı ve geliştirilmesi, örgütlerin başarısı için temel bir gereklilik halini almıştır. Ancak kadınların çalışma yaşamında terfide yaşadıkları ayrımcılık “cam tavan” kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kadınların örgütlerin üst yönetim düzeylerine yükselmelerinin önündeki görünmeyen engeller cam/şeffaf tavan olarak adlandırılır (Susam, 2013: 51).

Cam tavan bir diğerk deyişle, örgütlerde tepe yönetim pozisyonu için kadınlara konulan keyfi engeller olarak adlandırılabilir. Bu kavram daha çok kadınların ilerlemelerini engelleyen, görünmeyen bariyerleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Cam tavan, kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarılarına ve liyakatlerine bakmaksızın yükselmelerine engel olan, açıkça görülmeyen ve aşılamayan engel demektir. Kadın, çalışma hayatı içerisinde kendisine bir takım kariyer hedefleri koymakta, ancak koymuş olduğu hedef sadece “kadın” olduğu için keyfi olarak engellenmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 209).

Genel itibariyle, cam tavan konusunda yapılan çalışmalarda, çalışan kadınların özellikle terfi beklemedikleri sırada, umduklarının aksine kendileri yerine erkek çalışanların terfi almasını görmeleri ve bunun sonucunda yaşadıkları hayal kırıklığı vurgulanmaktadır. Bu durumla karşılaşan kadınlar ya işten ayrılmakta ya da kariyer planlamalarından vazgeçmektedirler (Çalışkan, 2013: 87).

Çalışan kadınların, özellikle kadın yöneticilerin kariyerlerinde karşılaştıkları engellerle baş edebilmeleri için kararlı, hırslı ve tutarlı olmaları gerekmektedir. Aynı şekilde, ev yaşamıyla iş yaşamını karıştırmamaları, koydukları hedeflere doğru ilerlerken çevreden gelen toplumsal baskıya göğüs gerebilmeleri beklenmektedir. Kariyer engellerini aşarak tepe yönetici konumuna gelen kadınların, kendileri ile birlikte çalışan kadınları desteklemeleri, hangi cinsten olursa olsun çalışkan, motivasyonu yüksek ve yetenekli kişilerin önlerini açmaları da cam tavanın toplumsal olarak aşılması için önem arz etmektedir (Mızrahi ve Aracı, 2010: 155).

#### **2.2.2.5. Cinsel Taciz**

Cinsel taciz, iş yerinde genel olarak karşı cinsten gelen, çoğunlukla beklenmeyen ve istenmeyen, cinsellik içeren sözlü, sözsüz ya da fiziksel davranışlar şeklinde tanımlanabilir. Cinsel taciz; onur kırma, yıldırma, incitme ve düşmanlık etme amaçlarıyla işlenen her türlü cinsel içerikli davranışı içerir. Cinsel tacizin kurbanları her iki cinsten de olabilmekteyse de bu davranışa daha çok kadın çalışanlar maruz

kalmaktadır. Ayrıca cinsel taciz aynı statüdeki çalışanlar arasında olabileceği gibi, ast-üst ilişkileri içerisinde de meydana gelebilmektedir (Bolcan, 2006: 33).

Cinsel taciz, bir otorite ve güç gösterisi olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bu güç gösterisini de çoğu zaman taraflardan birinin idareci (genellikle erkek), diğerinin de çalışan (genellikle kadın) olduğu durumlarda, idarecinin ödüllendirme ve cezalandırma yetkisine sahip olmasının bir sonucu olarak yorumlamak mümkün olmaktadır. Cinsel tacizde bulunan ast-üst ilişkisinin olmadığı iş arkadaşlarının da, mağdurun ihtiyacı olan bilgiye sahip olmalarından güç aldıkları veya takım çalışması sürecinde birlikte çalışmak zorunda olmanın getirdiği bağımlılıktan ya da performans değerlendirme sürecinde onları değerlendirecek olma gibi sebeplerden cesaret aldıkları söylenebilir. Kadınların yönetici oldukları durumlarda bile astları tarafından tacize uğramaları söz konusu olmakta, bu davranış ise astların kadınlara yönelik gelenekselleşmiş cinsiyet algıları ve bu algılarını “haklı çıkarma” çabalarıyla açıklanmaktadır (Solmuş, 2004: 86).

Toplumda kadınların cinselliği erkeklere oranla daha fazla algılanmakta, dolayısıyla “cinsel obje” olarak görülen kadın daha fazla cinsel tacize maruz kalmaktadır. Yapılan bir araştırmada üç kadından birinin iş yerinde cinsel tacize uğradığı ve tacizcilerin %66’sının iş arkadaşları, % 30’unun ise yöneticiler olduğu ortaya çıkmıştır. Daha korkuncu ise Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Raporu’na göre dünyadaki her üç kadından birinin çocukluk ya da gençlik döneminde çeşitli cinsel tacizlere maruz kaldıkları, her 2000 kadından birinin de tecavüze uğradığı ortaya konulmuştur. Cinsel taciz olaylarının iş hayatında meydana gelmesi, özellikle üst ast ilişkisi olan durumlarda, cinsel tacize maruz kalan kadınların durumu üst yönetime bildirdiklerinde korunacakları yerde, kendilerinin mağdur olmasına sebep olmakta, bu durumda kadınların çalışma hayatından tamamen uzaklaşmasına sebep olmaktadır (Hıdıroğlu, 2006: 12-13).

Yapılan araştırmalarda cinsel taciz karşısında kadınların büyük çoğunluğunun çevre tepkisinden korkarak sessiz kalmayı tercih ettiği, bunun da birçok olumsuz sonucu olduğu ortaya çıkmıştır. Cinsel taciz, mağdurun psikolojik ve fiziksel sağlığını bozar, hoş olmayan bir çalışma ortamına sebep olur, hoş olmayan ortamda çalışmak

zorunda kaldığı için kişi endişeli veya stresli olur, işine yoğunlaşamaz, işe ilgisi, yaratıcılığı, iş tatmini düşer dolayısıyla işinde verimli olamaz (Bolcan, 2006: 34).

### **2.3. ÇALIŞAN KADININ STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI**

Stres, günlük hayatta bireylerin sürekli karşı karşıya kaldıkları bir sorun olup, aslında hayatın bir parçasıdır. Dolayısıyla günlük yaşantının ayrılmaz bir parçası olan stresin etkilerinden kaçınmanın tek yolu, onunla etkin ve etkili bir şekilde başa çıkmaktır (İlgar, 2001: 72).

Çalışmanın bu bölümünde stresle başa çıkma yolları bireysel ve örgütsel başa çıkma yolları olmak üzere iki başlık altında ele alınacaktır.

#### **2.3.1. Bireysel Başa Çıkma Yolları**

İş yaşamında yaşanan stres özel olarak yönetilmediği zaman, mantıklı olmayan davranışlara ve içsel bozulmaya sebep olabilmektedir. Stres yönetiminde birçok teknik bulunmakla birlikte bu tekniklerin hepsi herkes için en uygun yöntem olmayabilir. Bu sebeple bireyin kendisi için en uygun yöntemi bulup onu kullanması en doğru olanıdır (Türkgüngör, 2009: 74).

Bireysel olarak kullanılan bazı yöntemler stresle başa çıkmada önemli bir yer tutmaktadır. Bireysel olarak kullanılabilen bu yöntemlerin ortak noktası, kişisel alışkanlıklar ile fiziksel, psikolojik ve davranışsal yapıların kontrol altına alınmaya çalışılmasıdır. Böylece bedende başlayan ve zararlı etkileri olan stres, karşı önlemler alınarak etkisiz hale getirilmeye çalışılır (Akgün, 2010: 80).

Stresle başa çıkmada bireysel olarak kullanılan yöntemlerden bir tanesi egzersiz yapmaktır. Egzersiz yapmak, gerilimi, depresyonu azaltır, kişilerin kendilerini iyi hissetmelerine sebep olur ve başa çıkılamayan stresin, psikolojik ve fiziksel sonuçlarını da azaltır. Egzersiz, kişileri stresli ortam ve düşüncelerden uzaklaştırdığı gibi, onları hırslarından kurtararak streslerini olumlu stres kaynağına çevirir (İlgar, 2001: 73).

Egzersiz yapmanın kas gevşemesi, zihinsel gevşeme, işte etkinlik artması, uyanıklığım artması, enerji artışı, duygusal olarak rahatlama, endişeleri azaltma, kendine güven artışı, daha iyi uyuma, kas ve kemik sisteminin daha sağlıklı olması, problemlere yönelik başa çıkma becerisinde artış ve duygulara yönelik başa çıkma fonksiyonunda artış gibi faydaları vardır (Poyraz, 2009: 46-47).

Meditasyon, genellikle dinsel bir tören olarak bilinmekle birlikte, günümüzde stresi azaltıcı ve pek çok kronik hastalığı yenmeye yardımcı bir araç olarak kullanılmaktadır. Meditasyonun temeli, beyni meşgul eden durumlar ortaya çıktığında, bir objeye, düşünceye vücudun bir bölümüne veya nefese odaklanabilmek ve tekrar beynin odağını geri döndürmektir (İlgar, 2001: 75-76).

Meditasyon tekniğini iyi bilen ve uygulayan bir kişi ani veya uzun süreli stresli durumlarla daha kolay ve etkili bir şekilde başa çıkabilir. Meditasyonun zihinsel ve fiziksel sağlık üzerinde önemli bir etkisi olduğu yapılan araştırmalar tarafından da doğrulanmıştır. Meditasyon gibi dua da stresle başa çıkmada kullanılan önemli bir yöntemdir. Dini inançların huzur, sükûnet ve dayanıklılık getirdiği bilinen bir durumdur. Dua da, problemleri kelimelerle ifade etmeye imkân vermesi, problemin belirsizlik ve karışıklıktan kurtulmasına yardım etmesi, kişiye yükünün paylaşıldığı ve yalnız olmadığı duygusunu vermesiyle kişiyi rahatlatır, stresini azaltır (Türkgüngör, 2009: 77-78).

İyi beslenmek, sağlıklı yaşamın önemli bir şartıdır. Kötü beslenme ise sempatik sinir sistemine bağlı stres tepkilerini doğrudan uyarabilmekte veya yorgunluğu ve sinirsel duyarlılığı artırarak stres oluşumunu tetikleyebilmektedir. Her iki durumda da günlük yaşam içerisindeki stres olaylarına karşı olan direnme gücü büyük ölçüde azalmaktadır. Su, protein, karbonhidrat, mineral, yağ ve vitaminler gereğinden fazla alındığında da insan vücudu için tehlike oluşturmaktadır. Vücudu dengede tutacak şekilde beslemek ise stresle başa çıkmanın bireysel yöntemlerinden bir tanesidir (İlgar, 2001: 75-76).

Yeterince beslenememek kadar normalin üzerindeki şişmanlık da bazı hastalıkların ortaya çıkmasına elverişli bir ortam hazırlamaktadır. Beslenme düzenindeki yanlışlıklar fizyolojik ve biyolojik sorunları da beraberinde getirerek kişilerde strese neden olmaktadır (Türkgüngör, 2009: 79). Bunun için günde iki veya üç fincandan fazla kahve içilmemeli, günlük beslenme içerisinde doğal besinler tercih edilerek kalori, vitamin ve mineral dengesi sağlanmalı, şeker oranı yüksek besinler tercih edilmemeli, sigara tüketiliyorsa vücuda C vitamini takviyesi yapılmalı, egzersize önem verilmelidir (Poyraz, 2009: 52).

### **2.3.2. Örgütsel Başa Çıkma Yolları**

Strese karşı bireysel yöntemler ile mücadele edildiği gibi, çalışanların stresten kurtulması veya streslerini olumlu strese çevirebilmeleri için örgütsel düzeyde de bir takım başa çıkma yolları geliştirmek gerekir.

Örgütsel başa çıkma yolları; iş görenlerin iş stresini azaltmak ya da önlemek için örgüt düzeyindeki stres kaynaklarının kontrol altına alınması ve olabildiğince azaltılması için yapılan örgütsel düzenlemeler olarak tanımlanabilir (Bayram, 2006: 57).

Çalışmanın bu bölümünde stresle örgütsel başa çıkma yolları; olumlu örgüt iklimi ve katılımcı yönetim, kariyer planlama ve geliştirme, rollerin belirlenmesi ve çatışmanın azaltılması, işin yeniden yapılandırılması ve iş rotasyonu, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal destek sistemleri, zaman yönetimi, eğitim ve geliştirme programları başlıkları altında ele alınacaktır.

#### **2.3.2.1. Olumlu Örgüt İklimi ve Katılımcı Yönetim**

Genellikle örgütlerin çoğunda, bürokratik, katı ve kişisel olmayan resmi bir yapı vardır. Bu durumda örgüt çalışanları üzerinde stres yaratan etmenlerden bir tanesidir. Dolayısıyla örgütlerde, daha az merkeziyetçi, alınan kararlara katılımın desteklendiği, yukarıya doğru iletişime izin veren bir yapının kurulması örgütsel stres ile başa çıkmada izlenebilecek etkili bir yöntemdir. İnisiyatif alabilen, takım çalışmasını destekleyen,

karar alırken çalışanlarının görüşlerine önem veren örgütlerde örgüt iklimi daha iyi olacak ve çalışanların stres düzeyi de azalacaktır (Ergül, 2012: 41).

Çalışanların, çalıştıkları örgütte alınan kararlara katılım düzeyi de stres düzeylerini yakından etkilemektedir. Katılımcı yönetim, endüstriyel alanda demokrasinin uygulama şekillerinden birisi olup, örgütte çalışanların karar alma sürecinde dışlanmayarak fikirlerinin alınıp, kararlarda etkili olmalarının sağlanması olarak tanımlanmaktadır (Soysal, 2009: 37).

Özellikle çalışanların kendilerini etkileyecek konularda fikirleri alınmadan verilen kararlar, tüm çalışanları strese sokacak, böylece her birerinin performansı ve verimi de düşecektir. Oysa yapılan araştırmalar, alınan kararlara katılım düzeyi yükseldikçe, çalışanların işe karşı olan motivasyonlarının arttığını, işe karşı tutumlarının ve başarıma anlayışlarının olumlu yönde değiştiğini göstermektedir (Türkgüngör, 2009: 86).

### **2.3.2.2 Kariyer Planlama ve Geliştirme**

Çoğunlukla örgütlerde, çalışanların mesleki gelişim ve kariyer planlamalarına ilişkin geçişlerin ve yükselmelerin geleneksel yollarla yapıldığı görülmektedir. Çalışanların terfileri ve ilerlemeleri genellikle bir yönetici tarafından babacıl bir yaklaşımla bazen kendilerinin haberi bile olmaksızın sağlanır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 26).

Çalışanların, örgütlerde özellikle bir sonraki pozisyonlarının ne olacağını ve ne yapacaklarını bilememeleri, ilerde üstlenmesi muhtemel pozisyonlar için hangi yetenekleri kazanması gerektiği konusunda fikrinin olmaması, hangi kariyer basamaklarında ilerleyeceğini ve bu amaçlar için hangi araçları kullanacağını bilememesi gibi faktörler stres düzeyini yükseltmektedir. Ayrıca örgütün bireyin eğitim, yetiştirme ve kariyer amaçlarına ulaşması konusunda çalışanına yardımcı olmaması da çalışanlar üzerinde stres oluşturmaktadır (Soysal, 2009: 36).

Çalışanların bu sebeplerle stres düzeylerinin yükselmemesi ve performanslarının olumsuz yönde etkilenmemesi için örgütlerde mutlaka sağlıklı kariyer geliştirme programlarının yapılması gerekmektedir. Örgütlerde kariyer geliştirme programlarının oluşturulması hem örgüt hem de çalışanlar açısından iki taraflı olarak yararlar sağlayacaktır. İş gören açısından kendi geleceğini ve kariyerini planlamasına imkân sağlayarak motivasyonunu artıracak, örgüt açısından ise, çalışanın tatmin ve örgüte bağlılığı artacak, kariyer hedef ve planları hazırlanırken daha gerçekçi davranmalarını, çalışanlarının becerilerinin geliştirilmesini beraberinde getirecektir (Türkgüngör, 2009: 86).

### **2.3.2.3. Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmanın Azaltılması**

Örgütlerdeki rol çatışması ve belirsizlikler çalışanlar açısından önemli bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla yöneticiler, örgütteki rol belirsizliğini ve çatışmalarını ortadan kaldırarak bunun çalışanlar üzerinde neden olduğu stresi azaltabilirler (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 26).

İyi bir organizasyon yeterli iş başı eğitimi, kişilerin ne yapacaklarını gösteren görev tarifleri ve çalışanlardan zamansız bilgi istemeyi engelleyen düzenlemeler ile rol belirsizliğini ve çatışmasını en düşük seviyeye indirir. Ancak çatışmayı önleyici düzenlemeler yapılırken işin yapısına, iş gören ve yöneticilerin beklentilerine uygun olmasına da dikkat edilmelidir (Türkgüngör, 2009: 82).

Diğer taraftan rol belirsizliğinin ve çatışmasının meydana getirdiği gerilimi ortadan kaldırabilmek için örgütte çok yönlü değişimlere gidilmesi, gerekirse örgütsel yapının yeniden düzenlenmesi, çalışanların ve yöneticilerin davranış, tutum ve değerlerinin değiştirilmesi gerekebilmektedir (Soysal, 2009: 36).

Yapılan araştırmalar, rol belirsizliği ve rol çatışmasının çalışanlar üzerinde kayıtsızlık, öfkelenme, tatminsizlik ve sorumluluğu başkalarına yükleme gibi sorunlara yol açtığını göstermektedir. Yine rol çatışmasının, üstlerden gelen değişik talepler ve aynı zamanda diğer çalışanlarla iyi geçinmek zorunda olmanın bir sonucu olarak ortaya

çıkıldığı ifade edilmektedir. Gerilimin bir diğer nedeni olan rol yükünün azaltılması da bir diğer örgütsel baş etme stratejisi olarak kullanılabilir. Aşırı iş yükü ile yüklenen çalışanlara, üstlerinin anlayışla yaklaşması, iş yüklerini makul orana indirmeleri, iş ve sorumlulukları dağıtırken adil olmaya çalışmaları stresin yok edilmesinde yarar sağlayacaktır (Türkgüngör, 2009: 82).

