



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

İŞ STRESİNİN KADININ EVLİLİK HAYATINA ETKİSİ

Ravza GÜMRÜKÇÜOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı

Dr. Öğretim Üyesi Alptekin ÇETİN

İSTANBUL 2018



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

İŞ STRESİNİN KADININ EVLİLİK HAYATINA ETKİSİ

Ravza GÜMRÜKÇÜOĞLU
134102057

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı

Dr. Öğretim Üyesi Alptekin ÇETİN

İSTANBUL 2018



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

GENEL BİLGİLER

Öğrenci No	: 134102057
Öğrenci Adı Soyadı	: Ravza Gümrükçüoğlu
Anabilim Dalı	: Klinik Psikoloji
Tez Danışmanı	: Dr. Öğr.Üyesi Alptekin Çetin
Tezin Başlığı	: İş Stresinin Kadının Evlilik Hayatına Etkisi

TEZ SAVUNMA SINAVI TUTANAĞI

Toplantı Tarihi	: 22.06.2018	Saati	: 11:00
Öğrenci Savunmaya	: <input checked="" type="radio"/> GELDI		
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili hükümleri uyarınca tez bilimsel olarak incelenmiş, adayın tez çalışmasını sunmasının ardından, adaya tez çalışması ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonunda adayın tez çalışmasıyla ilgili aşağıdaki kararı,			
<input checked="" type="radio"/> OY BIRLIGI <input type="radio"/> OY ÇOKLUGU			
<input checked="" type="radio"/> Yapılan savunma sınavında adayın başarılı bulunması sonucunda tez KABUL edilmiştir.			
<input type="radio"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ için ay EK SÜRE verilmesinin Enstitü Müdürlüğüne önerilmesi kararı alınmıştır. (<i>en fazla 3 ay</i>)			
<input type="radio"/> Yapılan savunma sınavının sonucunda tezin REDEDEDİLMESİ kararı alınmıştır.			
Savunmada Tezin Başlığı	: <input checked="" type="radio"/> Değişmedi. <input type="radio"/> Değişti.		
Tezin Yeni Başlığı	:		
Öğrenci Savunmaya	: <input type="radio"/> GELMEDİ		
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili hükümleri uyarınca yukarıda belirtilen tarih ve saatte Tez Savunma Jürisi toplanmış ancak ilgili öğrenci savunma sınavına gelmemiştir. Adayın tez çalışmasını Jüri önünde sunmadığı için yapılan değerlendirmeler sonunda adayın tez çalışmasıyla ilgili aşağıdaki kararı,			
<input type="radio"/> OY BIRLIGI ile REDEDEDİLMİŞTİR.			

ile almıştır.

Tez Sınavı Jürisi	Unvanı, Adı Soyadı	İmza
Danışman Üye	Dr. Öğr.Üyesi Alptekin Çetin	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Mahir Yeşildal	
Üye	Dr. Öğr.Üyesi Tuğba Arzu Özal İldeniz	

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İş Stresinin Kadının Evlilik Hayatına Etkisi” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

22.06.2018

Ravza Gümrukçüoğlu

İmza



ÖZET

(GÜMRÜKÇÜOĞLU, Ravza, Yüksek Lisans, İstanbul, 2018)

İş Stresinin Kadının Evlilik Hayatına Etkisi

Bu çalışmada da evli kadınların çalışma değişkenine bağlı olarak genel yaşamlarında tecrübe ettikleri stres düzeyinin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Başka bir deyişle, bu araştırmayla kadınların iş hayatlarında yaşamış oldukları sorunların gündelik hayatlarının nasıl etkilendiği araştırmak amaçlanmıştır. Çalışmada temel olarak bir literatür taramasıyla iş stresi kavramı ve kadınların iş hayatındaki konumlarına paralel olarak bu süreçte karşılaştıkları sorunlar ele alınmaktadır. Çalışmanın son bölümünde ise konunun pratikteki sonuçlarının incelenmesi adına, gönüllü katılımcılar aracılığıyla gerçekleştirilen bir anket çalışmasına dayalı olarak elde edilen veriler ile sonuçlar değerlendirilmektedir.

Çalışmanın evrenini oluşturmak üzere; İstanbul’da ikamet eden, en az lise ve üzerinde eğitim düzeyine mazhar, toplamda 150 kişi rastgele olarak seçilmiştir. Çalışan ve çalışmayan olarak ayrılmış olan bu katılımcıların hepsi evlidir. Çalışma ve çalışmama durumuna göre 2 gruba ayrılan bireylerin, 80’i çalışan, 70’i ise çalışmayan kadınlardan oluşmaktadır. Çalışan kadınlar normal (08.00-17.00) veya vardiya düzeninde çalışmakta olup, kamu sektöründe veya özel sektörde çalışmaktadırlar.

Araştırmada elde edilen veriler “SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0” programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Gruplu değişkenler arasındaki ilişki ki-kare analizi ile test edilmiştir. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır.

Bu tez çalışmasının anket bölümünde dikkati çeken iki önemli sonuca erişilmiştir. İlk olarak kadınların iş yaşantılarında yaşamış oldukları sorunların doğrudan doğruya hayatlarına olan olumsuz etkisidir. Kadınlar, işleri ile evleri arasında çatışma içerisinde olmalarına sebebiyet verecek bir durum yaşadıklarında bu durum, iş yaşantılarından ziyade aile yaşantılarına zarar vermektedir. İkinci olan önemli nokta iş stresinin kadınların işteki ortamlarından ziyade kendilerinin özel yaşantısına olan olumsuz etkileridir. Buna göre kadınlar iş ortamında stres unsurlarıyla karşılaştıkları süre zarfında bu durum onları mutlak olarak, doğrudan doğruya özel hayatlarının bu durumdan olumsuz etkilenmesine sevk etmektedir. Kadınların üzerinde iş hayatında var olan mevcut baskının üzerine eklenen diğer iş ile ilgili sorunlar, nihai olarak kadınların bu süreçten son derece olumsuz etkilenmelerine sebebiyet vermektedir. Fakat bu olumsuz etkilenme durumu sadece iş ortamıyla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda kadınların ev hayatlarındaki sorumluluk da fark yaratmaktadır.

Konuya genel olarak bakıldığında, kadınlar iş hayatında kendilerine bir yer edinseler de bu yer yeterince kalıcı olmamakta ve toplumun sürekli olarak yaratmış olduğu baskı kadınların iş hayatında yoğun bir stres ile mücadele etmesine sebebiyet vermektedir. Her ne kadar kadınların iş hayatı içerisinde tutunma konusunda zorunlulukları bulunsa da toplumun yaratmış olduğu baskı, kadınların, iş stresi ile birlikte sürece yabancılaşmalarına sebebiyet vermektedir (Sankır, 2010: 14). Öte yandan evlilikler açısından bakıldığında kadınların çalışıyor olmaları, eşleri tarafından yeterince olumlu bir şekilde değerlendirilmemekte ve yarattıkları/yaratabilecekleri baskı, kadının iş stresini tetiklemektedir. Ayrıca bu süreç eşlerin ayrılığına kadar uzanabilmektedir. Bu durum yine kadının iş stresine doğrudan etki edebilmekte ve onun başarısızlığını körüklemektedir (Yeşilorman, 2001: 275).

Anahtar Kelimeler: Hayat, İş, Kadın

ABSTRACT

(GÜMRÜKÇÜOĞLU, Ravza, Master, Istanbul, 2018)

The Impact of Work Stress on Women's Marriage

In this research, it is aimed to evaluate the experienced stress level in general life of married women in dependence with the working variable. In other words, it is being investigated in the research that the effect of the problems that women face in the working environment to the everyday life. The study mainly deals with the concept of job stress through a literature survey and the problems that women face in this process in parallel with their positions in business life. In the final part of the study, the results and data obtained based on a questionnaire survey conducted through volunteer participants are evaluated in order to examine the practical results of the subject.

In order to create the universe of the study; it has been picked 150 women randomly, which are living in Istanbul and have at least a high school degree. All of the participants, which are separated in to two groups as working subjects and non-working subjects, are married. The working subjects group consists of 80 women and the non-working subjects group consists of only 70 participants. The participants are picked from private and state positions and also there are participants from both women working in shifts and routine hours (08.00-17.00).

The data obtained through out the study were analyzed via "SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0" program. Number, percentage, mean, standard deviation were used as descriptive statistical methods in the evaluation of the data. The relationship between group variables was tested by chi-square analysis. One-way ANOVA test was used for comparison of quantitative continuous data between two independent groups and comparison of quantitative continuous data between two independent groups. The Scheffe test was used as a complementary post-hoc analysis to determine the differences after the Anova test. Pearson correlation and regression analysis were applied among the continuous

variables of the study.

Two important results have been concluded in the questionnaire section of this study. The first one of them is the negative effect of the problems women experience in their work-life directly to their family-lives. When women face against a dire incident in the work, this situation causes more harm to their family-life rather than their work-life. The second important point is the negative impact of work stress on the women. Stressful work environment effects mainly the family-life. According to this, during the time when women meet with stress elements in the business environment, their private lives are negatively affected. Other work-related problems that add to the existing pressure on women in their work life, ultimately cause women to be extremely negatively affected by this process. However, this negative situation is not only limited to the work environment, but also the responsibility of women in their home is making the effects amplify.

Generally speaking, when women manage to take a place in the business-world, this place is not long lasting and the oppression that society has created constantly on the women causes them to live under constant pressure. Although women try their best to holding it together, the pressure created by the society causes the women to become alienated from the process along with their work stress (Sankır, 2010: 14). On the other hand, when it comes to marriages, the fact that women are working, not being evaluated sufficiently by their husbands, and the pressure they create is making the life of the women harder. In addition, this process may end up with the separation of partners. This situation may also directly affect women's work stress and fuels its failure (Yeşilorman, 2001: 275).