Ayrıca örgütteki rol belirsizliği ve rol çatışmasının önüne geçmek için, açık iş bölümü sistemi geliştirilebilir, adil ve objektif bir performans değerlendirmesi yapılmalıdır. Bunun yanı sıra esnek örgüt yapısı, daha az çatışma ve kişiler arası ilişkilerin daha iyi olması açısından yarar sağlayacaktır. Bilgi akış sistem geliştirilerek rol belirsizliği azaltılmalı, gereken durumlarda ise yeniden örgütlenme veya yeniden yapılanmaya gitmekten kaçınılmamalıdır (İlgar, 2001: 90).

#### **2.3.2.4. İşin Yeniden Yapılandırılması ve İş Rotasyonu**

İşin yeniden yapılandırma, sosyo-teknik düzenleme, işin genişletilmesi, işin zenginleştirilmesi, iş dönüşümünün sağlanması ve bağımsız çalışma gruplarının oluşturulması ile ilgili çalışmaları içine alan etkinlikler ve programlar bütünü olarak değerlendirilebilir (Türkgüngör, 2009: 82).

İş ve görevlerin yeniden düzenlenmesi ile iş yerindeki stresin olumsuz etkileri azaltılabilir. İşin çalışma grubu dikkate alınarak yatay ve dikey genişletilmesi işin yeniden yapılandırılması kapsamında olup, aşırı ve az iş yükü, zaman baskıları, iş teslimleri, rol çatışmaları ve rol belirsizliklerinin neden olduğu örgütsel stresi engellemede etkili bir yöntemdir (Soysal, 2009: 34).

Sürekli tek düze bir şekilde yapılan ve ciddi anlamda zihinsel ya da fiziksel çaba gerektirmeyen işler bir müddet sonra çalışanlar açısından sıkıcı ve çekilmez bir hal alır. Özellikle yetenekli ve yaratıcı kişiliğe sahip çalışanlar, yaptıkları işte bir derinlik ve boyut ararlar. Dolayısıyla yönetim yapacağı değişikliklerle işi yeniden yapılandırarak iş görenlerin yaptıkları işi zenginleştirmelidir (Ergun, 2008: 76).

İş zenginleştirmesi, işin daha anlamlı, yarışmaya açık, ödüllendirici olması amacıyla yeniden tanımlanması ve yapılandırılmasını içerir. Çalışanların işlerini daha fazla sahiplenmelerini ve sorumluluk almalarını sağlar. Bu yöntemle çalışanlar, kendi hızlarını saptayabilecek, kotalar oluşturabilecek, programların tarihlerini belirleyebilecek ve denetimi ellerinde tutabileceklerdir. Böylece rol belirsizliği, rol çatışması ve aşırı iş yükü gibi stres kaynaklarının olumsuz etkileri azaltılabilecektir (Türkgüngör, 2009: 82-83).

Rotasyon ise, işi tekdüzelikten kurtarmanın en kolay yollarından bir tanesi olup, işi yapan kişi için artık yaptığı iş anlamsız bir hal aldığı anda, çalışanın aynı düzeyde ve benzeri becerileri gerektiren bir işe verilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Rotasyonun amacı ise, firmanın tüm departmanlarında, yapılan işin inceliklerini bilen, iyi yetiştirilmiş elemanlara sahip olmaktır. Rotasyonun bir diğer faydası ise, personel ilişkilerinin geliştirilmesi ve her kadrodaki personelin bir biriyle daha iyi iletişim kurmasını sağlamasıdır. Bu yöntemle, çalışanların işte eskime korkusu, aşırı ya da az iş yükü, yetersiz terfi imkânları, rutin işler gibi stres kaynaklarının oluşturacağı stres, çalışanın yeni görevler üstlenmesi ile azaltılmış olur (Soysal, 2009: 34).

### **2.3.2.5. Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi**

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, örgütsel stres ile başa çıkmada önemli bir yoldur. Bunun için çalışanların işlerinden tatmin olmaları, ast ve üstleri ile ilişkilerinin iyi olması gerekir. Tepe yöneticiler, çalışanların taleplerini anlamalı, karar verme ve planlama sürecinde çalışanları dâhil etmeli ve çalışanlar ile etkin ve açık bir iletişim tarzı benimsemelidirler. Ortak ilgileri olan çalışanlar arasında ilişki kurulması sağlanarak örgüte bağlılığın artırılması sağlanabilir. Ayrıca çalışanların sağlık kontrolleri de düzenli olarak yaptırılmalı, örgüt tarafından sağlıklı yaşam için çeşitli programlar yapılmalıdır (İlgar, 2001: 90).

Çalışanların fizyolojik ve psikolojik dengelerini bozan ve strese girmelerine neden olan sebeplerin önemli bir kısmı, çalışma yaşamındaki ilişkilerden ve iş yerinin fiziki şartlarından kaynaklanmaktadır. Bu sebeple iş yerinin fiziki koşulları da stresin

artması ya da azalmasında önemli bir faktör olup, çalışanlara yeni makine ve aletler, temiz ve rahat bir çalışma ortamı sunulması çalışanların moralini yükseltecektir. Isı, ışık ve havalandırma sistemlerine sahip çalışma ortamları fiziki koşulların doğuracağı stresi azaltacaktır (Ergun, 2008: 72).

Aydınlatma ve renk düzeni açısından doğal güneş ışığı en sağlıklı yöntem olduğu için çalışma ortamında mümkün olduğunca güneş ışığında faydalanmak, yapay olarak aydınlatılan ortamlarda ise gün ışığına yakın lambalar kullanmak çalışanlar açısından faydalı olacaktır. İyi bir aydınlatma çalışanların moral düzeylerini etkilediği gibi göz sinirleri üzerindeki fiziksel rahatsızlıkları da azaltmış olur. İş yerindeki gürültü ortamı ise hem sağlık üzerinde olumsuz etkiler meydana getirmekte, hem de frekans ve şiddet bakımından aşırı olan gürültüler bedensel direnci zayıflatarak bünyede kronik rahatsızlıklar meydana getirmektedir (Türkgüngör, 2009: 80).

Sonuç olarak, iş yerlerinde sağlıklı, güvenli ve verimli bir çalışma ortamının oluşturulabilmesi için, çalışma yerleri ve donanımların, ses, aydınlatma, çevre sıcaklığı gibi faktörlerin, iş organizasyonu ve yönetime yönelik sistemlerin, çalışanların yapısal, boyutsal ve psikolojik özelliklerine uygun olarak düzenlenmesi gerekmektedir. Ergonomik çalışma düzeni olarak adlandırılan bu sistem, çalışanların yaşam kalitesine katkıda bulunacak, moral ve motivasyonlarını olumlu yönde etkileyecektir. (Soysal, 2009: 34).

#### **2.3.2.6. Sosyal Destek Sistemleri**

Sosyal destek; çalışanların sosyal doyum yaşamalarını sağlayan etkinlik ve ilişkiler ağı olarak tanımlanmaktadır. Sosyal destek, denetleyiciler, çalışma arkadaşları, sosyal arkadaşlar ve aile tarafından sağlanabilir. Araştırmalar en az bir kişiden sosyal destek gören çalışanların, sosyal destek almayanlara oranla daha az stresli olduklarını ortaya koymaktadır. Yöneticiler çalışanlara doğrudan sosyal destek sağlayabilecekleri gibi, örgütteki gruplar arasında sosyal desteğin oluşmasına ön ayak da olabilirler (İlgar, 2001: 86).

İş yerinde kurulan yakın arkadaşlıklar, iş dışındaki aile toplantıları ve belirli dernek ya da kulüplere olan üyelikler bireylere sosyal destek sağlayacaktır. Sosyal destek alan bireyler, fizyolojik ve psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissetmekte, stresi meydana getiren durumla karşılaştıklarında stresle daha başarılı bir şekilde başa çıkabilmekte, çalışma hayatında daha paylaşımcı ve katılımcı olmakta, örgütle ve örgütteki diğer çalışanlarla olan ilişkilerini geliştirmekte ve sağlıklarını korumada daha aktif bir rol sergilemektedirler (Soysal, 2009: 34).

Çalışanlara sosyal destek sağlanması, düzenli bir alt yapıya dayanarak çalışanlarla birlikte durumun gözlemlenmesi, incelenmesi, ortaya çıkan problemin tartışılarak ele alınması ve çalışanların strese karşı önlem almalarına ve gerekli değişiklikleri yapmalarına yönelik gerekli teşviklerin yapılmasını da içine almaktadır (Towner, 1998: 58).

Örgütlerde, çalışanların yaşamış oldukları strese karşı yöneticiler aktif bir şekilde rol alabilecekleri gibi, sosyal destek personeli görevlendirebilir veya profesyonel danışmanlık hizmetleri sunabilir. Özellikle algılanan örgütsel stres kaynağının, çalışanların hayal ürünü veya gerçeğin çarpıtılmasından kaynaklandığının anlaşılması durumunda, çalışanların soruna yönelik bakışa açılarının değiştirilmesi ve problemin altında yatan gerçek nedenlerin ortaya çıkarılabilmesi için profesyonel danışmanlık hizmetine başvurulması yararlı olacaktır (Türkgüngör, 2009: 80).

### **2.3.2.7. Zaman Yönetimi**

Zaman yönetimi, yanlış işleri hızlı yapmak değil, doğru işleri kısa zamanda yapmak olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla zaman yönetimiyle anlatılmak istenen şey, zamanı verimli kullanarak kişinin kendini ve işlerini yönetebilmesi olup ancak bu şekilde çalışanlar alışkanlıklarının kölesi olmaktan kurtulup daha verimli olabilirler (Soysal, 2009: 37).

Zaman yönetiminin temel amacı, zamanı ihtiyaç ve istekleri en uygun şekilde karşılayacak biçimde kontrol altında tutmaktır. Zaman yönetimi için üç temel basamak

vardır; plan yapmak, öncelikleri belirlemek ve uygulamaya geçmek. Plan yapmak, yapılması gereken işleri belirlemek ve bu işler için ne kadar zaman ve enerji gideceğini hesaplamaktır. Öncelikleri belirlemek ise, yapılması gereken işler arasında önem sırasını ortaya koymaktır. Uygulama ise en önemli aşama olup, yapılan planın hayata geçirilmesi için disiplin olmazsa olmazdır (Türkgüngör, 2009: 80).

Zamanı iyi kullanmayı sağlayan teknikler sayesinde yaşanan endişe ve stresi azaltmak mümkündür. Zaman baskısından kaynaklanan stresin önlenmesi için bu konuda öncü bir isim olan Alan Lakein'in geliştirmiş olduğu tekniğe göre, ne yapılacağına, yapılacakların hangi öncelik sırasına göre yapılacağına ve yapılması gereken işlerin daha kısa sürede nasıl yapılabileceğine ilişkin sistematik bir yöntem geliştirilerek liste oluşturulması gerekmektedir. Listeye bir taraftan yapılacak işler eklenirken, yapılmış işler de çıkartılmaktadır. Lakein ayrıca yapılan listede her maddenin önemli, orta derecede önemli ve önemsiz şeklinde işaretlenmesini ve önceliğin önemli işlere verilmesi gerektiğini ifade etmektedir (Ergun, 2008: 77-78).

### **2.3.2.8. Eğitim ve Geliştirme Programları**

Çalışanlar için, yaptıkları işle ilgili yetenek geliştirici eğitim programları düzenlenmesi, yaptıkları işi daha iyi tanımalarını, daha etkin çalışmalarını sağlamakta ve stres düzeylerinin azalmasına yardımcı olmaktadır. Yine çalışanlara verilecek olan eğitimlerle, yaptıkları işi daha az çabayla, gerginlik hissetmeden ve daha etkin bir şekilde yapmaları sağlanabilir. Ayrıca işin daha kısa sürede yapılmasını sağlayan pratik yolların öğretilmesi de çalışanların stres düzeyinin azaltılmasında etkili olacaktır. Stres düzeyi yüksek çalışanlara, örgüt tarafından stresle başa çıkma tekniklerinin öğretildiği eğitimler düzenlenmesi, vücutlarını dinlendirici, rahatlatıcı egzersizler yapma imkânı sağlanması da stres seviyesini düşürecektir (İlgar, 2001: 88).

Yine örgüt tarafından çalışanlara, örgütteki çatışmaları en aza indirmek için çevresindekilerle geçinme yolları, çatışmaları çözme teknikleri konularında eğitimler verilebilir. Bu amaçla rol oynama ve duyarlılık eğitimi gibi değişik teknikler kullanılarak çalışanların farkındalığı artırılabilir (Ergun, 2008: 76).

Stres azaltıcı eğitim programları hem yöneticiler hem de çalışanlar için düzenlenebilir. Yöneticiler için stres azaltıcı eğitim programları, stresin olumsuz etkileri ve stres kaynaklarının azaltılması ile stresle başa çıkma yollarının öğretildiği, yöneticilerin bu konuda geliştirildiği eğitimlerdir. Çalışanlar için stres azaltıcı eğitim programları ise, çalışanların duygusal veya ilişkilerine bağlı olarak yaşadıkları sorunlarını aşabilmeleri konusunda yardım edebilmek amacıyla örgüt tarafından geliştirilen eğitim programlarıdır. Bu eğitim programları, mesleki stresi azaltmada kullanılan bir yöntem olup çok yoğun baskı hisseden çalışanlara yapılan psikoterapi ve bireysel rehberlik hizmetlerini de kapsamaktadır. Bu programlar örgütlerin çalışanlarında ortaya çıkan alkol ve uyuşturucu madde kullanımı, tükenmişlik gibi duygusal yapı ile alakalı sorunları ortadan kaldırmayı amaçlayan geniş kapsamlı programlardır (Türkgüngör, 2009: 83-84).

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **ÇALIŞAN KADINLARDA ÖRGÜTSEL STRES VE BAŞA ÇIKMA YOLLARI-BİR KAMU KURUMU ÖRNEĞİ**

#### **3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI ve ÖNEMİ**

Günümüz modern dünyasında fiziksel ve ruhsal birçok hastalığın arka planında stres olgusunun olduğunun anlaşılmasının ardından stres kavramı günlük hayatta sıklıkla karşımıza çıkar olmuştur. Aile ve sosyal yaşamında birçok rol ve sorumluluğu bulunan birey, içinde bulunduğu çalışma hayatında üstlenmiş olduğu rol ve sorumlulukları sebebiyle “örgütsel stres” kavramı ile de karşı karşıya kalmaktadır.

Bununla birlikte özellikle son yıllarda kadınların geleneksel rollerinden sıyrılarak çalışma yaşamında yer almaya başlamalarıyla birlikte anne, eş, ev kadını ve iş kadını olarak yüklenmiş oldukları sorumluluklara yenileri eklenmiştir. Kadınlar iş yaşamındaki rol ve sorumlulukları ile toplum tarafından kendilerine biçilen rol ve sorumluluklar arasındaki dengeyi kurmaya çalışırken çoğu zaman bu ağır yükün altında yoğun bir biçimde stres yaşamaktadırlar.

Bu araştırmanın temel amacı; çalışan kadınların örgütsel stres kaynaklarını ve bu stresle başa çıkma yöntemlerini ortaya koymaktır. Araştırmanın, birincil görevi ülkemizdeki kadına karşı her türlü şiddeti ve ayrımcılığı önlemek, kadının ekonomik ve sosyal statüsünü yükseltmek olan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünde (KSGM) yapılmış olması da önemini artıran bir unsurdur.

#### **3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI**

Araştırma, Müsteşarlık Makamından alınan 10.01.2014 tarih ve 5463 sayılı Olur’la Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı KSGM’de çalışan kadınlarla yapılmıştır. Araştırma kapsamında söz konusu Genel Müdürlükte çalışan 75 kadın anketleri cevaplamış, 2 tanesi katılım sağlamamış, 3 kadın da uygulama döneminde doğum izninde oldukları için katılamamışlardır.

### **3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Araştırma, tanımlayıcı, deneysel bir alan araştırması olarak tasarlanmıştır. Uygulama sırasında katılımcılar tarafından, 10 sorudan oluşan demografik sorular, 43 sorudan oluşan Mayerson'un Stres Kaynağı Ölçeği ve 15 sorundan oluşan Stresle Başa Çıkma Ölçeği cevaplanmıştır.

Araştırma; 10.01.2014-28.02.2014 tarihleri arasında KSGM'ye bağlı; Kadın Hizmetleri Daire Başkanlığı, Sosyal Statü Daire Başkanlığı, Ekonomik Statü Daire Başkanlığı, Kadın Politikaları Daire Başkanlığı, Ar-Ge ve Proje Daire Başkanlığı, Dış İlişkiler Daire Başkanlığı ve Yönetim Hizmetleri Daire Başkanlıklarında çalışan kadınlara elden dağıtılarak yapılmıştır.

### **3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI**

Araştırmada demografik sorular, stres kaynağı ölçeği ve stresle başa çıkma ölçeği olmak üzere 3 tane veri toplama aracı kullanılmıştır.

#### **3.4.1. Anket Formu**

Yapılan literatür taraması çerçevesinde hazırlanan 10 adet demografik sorudan oluşmaktadır. Anket formu, KSGM'de çalışan kadınların yaş, eğitim, medeni hal, çocuk sahibi olup olmama, kurumdaki görevleri, mesleklerinde ve halen çalıştıkları kurumda kaç yıldır çalıştıkları, gelir durumlarını nasıl değerlendirdikleri, bir kadın olarak çalışma yaşamında yer almalarının aile yaşamlarını olumsuz yönde etkileyip etkilemediği ve stres kaynakları ve yönetimine dair herhangi bir eğitim alıp almadıklarını tespit etmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

#### **3.4.2. Stres Kaynağı Ölçeği (SKÖ)**

Araştırmada, çalışan kadınların stres kaynaklarını belirlemek için Mayerson'un stres kaynağı ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türk toplumunda geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Aynur Dinç Sever tarafından yapılmıştır.

Toplamda 43 soru bulunan stres kaynağı ölçeği 4 bölümden oluşmaktadır;

- Sosyal Stres Vericiler (İnsan ilişkilerinden kaynaklanan stres vericiler)
- İşle İlgili Stres Vericiler(İş hayatından kaynaklanan stres vericiler)
- Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler(Kişinin iç ve dış dünyasından yansıyan bilgileri yorumlayış biçiminden kaynaklanan, iç konuşma da denilebilen kendini yorumlama ile ilgili stres vericiler)
- Fiziki Çevreden Kaynaklanan Stres Vericiler(Kişinin yaşadığı fizik çevreden kaynaklanan, gürültü ve hava kirliliğini de içine alan stres vericiler)

Ölçekte her bölümden alınan puanlar 4 gruba ayrılmaktadır. Stres kaynaklarına göre puan grupları ise şu şekildedir.

**Tablo 3. Sosyal Stres Vericilerin Gruplara Göre Puan Dağılımı**

<b>Sosyal Stres Vericiler</b>	
1. Grup	17-24
2. Grup	25-39
3. Grup	40-59
4. Grup	60-85

**Tablo 4. İşle İlgili Stres Vericilerin Gruplara Göre Dağılımı**

<b>İşle İlgili Stres Vericiler</b>	
1. Grup	17-24
2. Grup	25-39
3. Grup	40-59
4. Grup	60-80

**Tablo 5. Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericilerin Gruplara Göre Puan Dağılımı**

<b>Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler</b>	
1. Grup	10-14
2. Grup	15-24

3. Grup	25-34
4. Grup	35-50

**Tablo 6. Fiziki Çevreden Kaynaklanan Stres Vericilerin Gruplara Göre Puan Dağılımı**

<b>Fiziki Çevreden Kaynaklanan Stres Vericiler</b>	
1. Grup	5-7
2. Grup	8-12
3. Grup	13-17
4. Grup	18-25

Her bir gruptan alınan puanlar şu şekilde değerlendirilmektedir;

1. Grup: Sağlığı tehdit edici bir nitelik taşımıyor.
2. Grup: Hastalık geliştirme ihtimali var.
3. Grup: Hastalık geliştirme eğiliminde.
4. Grup: Hastalık geliştirme ihtimali oldukça yüksek.

Puanlama yapılırken ise katılanların “asla” ifadesine 1, “seyrek olarak” ifadesine 2, “Bazen” ifadesine 3, “Sık Sık” ifadesine 4 ve “Her zaman” ifadesine 5 puan verilmektedir.

### **3.4.3. Stresle Başa Çıkma Ölçeği (SBÇÖ)**

Araştırmada Paşa (2007), tarafından geliştirilen ve geçerlilik güvenilirlik çalışması yapılan stresle başa çıkma ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” ifadelerinin bulunduğu toplamda 15 sorudan oluşmaktadır. Ölçek yönetsel faktörler, psikolojik faktörler ve fizyolojik faktörler olmak üzere üç bölümden oluşmuştur.

### 3.5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmada elde edilen bulgular bilgisayar ortamına aktarılarak, istatistiksel analizler için IBM SPSS Statistics 22 paket programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken, tanımlayıcı istatistiksel metotların (Ortalama, Standart Sapma) yanı sıra, normal dağılım gösteren niceliksel verilerin karşılaştırılmasında gruplar arası karşılaştırmalarında Oneway Anova testi, iki grup değerlendirmelerinde ise student t testi kullanılmıştır. Ölçeklerin geçerlilik güvenilirliği Reliability analizi ile yapılmıştır. Sonuçlar % 95’lik güven aralığında, anlamlılık  $p<0.05$  düzeyinde değerlendirilmiştir.

**Tablo 7. SKÖ’ye Ait Güvenilirlik Analizi Sonucu**

Crobbach’s Alpha	Soru Sayısı
0,928	43

Tablo 7.’de görüldüğü üzere stres kaynağı ölçeğine ait 43 soru için yapılan güvenilirlik analizi sonucu olarak Crobbach’s Alpha değeri %92,8 bulunmuş olup, yapılan ölçeğin oldukça güvenilir olduğu söylenilebilir.

SKÖ sonuçları ile elde edilen 4 farklı grup stres ölçeği sonuçlarının dağılımının normalliği (Shapiro-Wilk) testi yapıldığında elde edilen sonuçlar Tablo 8.’de gösterilmiştir.

**Tablo 8. Shapiro-Wilk Testi Sonucu**

	Shapiro-Wilk		
	Değer	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
İşle İlgili Stres Vericiler	,981	53	,546
Sosyal Stres Vericiler	,980	53	,543
Fiziksel Stres Vericiler	,979	53	,481
Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler	,969	53	,176

Tablo 8’de de görüldüğü üzere tüm anlamlılık düzeyi değerlerinin 0.05’ten büyük olması elde edilen ölçek değerlerinin dağılımlarının normal dağılım olduğunu göstermektedir.

### 3.5.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Sorulara Göre Dağılımı

Bu bölümde araştırmaya katılanların yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, meslek, meslekte ve kurumda çalışma yılı, gelir durumu, iş hayatının aile hayatını olumsuz etkileyip etkilemediği ve stres konusunda eğitim alıp almama durumlarına göre frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir.

**Tablo 9. Araştırmaya Katılanların Yaş Özelliklerine Göre Dağılımı**

Yaş	Sıklık	Yüzde (%)
20-25	3	4.0
26-30	22	29.3
31-35	19	25.3
36-40	11	14.7
41-45	5	6.7
46 ve üstü	15	20.0
Toplam	75	100.0

Tablo 9.’da görüldüğü gibi, araştırmaya katılanların %4’ü 20-25 yaş arasında, %29,3’ü 26-30 yaş arasında, %25,3’ü 31-35 yaş arasında, %14,7’si 36-40 yaş arasında, %6,7’si 41-45 yaş arasında ve %20’sinin ise 40 yaş ve üzerinde olduğu gözlenmektedir.

Buna göre araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun 26-35 yaş aralığında oldukları, bu çoğunluğun Bühler’in sınıflandırmasına göre genç yetişkinlik döneminde oldukları görülmektedir. (Onur, 2006: 101).

**Tablo 10. Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı**

Eğitim Düzeyi	Sıklık	Yüzde (%)
Lise	3	4.0
Önlisans	9	12.0
Lisans	44	58.7
Yüksek Lisans	17	22.7
Doktora	2	2.7
Toplam	75	100.0

Tablo 10’da görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %4’ü lise, %12’si ön lisans, %58,7’si lisans, %22,7’si yüksek lisans, %2,7’si doktora düzeyinde eğitim görmüştür.

**Tablo 11. Araştırmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı**

Medeni Durumu	Sıklık	Yüzde (%)
Evli	54	72.0
Bekâr	17	22.7
Boşanmış	4	5.3
Toplam	75	100.0

Tablo 11.’de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %72’si evli, %22,7’si bekar, %5,3’ü boşanmıştır.

**Tablo 12. Araştırmaya Katılanların Çocuk Sahibi Olup Olmama Özelliklerine Göre Dağılımı**

Çocuk Sahibi	Sıklık	Yüzde (%)
Evet	43	57.3
Hayır	32	42.7
Toplam	75	100.0

Tablo 12.’de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %57,3’ü çocuk sahibi iken %42,7’si çocuk sahibi değildir.

**Tablo 13.Araştırmaya Katılanların Yaptıkları Görevlere Göre Dağılımları**

Görev	Sıklık	Yüzde (%)
Sosyal Çalışmacı	7	9.3
Psikolog	2	2.7
Sosyolog	1	1.3
Çocuk Gelişimcisi	1	1.3
Araştırmacı	4	5.3
Bilgisayar İşletmeni	4	5.3
Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	2	2.7
Öğretmen	2	2.7
Memur	19	25.3
Mütercim	2	2.7
Aile ve Sosyal Politikalar Uzman Yardımcı	12	16.0
Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanı	12	16.0
Yönetici	7	9.3
Toplam	75	100.0

Tablo 13’de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %9,3’ü sosyal çalışmacı, %2,7’si psikolog, %1,3’ü çocuk gelişimcisi, %1,3’ü sosyolog, %5,3’ü araştırmacı, %5,3’ü bilgisayar işletmeni, %2,7’si veri hazırlama ve kontrol işletmeni, %2,7’si öğretmen, %25,3’ü memur iken, %2,7’si mütercim, %16’sı Aile ve Sosyal Politikalar Uzman Yardımcı, %16’sı Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanı, %9,3’ü yönetici olarak görev yapmaktadır.

Çalışmanın bundan sonraki kısmında araştırmaya katılanlar istatistiklerin değerlendirme aşamasında kolaylık olması için; meslek elemanı (sosyal çalışmacı, psikolog, sosyolog, çocuk gelişimcisi, öğretmen), idareci (araştırmacı, yönetici), genel memur (bilgisayar işletmeni, veri hazırlama ve kontrol işletmeni, memur), kariyer meslek (aile ve sosyal politikalar uzmanı ve uzman yardımcısı) ve mütercim olarak gruplandırılacaktır.

Buna göre, araştırmaya katılanların %17,3'ü meslek elemanı, %32'si kariyer meslek, %14,7'si idareci , %33,3'ü genel memur ve %2,7'si mütercim olarak görev yapmaktadır.

**Tablo 14.Araştırmaya Katılanların Meslekte Çalışma Yıllarına Göre Dağılımları**

Meslek Yılı	Sıklık	Yüzde (%)
1 yıldan az	6	8
1-4 yıl	22	29.3
5-9 yıl	20	26.7
10-14 yıl	3	4.0
15 yıl ve daha fazla	23	30.7
Toplam	74	98.7

Tablo 14'te görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %8'i 1 yıldan az, %29,3'ü 1-4 yıldır, %26,7'si 5-9 yıldır, %4'ü 10-14 yıldır %30,7'si 15 yıl ve daha fazla süredir şu anki yapmakta olduğu mesleği yapmaktadır.

**Tablo 15. Araştırmaya Katılanların Kurumda Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı**

Kurum Yılı	Sıklık	Yüzde
1 yıldan az	9	12.0
1-4 yıl	33	44.0
5-9 yıl	19	25.3
10 yıl ve daha fazla	14	18.7
Toplam	75	100.0

Tablo 15.'te görüldüğü gibi araştırmaya katılanların % 12'si 1 yıldan az, %44'ü 1-4 yıldır, % 25,3'ü 5-9 yıldır, %18,7'si 10 yıl ve daha fazla süredir şu anki kurumlarında görev yapmaktadır.

**Tablo 16. Araştırmaya Katılanların Gelir Durumlarını Değerlendirmelerine Göre Dağılımları**

Gelir Durumu	Sıklık	Yüzde
Gelir giderden az	30	40.0
Gelir gidere denk	35	46.7
Gelir giderden fazla	10	13.3
Toplam	75	100.0

Tablo 16.'da görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %40'ı gelirin giderden az, %46,7'si gelirinin giderine denk olduğunu söylerken, %13,3'ü gelirinin giderinden fazla olduğunu ifade etmiştir.

**Tablo 17. Araştırmaya Katılanların Çalışma Hayatının Aile Yaşamına Etkisine Göre Dağılımları**

Aile Yaşamına Olumsuz Etki	Sıklık	Yüzde (%)
Evet	25	33.3
Hayır	50	66.7
Toplam	75	100.0

Tablo 17.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %66,7'si çalışma hayatının aile yaşamını olumsuz yönde etkilemediğini ifade ederken, %33,3'ü çalışmasının aile yaşamını olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir.

**Tablo 18. Araştırmaya Katılanların Stres Eğitimi Alma Durumlarına Göre Dağılımları**

Stres Eğitimi	Sıklık	Yüzde
Evet	31	41.3
Hayır	44	58.7
Toplam	75	100.0

Tablo 18.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %58,7'si stres kaynakları ve yönetimi konusunda eğitim almamışken, %41,3'ü stres kaynakları ve yönetimi konusunda eğitim almıştır.

### 3.5.2. Çalışan Kadınların Stres Kaynağı Ölçeğine Verdikleri Cevapların Yüzde Dağılımı

Araştırmaya katılanların “asla”, “seyrek olarak”, “Bazen”, “Sık Sık” ve “Her zaman” ifadelerini içeren stres kaynağı ölçeğine verdikleri cevapların yüzde dağılımı tablo 3.17.’de ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

**Tablo 19. Araştırmaya Katılanların Stres Kaynağı Ölçeğine Verdikleri Cevapların Yüzde Dağılımı**

	Asla	Seyrek Olarak	Bazen	Sık sık	Her zaman
1. Yabancılarla karşılaşmaktan rahatsız olurum	33,3	29,3	29,3	8,0	0
2. Bir grup önünde konuşurken rahatsız olurum.	21,3	22,7	36,0	16,0	4,0
3. İstediklerimi yapıp yapamayacağım konusunda kuşku duyarım.	17,3	33,3	38,7	10,7	0
4. Birlikte çalıştığım insanların yaptığım iş konusunda bilgisi yok.	14,7	36,0	36,0	9,3	2,7
5. Amirlerimle görüş ayrılıklarım var.	8,0	12,0	46,7	32,0	1,3
6. İşte zamanımı alan, birbirleriyle çatışanlardır.	6,7	29,3	32,0	25,3	4,0
7. Yöneticilik konusunda kendime güvenmiyorum.	36,0	20,0	29,3	10,7	2,7
8. “Yönetim” işim arasında yeni taleplerde bulunarak beni engeller.	12,0	20,0	26,7	36,0	4,0
9. Çalışmam gerekenlerle benim bölümüm arasında çatışma var.	13,3	29,3	38,7	13,3	2,7
10. Sadece yaptığım iş yetersiz olduğunda beni hatırlarlar.	29,3	20,0	20,0	21,3	6,7
11. Beni etkileyecek olan kararlar ve değişiklikler, bilgim olmadan veya bana sorulmadan yapılır.	10,7	14,7	20,0	36,0	18,7
12. Yapacak çok işim ve çok az zamanım var.	5,3	16,0	24,0	45,3	9,3
13. İşimde yaptıklarımın daha fazla niteliklerim olduğunu düşünüyorum.	2,7	9,3	26,7	28,0	32,0
14. Şu sırada yapmakta olduğum iş için yetersiz olduğumu düşünüyorum.	69,3	20,0	9,3	0	1,3
15. Yakın olarak çalıştığım mesai arkadaşlarım, benden daha farklı eğitim yapmışlar.	25,3	30,7	22,7	17,3	4,0

16. İşimi yapabilmem için başka bölümlere de gitmem gerekir.	9,3	30,7	38,7	20,0	1,3
17. İş yerindeki insanlarla veya ailemle olan çatışmaları çözümleyemem.	24,0	45,3	25,3	4,0	1,3
18. Diğer bölümlerle olan çatışmaları çözümleyemem.	20,0	38,7	36,0	5,3	0
19. Birlikte çalıştığım insanlardan kişisel destek alamam.	22,7	38,7	30,7	6,7	1,3
20. Bir plan üzerine çalışmak yerine vaktimi onunla ilgili güçlükleri yenmek için harcıyorum.	5,3	32,0	36,0	26,7	0
21. Fazla mesailer ve hafta sonunu da içine alan iş koşullarım sebebiyle ailemin baskısını hissediyorum.	28,0	20,0	36,0	13,3	1,3
22. Kendi kendime zaman sınırlamaları koyarım.	0	24,0	49,3	21,3	5,3
23. Daha alt derecedeki kişilere (veya çocuklara) olumsuz bir şey söylemem zor olur.	10,7	33,3	24,0	17,3	13,3
24. Saldırgan kişilerle başa çıkmakta güçlük çekerim.	14,7	26,7	17,3	36,0	5,3
25. Pasif kişilerle iş yapmakta güçlük çekerim.	5,3	28,0	34,7	25,3	5,3
26. Birbirleriyle çakışan sorumluluklar beni güç durumda bırakır.	5,3	21,3	38,7	29,3	5,3
27. Yaşıtlarım arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum.	13,3	30,7	36,0	14,7	4,0
28. Benden küçükler (veya çocuklar) arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum.	26,7	33,3	28,0	8,0	4,0
29. Yaşıtlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım.	9,3	17,3	22,7	33,3	17,3
30. Amirlerimle çatışmaya girmekten kaçınırım.	9,3	20,0	18,7	29,3	22,7
31. Astlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım.	6,7	24,0	16,0	36,0	17,3
32. Karmaşık işler canımı sıkar.	6,7	8,0	28,0	25,3	32,0
33. Kişisel ihtiyaçlarım işyerim ile çatışma halindedir.	14,7	16,0	45,3	18,7	5,3
34. Gürültülü çevrem beni rahatsız ediyor.	8,0	5,3	24,0	21,3	41,3
35. Bir iş üzerinde dikkatimi toplamakta zorluk çekiyorum.	9,3	10,7	30,7	28,0	21,3
36. Eşimin benden birçok istekleri var.	24,0	22,7	20,0	22,7	1,3

37. Ebeveynimin sağlığı ile ilgilenmem gerekli.	9,3	32,0	25,3	16,0	16,0
38. Çocuklarımla iletişim kurmakta güçlük çekerim.	34,7	17,3	33,3	1,3	0
39. Hissettiklerimi söylemekte güçlük çekerim.	25,3	28,0	38,7	8,0	0
40. Çalıştığım yerde çok sigara içiliyor.	46,7	29,3	14,7	2,7	4,0
41. Çalıştığım yerdeki koku beni rahatsız ediyor.	13,3	36,0	30,7	10,7	9,3
42. Oldukça gürültülü bir yerde çalışıyorum.	4,0	14,7	8,0	25,3	46,7
43. Oturduğum yerdeki çevre kirliliğinden şikâyetçiyim.	18,7	29,3	28,0	10,7	13,3

Çalışmanın bu kısmında tablo 19.'da verilen 43 ifadenin değeriendirilmesi yapılacaktır.

Soru 1. “Yabancılarla karşılaşmaktan rahatsız olurum.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %33,3 “asla”, %29,3 “seyrek olarak”, %29,3 “bazen”, %8 “sık sık” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında büyük çoğunluğunun yabancılarla karşılaşmaktan dolayı stres düzeylerinin yükselmediğini söylemek mümkündür.

Soru 2. “Bir grup önünde konuşurken rahatsız olurum.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %21,3 “asla”, %22,7 “seyrek olarak”, %36,0 “bazen”, %16,0 “sık sık” %4 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında büyük çoğunluğunun grup önünde konuşmaktan dolayı strese kapılmadığı, grup önünde kendilerini rahat ifade edebildikleri gözlemlenmektedir.

Soru 3. “İstediklerimi yapıp yapamayacağım konusunda kuşku duyarım.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %17,3 “asla”, %33,3 “seyrek olarak”, %38,7 “bazen”, %10,7 “sık sık” şeklinde ifade etmişlerdir. Bu soruya

verilen yanıtlara bakıldığında katılımcıların yaklaşık yarısının istediklerini yapma konusunda kendilerine özgüven duydukları, yapmak istediklerini gerçekleştirebileceklerine inandıkları görülmekle birlikte önemli bir kısmının da bu konuda tereddüt yaşadığı görülmektedir.