Keywords: Business, Life, Women

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
YEMİN METNİ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM	4
İŞ STRESİ	4
1.1. Stres Kavramı.....	4
1.2. İş Stresi Kavramı.....	6
1.3. Örgütsel Stres Kavramı ve Nedenleri.....	9
1.3.1. Örgütsel Stres Yönetimi.....	11
1.4. İş Stresinin Yarattığı Etkiler.....	13
1.4.1. Çalışanlar Üzerindeki Etkileri.....	13
1.4.2. Örgüte Dair Etkileri.....	14
1.4.3. Bireysel Performansa Etkisi.....	15
1.5. İş Stresi Kaynakları.....	18
1.6. İş Stresinin Sonuçları.....	21
1.7. İş Stresinin Üzerinde Olumsuz Etki Yarattığı Unsurlar.....	23
1.7.1. Verimlilik.....	23
1.7.2. Performans.....	23
1.7.3. Örgütsel Bağlılık.....	24
1.7.4. Örgütsel Çekicilik.....	24
1.7.5. Örgüt Kültürü.....	25
1.8. İş Stresini Azaltmaya Yönelik Faaliyetleri.....	25
1.8.1. İşletmelerin Faaliyetleri.....	25
1.8.2. Bireysel Faaliyetler.....	27

2. BÖLÜM	29
İŞ YAŞAMINDA KADIN	29
2.1. İş Yaşamında Kadının Yeri.....	29
2.2. Tarihsel Süreçte Kadın İstihdamı.....	31
2.3. Kadın İstihdamının Taşıdığı Önem.....	33
2.4. Kadın İstihdamında Etkili Olan Faktörler.....	35
2.5. Kadın İstihdamının İşletmelere ve Kadınlara Olan Etkileri.....	37
2.6. Kadın İstihdamına Dair Engeller.....	39
2.7. İş Hayatında Kadınlar İçin Söz Konusu Olan İş Stresi Kaynakları.....	41
2.7.1. Sosyal Kaynaklar.....	41
2.7.1.1. Erkek Egemen Toplum Yapısı.....	41
2.7.1.2. Toplumsal Baskı.....	43
2.7.1.3. Aile İçi Çatışma.....	43
2.7.1.4. Diğer Etmenler.....	44
2.7.2. İşe Dair Kaynaklar.....	45
2.8. Kadın Çalışanlar Açısından İş Stresi ve İş Motivasyonu İlişkisi.....	46
3. BÖLÜM	49
İŞ STRESİNİN KADININ EVLİLİK HAYATINA ETKİSİNE DAİR BİR ARAŞTIRMA	49
3.1. Veri Toplama Aracı.....	49
3.2. Araştırmanın Amacı.....	50
3.3. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	50
3.4. Araştırmanın Evreni.....	51
3.5. Bulgular ve Yorumlar.....	51
3.5.1. Çalışan Kadınların Yaşam Doyumu, Stres, İş Aile Çatışması Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	57
3.5.2. Çalışmayan Kadınların Yaşam Doyumu, Stres, İş Aile Çatışması Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	63
SONUÇ	64
KAYNAKÇA	70

EK-Anket Formu Örneği.....	77
A- Algılanan Stres Ölçeği.....	77
B- Yaşam Doyumu Ölçeği.....	80
C- İş-Aile Çatışma Ölçeği.....	81



TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. İş Stresinin Sonuçları.....	20
Tablo 2. Çalışan ve Çalışmayan Kadınlarda Tanımlayıcı Özelliklerin Dağılımı.....	48
Tablo 3. Kadınların Çalışma Durumu Göre Ortalamaları.....	50
Tablo 4. Çalışan Kadınlarda İş Aile Çatışması Ortalaması.....	50
Tablo 5. Çalışan Kadınlarda Stres, Yaşam Doyumu, İş Aile Çatışması Arasında Korelasyon Analizi.....	50
Tablo 6. Çalışan Kadınlarda Stresin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi.....	51
Tablo 7. Çalışan Kadınlarda Stresin İş Aile Çatışması Üzerine Etkisi.....	51
Tablo 8. Çalışmayan Kadınlarda Stres, Yaşam Doyumu Arasında Korelasyon.....	52
Tablo 9. Çalışmayan Kadınlarda Stresin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi.....	52
Tablo 10. Çalışan Kadınların Yaşam Doyumu, Stres, İş Aile Çatışması Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	54
Tablo 11. Çalışmayan Kadınların Yaşam Doyumu, Stres, İş Aile Çatışması Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	60

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1. Stresin Ruhsal Etkilerinin Fiziksel Etkilere Dönüşmesi Sonucu Ortaya Çıkması Muhtemel Rahatsızlıklar.....	5
Şekil 2. Stres-Performans İlişkisi.....	16
Şekil 3. Alternatif Bir İş Stresi Kaynakları Modeli.....	18
Şekil 4. İş Stresinin Oluşum ve Etki Yaratma Süreci.....	21
Şekil 5. İş Stresini Azaltma ya da Ortadan Kaldırma Konusunda İşletmeler İçin Alternatif Süreç Modeli.....	25

GİRİŞ

Mevcut süreçte insanların yaşadıkları birçok rahatsızlık açısından ciddi ölçekli etkisi olduğu düşünülen ve birçok hastalığın temelinde var olduğu düşünülebilecek olan stres, çağın en ciddi sorunlarından biridir. Gündelik hayatın içerisinde neredeyse her noktada varlığı dikkati çeken stres, insanların yaşamlarının doğal akışını olumsuz yönde etkilemektedir. Temel olarak ruhsal anlamda etkilerinin olduğu düşünülebilecek olan stres, aslında ruhsal olarak yaratmış olduğu etkilerin ötesinde, fiziksel olarak da bireylerin sağlık sorunlarının tırmanmasına sebebiyet verebilecek düzeye erişmektedir.