Soru 4. “Birlikte çalıştığım insanların yaptığım iş konusunda bilgisi yok.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %14,7 “asla”, %36,0 “seyrek olarak”, %36,0 “bazen”, %9,3 “sık sık” %2,7 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Aynı iş yerinde çalışan kişilerin birbirlerinin yaptıkları işi bilmeleri, çalışanlar arasında uyumu ve ahengi beraberinde getirir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında önemli bir kısmının yaptıkları işin diğer çalışanlar tarafından bilinmediğini ifade ettiği söylenebilir.

Soru 5. “Amirlerimle görüş ayrılıklarım var”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %8 oranında “Asla”, % 12 oranında “Seyrek Olarak”, % 46,7 oranında “Bazen”, %32 oranında “Sık Sık” ve %1,3 oranında “Her Zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında yarısına yakınının bazen, önemli bir kısmının da sık sık amirleri ile çatışma yaşadıkları, bu durumun da stres düzeylerini yükselttiği yorumu yapılabilir.

Soru 6. “İşte zamanımı alan, birbirleriyle çatışanlardır.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %6,7 “asla”, %29,3 “seyrek olarak”, %32,0 “bazen”, %25,3 “sık sık” %4,0 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında önemli bir kısmının zaman zaman iş yerinde çatışma yaşadıkları söylenebilir.

Soru 7. “Yöneticilik konusunda kendime güvenmiyorum.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %36,0 “asla”, %20,0 “seyrek olarak”, %29,3 “bazen”, %10,7 “sık sık” %2,7 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında büyük çoğunluğunun yöneticilik konusunda kendilerine güvendikleri görülmekle birlikte yaklaşık üçte birinin de bu konuda tereddüt yaşadığı gözlemlenmektedir.

Soru 8. “Yönetim işim arasında yeni taleplerde bulunarak beni engeller.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %12,0 “asla”, %20,0 “seyrek olarak”, %26,7 “bazen”, %36,0 “sık sık”, %4,0 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Çalışanların işi arasında yönetim tarafından kendilerine yeni görevler verilmesi çalışanların üzerindeki zaman baskısını artıracak ayrıca rol çatışması yaşamalarına sebep olacaktır. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında önemli bir kısmının işi arasında yönetim tarafından kendilerine yeni bir iş verildiği ve bu durumun stres düzeylerini artırdığı söylenebilir.

Soru 9. “Çalışmam gerekenlerle benim bölümüm arasında çatışma var.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %13,3 “asla”, %29,3 “seyrek olarak”, %38,7 “bazen”, %13,3 “sık sık” %2,7 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında önemli bir kısmının yapması gereken işle kendi bölümü arasında çatışma yaşamadığı, ancak yine bir kısmının bu konuda tereddüt yaşadıkları gözlemlenmiştir.

Soru 10. “Sadece yaptığım iş yetersiz olduğunda beni hatırlarlar.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %29,3 “asla”, %20,0 “seyrek olarak”, %20,0 “bazen”, %21,3 “sık sık” %6,7 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında yaklaşık dörtte birinin sadece yaptıkları iş yetersiz olduğunda hatırlandıklarını düşündüğü ve bu durumun stres düzeylerine yansıdığı söylenebilir. Ancak büyük bir çoğunluğu yaptığı iş yetersiz olduğunda hatırlandıkları görüşüne katılmamaktadırlar.

Soru 11. “Beni etkileyecek olan kararlar ve değişiklikler, bilgim olmadan veya bana sorulmadan yapılır.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %10,7 “asla”, %14,7 “seyrek olarak”, %20,0 “bazen”, %36,0 “sık sık” %18,7 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Literatüre göre iş yerinde kararlar alınırken çalışanların görüşlerinin alınması, çalışanların iş yerine olan aidiyetini artırmakta, işlerini sahiplenme duygularını geliştirmektedir. Ancak alınan kararlarda, özellikle çalışanları doğrudan ilgilendiren kararlarda çalışanların görüşlerinin alınmaması çalışanların kendilerini değersiz hissetmesine, örgüte ve amirlerine olan güvenlerini kaybetmelerine sebep olacaktır. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında, yarısından fazlasının kendilerini etkileyecek olan kararlar ve değişiklikler hakkında bilgilerinin olmadığı ve fikirlerinin alınmadığını beyan etmişlerdir. Bu durum çalışan kadınların stres düzeylerini önemli ölçüde yükseltecektir.

Soru 12. “Yapacak çok işim ve çok az zamanım var”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %5,3 oranında “Asla”, % 16 oranında “Seyrek Olarak”, % 24 oranında “Bazen”, %45,3 oranında “Sık Sık” ve %9,3 oranında “Her Zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Literatüre göre, çalışanların kısıtlı bir süre içerisinde çok fazla iş yapmak zorunda kalmaları, üzerlerinde zaman baskısına neden olacak, ellerindeki işe tam yoğunlaşamamalarını ve iş kazalarını beraberinde getirecektir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında yarısından fazlasının kısa süre çok fazla iş yapmak zorunda olduklarını ifade ettikleri görülmektedir. Buradan çalışan kadınların yoğun bir şekilde iş yoğunluğu ve zaman yönetimi konusunda stres yaşadıkları sonucuna varılabilir.

Soru 13. “İşimde yaptıklarımın daha fazla niteliklerim olduğunu düşünüyorum.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %2,7 “asla”, %9,3 “seyrek olarak”, %26,7 “bazen”, %28,0 “sık sık” %32,0 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Örgütlerde, çalışanların rol ve görevleri dağıtılırken işin gerektirdiği özellikler ve çalışanın özellikleri uyumlu olmalıdır. Katılımcıların bu soruya verdikleri

yanıtlara bakıldığında yarısından fazlasının yaptığı işten daha fazla niteliğe sahip olduğunu ifade ettikleri, yaklaşık dörtte birinin de bu konuda tereddüt yaşadıkları görülmektedir.

Soru 14. “Şu sırada yapmakta olduğum iş için yetersiz olduğumu düşünüyorum.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %69,3 oranında “Asla”, % 20 oranında “Seyrek Olarak”, % 9,3 oranında “Bazen”, % 0 oranında “Sık Sık” ve %1,3 oranında “Her Zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Buna göre çalışan kadınların büyük çoğunluğu yaptıkları iş için gerekli olan niteliklere sahip olduklarını düşünmektedirler.

Soru 15. “Yakın olarak çalıştığım mesai arkadaşlarım, benden daha farklı eğitim yapmışlar.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %25,3 “asla”, %30,7 “seyrek olarak”, %22,7 “bazen”, %17,3 “sık sık” %4,0 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında çalışanların yakın çalışma arkadaşları ile benzer eğitime sahip olduklarını ifade ettikleri görülmektedir.

Soru 16. “İşimi yapabilmem için başka bölümlere de gitmem gerekir.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %9,3 “asla”, %30,7 “seyrek olarak”, %38,7 “bazen”, %20,0 “sık sık” %1,3 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Çalışanların işlerini yaparken sürekli başka birimlere gitmek zorunda olmaları, zaman kaybına ve çalışanların performanslarının düşmesine neden olabilir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında, büyük çoğunluğun diğer birimlere sık gitmediği görülse de, yaklaşık beşte birlik kısmın diğer bölümlere gitmek durumunda kaldıkları görülmektedir.

Soru 17. “İş yerindeki insanlarla veya ailemle olan çatışmaları çözümleyemem.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %24 oranında “Asla”, % 45,3 oranında “Seyrek Olarak”, % 25,3 oranında “Bazen”, % 4 oranında “Sık Sık” ve %1,3 oranında “Her Zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Çalışanların iş arkadaşları ve aileleriyle yaşadıkları çatışmalar performanslarını da doğrudan etkileyecektir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında büyük çoğunluğunun iş arkadaşları ve aileleriyle olan çatışmaları çözümleyebildikleri yorumu yapılabilir.

Soru 18. “Diğer bölümlerle olan çatışmaları çözümleyemem.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %20,0 “asla”, %38,7 “seyrek olarak”, %36,0 “bazen”, %5,3 “sık sık” şeklinde ifade etmişlerdir. İş yerindeki çatışma ortamı çalışanları olumsuz yönde etkileyerek başarılarının düşmesine neden olur. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında büyük çoğunluğunun diğer bölümlerle olan çatışmalarını çözümledikleri görülmektedir.

Soru 19. “Birlikte çalıştığım insanlardan kişisel destek alamam.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %22,7 “asla”, %38,7 “seyrek olarak”, %30,7 “bazen”, %6,7 “sık sık” %1,3 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Çalışanların iş arkadaşlarından kişisel destek alabilmeleri, iş arkadaşları ile olan bağlarının, dolayısıyla örgüte olan aidiyet duygularının güçlenmesini sağlar. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında büyük çoğunluğunun iş arkadaşlarından kişisel destek alabildiğini ifade ettikleri ancak yaklaşık üçte birini bu konuda tereddüt yaşadığı söylenebilir.

Soru 20. “Bir plan üzerine çalışmak yerine vaktimi onunla ilgili güçlükleri yenmek için harcıyorum.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %5,3 “asla”, %32,0 “seyrek olarak”, %36,0 “bazen”, %26,7 “sık sık” şeklinde ifade etmişlerdir. İş ortamında yapılacak olan işlerin öncelik sırasına konularak planlanması çalışanların stres düzeyini azaltacaktır. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında

yaklaşık dörtte birinin bir plan üzerine çalışmak yerine vakitlerini bununla ilgili güçlükleri yenmeye harcadıkları görülmektedir.

Soru 21. “Fazla mesailer ve hafta sonunu da içine alan iş koşullarım sebebiyle ailemin baskısını hissediyorum.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %28,0 “asla”, %20,0 “seyrek olarak”, %36,0 “bazen”, %13,3 “sık sık” %1,3 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Literatüre göre çalışanların fazla mesai yapmaları, uzun saatler çalışmanın sonucunda yorgunluğu ve dikkat dağılmasını beraberinde getirmekte ve iş kazalarında artışa neden olmaktadır. Ayrıca fazla çalışma yapan çalışanlar ailelerine ve sosyal yaşamlarına yeterince vakit ayıramayacak bu durumda özel hayatlarında da sorunlar yaşayacaklardır. Bu durumda ister istemez iş yaşamındaki performanslarını olumsuz yönde etkileyecektir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında büyük çoğunluğun fazla mesai ve hafta sonunu içine alan çalışma saatlerine sahip olmadıkları ve bu nedenle aile baskısı yaşamadıklarını belirttikleri görülmektedir.

Soru 22. “Kendi kendime zaman sınırlamaları koyarım.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %24 oranında “Asla”, % 45,3 oranında “Seyrek Olarak”, % 25,3 oranında “Bazen”, % 4 oranında “Sık Sık” ve %1,3 oranında “Her Zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında birçoğunun kendisine zaman sınırlaması koymadığı söylenebilir.

Soru 23. “Daha alt derecedeki kişilere (veya çocuklara) olumsuz bir şey söylemem zor olur.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %10,7 “asla”, %33,3 “seyrek olarak”, %24,0 “bazen”, %17,3 “sık sık” %13,3 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında yaklaşık üçte birinin kendilerinden daha alt derecedeki kişilere olumsuz bir şey söyleme konusunda zorluk yaşadıkları yorumu yapılabilir.

Soru 24. “Saldırgan kişilerle başa çıkmakta güçlük çekerim.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %14,7 “asla”, %26,7 “seyrek olarak”, %17,3 “bazen”, %36,0 “sık sık” %5,3 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Kadına çalışma yaşamında cinsel ayrımcılığa uğramakta ve bu ayrımcılık birçok şekilde ortaya çıkabilmektedir. Kadın çalışanlar iş yaşamındaki ayrımcılığın bir uzantısı olarak bazen de saldırgan davranışlara maruz kalmaktadırlar. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında üçte birinden fazlasının saldırgan kişilerle başa çıkmakta güçlük çektiklerini ifade ettikleri görülmektedir.

Soru 25. “Pasif kişilerle iş yapmakta güçlük çekerim.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %5,3 “asla”, %28,0 “seyrek olarak”, %34,7 “bazen”, %25,3 “sık sık” %5,3 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında yaklaşık üçte birinin pasif kişilerle iş yapmakta güçlük çektiklerini ifade ettikleri görülmektedir.

Soru 26. “Birbirleriyle çakışan sorumluluklar beni güç durumda bırakır.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %5,3 “asla”, %21,3 “seyrek olarak”, %38,7 “bazen”, %29,3 “sık sık” %5,3 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Literatüre göre rol çatışması çalışanlar üzerinde strese neden olan en önemli faktörlerden bir tanesidir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında yaklaşık üçte birinin bir biriyle çatışan sorumluluklar nedeniyle güç durumda kaldıklarını ifade ettikleri görülürken önemli bir kısmı da bazen bu zorluğu yaşadığını ifade etmiştir.

Soru 27. “Yaşıtlarım arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %13,3 “asla”, %30,7 “seyrek olarak”, %36,0 “bazen”, %14,7 “sık sık” %4,0 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında büyük

çoğunluğunun yaşlıları arasındaki anlaşmazlıklarda hakemlik yapmaktan rahatsız olmadıkları görülmektedir.

Soru 28. “Benden küçükler (veya çocuklar) arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %26,7 “asla”, %33,3 “seyrek olarak”, %28,0 “bazen”, %8,0 “sık sık” %4,0 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında büyük çoğunluğunun kendinden küçükler arasındaki anlaşmazlıklarda hakemlik yapmaktan rahatsız olmadıkları görülmektedir.

Soru 29. “Yaşıtlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %9,3 “asla”, %17,3 “seyrek olarak”, %22,7 “bazen”, %33,3 “sık sık” %17,3 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Çalışanların iş ortamında yaşadıkları çatışma motivasyonlarını ve performanslarını olumsuz yönde etkileyecektir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında büyük çoğunluğunun yaşlıları ile çatışmaya girmekten kaçındıkları görülmektedir.

Soru 30. “Amirlerimle çatışmaya girmekten kaçınırım.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %9,3 “asla”, %20,0 “seyrek olarak”, %18,7 “bazen”, %29,3 “sık sık” %22,7 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Çalışanların iş yerinde amirleri ile çatışma yaşamaları çalışanların işe olan bağlılıklarını azaltacak, bu da motivasyon ve performans kaybını beraberinde getirecektir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında büyük bir çoğunluğunun amirleri ile çatışmaya girmekten kaçındıkları gözlemlenmiştir.

Soru 31. “Astlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %6,7 “asla”, %24,0 “seyrek olarak”, %16,0 “bazen”, %36,0 “sık sık” %17,3 “her zaman” şeklinde ifade

etmişlerdir. İş ortamında üstlerle olan çatışmalar kadar astlarla olan çatışmalar da çalışanlar üzerinde olumsuz etki yaparak stres düzeylerinin yükselmesine sebep olur. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında büyük çoğunluğun astları ile de çatışmaya girmekten kaçındıkları görülmektedir.

Soru 32. “Karmaşık işler canımı sıkıyor.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %6,7 “asla”, %8,0 “seyrek olarak”, %28,0 “bazen”, %25,3 “sık sık” %32,0 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Çalışanlar çözemeyeceklerini düşündükleri karmaşık işlerle karşı karşıya kaldıklarında bu durum stres düzeylerinin artmasına neden olacaktır. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında büyük çoğunluğunun karmaşık işler nedeniyle stres yaşadıkları yorumu yapılabilir.

Soru 33. “Kişisel ihtiyaçlarım işyerim ile çatışma halindedir”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini % 14,7 oranında “Asla”, % 16,0 oranında “Seyrek Olarak”, % 45,3 oranında “Bazen”, % 18,7 oranında “Sık Sık” ve %5,3 oranında “Her Zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında çalışanların kişisel ihtiyaçlarının genellikle iş yeri ile çatıştığı ve bunun çalışanlar üzerinde strese neden olduğu yorumu yapılabilir.

Soru 34. “Gürültülü çevrem beni rahatsız ediyor”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini % 8 oranında “Asla”, % 5,3 oranında “Seyrek Olarak”, % 24,0 oranında “Bazen”, % 21,3 oranında “Sık Sık” ve % 41,3 oranında “Her Zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında çalışanların yoğun bir biçimde çalışma ortamındaki gürültüden rahatsız olduğu, uygulama yapılan kurumdaki açık ofis sisteminin bunda büyük etkisinin olduğu yorumu yapılabilir.

Soru 35. “Bir iş üzerinde dikkatimi toplamakta zorluk çekiyorum.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %9,3 “asla”, %10,7 “seyrek olarak”, %30,7 “bazen”, %28,0 “sık sık” %21,3 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında büyük çoğunluğunun bir iş üzerine dikkatlerini toplamakta zorluk çektiklerini ifade ettikleri görülmektedir. Bir önceki soruya verilen yanıtlar da göz önüne alındığında bu durumun ortaya çıkmasında çalışma ortamının gürültülü olmasının da payı olduğu söylenebilir.

Soru 36. “Eşimin benden birçok istekleri var.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %24,0 “asla”, %22,7 “seyrek olarak”, %20,0 “bazen”, %22,7 “sık sık” %1,3 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Çalışanların yoğun iş yüküyle birlikte aile bireylerinin isteklerini yerine getirmeye çalışmaları iş stresini artıran bir faktördür. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında büyük çoğunluk için eşlerinin istekleri stres faktörü olarak göze çarpmasa da yaklaşık dörtte birinin eşlerinin kendilerinden çok fazla beklentisinin olduğunu ifade ettiği görülmektedir.

Soru 37. “Ebeveynimin sağlığı ile ilgilenmem gerekli.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %9,3 “asla”, %32,0 “seyrek olarak”, %25,3 “bazen”, %16,0 “sık sık” %16,0 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Çalışan kişilerin aynı zamanda ebeveynlerinin sağlıkları ile ilgilenmek zorunda olmaları, kendilerine daha az vakit ayırmaları, daha fazla yorulmaları anlamına geleceğinden stres düzeylerini yükseltecektir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında önemli bir kısmının ebeveyninin sağlığı ile ilgilenmek durumunda olduklarını ifade ettikleri görülmektedir.

Soru 38. “Çocuklarımla iletişim kurmakta güçlük çekerim.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %34,7 “asla”, %17,3 “seyrek olarak”, %33,3 “bazen”, %1,3 “sık sık” şeklinde ifade etmişlerdir. Çalışanların iş ortamı dışında yaşamış oldukları iletişim sorunları ve çatışmalar stres düzeylerinin yükselmesine ve bu durum iş yaşamlarına olumsuz olarak yansımaya neden

olmaktadır. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında büyük çoğunluğunun çocukları ile iletişim kurmakta güçlük çekmedikleri görülmektedir.