Stresin varlığı baki olmakla birlikte stresin belki de en ciddi ölçekli olarak etkisinin gözlemlendiği alanlardan biri de iş dünyası olmaktadır. İş yükünün gün içerisinde psikolojik olarak zarara uğrattığı bireyler, zaman içerisinde bu zararı stres ile birlikte yaşamaktadırlar. İş yükünün ağırlığı, iş ortamının yarattığı baskı, iletişim sorunları vb. birçok konu, çalışanların iş hayatına dair yaşadıkları stresin düzeyini arttırmaktadır. Bu nedenle de her gün iş hayatının içerisinde yer alan bireyler açısından iş stresi bir bakıma bir rutine dönüşmektedir. Öyle ki bu duruma alışan çalışanlar da olabilecektir. Fakat en önemlisi, iş stresinin bireyi mutlak olarak olumsuz şekilde etkilediğidir.

İş stresi, kelime anlamıyla iş hayatı sınırları içerisinde kalan bir stres yükünden bahsetse de aslında iş stresi, etkileri bakımından çalışan bireylerin hayatlarının geneline etki edebilmektedir. Bir başka deyişle, iş hayatı içerisinde söz konusu olan stres faktörleri ve stres tehdidi, iş hayatının sınırları içerisinde çıkmakta, daha sonrasında da bireyin sosyal hayatı içerisindeki birçok alana etki edebilmektedir. İş hayatı, çalışan bireylerin genel olarak hayatlarının en aktif parçalarından biri olarak yaşananlarla birlikte bireyin hayatının doğrudan bir şekilde yönlendirilmesine neden olmaktadır. Özellikle de yoğun olarak çalışan bireyler açısından iş hayatlarının olguları ve olayları zaman içerisinde içselleşebilmektedir. Bu içselleştirme, iş stresinin de aynı şekilde kabullenilmesine sebebiyet verebilmektedir. Söz konusu durumda iş stresinin bir zorunlu durum haline geldiği görülmektedir.

İş stresi kalıcı bir durumu ifade etse de konunun bireyler üzerindeki etkileri bireyden bireye değişebilmektedir. Demografik olduğu kadar statü açısından da farklılık yaratan birçok durum iş stresinin düzeyini gösterebilmektedir. Kadınlarla erkekler arasındaki iş stresi algısı da süreç içerisinde farklılık arz edebilecektir. Fakat kadınların iş stresi konusundaki algıları ve durumları, mutlak olarak erkeklere göre daha farklı olacaktır. Bunun temel nedeni, kadınların toplumsal olarak dünya genelinde yaşamış oldukları birçok farklı sorunun dışında, iş hayatında istenmeyen çalışanlar olarak görülmeleri ya da iş hayatının dışında bırakılma çabalarının çok yoğun olmasıdır. Hali hazırda hak ettiği değeri toplumda göremeyen kadınlar, bu noktada, iş hayatının kendilerine yaptığı baskıya katlanmak ve sürecin dışında kalmak zorunda bırakılmaktadırlar.

Kadınların istihdamı konusu, dünya genelinde, toplumsal gelişmişlik düzeyine bakılmaksızın, yerleşik bir sorundur. Buna göre toplumların gelişmişlik seviyeleri kadınlara karşı sergilenen olumsuz tavır açıklama konusunda doğru bir orantı vermeyebilmektedir. Bir başka deyişle gelişmemiş ülkelerde kadınların karşılaştıkları olumsuz durumlar normal olarak değerlendirilebilecekken dünyanın gelişmiş ülkelerinde de kadınların birçok farklı ayrımcılık sorunlarıyla karşılaşması, son derece şaşırtıcı bir görüntüyü ortaya çıkarmaktadır. Buna göre kadınların yaşamış oldukları ayrımcılık sorunları yerleşik ve meşru bir algıya dönüşmektedir. Bu durum iş hayatı içerisinde de gözlemlenebilecektir.

Kadınların iş hayatındaki istihdam durumları mevcut süreçte büyük bir tartışma konusu olmakla birlikte kadınların istihdamına olan ihtiyacın artmasıyla bu konuda birçok işletmenin önyargılardan uzak bir şekilde kadınları istihdam ettikleri görülmektedir. Fakat bu istihdam, sadece işe alım faaliyeti ile sınırlı kalmaktadır. Teori ve pratik açısından farklılıkların olduğu bu konuda işletmeler, kadın çalışanları işe almış olsalar bile kadınlara karşı iş hayatındaki davranışların olumsuz yönde seyretmesi, kadınların işe alınmalarının yeterli olmadığı, bunun ötesinde kadınlara iş hayatında da hak ettikleri değerin verilmesi gerektiğinin de bir göstergesidir. Fakat iş hayatı başta olmak üzere birçok farklı alanda kadınların yaşamış oldukları sorunlar, onların hak ettikleri değeri görmelerine bir engel teşkil etmektedir.