Soru 39. “Hissettiklerimi söylemekte güçlük çekerim.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %25,3 “asla”, %28,0 “seyrek olarak”, %38,7 “bazen”, %8,0 “sık sık” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında büyük çoğunluğunun hissettiklerini söylemekte güçlük çekmediği görülmektedir.

Soru 40. “Çalıştığım yerde çok sigara içiliyor.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini % 46,7 oranında “Asla”, % 29,3 oranında “Seyrek Olarak”, % 14,7 oranında “Bazen”, % 2,7 oranında “Sık Sık” ve % 4,0 oranında “Her Zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında büyük çoğunluğunun iş ortamında sigara kullanılmadığı, bu durumun iş yerinin fiziksel koşullarına olumlu yansıtacağı değerlendirilebilir.

Soru 41. “Çalıştığım yerdeki koku beni rahatsız ediyor.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %13,3 “asla”, %36,0 “seyrek olarak”, %30,7 “bazen”, %10,7 “sık sık” %9,3 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında büyük çoğunluğu çalışma ortamındaki kokudan rahatsız olmadığını söylerken, yaklaşık üçte biri bazen rahatsız olduğunu ifade etmiştir.

Soru 42. “Oldukça gürültülü bir yerde çalışıyorum”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini % 4 oranında “Asla”, % 14,7 oranında “Seyrek Olarak”, % 8,0 oranında “Bazen”, % 25,3 oranında “Sık Sık” ve % 46,7 oranında “Her Zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında büyük çoğunluğun iş yerindeki gürültüden

oldukça rahatsız oldukları, bu soruya verilen cevapların 34. soruya verilen cevaplarla paralel olduğu, dolayısıyla uygulama yapılan kuruluştaki uygulanan açık ofis çalışma sisteminin çalışma koşullarını oldukça kötü etkilediği yorumu yapılabilir.

Soru 43. “Oturduğum yerdeki çevre kirliliğinden şikâyetçiyim.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini %18,7 “asla”, %29,3 “seyrek olarak”, %28,0 “bazen”, %10,7 “sık sık” %13,3 “her zaman” şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında genelinin oturduğu yerdeki çevre kirliliğinden şikâyetçi olmadığı görülse de yaklaşık dörtte birinin de bundan şikâyetçi oldukları görülmektedir.

### 3.5.3. Çalışan Kadınların Meslek Gruplarına Göre Stres Kaynağı Ölçeği Ortalama Puanları

**Tablo 20. Meslek Elemanlarının Stres Kaynağı Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanlar**

Meslek Elemanı	Minimum (Min)	Maksimum (Max)	Ortalama (Ort)	Standart Sapma
İşle ilgili stres vericiler	37	65	50,46	8,501
Sosyal stres vericiler	32	67	47,00	11,463
Fiziksel stres vericiler	9	22	15,58	4,188
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	16	39	27,54	6,253

Tablo 20.’de görüldüğü gibi meslek elemanı grubuna dâhil olan kadın çalışanların işle ilgili stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 50.46, sosyal stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 47.00, işyerindeki fiziksel stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 15.58, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 27.54’tür. Buna göre meslek elemanı grubuna dâhil olan kadınların en çok iş ile ilgili stres kaynaklarından etkilendiği söylenebilir.

**Tablo 21. Kariyer Meslek Elemanlarının Stres Kaynağı Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanlar**

<b>Kariyer Meslek</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Ort</b>	<b>Standart Sapma</b>
İşle ilgili stres vericiler	24	60	47,40	8,599
Sosyal stres vericiler	30	63	48,00	8,967
Fiziksel stres vericiler	9	23	16,30	3,913
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	23	37	30,00	3,568

Tablo 21.'de görüldüğü gibi kariyer meslek grubuna dâhil olan kadın çalışanların işle ilgili stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 47.40, sosyal stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 48.00, işyerindeki fiziksel stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 16.30, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 30.00'tür. Buna göre kariyer meslek grubuna dâhil olan kadın çalışanların en çok sosyal stres kaynaklarından etkilendiği söylenebilir.

**Tablo 22. İdarecilerin Stres Kaynağı Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanlar**

<b>İdareci</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Ort</b>	<b>Standart Sapma</b>
İşle ilgili stres vericiler	22	52	38,90	8,975
Sosyal stres vericiler	18	50	38,27	8,001
Fiziksel stres vericiler	5	19	12,18	4,332
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	12	31	22,82	5,154

Tablo 22.'de görüldüğü gibi idareci grubuna dahil olan kadın çalışanların işle ilgili stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 38.90, sosyal stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 38.27, işyerindeki fiziksel stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 12.18, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 22.82'tür. Buna göre idareci grubuna dâhil olan kadınların en çok iş ile ilgili stres kaynaklarından etkilendiği söylenebilir.

**Tablo 23. Genel Memurların Stres Kaynağı Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanlar**

Genel Memur	Min	Max	Ort	Standart Sapma
İşle ilgili stres vericiler	27	59	44,88	9,610
Sosyal stres vericiler	31	60	47,47	9,823
Fiziksel stres vericiler	7	21	14,63	3,932
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	18	34	26,88	5,325

Tablo 23.'de görüldüğü gibi genel memur grubuna dâhil olan kadın çalışanların işle ilgili stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 44.88, sosyal stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 47.47, işyerindeki fiziksel stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 14.63, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 26.88'tür. Buna göre genel memur grubuna dâhil olan kadınların en çok sosyal stres kaynaklarından etkilendiği söylenebilir.

**Tablo 24. Mütercimlerin Stres Kaynağı Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanlar**

Mütercim	Min	Max	Ort	Standart Sapma
İşle ilgili stres vericiler	54	56	55,00	1,414
Sosyal stres vericiler	51	51	51,00	0,000
Fiziksel stres vericiler	14	21	17,50	4,950
Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler	30	34	32,00	2,828

Tablo 24.'te görüldüğü gibi mütercim grubuna dâhil olan kadın çalışanların işle ilgili stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 55.00, sosyal stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 51.00, işyerindeki fiziksel stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 17.50, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres kaynaklarından

aldıkları ortalama puan 32.00'tür. Buna göre mütercim grubuna dâhil olan kadınların en çok iş ile ilgili stres kaynaklarından etkilendiği söylenebilir.

### 3.5.4. Çalışan Kadınların Stres Kaynağı Puanları ile Demografik Özelliklerinin Karşılaştırmaları

**Tablo 25. Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarının Stres Kaynakları ile İlişkisi**

Stres Kaynağı Grupları	F Test İstatistiği	Anlamlılık Değeri (p)
İşle İlgili Stres Vericiler	0,481	0,789
Sosyal Stres Vericiler	1,238	0,305
Fiziksel Stres Vericiler	2,438	0,043
Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler	3,915	0,004
Toplam	2,101	0,082

Tablo 25.'te stres kaynağı ölçeği sonuçlarına göre yaş grupları arasında anlamlı fark olup olmadığı ANOVA (varyans analizi) ile test edilmiştir. Gruplar arasında (3'ten fazla) fark kontrolü yapmaya yarayan ANOVA'da öncelikle bakılması gereken varyans homojenliği sonuçlarına bakılmış ve F test istatistiğinin yorumlanması uygun görülmüştür. Burada 5 farklı stres kaynağı ölçeği ile sonuçlar elde edilmiş ve %95 güven düzeyinde F test istatistiği ve anlamlılık değerleri (p) elde edilmiştir.

Tabloya bakıldığında görülen  $p=0,004<0,05$  değerine göre kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler ile yaş grupları arasındaki fark anlamlıdır.

**Tablo 26. Araştırmaya Katılanların Yaş Grupları Ve Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler Arasındaki İlişki**

Yaş Grupları	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
20-25	3	26,67	6,351
26-30	21	29,71	4,349
31-35	19	29,89	4,630
36-40	11	25,18	6,911

41-45	5	24,40	4,099
46 ve üstü	12	24,27	4,399
Toplam	74	27,50	5,412

Tablo 26.'da farklılık yaratan grupları bulmak için yapılan çoklu karşılaştırma testine göre; 26-30 yaş grubunda olanların; 20-25 ve 31-35 yaş grupları ile arasında anlamlı bir fark bulunmazken ( $p>0,05$ ), 36-40, 41-45 ve 46 ve üstü yaş grupları ile arasındaki farkın anlamlı olduğu ( $p<0,05$ ) ve 26-30 yaş grubunun Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler ölçeğinin daha yüksek olduğu %95 güven düzeyinde görülmüştür.

Yine aynı şekilde, çoklu karşılaştırma testine göre; 31-35 yaş grubunda olanların; 20-25 ve 31-35 yaş grupları ile arasında anlamlı bir fark bulunmazken ( $p>0,05$ ), 36-40, 41-45 ve 46 ve üstü yaş grupları ile arasındaki farkın anlamlı olduğu ( $p<0,05$ ) ve 31-35 yaş grubunun Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler ölçeğinin daha yüksek olduğu %95 güven düzeyinde görülmüştür.

**Tablo 27. Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumunun Stres Kaynakları ile İlişkisi**

Stres Kaynağı Grupları	F Test İstatistiği	Anlamlılık Değeri (p)
İşle İlgili Stres Vericiler	0,513	0,727
Sosyal Stres Vericiler	1,690	0,166
Fiziksel Stres Vericiler	2,480	0,052
Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler	1,871	0,125
Toplam	1,464	0,228

Tablo 27.'de stres kaynağı ölçeği sonuçlarına göre eğitim grupları arasında anlamlı fark olup olmadığı ANOVA (varyans analizi) ile test edilmiştir. Gruplar arasında (3'ten fazla) fark kontrolü yapmaya yarayan ANOVA'da öncelikle bakılması gereken varyans homojenliği sonuçlarına bakılmış ve F test istatistiğinin yorumlanması

uygun görülmüştür. Burada 5 farklı stres kaynağı ölçeği ile sonuçlar elde edilmiş ve %95 güven düzeyinde F test istatistiği ve anlamlılık değerleri (p) elde edilmiştir.

Tabloya bakıldığında görülen  $p=0,727>0,05$  değerine göre işle ilgili stres vericiler ile eğitim grupları arasındaki fark,  $p=0,166>0,05$  değerine göre sosyal stres vericiler ile eğitim grupları arasındaki fark,  $p=0,052>0,05$  değerine göre fiziksel stres vericiler ile eğitim grupları arasındaki fark, ,  $p=0,125>0,05$  değerine göre kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler ile eğitim grupları arasındaki fark anlamsızdır (fark yoktur).

**Tablo 28. Araştırmaya Katılanların Medeni Hallerinin Stres Kaynakları ile İlişkisi**

Stres Kaynağı Grupları	F Test İstatistiği	Anlamlılık Değeri (p)
İşle İlgili Stres Vericiler	1,200	0,307
Sosyal Stres Vericiler	1,932	0,152
Fiziksel Stres Vericiler	2,849	0,065
Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler	3,081	0,054
Toplam	2,711	0,076

Tablo 28.'de stres kaynağı ölçeği sonuçlarına göre eğitim grupları arasında anlamlı fark olup olmadığı ANOVA (varyans analizi) ile test edilmiştir. Gruplar arasında (3'ten fazla) fark kontrolü yapmaya yarayan ANOVA'da öncelikle bakılması gereken varyans homojenliği sonuçlarına bakılmış ve F test istatistiğinin yorumlanması uygun görülmüştür. Burada 5 farklı stres kaynağı ölçeği ile sonuçlar elde edilmiş ve %95 güven düzeyinde F test istatistiği ve anlamlılık değerleri (p) elde edilmiştir.

Tabloya bakıldığında görülen  $p=0,307>0,05$  değerine göre işle ilgili stres vericiler ile medeni hal arasındaki fark,  $p=0,152>0,05$  değerine göre sosyal stres vericiler ile medeni hal arasındaki fark,  $p=0,065>0,05$  değerine göre fiziksel stres vericiler ile medeni hal arasındaki fark,  $p=0,054>0,05$  değerine göre kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler ile medeni hal arasındaki fark anlamsızdır (fark yoktur).

**Tablo 29. Araştırmaya Katılanların Görev Gruplarının Stres Kaynakları ile İlişkisi**

Stres Kaynağı Grupları	F Test İstatistiği	Anlamlılık Değeri (p)
İşle İlgili Stres Vericiler	2,234	0,075
Sosyal Stres Vericiler	4,405	0,003
Fiziksel Stres Vericiler	3,100	0,021
Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler	2,156	0,087
Toplam	3,215	0,019

Tablo 29.'da stres kaynağı ölçeği sonuçlarına göre sahip olunan görev grupları arasında anlamlı fark olup olmadığı ANOVA (varyans analizi) ile test edilmiştir. Gruplar arasında (3'ten fazla) fark kontrolü yapmaya yarayan ANOVA'da öncelikle bakılması gereken varyans homojenliği sonuçlarına bakılmış ve F test istatistiğinin yorumlanması uygun görülmüştür. Burada 5 farklı stres kaynağı ölçeği ile sonuçlar elde edilmiş ve %95 güven düzeyinde F test istatistiği ve anlamlılık değerleri (p) elde edilmiştir.

Tabloya bakıldığında görülen  $p=0,003<0,05$  değerine göre sosyal stres vericiler ile görev grupları arasındaki fark ve  $p=0,021<0,05$  değerine göre fiziksel stres vericiler ile görev grupları arasındaki fark anlamlıdır.

**Tablo 30. Araştırmaya Katılanların Görev Gruplarının Sosyal Stres Vericiler ile İlişkisi**

Görev Grupları	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Meslek Elemanı	13	50,46	8,501
Kariyer Meslek	20	47,40	8,599
İdareci	10	38,90	8,975
Genel Memur	25	44,88	9,610
Mütercim	2	55,00	1,414
Toplam	70	46,07	9,487

Tablo 30.'da farklılık yaratan grupları bulmak için yapılan çoklu karşılaştırma testine göre, idareci grubunda olanların; genel memur grubu ile arasında anlamlı bir fark bulunmazken ( $p>0,05$ ), meslek elemanı, kariyer meslek ve mütercim grupları ile arasındaki farkın anlamlı olduğu ( $p<0,05$ ) ve idareci grubunun sosyal stres vericiler puanının daha düşük olduğu %95 güven düzeyinde görülmüştür. Meslek elemanlarının sosyal stres vericiler puanının ise en yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 31. Araştırmaya Katılanların Görev Gruplarının Fiziksel Stres Vericiler ile İlişkisi**

Görev Grupları	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Meslek Elemanı	12	15,58	4,188
Kariyer Meslek	23	16,30	3,913
İdareci	11	12,18	4,332
Genel Memur	24	14,63	3,932
Mütercim	2	17,50	4,950
Toplam	72	15,03	4,186

Tablo 31.'de farklılık yaratan grupları bulmak için yapılan çoklu karşılaştırma testine göre, idareci grubunda olanların; genel memur ve mütercim grupları ile arasında anlamlı bir fark bulunmazken ( $p>0,05$ ), meslek elemanı ve kariyer meslek grupları ile arasındaki farkın anlamlı olduğu ( $p<0,05$ ) ve idareci grubunun Fiziksel Stres Vericiler ölçeğinin daha düşük olduğu %95 güven düzeyinde görülmüştür. Fiziksel stres vericiler puanı en yüksek olan grubun ise mütercimler olduğu gözlemlenmiştir.

**Tablo 32. Araştırmaya Katılanların Meslek Yıllarının Stres Kaynakları ile İlişkisi**

Stres Kaynağı Grupları	F Test İstatistiği	Anlamlılık Değeri (p)
İşle İlgili Stres Vericiler	1,312	0,275
Sosyal Stres Vericiler	5,986	0,000
Fiziksel Stres Vericiler	1,035	0,396
Kendini Yorumlama Biçiminden	3,602	0,011

Kaynaklanan Stres Vericiler		
Toplam	4,080	0,006

Tablo 32.'de stres kaynağı ölçeği sonuçlarına göre meslek yılı grupları arasında anlamlı fark olup olmadığı ANOVA (varyans analizi) ile test edilmiştir. Gruplar arasında (3'ten fazla) fark kontrolü yapmaya yarayan ANOVA'da öncelikle bakılması gereken varyans homojenliği sonuçlarına bakılmış ve F test istatistiğinin yorumlanması uygun görülmüştür. Burada 5 farklı stres kaynağı ölçeği ile sonuçlar elde edilmiş ve %95 güven düzeyinde F test istatistiği ve anlamlılık değerleri (p) elde edilmiştir.

Tabloya bakıldığında görülen  $p=0,000<0,05$  değerine göre sosyal stres vericiler ile meslek yılı arasındaki fark,  $p=0,011<0,05$  değerine göre kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler ile meslek yılı arasındaki fark ve  $p=0,006<0,05$  değerine göre stres kaynağı ölçeği toplam puanı ile meslek yılı arasındaki fark anlamlıdır.

**Tablo 33. Araştırmaya Katılanların Meslek Yıllarının Sosyal Stres Vericiler ile İlişkisi**

Meslek Yılı	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
1 yıldan az	4	49,00	10,360
1-4 yıl	15	49,00	9,562
5-9 yıl	15	45,13	9,342
10-14 yıl	3	59,33	6,807
15 yıl ve daha fazla	20	40,95	8,852
Toplam	57	45,70	10,023

Tablo 33.'e göre; 15 yıl ve daha fazla meslek yılına sahip olanların ortalama sosyal stres verici puanlarının en düşük olduğu, 10-14 yıl meslek yılına sahip olanların da ortalama sosyal stres verici puanlarının en yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 34. Araştırmaya Katılanların Meslek Yıllarının Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler ile İlişkisi**

Meslek Yılı	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
1 yıldan az	6	29,67	4,803
1-4 yıl	21	29,52	3,932
5-9 yıl	20	28,30	5,322
10-14 yıl	3	32,67	5,686
15 yıl ve daha fazla	23	23,61	4,998
Toplam	73	27,47	5,442

Tablo 34.'e göre; 15 yıl ve daha fazla meslek yılına sahip olanların ortalama kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres verici puanlarının en düşük olduğu, 10-14 yıl meslek yılına sahip olanların da ortalama kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres verici puanlarının en yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 35. Araştırmaya Katılanların Meslek Yıllarının Stres Kaynağı Ölçeği Toplam Puanı ile İlişkisi**

Meslek Yılı	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
1 yıldan az	3	136,6667	37,16629
1-4 yıl	14	145,1429	18,12715
5-9 yıl	15	132,4667	23,54287
10-14 yıl	2	172,5000	17,67767
15 yıl ve daha fazla	18	118,7778	24,78272
Toplam	52	132,9231	25,97800

Tablo 35.'e göre, 1-4 meslek yılı sahibi olanların; 15 yıl ve daha fazla meslek yılına sahip olanlar ile arasında anlamlı bir fark varken ( $p < 0,05$ ), diğer gruplar ile arasında anlamlı fark bulunmamaktadır. 15 yıl ve daha fazla meslek yılına sahip olanlar grubunun stres kaynağı ölçeği ortalama puanının daha düşük olduğu %95 güven düzeyinde görülmüştür.

5-9 meslek yılı sahibi olanların ile 10-14 yıl meslek yılına sahip olanlar ile arasında anlamlı bir fark varken ( $p < 0,05$ ), diğer gruplar ile arasında anlamlı fark bulunmamaktadır. 15 yıl ve daha fazla meslek yılına sahip olanlar grubunun stres kaynağı ölçeği ortalama puanının daha düşük olduğu %95 güven düzeyinde görülmüştür.

**Tablo 36. Araştırmaya Katılanların Kurumda Çalışma Yıllarının Stres Kaynakları ile İlişkisi**

Stres Kaynağı Grupları	F Test İstatistiği	Anlamlılık Değeri (p)
İşle İlgili Stres Vericiler	0,373	0,773
Sosyal Stres Vericiler	1,751	0,164
Fiziksel Stres Vericiler	2,209	0,095
Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler	0,612	0,610
Toplam	0,397	0,756

Tablo 36.'ya bakıldığında görülen  $p=0,773 > 0,05$  değerine göre işle ilgili stres vericiler ile kurumda çalışma yılları arasındaki fark,  $p=0,164 > 0,05$  değerine göre sosyal stres vericiler ile kurumda çalışma yılları arasındaki fark,  $p=0,095 > 0,05$  değerine göre fiziksel stres vericiler ile kurumda çalışma yılları arasındaki fark, ,  $p=0,610 > 0,05$  değerine göre kendini yorulama biçiminden kaynaklanan stres vericiler ile kurumda çalışma yılları arasındaki fark,  $p=0,756 > 0,05$  değerine göre stres kaynağı ölçeği toplam puanı ile kurumda çalışma yılları arasındaki fark anlamsızdır (fark yoktur).

**Tablo 37. Araştırmaya Katılanların Gelirlerini Değerlendirme Durumlarının Stres Kaynağı Ölçeği Toplam Puanı ile İlişkisi**

Gelirlerini Değerlendirme Durumu	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Gelir Giderden Az	21	145,5714	25,94527
Gelir Gidere Denk	25	128,9200	19,94141
Gelir Giderden Fazla	7	112,7143	29,92053

Toplam	53	133,3774	25,93870
--------	----	----------	----------

Tablo 37.'ye göre gelirini giderden az olarak değerlendiren grupta olanların; gelirini gidere denk olarak değerlendiren ve gelirini giderden fazla olarak değerlendiren grupta olanlar ile arasında anlamlı fark olduğu ( $p<0,05$ ) toplam stres puanının daha yüksek olduğu %95 güven düzeyinde görülmüştür.

Tabloya bakılarak gelir düzeyinin çalışan kadınların stres düzeyi üzerinde etkisinin büyük olduğunu söylemek mümkündür.

**Tablo 38. Araştırmaya Katılanların Çalışma Hayatının Aile Yaşamını Olumsuz Etkileme Durumlarının Stres Kaynakları ile İlişkisi**

Stres Kaynağı Grupları	t Test İstatistiği	Anlamlılık Değeri (p)
İşle İlgili Stres Vericiler	4,012	0,000
Sosyal Stres Vericiler	3,856	0,000
Fiziksel Stres Vericiler	1,445	0,153
Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler	3,206	0,0002
Toplam	3,605	0,001

Tablo 38.'de stres kaynağı ölçeği sonuçlarına göre olumsuz etki arasında anlamlı fark olup olmadığı bağımsız t testi ile test edilmiştir. Gruplar arasında (2 grup) fark kontrolü yapmaya yarayan bağımsız t testinde öncelikle bakılması gereken varyans homojenliği sonuçlarına bakılmış ve t test istatistiğinin yorumlanması uygun görülmüştür. Burada 5 farklı stres kaynağı ölçeği ile sonuçlar elde edilmiş ve %95 güven düzeyinde t test istatistiği ve anlamlılık değerleri (p) elde edilmiştir.

Tabloya bakıldığında görülen  $p=0,000<0,05$  değerine göre çalışma hayatının aile hayatını olumsuz etkileme durumu ile iş hayatındaki stres vericiler arasındaki fark,  $p=0,000<0,05$  değerine göre çalışma hayatının aile hayatını olumsuz etkileme durumu ile sosyal stres vericiler arasındaki fark,  $p=0,002<0,05$  değerine göre çalışma hayatının aile hayatını olumsuz etkileme durumu ile kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler arasındaki fark ve  $p=0,001<0,05$  değerine göre çalışma hayatının aile

hayatını olumsuz etkileme durumu ile stres kaynağı ölçeği toplam puanı arasındaki fark anlamlıdır.

**Tablo 39. Araştırmaya Katılanların Çalışma Hayatının Aile Yaşamını Olumsuz Etkileme Durumlarının İşle İlgili Stres Vericiler Arasındaki İlişki**

	<b>Cevap</b>	<b>Sayı</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
Aile Yaşamına Olumsuz Etki	Evet	25	51,60	7,638
	Hayır	45	43,00	9,073

Tablo 39.'da görüldüğü üzere “Bir kadın olarak çalışmanızın aile yaşamınızı olumsuz yönde etkilediğini düşünüyor musunuz?” sorusuna “Evet” cevabı verenlerin işle ilgili stres vericilere ilişkin ortalama puanı “Hayır” cevabı verenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Her ne kadar bu soruya “Hayır” cevabını verenlerin sayısı daha fazla olsa da “Hayır” cevabı verenlerin işle ilgili stres vericilere ilişkin ortalama puanının da yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 40. Araştırmaya Katılanların Çalışma Hayatının Aile Yaşamını Olumsuz Etkileme Durumlarının Sosyal Stres Vericiler Arasındaki İlişki**

	<b>Cevap</b>	<b>Sayı</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
Aile Yaşamına Olumsuz Etki	Evet	20	52,10	9,492
	Hayır	38	42,55	8,680

Tablo 40.'ta görüldüğü üzere “Bir kadın olarak çalışmanızın aile yaşamınızı olumsuz yönde etkilediğini düşünüyor musunuz?” sorusuna “Evet” cevabı verenlerin sosyal stres vericilere ilişkin ortalama puanı “Hayır” cevabı verenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Her ne kadar bu soruya “Hayır” cevabını verenlerin sayısı daha fazla olsa da “Hayır” cevabı verenlerin işle ilgili stres vericilere ilişkin ortalama puanının da yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 41. Araştırmaya Katılanların Çalışma Hayatının Aile Yaşamını Olumsuz Etkileme Durumlarının Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler Arasındaki İlişki**

	<b>Cevap</b>	<b>Sayı</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
Aile Yaşamına Olumsuz Etki	Evet	25	30,16	5,080
	Hayır	40	26,14	5,107

Tablo 41.'de görüldüğü üzere “Bir kadın olarak çalışmanızın aile yaşamınızı olumsuz yönde etkilediğini düşünüyor musunuz?” sorusuna “Evet” cevabı verenlerin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilere ilişkin ortalama puanı “Hayır” cevabı verenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Her ne kadar bu soruya “Hayır” cevabını verenlerin sayısı daha fazla olsa da “Hayır” cevabı verenlerin kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericilere ilişkin ortalama puanının da yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 42. Araştırmaya Katılanların Çalışma Hayatının Aile Yaşamını Olumsuz Etkileme Durumlarının Stres Kaynağı Ölçeği Toplam Puanı Arasındaki İlişki**

	<b>Cevap</b>	<b>Sayı</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
Aile Yaşamına Olumsuz Etki	Evet	20	148,2500	23,23762
	Hayır	33	124,3636	23,46649

Tablo 42.'de görüldüğü üzere “Bir kadın olarak çalışmanızın aile yaşamınızı olumsuz yönde etkilediğini düşünüyor musunuz?” sorusuna “Evet” cevabı verenlerin stres kaynağı ölçeği toplam puanına ilişkin ortalama puanı “Hayır” cevabı verenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Her ne kadar bu soruya “Hayır” cevabını verenlerin sayısı daha fazla olsa da “Hayır” cevabı verenlerin stres kaynağı ölçeği toplam puanına ilişkin ortalama puanının da yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 43. Araştırmaya Katılanların Stres Eğitimi Alma Durumlarının Stres Kaynakları ile İlişkisi**

Stres Kaynağı Grupları	t Test İstatistiği	Anlamlılık Değeri (p)
İşle İlgili Stres Vericiler	-0,281	0,779
Sosyal Stres Vericiler	-1,213	0,230
Fiziksel Stres Vericiler	-0,673	0,503
Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler	-1,515	0,134
Toplam	-1,618	0,112

Tablo 43.'te stres kaynağı ölçeği sonuçlarına göre eğitim alma arasında anlamlı fark olup olmadığı bağımsız t testi ile test edilmiştir. Gruplar arasında (2 grup) fark kontrolü yapmaya yarayan bağımsız t testinde öncelikle bakılması gereken varyans homojenliği sonuçlarına bakılmış ve t test istatistiğinin yorumlanması uygun görülmüştür. Burada 5 farklı stres kaynağı ölçeği ile sonuçlar elde edilmiş ve %95 güven düzeyinde t test istatistiği ve anlamlılık değerleri (p) elde edilmiştir.

Tabloya bakıldığında görülen  $p=0,779>0,05$  değerine göre işle ilgili stres vericiler ile stres kaynakları ve yönetimi konusunda eğitim alma durumu arasındaki fark,  $p=0,230>0,05$  değerine göre sosyal stres vericiler ile stres kaynakları ve yönetimi konusunda eğitim alma durumu arasındaki fark,  $p=0,503>0,05$  değerine göre fiziksel stres vericiler ile stres kaynakları ve yönetimi konusunda eğitim alma durumu arasındaki fark,  $p=0,134>0,05$  değerine göre kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler ile stres kaynakları ve yönetimi konusunda eğitim alma durumu arasındaki fark,  $p=0,112>0,05$  değerine göre stres kaynağı ölçeği toplam puanı ile stres kaynakları ve yönetimi konusunda eğitim alma durumu arasındaki fark anlamsızdır (fark yoktur).

### 3.5.5. Çalışan Kadınların Stresle Başa Çıkma Ölçeğine Verdikleri Cevapların Yüzde Dağılımı

Stresle başa çıkma ölçeğine ait 15 soru için yapılan güvenilirlik analizi sonucu olarak Crobbach's Alpha değeri %79,1 bulunarak, yapılan ölçeğin güvenilir olduğu söylenir.

**Tablo 44. SBCÖ'ye Ait Güvenilirlik Analizi**

Crobbach's Alpha	Soru Sayısı
,791	15

Araştırmaya katılanların “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” ifadelerini içeren stresle başa çıkma ölçeğine verdikleri cevapların yüzde dağılımı tablo-3.31’te ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

**Tablo 45. Katılımcıların Stresle Başa Çıkma Ölçeğine Verdikleri Cevapların Yüzde Dağılımı**

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<b>Yönetmel Faktörler</b>					
1. Yaptığım işin takdir edilmesi beni rahatlatır.	0	1,3	1,3	36,0	61,3
2. Sorumluluklarımı iş arkadaşlarımla paylaşarak stres düzeyimi azaltmaya çalışırım.	2,7	14,7	10,7	57,3	14,7
3. Amirlerim ve iş arkadaşlarımla etkin bir iletişim içinde olmaya gayret ederim.	0	2,7	5,3	66,7	24,0
4. İş yerimde beni rahatlatıcak sosyal etkinliklerin olması stres düzeyimi azaltır.	0	5,3	9,3	52,0	30,7
5. İşyerimde, arkadaşlarımdan ve amirlerimden beni rahatsız edecek davranış görmem.	8,0	37,3	28,0	20,0	6,7
<b>Psikolojik Faktörler</b>					
1. Amirlerimin beni her zaman	2,7	12,0	12,0	40,0	33,3

dinlemeye hazır olduklarını bilmek beni rahatlatır.					
2. Arkadaşımdan ve ailemden duygusal destek almaya çalışırım.	1,3	2,7	2,7	61,3	32,0
3. İşletme içinde psikolojik danışmanlık alabileceğim bir birimin bulunması beni rahatlatır.	2,7	2,7	20,0	44,0	30,7
4. Performansım hakkında geri bildirim aldığımda kendimi mutlu hissedirim.	2,7	0	12,0	57,3	28,0
5. İş arkadaşlarım ve amirlerimle yaşayacağım çatışmaları en aza indirmeye çalışırım.	0	2,7	5,3	58,7	33,3
6. Performansımın adil bir şekilde belirlendiğine ve ölçüldüğüne inancım tamdır.	18,7	22,7	33,3	20,0	4,0
7. Her sabah işe seyerek ve motive olmuş bir şekilde gelirim.	22,7	20,0	30,7	20,0	6,7
<b>Fizyolojik Faktörler</b>					
1. Stresli bir günün sonunda meditasyon ve yoga yaparak rahatlamaya çalışırım.	29,3	34,7	24,0	9,3	2,7
2. sık sık egzersiz yapmak beni stresten uzaklaştırır.	8,0	6,7	21,3	56,0	8,0
3. Beslenmeme dikkat etmeye çalışırım.	6,7	8,0	14,7	60,0	10,7

Stresle başa çıkma ölçeği yönetsel, psikolojik ve fizyolojik olmak üzere 3 bölümden oluşmaktadır. Yönetsel faktörlerde 5 soru vardır.

Soru 1. “Yaptığım işin takdir edilmesi beni rahatlatır.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini, %1,3 “katılmıyorum”, %1,3 “kararsızım”, %36 “katılıyorum”, %61,3 “kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. Çalıştığı iş yerinde takdir edildiğini düşünen çalışanın iş yerine olan aidiyet duygusu atacak ve bu durum performansına olumlu yönde etki ederek örgüte de olumlu bir şekilde yansıtacaktır. Takdir edilerek ödüllendirildiğini hisseden çalışan çalışma ortamında yaşamış olduğu stresin zararlı etkilerinden daha az etkilenecektir. Katılımcıların cevapları bu doğrultuda

değerlendirildiğinde büyük bir kısmında takdir edilme duygusunun stresle başa çıkabilmek için gerekli faktörlerden birisi olduğu gözlemlenmektedir.

Soru 2. “Sorumluluklarımı iş arkadaşlarımla paylaşarak stres düzeyimi azaltmaya çalışırım.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini, %2,7 “kesinlikle katılmıyorum”, %14,7 “katılmıyorum”, %10,7 “kararsızım”, %57,3 “katılıyorum”, %14,7 “kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. İlimli bir örgüt ikliminde çalışan bireyler sorumluluklarını çalışma arkadaşlarıyla paylaşarak hem yardımlaşır hem de stres düzeylerini düşürebilirler. Katılımcıların cevapları değerlendirildiğini büyük bir çoğunluğunun iş yerindeki sorumluluklarını çalışma arkadaşları ile paylaşarak yaşamış oldukları streslerini azaltmaya çalıştıkları söylenebilir.

Soru 3. “Amirlerim ve iş arkadaşlarımla etkin bir iletişim içinde olmaya gayret ederim.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini, %2,7 “katılmıyorum”, %5,3 “kararsızım”, %66,7 “katılıyorum”, %24,0 “kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. Çalışma ortamında, çalışanların iş arkadaşları, üstleri ve üstleriyle etkili bir iletişim içerisinde olması örgütteki iletişim sorunlarının önüne geçecek ve olumlu bir örgüt havası yaratarak çalışanların stres düzeylerini azaltıcı rol oynayacaktır. Katılımcıların cevaplarına bakıldığında büyük bir çoğunluğun amirleri ve iş arkadaşları ile etkili iletişim kurmaya istekli oldukları söylenebilir.

Soru 4. “İş yerimde beni rahatlatacak sosyal etkinliklerin olması stres düzeyimi azaltır.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini, %5,3 “katılmıyorum”, %9,3 “kararsızım”, %52,0 “katılıyorum”, %30,7 “kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. İş yerindeki sosyal etkinlikler çalışanlar arasındaki iletişimi ve bağları güçlendirecek, çalışanların kuruma duydukları aidiyet duygusunu artıracaktır. Katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplara bakıldığında, iş yerindeki sosyal etkinliklere katılmanın stres düzeylerini azaltmakta ve rahatlamalarına yardımcı olduğu gözlemlenmiştir.

Soru 5. “İşyerimde, arkadaşlarımdan ve amirlerimden beni rahatsız edecek davranış görmem.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini, % 8,0 “kesinlikle katılmıyorum”, % 37,3 “katılmıyorum”, % 28,0 “kararsızım”, % 20,0 “katılıyorum”, % 6,7 “kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. Son yıllarda bir çok çalışan iş ortamında arkadaşlarından ve amirlerinden rahatsız edici davranışlar görmekte olup bu durum literatüre mobbing olarak geçmiştir. Çalışanların maruz kaldıkları bu rahatsız edici davranışlar onların motivasyonlarını düşürmekte ve stres düzeylerini yükseltmektedir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında yaklaşık dörtte birinin iş arkadaşları ve amirleri tarafından rahatsız edici davranışa maruz kaldığı görülmektedir.

Ölçeğin Psikolojik faktörler bölümünde 7 soru bulunmaktadır.

Soru 1. “Amirlerimin beni her zaman dinlemeye hazır olduklarını bilmek beni rahatlatır.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini, % 2,7 “kesinlikle katılmıyorum”, % 12,0 “katılmıyorum”, % 12,0 “kararsızım”, % 40,0 “katılıyorum”, % 33,3 “kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. Çalışanların, üstleri tarafından fikirlerine düşüncelerine değer verildiğini düşünmesi, amirleri ve örgütle ilgili olumlu duygular beslemelerine ve motivasyonlarının artmasına sebep olur. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında çok büyük bir çoğunluğun amirleri tarafından etkin bir şekilde dinlenildiklerinde stres düzeylerinin azaldığını gözlemlemek mümkündür.