Yaşanan bu sorunların varlığı göz önünde bulundurulduğu süre zarfında, kadınların iş hayatında, iş stresini erkek çalışanlara göre daha fazla yaşadıklarını düşünmek mümkündür. Çünkü kadınlar, yukarıda değinilen genel sorunlarını da yaşamak sureti ile iş stresini hissetmektedirler. Bu durum, kadınların iş hayatındaki dayanıklılık durumlarını giderek zorlaştırmaktadır.

Bu tez çalışmasında, iş stresi kavramı temelinde, kadınların yaşadığı iş streslerinin evlilik hayatlarına olan etkisinin değerlendirilmesi söz konusudur. Çalışmanın ilk kısmında, iş stresi kavramının genel çerçevesine yer verilmektedir. İş stresi kavramıyla birlikte örgütsel stres kavramı; iş stresini yaratan unsurlar ve iş stresinin yarattığı etkilere bu kısımda değinilmektedir. Çalışmanın ikinci kısmında, iş yaşamında kadınların durumuna dair literatürde değinilen konular üzerinden bir inceleme söz konusudur. Kadınların istihdamının genel görünümü, sürecin işleyişi, en önemlisi, kadınların iş hayatında karşılaşmış oldukları birçok farklı soruna bu kısımda değinilmektedir. Çalışmanın son kısmında ise kadınların yaşadığı iş streslerinin evlilik hayatlarına olan etkisinin bir anket çalışması aracılığıyla değerlendirilmesi söz konusudur. İstanbul'da ikamet eden ve farklı gelir düzeylerine sahip, rastgele seçilmiş ve gönüllü olarak katılım gösteren kadınlarla yapılmış bir anket çalışmasına yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ STRESİ

1.1. Stres Kavramı

Bireyler, hayat akışları içerisinde birbirinden farklı sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunlar, bireyin hayat akışı içerisinde, dahil olduğu ortam ve gruplarda yaşanan iletişim süreçlerinin bir sonucu olarak görülebilmektedir. Gerek iş gerek sosyal gerekse de özel hayatının içerisinde yaşadığı tüm olumsuz durumlar, bireyin çeşitli şekillerde tepkiler vermesine neden olmaktadır.

Sorunların insan hayatı içerisindeki varlığının baki olduğu düşünüldüğünde, bunlar arasında belki de en ciddi ölçekli olarak fark yaratan stres olmaktadır. Kavramsal olarak ele alındığında stres, bireylerin fiziksel olarak içerisinde dahil oldukları sosyal hayatlarının içerisinde, aynı zamanda ruhsal ve manevi anlamda da etkili bir şekilde var oldukları zaman dilimi dahilinde, karşılaştıkları sorunlara vermiş oldukları tepkilerin kendileri üzerindeki fiziksel ve zihinsel, negatif yönlü yansımalarını ifade etmektedir (Serinkan, 2012: 23). Bir başka kavramsal değerlendirmede stres, bireylerin psikolojik olarak etkisi altında kaldıkları ve yaşamlarına doğrudan doğruya etkisi bulunan olumsuz yöndeki unsurların bireye öncelikli olarak ruhsal, daha sonraki süreçte ise fiziksel olarak yaratmış olduğu olumsuz etkilerin genelini açıklamaktadır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 17).

Sıralanan bu iki tanımlamadaki değerlendirmeler sürecin bir sonucu olarak değerlendirilseler de farklı tanımlamalarda stresin bir uyarı mekanizması olduğu üzerinde durulmaktadır. Bu vesile ile stres, insanın hayat akışı içerisinde yer alan birçok negatif yönlü kaynaktan beslenen ve insanın fiziksel ve zihinsel sağlığına olumsuz yönde etki edebilecek; hatta bu etkisini uzun süre canlı tutabilecek unsurlara bir uyarı mekanizmasını ifade etmektedir (Akgemci, 2001: 302). Hans Selye (1977), stresin bir uyarı mekanizması olduğuna dair gerçekleştirdiği çalışmalarda, bu mekanizmanın varlığının mutlak zarar veren bir yapısının bulunduğunu dile getirmiştir. Buna göre Selye, stresin sadece insan zihninde yarattığı bir tahribatın bulunmadığını, asıl olumsuz

etkilerini, uzun vadede insanın fiziksel yapısı üzerinde yarattığını dile getirmektedir (Yüksel, 2014: 111).

Bu noktaya kadar gerçekleştirilen tanımlamalara bakıldığında, stresin soyut bir kavram olduğu, zaman geçtikçe, etkileri arttıkça bireyin fiziksel olarak zarar görmesi ile somut bir anlamda kazandığı görülmektedir. Bu şekilde de stres, çok boyutlu bir anlam kazanmaktadır. Çünkü stres, insanın hayatının sadece belirli bir bölümünde ortaya çıkmış ve insan hayatının belirli bir bölümünü etkiliyor gibi gözükse de aslında uzun vadede insanın tüm hayatına yayılan bir etkiye sahiptir.



Şekil 1. Stresin Ruhsal Etkilerinin Fiziksel Etkilere Dönüşmesi Sonucu Ortaya Çıkması Muhtemel Rahatsızlıklar.

Kaynak: Yüksel, 2014: 114.