Soru 2. “Arkadaşlarımdan ve ailemden duygusal destek almaya çalışırım.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini, % 1,3 “kesinlikle katılmıyorum”, % 2,7 “katılmıyorum”, % 2,7 “kararsızım”, % 61,3 “katılıyorum”, % 32,0 “kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. Aile ve arkadaşlar kişilerin en

yakın yardımcıları ve destekçileridir. Kişilerin zor zamanlarında ailelerinden ve arkadaşlarından destek alabilmeleri, sorunlarını paylaşabilmeleri stres düzeylerini azaltıcı bir faktördür. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında çok büyük bir bölümünün ailesinden ve arkadaşlarından destek alarak streslerini azalttıkları yorumu yapılabilir.

Soru 3. “İşletme içinde psikolojik danışmanlık alabileceğim bir birimin bulunması beni rahatlatır.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini, % 2,7 “kesinlikle katılmıyorum”, % 2,7 “katılmıyorum”, % 20,0 “kararsızım”, % 44,0 “katılıyorum”, % 30,7 “kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. İş yerinde psikolojik danışmanlık hizmeti birçok gelişmiş ülkede uygulanmaktadır. Çalışma ortamında bir psikolojik danışmanın bulunması, çalışanların aşamadıkları bir sorunu olduğunda başvurabilecekleri profesyonel biri olduğunu bilmeleri stres düzeylerini azaltacak ve onları rahatlatacaktır. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında, bir kısmının kararsız olmakla birlikte büyük bir kısmının da iş ortamında psikolojik danışmanlık alabileceği birinin bulunmasının stres düzeyini azaltacağı gözlemlenmiştir.

Soru 4. “Performansım hakkında geri bildirim aldığımda kendimi mutlu hissedirim.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini, % 2,7 “kesinlikle katılmıyorum”, % 12,0 “kararsızım”, % 57,3 “katılıyorum”, % 28,0” kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. Çalışanlara performansları hakkında geri bildirim verilmesi, eksikliklerini görmelerini, hangi alanlarda kendilerini geliştirmeleri gerektiğinin farkına varmalarını ve böylece performanslarının artmasını sağlar. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında, büyük çoğunluğunun performansı hakkında geri bildirim almaktan memnun olacağı görülmektedir.

Soru 5. “İş arkadaşlarım ve amirlerimle yaşayacağım çatışmaları en aza indirmeye çalışırım.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini, % 2,7 “katılmıyorum”, % 5,3 “kararsızım”, % 58,7 “katılıyorum”, % 33,3 “kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. Çalışma ortamında iş arkadaşları ve amirlerle yaşanacak çatışmalar bireyin stres düzeyini artıracak, huzur olmasına sebep olacaktır. Üstelik bu çatışma tüm iş ortamını etkileyecek örgütteki takım ruhu ve aidiyet duygusu zedelenecektir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında çok büyük bir kısmının iş arkadaşları ve amirleri ile çatışmalarını en aza indirgeyerek stres düzeylerini düşürmeye çalıştıkları söylenebilir.

Soru 6. “Performansımın adil bir şekilde belirlendiğine ve ölçüldüğüne inancım tamdır.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini, % 18,7 “kesinlikle katılmıyorum”, % 22,7 “katılmıyorum”, % 33,3 “kararsızım”, % 20,0 “katılıyorum”, % 4,0 “kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. Çalışanların performanslarının adil bir şekilde değerlendirildiğine inanmaları amirlerine olan güvenlerinin artmasına ve örgüte olan bağlarının kuvvetlenmesine neden olacaktır. Dolayısıyla motivasyonları ve performansları da artacaktır. Bu soruya katılımcıların verdikleri yanıtlara bakıldığında ciddi bir kısmın performansının adil olarak değerlendirildiğine inanmadığı ancak yine de yaklaşık dörtte birinin performanslarının adil değerlendirildiğine inandığı görülmektedir.

Soru 7. “Her sabah işe seyerek ve motive olmuş bir şekilde gelirim.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini, % 22,7 “kesinlikle katılmıyorum”, % 20,0 “katılmıyorum”, % 30,7 “kararsızım”, % 20,0 “katılıyorum”, % 6,7 “kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. Çalıştığı iş ve iş yeri ile olumlu bir bağ kuran kişiler her sabah işlerine seyerek ve motive olmuş olarak gideceklerdir. Aksine işlerinde mutlu olmayan kişiler ise her sabah işe mutsuz ve isteksiz gidecektir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında, yarısına yakın bir kısmının işe motive olarak ve seyerek gelmediği görülmekle birlikte yaklaşık dörtte birinin de her sabah işe seyerek ve motive olarak gittiği görülmüştür.

Ölçeğin Fizyolojik faktörler bölümünde 3 soru bulunmaktadır.

Soru 1. “Stresli bir günün sonunda meditasyon ve yoga yaparak rahatlamaya çalışırım.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini, % 29,3 “kesinlikle katılmıyorum”, % 34,7 “katılmıyorum”, % 24,0 “kararsızım”, % 9,3 “katılıyorum”, % 2,7 “kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. Meditasyon ve yoga özellikle uzun yıllardır uzak doğu kültüründe ve son zamanlarda batılı ülkelerde stres düzeyini azaltmak için kullanılan bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakıldığında, büyük bir kısmının stresle başa çıkmak için yoga ya da meditasyona başvurmadığı görülmektedir.

Soru 2. “Sık sık egzersiz yapmak beni stresten uzaklaştırır.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini, % 8,0 “kesinlikle katılmıyorum”, % 6,7 “katılmıyorum”, % 21,3 “kararsızım”, % 56,0 “katılıyorum”, % 8,0 “kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. Teoriye göre egzersiz yapmak stresi azaltan önemli faktörlerden bir tanesidir. Bireyin iş ortamından uzaklaşmasını, sağlıklı olmasını ve kendine vakit ayırmasını sağlar. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakılacak olursa, büyük bir kısmının stres düzeyini azaltmak için egzersiz yapmanın faydalı olduğunu düşündüğü, yaklaşık beşte birinin de bu konuda kararsız kaldığı görülmektedir.

Soru 3. “Beslenmeme dikkat etmeye çalışırım.”

Anketi cevaplayan katılımcılar bu konuyla ilgili görüşlerini, % 6,7 “kesinlikle katılmıyorum”, % 8,0 “katılmıyorum”, % 14,7 “kararsızım”, % 60,0 “katılıyorum”, % 10,7 “kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. Doğru ve dengeli beslenme kişilerin sağlıklı bir yaşam sürmeleri için önemli bir şarttır. Yanlış beslenme ise kişilerde birçok sağlık sorununu beraberinde getirecek ve stres düzeyini yükseltecektir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlara bakılacak olursa, büyük bir kısmının beslenmenin stresle baş etmede önemli bir faktör olarak gördükleri ve beslenmesine dikkat etmeye çalıştıkları söylenebilir.

## SONUÇ

Son zamanlarda çağın hastalığı olarak adlandırılmaya başlanan stres, aslında bireyin aile yaşamından iş yaşamına, çevresinden içinde yaşadığı topluma ve hatta dünyaya kadar uzanan, sürekli karşı karşıya kaldığı değişimlere, sorunlara ve yeniliklere uyum süreci olarak karşımıza çıkmakta olup, yaşamın her anında mevcuttur.

Stres, birçok ülkede insanların ruhsal ve bedensel rahatsızlıklarının nedeni olarak gösterilmektedir. Sürekli belirli amaçlara ulaşmak için çalışan, toplum ve aileleri tarafından bir takım beklentiler yüklenerek omuzlarında bunun sorumluluğunu hisseden yaşamını sürdürmek zorunda kalan birey, gerginlik endişe, iç çatışma ve öfke içerisine girmektedir.

Teknolojideki hızlı gelişim, ekonomik, siyasi ve kültürel alandaki yenilikler ve değişimler, piyasalarda var olmak ve devamlı olmak isteyen örgütlerin bu gelişmeleri yakından takip etmesini ve yeniliklere ayak uydurmasını gerektirmektedir. Bu uyum süreci de iş görenler üzerindeki baskı ve stresi artırmaktadır. Bunun yanı sıra çalışanın kişilik özellikleri, yaşam koşulları, özel hayatı, aile yaşamı, ekonomik durumu, iş arkadaşlarıyla, ast ve üsleri ile olan ilişkileri gibi birçok etken çalışanın stres düzeyini etkilemektedir. Çalışanın yoğun derecede stres yaşaması, ruhsal ve bedensel sağlık sorunlarına, kötü alışkanlıklara sebep olabilmekte, bu kişisel sonuçların yanı sıra performans düşüklüğü, işe devamsızlık, işten ayrılma, iş kazası gibi örgütsel sonuçlar da doğurmaktadır. Tüm bunlar da işletmenin ya da örgütün başarısını etkilemektedir.

Bir ücret karşılığı çalışmanın erkeklere özgü olduğu, kadının görevinin ise ev işlerini ve çocukların bakımını yapmak olduğunu savunan cinsiyete dayalı iş bölümü anlayışı tarihsel süreç içerisinde hep hâkim görüş olmuştur. Bu görüşe rağmen kadınlar özellikle aile işlerinde ve tarım alanında sürekli üretime katkıda bulunmuş ancak bu emekli görmezden gelinmiş ve kazanılan kardan pay alamamışlardır. Kadınların belli bir ücret karşılığı iş gücü piyasasında yer almaları sanayi devrimi ile başlamıştır. Ancak kadınların çalışma hayatının her alanında kendilerini göstermeleri ve sayılarının artması ise II. Dünya Savaşı sonrası olmuştur.

Kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer almaya başlamalarıyla birlikte, toplumda hala etkisini devam ettiren cinsiyetçi bakış açısı nedeniyle birçok sorunla karşılaşmaya başlamışlardır. Kadınlar erkeklerle kıyaslandığında işteki sorumluluklarının yanı sıra bir çalışan, ev hanımı, çocuklar ve ebeveynler için bakıcı gibi birçok rol ve sorumluluğu üstlenmek durumunda kalmaktadırlar. Dolayısıyla kadınlar hem iş yaşamı hem de ev yaşamı arasındaki toplumsal cinsiyet temelli bu rolleri arasında denge kurmaya çalışırken daha fazla stres yaşamaktadırlar.

Çalışan kadınlarda örgütsel stres ve başa çıkma yollarına ilişkin bir kamu kurumunda yaptığımız araştırmanın sonuçları ve bunlara yönelik geliştirmiş olduğumuz öneriler şu şekilde sıralanabilir.

Stres kaynağı ölçeğine göre; çalışan kadınların yoğun olarak amirleri ile görüş ayrılıkları yaşadıkları görülmüştür. Bu durum çalışanların stres düzeyini yükseltmektedir. Bu sebeple kurumun iş ortamında ast ve üstler arasında yaşanan bu görüş ayrılıklarını azaltması çalışanların stres düzeyini olumlu yönde etkileyecektir.

Stres kaynağı ölçeğine göre; bir iş yaparken yönetimin kendilerinden başka bir iş talep etmesi, çalışan kadınlar açısından önemli bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna karşılık kurum yapılacak işleri ve zaman planlamasını detaylı ve doğru bir şekilde hazırlarsa, çalışanlar arasında yapılacak işlerin dağıtımını iyi bir şekilde organize edebilirse kadınların stres düzeyi azalacaktır.

Stres kaynağı ölçeğine göre; kendilerini etkileyecek olan kararlarda fikirlerinin alınmaması çalışan kadınların stres düzeyini artırmaktadır. Kendilerini etkileyecek olan kararlarda çalışanların fikirlerinin alınmaması kendilerini değersiz hissetmelerine neden olacak ve stres düzeylerini artıracaktır. Bu nedenler kurumun çalışanları etkileyecek olan kararlarda onların görüşlerine önem vererek karar alması önerisi getirilmektedir.

Stres kaynağı ölçeğine göre; yapacak çok işlerinin olup yeterli zamanlarının olmaması ve birbiriyle çakışan sorumluluklar çalışan kadınlar için önemli bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurumun bu stres faktörünü azaltmak için zaman planlamasını daha iyi, rol ve sorumlulukların dağıtımını da daha adil yapması gerekir.

Araştırma sonuçlarına göre çalışan kadınlar yaptıkları işten daha fazla niteliğe sahip olduklarını düşündükleri için stres düzeyleri artmaktadır. Bu konuda kuruma çalışma ortamında rol ve sorumlulukların dağıtılırken çalışanların nitelikleri ve donanımlarının dikkate alınması önerilmektedir.

Yapılan araştırma, fazla mesailer ve hafta sonunu da içine alan iş koşullarının çalışan kadınların stres düzeylerini yükselttiğini ortaya koymuştur. Toplumumuzda hala geçerliliğini koruyan cinsiyetçi yaklaşım nedeniyle çalışan kadın mesai sonrasında ve hafta sonunda evinin temizliğinden çocukların bakımına kadar birçok iş yapmak zorundadır. Dolayısıyla fazla mesai yapması ve/veya hafta sonu da çalışmak zorunda kalması aile içerisindeki sorumluluklarını da yerine getirememesine ve stres düzeyinin yükselmesine neden olacaktır. Bu nedenle kurumun iş planlamasını daha iyi yaparak çalışanlarına fazla mesai yaptırmaktan kaçınması gerekmektedir.

Araştırmaya göre, karmaşık işlerle karşılaşmaları kadınların stres düzeylerini artıran bir diğer faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunu engellemek için kurumun çalışanlar tarafından yapılacak işlerin tanımını iyi yapması ve iş dağıtımını çalışanların niteliklerini göz önünde bulundurarak yapması gerekir.

Araştırma sonuçlarına göre, çalışma ortamının gürültülü olması ve buna bağlı olarak bir iş üzerinde dikkatini toplamakta güçlük çekme çalışan kadınların çalışma ortamında en çok karşılaştıkları ve stres düzeylerini artıran faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumun temel nedeni olarak kurumda açık ofis sisteminde çalışılıyor olması, kurumun taşra teşkilatı ile sürekli telefon görüşmeleri yapmak durumunda olması ve çalışanların yaptıkları bu görüşmelerin diğerlerini rahatsız etmesi gösterilebilir. Buna yönelik olarak kurumun öncelikle açık ofis çalışma sistemini değiştirmesi, çalışanlarına gürültüden uzak olarak daha verimli çalışabilmeleri için uygun odalar sağlaması uygun olacaktır. Böylece çalışanların ortamdaki gürültüden daha az rahatsız olarak işlerine daha iyi konsantre olmaları temin edilebilir.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında çalışan kadınların stresle başa çıkmasında yaptıkları işin takdir edilmesinin önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Dolayısıyla

kurumun çalışanlarının yaptıkları işi takdir etmesi, belki de bir ödül sisteminin oluşturulması stres düzeylerinin azaltılmasında etkili olacaktır.

Araştırma sonuçları çalışan kadınların sorumluluklarını iş arkadaşları ile paylaşımları ile amirleri ve çalışma arkadaşları ile etkili bir iletişim kurmalarının stresle başa çıkmada etkili bir yöntem olduğunu göstermiştir. Bu sebeple iş ortamında olumlu bir örgüt iklimi oluşturularak çalışanlar arasında etkili bir iletişim sağlanması, rol ve sorumlulukların dağıtımında çalışanların nitelikleri göz önünde bulundurularak hakkaniyetli davranılması çalışan kadınların stres düzeyinin azaltılmasında etkili bir yöntemdir.

Yapılan araştırma iş yerinde sosyal aktivitelerin olmasının çalışan kadınların stres düzeylerini azaltmada etkili olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle örgütün çalışanlarının stresin kötü etkilerinden korunması için sosyal aktiviteler düzenlemesi önerilmektedir.

Araştırma sonuçları, “amirlerinin kendilerini her zaman dinlemeye hazır olduklarını bilmenin” çalışan kadınların stresle başa çıkmalarında önemli bir etken olduğunu ortaya koymuştur. Buradan hareketle amirlerin astları ile olumlu bir iletişim geliştirerek onları her zaman dinlemeye hazır oldukları mesajını vermeleri önerisi getirilebilir.

Araştırma sonuçları, işletme içerisinde psikolojik danışmanlık hizmeti alabilecekleri birisinin bulunmasının çalışan kadınların stresle baş etmesinde önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuştur. Bu nedenle örgütün, çalışanlarına iş ortamında psikolojik destek alabilecekleri profesyonel çalışanlar buldurması önerilmektedir.

Yapılan araştırma, çalışan kadınların performansları hakkında geri bildirim almalarının stres düzeylerini azalttığını ortaya koymuştur. Bu sebeple kurumun çalışanlarına belirli zaman aralıklarıyla performansları hakkında geri bildirim vermesi önerilmektedir.

Sonuç olarak; örgütlerin başarılı olmaları çalışanlarının başarılı olmaları ile doğrudan ilişkilidir. Çalışanların yaptıkları işte başarılı ve mutlu olmaları rgt de başarıya götürecektir. Kadınların alışma yaşamındaki önemi ve yeri göz önüne alındığında, çalışan kadının başarısı da örgütün başarısını artıracaktır. Bu nedenle örgütün kadın çalışanlarının ve tüm çalışanlarının stres kaynaklarını belirleyip, bunlara yönelik gerekli tedbirleri alması kendi yararına olacaktır.

## KAYNAKÇA

Ağma, F.Ş., (2007), “*İş Yaşamında Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Akgün, S., (2010), “*Örgütsel Stresin Çalışan Kadınların Verimliliğine Etkisi: Seramik Sektöründe Bir Uygulama*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Aksoy, A. ve F. Kutluca, (2005), “*Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri Ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.49, ss.458-485.

Arı, G.S. ve E.Ç. Bal., (2008), “*Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi*”, *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C.15, S.1, ss.131-148.

Artan, İ., (1986), *Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*, Banka-Sigorta İşçileri Sendikası Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul.

Atalay, B., Y. M. Konaş, S. Beyazıt ve K. Madenoğlu, (1992), “*Türk Aile Yapısı Arastırması*”, DPT Yayınları, Ankara.

Aydın, Ş., (2004), “*Örgütsel Stres Yönetimi*”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.6, S.3, ss.49-74.

Baki, S., (2011), *Hastane Çalışma Koşullarının Alt İş Veren Çalışanlarında Oluşturduğu Stres ve Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Baltaş, A. ve Z. Baltaş, (2004), *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, İstanbul.

Bayram, S., (2006), *Örgütsel Stres Faktörleri ve Rehber Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Baytar, Ö., (2010), *İş Yaşamında Stresin İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Beşer, F., (2003), *Kadının Çalışması ve Sosyal Güvenliği*, Bilge Yayıncılık, İstanbul.