Şekil 1'in gösterdiği üzere stres, genel olarak bir ruhsal duygu durumu olarak algılansa da aslında fiziksel etkileri ciddi boyutlara gelebilmektedir. Şekildeki sıralamada sonda yer alan psikolojik bozukluklar unsuru, aslında sürecin başında ortaya çıkmakta, ilerleyen safhada ortaya çıkan fiziksel sorunlarla birlikte tekrardan, başka şekillerde insan psikolojisine derin zararlar verebilmektedir.

Başka bir kavramsal değerlendirmede stres, sadece belirli birkaç nedenden etkilenen değil, birçok farklı noktadaki unsurlardan beslenerek gelişen bir kavram olarak ele alınmıştır. Bu değerlendirmede stres, insan hayatında, neredeyse her an, her alan ve her nedenden ötürü ortaya çıkabilecek derece hassas bir kavramı ifade etmektedir (Erdoğan, Ünsar ve Süt, 2009: 448). Bir başka deyişle bireyin hayatı ne denli olumlu giderse gitsin, stres, mutlak olarak ortaya çıkabilecek bir ruhsal ve dolayısıyla fiziksel tehdittir.

Diğer yandan stres, bireyin hayatında yarattığı olumsuz etkiler kadar olumlu etkiler ile de değerlendirilmektedir. Böylece stres, insan hayatına yapmış olduğu olumsuz etkiler dahilinde ele alınsa da stresin bireyin faaliyetlerine ve davranışlarına olumlu etkisinin bulunacağına dair yaklaşımlar da söz konusudur. Stres altındaki bir bireyin daha efektif olarak hareket edebileceği düşünülmektedir. Fakat stres kavramına dair genel algı, bireye dair ruhsal olarak yaptığı olumsuz etkiler neticesinde fiziksel olumsuz sonuçlara yöneliktir (Saldamlı, 2000: 288-289). Bu şekilde stres, bireyin hayatındaki neredeyse tüm sorunlarla ilişkilendirilmekte ve bu vesile ile de yaşanan birçok ruhsal ve fiziksel sorun stres ile ilişkilendirilmektedir.

Baltaş ve Baltaş (2008), stresi tanımlarken, duygusal, bilişsel beceri ve tepkiler arasındaki iletişim kopukluklarından dolayı yaşanabilen bir ilgisizlik ve dikkatsizlik duygusu olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu şekilde stresin insan yaşamındaki aktif olan ile zihindeki teorinin uyumsuzluklarının neticesinde ortaya çıktığı; bu nedenle de kurulamayan dengenin insanın ruhsal ve fiziksel sağlığına kademeli olarak bir zarar verdiği anlaşılmaktadır (Demirci vd., 2013: 289).

1.2. İş Stresi Kavramı

Stresin insan yaşamında kesin bir varlığının olmasının yanı sıra bazı alanlarla daha fazla hissedilmesi söz konusudur. Gün içerisinde aktif bir yaşam süren birey, düzenli yaşamı içerisinde, mutlak olarak bir alan daha fazla zaman ayırmakta ve bu alanda geçirdiği vakit, harcadığı emek vb. süreçlerin sonucunda olumlu olduğu kadar olumsuz sonuçlarla da karşılaşabilmektedir. Bu nedenle stres, bireyin aktif hayatı içerisinde, sürekli olarak yaşanabilecek bir durumu ifade etmektedir ki bu durum sıklıkla yaşanmaktadır.

İş dünyası, bireyin stres yaşaması adına belki de en yoğun ve en aktif alanlardan biri olmaktadır. İş stresi kavramı, bu yoğun stres ortamının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Buna göre iş stresi, bilindik stres kavramının yarattığı algıdan ziyade, iş yaşamındaki sorunların insan hayatına olan olumsuz etkilerini ifade etmektedir. İş stresi, çalışan bireylerin, aktif iş hayatları içerisinde, gündelik olarak karşılaşmış oldukları, sadece işlerine dair sorunların bir sonucudur. İş stresi kavramı iş hayatındaki sorunları kapsasa da kavramın, çalışan bireylerin özel hayatlarına da etkilerinin bulunduğu fark edilmektedir (Şenyiğit, 2004: 104). Yine iş stresi kavramı, çalışan bireylerin iş hayatından yana olan beklentilerinin artmasına karşın, iş verenlerin beklentilerinin onlarınkinden daha fazla artması sonucu yaşanan baskının bir çıktısı olarak algılanmaktadır (İştar, 2012: 2).

İş stresi genel bir kavram olarak ele alınsa da aslında toplamı oluşturan tüm unsurların, tek tek içerisinde yer aldığı bir kavramdır. Buna göre iş stresinin içeriğinde, iş hayatına dair tüm olgular, bir başına ele alınabilecektir. İş hayatı içerisinde çalışan bireyler birçok farklı unsurdan etkilenebilmektedir ve bu vesile ile de iş stresini oluşturan unsurlar birey temelli olduğu kadar işin kendisine dayalı da olabilmektedir. Bu vesile ile iş stresi, işe dair tüm unsurların etkilediği, bu vesile ile de sürecin, iş hayatında olumsuz etkilerine başlayıp bireyin hayatının geri kalanına da etki eder bir kavram halini almaktadır (Erdoğan, Ünsar ve Süt, 2009: 449).