Bilge, A. ve O. Çam., (2008). “Kanseri Önlemede Önemli Bir Faktör Olarak Kadınların Stres ile Başa Çıkma Tarzları ve Sağlık İnanışlarının İncelenmesi”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, S.9, ss.16-21.

Bolcan, A.E, (2006), *Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Budak, G., H. Z., Doğan ve H. Harlak, (1991), “Çalışan Kadınların Sorunları: Bir Toplumsal Değişme Araştırması”, *Aile ve Toplum Dergisi*, C.1, S.1, ss.81-90

Büyükbeşe, T., (2011), *Stres ve Stres Yönetimi, Çağdaş Yönetim Yaklaşımları: İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar* içinde (Ed.), İ. Bakan, , Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

Cam, E., (2004), “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, S.1, ss.1-10.

Ceylan, A. ve Y.H. Ulutürk, (2006), “Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini Ve Performans Arasındaki İlişkiler”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C.7, S.1, ss.48-58.

Çağlayan, Ç. ve N. Etiler, (2009), “Türkiye’de Kadın İşçilerin Mesleki Sağlık”, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, S.33, ss.23-31.

Çalışkan, A., (2012), “*Kamu Sektöründe İstihdam Edilen Kadınların Kariyer Engellerini ve Cam Tavan Sendromunu Algılamalarına İlişkin Bir Araştırma*”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çevik, S.A., (2011), “Atılgnlık ve Kadın”, *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, C. 4, S.1, ss.141-147.

Demirdirek, A., (2011), *Osmanlı Kadınlarının Hayat Hakkı Arayışının Bir Hikayesi*, Ayizi Yayınları, Ankara.

Ecevit, Y., (1995), “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri”, *Kadın Bakış Açısından Kadınlar içinde* (Ed.), Ş. Tekeli, İletişim Yayınları, İstanbul.

Erdal, K., (2008), “Halide Edib Adıvar’ın Bakış Açısıyla Kadının Çalışma Hayatı”, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.7, S.1, ss.109-123.

Eren, E., (2010), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

Eren, E., O. Erdil ve C. Zehir, (2000), “Türkiye’de Büyük Ölçekli İşletmelerde Uygulanan Ücret ve Maaş Yönetim Sistemi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C.1, S. 2, ss.100-123.

Ergun, G., (2008), *Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İşgücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi*, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Eroğlu, F., (2006), *Davranış Bilimleri*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

Giddens, A., (2000), “*Sosyoloji*”, (Yay. Haz. Özel, H. ve Güzel, C.), Ayraç Yayınevi, Ankara.

Gönüllü, M. ve G. İçli, (2001), “Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri”, *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.25, S.1, ss.81-100.

Greenhaus, J. H. ve N. J. Beutell, (1985), “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *Academy of Management Review*, Vol.10, N. 1, pp.76-88.

Güçlü, N., (2001), “Stres Yönetimi”, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.21, S.1, ss.91-109.

Güler, Z., N. Ö. Başpınar ve H. Gürbüz, (2001), *İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerinde Bir Uygulama*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

Güllüoğlu, Ö., (2012), “Yerel Televizyon Çalışanlarının Örgütsel Stres Faktörleri: Kayseri İlinde Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, C.2, S.43, ss.77-104.

Gümüştekin, G.E. ve B. Öztemiz (2005), “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.14, s.1, ss.271-288.

Güner, A., (2008), “*Üniversitede Çalışan Kadınların Kadının Çalışma Yaşamındaki Sorunlarına Yönelik Algıları*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Hıdıroğlu, S., (2006), “*Sağlık İş Kolunda Çalışan Kadınların Çalışma Yaşamı ile İlgili Sorunlarının Değerlendirilmesi*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllar ve Cinsiyete Göre İş Gücü Durumu  
<http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul> ( Erişim Tarihi 06.04.2014).

İlgar, Ö., (2001), *Örgütsel Stresin Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Johnstone, M., (1989), *Stress in Teaching An Overview of Research Scottish Council for Research in Education*, ScreePublication, Edinburg, Scotland.

Karabıyık, İ., (2012), “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.32, S.1, ss.231-260.

Karagöl, E.T. ve T. Akgeyik, (2010), “Türkiye’de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler”, *Seta Analiz*, S.21, ss.4-26.

Kırel, Ç., (1999), “Örgütsel Stres ve Yönetimi”, *Örgütsel Davranış* içinde (Ed.), E. Özkalp, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

Kırel, Ç., (2008), *Örgütlerde Psikolojik Taciz (mobbing) ve Yönetimi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

Kocacık, F. ve V.B. Gökkaya, (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.6, S.1, Sivas, ss.195-219.

Koray, M., (1992),“Çalışma Hayatında Kadın Gerçekleri”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 25, S.1, ss.93-122.

Kuzgun, Y. ve S.A. Sevim, (2004), “Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, C.37, S.1, ss.14-27.

Lopata, H.Z., (1987), "Women's Family Roles in Life Course Perspective", in Analyzing Gender, A Handbook of Social Science Research, (Edit by). Hess, B.B., and M.M.Ferree, Sage Publication, United States.

Mızrahlı, R. ve H. Aracı, (2010), "Kadın Yöneticiler Ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, C.2, S.1, ss.149-156.

Okutan, M. ve D. Tengilimoğlu, (2002). "İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, S.3, ss.15-42.

Onur, B., (2006), *Gelişim Psikolojisi*, İmge Kitabevi, Ankara.

Önel, N.,(2006), *İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Özbay, E., (2007), "*İstanbul İlinde Askeri Hastanelerde Çalışan Yönetici Hemşirelerin Stres Kaynakları Ve Başa Çıkma Yöntemlerinin Belirlenmesi*", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Parker, D. F., ve T .A. Decotiis, (1983), "Organizational Determinants of Job Stress", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 32, N.2, pp.160-177.

Peker, A. E. ve Y. Kubar, (2012), "Türkiye'de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış", *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.14, S.2, ss.173-188.

Poyraz, E., (2009), *İlköğretim Ve Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Ve Stresle Başa Çıkma Yolları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sandıkçıoğlu, İ., (1998), *Çalışan Kadınların İkili Rollerini, Aile İş Dengeleri (Memur Kadınlar)*, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara.

Sarioğlu, Z., (2012), *İş Yaşamında Kadınların Rolüne İlişkin Yargılar İle Örgüt Kültürü İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Kamu Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Selye, H., (1974), *Stress Without Distress*, Lippincott Williams and Wilkins Publication, Philadelphia.

Soysal, A., (2009), "İş Yaşamında Stres", *Çimento İşveren Dergisi*, C.23, S.3, ss:17-40.

Susam, R.S., (2013), *Özel Sektörde Çalışan Kadınların Sorunları:Erzurum İli Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Tanşu, M., (2009), *Örgütsel Stres Kaynakları Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tarhan, N., (2010), *Kadın Psikolojisi*, Nesil Yayınları, İstanbul.

Temel, A., M. Yakın ve S. Misci, (2006), "Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması", *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C.13, S.1, ss.27-38.

Torun, A., (1996), "Stres ve Tükenmişlik", *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi içinde*, (Ed.), S. Tevrüz, Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara.

Towner, L., (1998), *Managing Employee Stress: Support Your Staff by Preventing or Reducing Stress in the Workplace with This Step by Step Guide*, Kogan Page Publication, London.

Tümer, E.Ö., (2013), *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*, Özel Matbaası, Ankara.

Türkgüngör, S.P., (2009), *Örgütsel Stres ve Çözüm Yollarında Cinsiyet Faktörü: Bir Örnek Olay*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Urhan, B. ve N. Etiler, (2011), “Sağlık Sektöründe Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Açısında Analizi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.2, ss.191-216

Uşen, Ş. ve M.G. Delen, (2011), “Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği”, *Kamu-İş Dergisi*, C.11, S.4, ss.127-182.

Uysal, G., (2008), “Stres ve Stresle Baş Etme Stratejileri”, *Sağlıcakla Dergisi*, S.9, ss.6-8.

White, L. ve B. Keith, (1990), “The Effect Of Shift Work On The Quality And Stability Of Marital Relations”, *Journal Of Marriage And The Family*, Vol.52, N. 2, pp.453-462.

Yılmaz, O., (2006), *“Stresin Performans Üzerine Etkisi 40ıncı Piyade Eğitim Alay Komutanlığı Lider Personeli Üzerinde Bir Araştırma”*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Yates, J. E., (1989), *Gerilim Altındaki Yönetici*, İlgı Yayınları, İstanbul.

Yumuş, A., (2009), *“Kamu Sektöründe Çalışan Kadın İşgücü Profili Üzerine Bir Alan Çalışması”*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

## EKLER

### ÇALIŞAN KADINLARDA ÖRGÜTSEL STRES VE BAŞA ÇIKMA YOLLARINI ARAŞTIRMAYA YÖNELİK ANKET SORULARI

Bu anket, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde hazırlanmakta olan “Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres Ve Başa Çıkma Yolları –Bir Kamu Kurumu Örneği-” adlı yüksek lisans tezinin bir parçasıdır. Elde edilecek verilerin doğru sonuçlar vermesi için lütfen anket formundaki seçeneklerden kendi durumunuzu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. Vereceğiniz bilgiler saklı tutulacak olup söz konusu tez çalışması dışında herhangi bir yerde kullanılmayacaktır. İş birliğiniz için teşekkür ederim.

#### I. DEMOGRAFİK SORULAR

Bu bölümdeki sorular katılımcıların demografik yapısını tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır.

1.Kaç yaşındasınız?

1.  20-25      2.  26-30      3.  31-35      4.  36-40  
5.  41-45      6.  46 ve üstü

2.Eğitim durumunuz?

1.  Önlisans      2.  Lisans      3.  Yüksek Lisans  
4.  Doktora

3.Medeni haliniz?

1.  Evli      2.  Bekâr      3.  Dul      4.  Boşanmış

4.Çocuğunuz var mı?

1.  Evet      2.  Hayır

5.Göreviniz?

1.  Sosyal Çalışmacı      2.  Psikolog  
3.  Sosyolog      4.  Çocuk Gelişimcisi  
5.  Araştırmacı      6.  Bilgisayar İşletmeni

7. ( ) Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni

8. ( ) Öğretmen

9. ( ) Memur

10. ( ) Mütercim

11. ( ) Aile ve Sosyal Politikalar Uzman Yardımcısı

12. ( ) Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanı

13. ( ) Yönetici

6. Mesleğinizde kaçınıcı yılınız?

1. ( ) 1 yıldan az

2. ( ) 1-4 yıl

3. ( ) 5-9 yıl

4. ( ) 10-14 yıl

5. ( ) 15 yıl ve daha fazla

7. Halen çalışmakta olduğunuz kamu kurumunda kaçınıcı yılınız?

1. ( ) 1 yıldan az

2. ( ) 1-4 yıl

3. ( ) 5-9 yıl

4. ( ) 10 yıl ve üzeri

8. Gelir durumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz?

1. ( ) Gelir giderden az

2. ( ) Gelir gidere denk

3. ( ) Gelir giderden fazla

9. Bir kadın olarak çalışmanızın aile yaşamınızı olumsuz yönde etkilediğini düşünüyor musunuz?

1. ( ) Evet

2. ( ) Hayır

10. Stres Kaynakları ve Yönetimi Konusunda herhangi bir eğitim aldınız mı?

1. ( ) Evet

2. ( ) Hayır

## II. STRES KAYNAĞI ÖLÇEĞİ

	Asla	Seyrek Olarak	Bazen	Sık sık	Her zaman
1. Yabancılarla karşılaşmaktan rahatsız olurum					
2. Bir grup önünde konuşurken rahatsız olurum					
3. İstediklerimi yapıp yapamayacağım konusunda kuşku duyarım.					
4. Birlikte çalıştığım insanların yaptığım iş konusunda bilgisi yok.					
5. Amirlerimle görüş ayrılıklarım var.					
6. İşte zamanımı alan, birbirleriyle çatışanlardır.					
7. Yöneticilik konusunda kendime güvenmiyorum.					
8. “Yönetim” işim arasında yeni taleplerde bulunarak beni engeller.					
9. Çalışmam gerekenlerle benim bölümüm arasında çatışma var.					
10. Sadece yaptığım iş yetersiz olduğunda beni hatırlarlar.					
11. Beni etkileyecek olan kararlar ve değişiklikler, bilgim olmadan veya bana sorulmadan yapılır.					
12. Yapacak çok işim ve çok az zamanım var.					
13. İşimde yaptıklarımın daha fazla niteliklerim olduğunu düşünüyorum.					
14. Şu sırada yapmakta olduğum iş için yetersiz olduğumu düşünüyorum.					
15. Yakın olarak çalıştığım mesai arkadaşlarım, benden daha farklı eğitim yapmışlar.					
16. İşimi yapabilmem için başka bölümlere de gitmem gerekir.					
17. İş yerindeki insanlarla veya ailemle olan çatışmaları çözümleyemem.					
18. Diğer bölümlerle olan çatışmaları çözümleyemem.					
19. Birlikte çalıştığım insanlardan kişisel destek alamam.					
20. Bir plan üzerine çalışmak yerine vaktimi onunla ilgili güçlükleri yenmek için harcıyorum.					

21. Fazla mesailer ve hafta sonunu da içine alan iş koşullarım sebebiyle ailemin baskısını hissediyorum.					
22. Kendi kendime zaman sınırlamaları koyarım.					
23. Daha alt derecedeki kişilere (veya çocuklara) olumsuz bir şey söylemem zor olur.					
24. Saldırgan kişilerle başa çıkmakta güçlük çekerim.					
25. Pasif kişilerle iş yapmakta güçlük çekerim.					
26. Birbirleriyle çakışan sorumluluklar beni güç durumda bırakır.					
27. Yaşlıtlarım arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum.					
28. Benden küçükler (veya çocuklar) arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum.					
29. Yaşlıtlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım.					
30. Amirlerimle çatışmaya girmekten kaçınırım.					
31. Astlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım.					
32. Karmaşık işler canımı sıkır.					
33. Kişisel ihtiyaçlarım işyerim ile çatışma halindedir.					
34. Gürültülü çevrem beni rahatsız ediyor.					
35. Bir iş üzerinde dikkatimi toplamakta zorluk çekiyorum.					
36. Eşimin benden birçok istekleri var.					
37. Ebeveynimin sağlığı ile ilgilenmem gerekli.					
38. Çocuklarımla iletişim kurmakta güçlük çekerim.					
39. Hissettiklerimi söylemekte güçlük çekerim.					
40. Çalıştığım yerde çok sigara içiliyor.					
41. Çalıştığım yerdeki koku beni rahatsız ediyor.					
42. Oldukça gürültülü bir yerde çalışıyorum.					
43. Oturduğum yerdeki çevre kirliliğinden şikâyetçiyim.					

### III. STRESLE BAŞA ÇIKMA ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<b>Yönetmel Faktörler</b>					
1. Yaptığım işin takdir edilmesi beni rahatlatır.					
2. Sorumluluklarımı iş arkadaşlarımla paylaşarak stres düzeyimi azaltmaya çalışırım.					
3. Amirlerim ve iş arkadaşlarımla etkin bir iletişim içinde olmaya gayret ederim.					
4. İş yerimde beni rahatlatacak sosyal etkinliklerin olması stres düzeyimi azaltır.					
5. İşyerimde, arkadaşlarımdan ve amirlerimden beni rahatsız edecek davranış görmem.					
<b>Psikolojik Faktörler</b>					
1. Amirlerimin beni her zaman dinlemeye hazır olduklarını bilmek beni rahatlatır.					
2. Arkadaşlarımdan ve ailemden duygusal destek almaya çalışırım.					
3. İşletme içinde psikolojik danışmanlık alabileceğim bir birimin bulunması beni rahatlatır.					
4. Performansım hakkında geri bildirim aldığımda kendimi mutlu hissederim.					
5. İş arkadaşlarımla ve amirlerimle yaşayacağım çatışmaları en aza indirmeye çalışırım.					
6. Performansımın adil bir şekilde belirlendiğine ve ölçüldüğüne inancım tamdır.					
7. Her sabah işe sevecek ve motive olmuş bir şekilde gelirim.					
<b>Fizyolojik Faktörler</b>					
1. Stresli bir günün sonunda meditasyon ve yoga yaparak rahatlamaya çalışırım.					
2. Sık sık egzersiz yapmak beni stresten uzaklaştırır.					
3. Beslenmeme dikkat etmeye çalışırım.					



T.C.  
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖĞRENCİ ÖZGEÇMİŞ FORMU**



<b>Adı-Soyadı</b>	Onur YAŞAR		
<b>Lisans Öğrenimi</b>	Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü	<b>Doğum Yeri</b>	Aydın
<b>Yüksek Lisans Öğrenimi</b>		<b>Doğum Tarihi</b>	01.06.1986

1986 yılında Aydın'da doğmuş, Aydın Gazipaşa İlköğretim Okulu ile Adnan Menderes Anadolu Lisesi'nden mezun olduktan sonra 2004 yılında Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümünü kazanmıştır. 2008-2009 güz döneminde Mamak Sosyal Hizmet İlçe Müdürlüğünde, 2008-2009 bahar döneminde ise Hollanda'nın Utrecht kentinde Stichting Oranje Horizon kuruluşunda staj çalışmalarını başarı ile tamamlamıştır.

2009 yılı içerisinde Bilecik Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne atanarak sosyal hizmet uzmanı olarak göreve başlamış, bu görev süresi içerisinde bir süre Sosyal Hizmet ve Rehabilitasyon Merkezi Müdür Vekilliği görevini de yerine getirmiştir. 2012 yılı Mart ayında ise Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nde sosyal hizmet uzmanı olarak çalışmaya başlamış ve halen Bakanlık bünyesinde Kadın Hizmetleri Dairesi Başkanlığı'nda görevine devam etmektedir.

Bakanlık bünyesinde; Matra Project on Prevention Of Domestic Violence Against Women (Matra Projesi), Training of Trainers for the Staff Working in the Field of Domestic Violence (İngiltere Büyük Elçiliği Projesi), Enhancing the Protective Measures for Women Subjected to Violence (IPA-I Projesi), Tecnical Asistance on Women's Shelter for Combating Domestic Violence (IPA-I Projesi) başta olmak üzere birçok projede aktif olarak görev almıştır.

#### İLETİŞİM BİLGİLERİ

ADRES: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Söğütözü Mah. 2177 Sok. No:10/A  
Kat:21 Çankaya/ANKARA

TELEFON :0 312 705 90 64

GSM:0 541 484 1256

E-Posta:onur.yasar@aile.gov.tr