Aslında iş stresi kavramı ele alınırken dikkat edilmesi gereken en önemli unsur, iş stresinin mutlak olarak bireyin özel hayatına da olumsuz etkilerinin olmasıdır. Buna göre bireyler, iş hayatı içerisinde yer alan tüm unsurların kendilerine yaratabilecekleri olumsuzlukları iş hayatı içerisinde birer stres nedeni olarak algılayabilmektedirler. Fakat sürecin belki de en ciddi ölçekli sorun yaratan noktası, bu stres unsurlarının, çalışan bireyin, doğrudan doğruya, özel hayatına etki edebilmektedir. Bir başka deyişle bireyler, iş hayatı içerisinde yaşadıklarını birer stres nedeni olarak sadece iş hayatı içerisinde yaşamamakta, aynı zamanda bunu içselleştirerek iş sonrasındaki süreçte de devam ettirmektedirler.

Bireysel anlamda ele alındığındaysa iş stresi, bireylerin içerisinde buldukları iş ortamının, bireysel olarak yarattığı tahribatın bir çıktısı olarak değerlendirilebilecektir. Bilhassa da iş hayatı içerisinde yaşanan finansal sorunlar, iş

stresini tetikleyen en önemli unsurlardan biri olmaktadır. Bu vesile ile iş stresi, bireyin bağlı bulunduğu işletmesi dahilinde, kendisine sunulmayan maddi imkanların ya da hakların neticesinde ortaya çıkan bir sorundur. Bununla birlikte finansal sorunların içerisinde değerlendirilebilecek olan terfi, unvan vb. faktörler de iş stresinin tanımlaması içerisinde ele alınabilecektir (Baltaş, 2002: 14).

İş stresinin bu noktaya kadar gerçekleştirilen değerlendirmelerinde, genel olarak birey üzerindeki etkilerine dayalı olarak bir değerlendirmede bulunulmuştur. Fakat iş stresinin kavramsal değerlendirmesine bakıldığında, sürecin sonunda en zararlı çıkan tarafların işletmeler oldukları görülmektedir. İşletmelerin içerisinde yer alan tüm, çalışmaya engel teşkil ede unsurlar, iş stresinin tanımına eklenmektedir. Bu şekilde iş stresini, işin ve bireyin kendisinden başlamak üzere yine işin kendisine ve bireye zararı bulunan; bu şekilde de nihai noktada işletmelerin başarı ve karlılık faaliyetlerine olumsuz etki eden olay ve olguların tümü iş stresini ifade etmektedir (Kılıç ve Sakallı, 2013: 210).

İnsanların sosyal birer varlık olarak ele alınmasının sonucunda iş stresi, aslında zamanda bireyin hayatının tüm alanlarında varlığını hissettirmektedir. Bir başka deyişle iş stresi, birey sosyal hayatında son derece olumlu bir süreç içerisinde olsa da varlığını iş hayatından bireyin sosyal hayatına taşıyabilecek düzeydedir. Bu şekilde de süreç, iş stresini, birey açısından bir rutin haline dönüştürmeye ve etkisinin geniş bir alana yayılmasına sebebiyet vermeye başlamaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 64).

Geçmiş yıllara bakıldığında iş hayatının önem derecesinin bireyler açısından son derece düşük olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle iş hayatı, bireyin yaşamının çok önemli olmayan bir parçasını ifade etmektedir. Fakat son yıllarda artık iş hayatı, bireyin hayatının geri kalanına şekil veren bir kavram haline gelmektedir. Hatta bireyler, iş hayatı içerisinde enerjilerinin çok büyük bir bölümünü harcamakta ve bu şekilde de ciddi bir şekilde, özellikle ruhsal olarak yıpranmaktadır. Bu şekilde iş stresi, düzenli olarak çalışma hayatı içerisinde bulunan bireyler açısından rutin olarak değerlendirilebilecek ve bu nedenle de artık doğal olarak karşılanabilecek bir kavramdır (Günbayı ve Akcan, 2013: 196).

1.3. Örgütsel Stres Kavramı ve Nedenleri

İş hayatının yoğun bir hal alması ve sanayi toplumu olmanın neredeyse tüm dünyaya yayılan bir düşünce olması nedeni ile ortaya çıkan örgütsel stres kavramı, işletmeler ve çalışanlar açısından ortak bir sorunu ifade etmektedir. Büyük ölçüde zihinsel anlamda değerlendirilebilecek bir sorun olan örgütsel stres, sadece iş yükünün yaratmış olduğu bir sorunu değil, aynı zamanda işin doğası, iş ortamı, iş ilişkileri gibi soyut kavramlardan dolayı da ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan sorunun şekli her ne olursa olsun örgütsel stres ciddi ölçekli bir sorun olmakla birlikte bireyin iş performansından ciddi ölçekli sosyal sorunlara sebebiyet vermektedir (Güllüoğlu, 2012: 79).

“Mesleki stres”, “çalışma stresi”, “endüstriyel stres”, “iş baskısı”, “iş gerilimi” vb. kavramlarla birlikte değerlendirilebilecek olan örgütsel stres, özel olarak bir işletmenin içerisinde neden olan ve söz konusu işletmenin kendi sorunlarına dair ortaya çıkan bir stres olgusudur. Örgütsel stres, farklı iş kollarında, farklı sektörlerde ve farklı görevlerde, o iş koluna, sektöre ve göreve göre farklılık göstermektedir. İşletmelerin kendi içlerinde yaşamış oldukları sorunlar ve bunların o işletmenin çalışanlarına olan olumsuz etkileri, örgütsel stresin temelini oluşturmaktadır (Atılğan ve Dengizler, 2007: 64).

Örgütsel strese dair gerçekleştirilen çalışmalar, çoğunlukla araştırmacıların, üzerinde çalıştığı sektör ve işletmeye göre farklılık göstermiş, bu da kalıcı bir örgütsel stres kavramının oluşturulmasına engel teşkil etmiştir. Fakat iş stresi temelinden besleniyor olması, örgütsel stres kavramının, işletme ve iş bazında farklılaşsa bile işletmelerin uygulamalarına bağlı olarak ortaya çıkan bir unsur olduğunu gerçeğini yerleşik hale getirmiştir.

Örgütsel stresin nedenlerine dair birçok farklı araştırma yapılmakla birlikte konuya dair temel teşkil eden araştırmaları yapmış olan McGrath (1976), örgütsel stresin nedenlerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- İşin kendisinden kaynaklanan stres unsurları,
- Role dayalı stres unsurları,

- İşteki sosyal ortama bağlı stres unsurları,
- İşteki fiziksel koşullara bağlı stres unsurları,
- Kişisel faktörlere dayalı stres unsurları.

McGrath'ın bu sınıflandırması, gelecek dönemlerdeki çalışmaların, örgütsel stresi değerlendirirken hangi unsurlardan beslenmesi gerektiği konusunda bir zemin yaratmıştır. McGrath'ın araştırmasını bir sonraki aşamaya taşıyan Luthans (1992) ise örgütsel stresin ortaya çıkmasına sebebiyet veren unsurları dört başlık altında değerlendirmiştir (Luthans, 1992: 404):

- Örgütsel Politikalar: Örgüt yönetiminin çalışanları değerlendirme konusundaki başarısız ve hakkaniyetten uzak tutumları; ücret dengesinin yoksunluğu; kurumsal bir disiplinin olmayışı; çalışanlar ve sistem arasındaki uyumsuzluk; çelişkili söylem ve uygulamalar; çalışan sirkülasyonunun fazlalığı.
- Örgütün Yapısal Nitelikleri: Merkeziyetçi yönetim anlayışının benimsenmesi; çalışanların karar alma sürecinin dışında bırakılması; bürokrasi ve formalitenin yoğunluğu; departman, yönetim ve yönetici bireyler ile çalışanlar arasındaki iletişim kopukluğu, hatta çatışma.
- Örgütün Sunduğu Fiziksel Koşullar: Yoğun nüfusa sahip iş ortamı; yüksek gürültülü çalışma alanları; sağlığa zararlı olan ürünlerin çalışma ortamında yoğun bir şekilde bulunması; havasızlık; iş güvenliğinin göz ardı edilmesi.
- Örgütsel Süreçler: İletişim süreçlerinin kısıtlılığı; başarının ödüllendirilmemesi; hedefsiz bir çalışma süreci; görev tanımlarının belirsizliği; hakkaniyete dayalı uygulamaların söz konusu olmaması; yetersiz ve eksik bilgilendirme sorunları.

Konuya başka bir açıdan bakan ve yine McGrath'ın yaklaşımlarının üzerine görüşlerini inşa eden Kahn ve Byosiere (1995) ise yapmış oldukları çalışmalarında örgütsel stresin temel olarak değerlendirilebilecek olan nedenlerini aşağıdaki unsurlarla açıklamaya çalışmışlardır (Kahn ve Byosiere, 1995: 198);

- Verilen ya da Üstlenilen Göreve Dair Olan Unsurlar: İşin zorluk derecesinin makul olmaması; iş süreçlerinin karmaşıklığı; rutinin baskınlığı; gece vardiyası odaklı çalışma sisteminin söz konusu olması; fiziksel şartların görevi yerine getirmeye elvermemesi.
- Görev Sonucundaki Role Dair Olan Unsurlar: Yöneticiler ile iletişim kurmanın zorluğu; iş çevresi ile iletişim sorunları; bağımsız karar almanın önündeki engellerin çokluğu; rol, görev, sorumluluk vb. ile bireyin kapasitesi arasındaki uyumsuzlukların giderilmemesi; aşırı iş yükü; iş ve görev dağılımı konusunda anlaşmazlıkların çözülmeden sürece başlanması.

1.3.1. Örgütsel Stres Yönetimi

Son yıllarda stresin örgütsel boyutta varlığını daha etkili bir şekilde hissettirmeleri işletme yönetimlerinin örgütsel stresi kontrol altına lama ve uzun vadede ortadan kaldırma konusunda daha aktif görev almaları gerektiğini göstermiştir. İşletmeler, örgütsel stresin ortaya çıkışında nasıl eksikleri nedeni ile dolaylı olarak bir rol üstleniyorlarsa bu sorunun çözümü konusunda da önemli görevler üstlenmek durumunda olmaktadır (Güçlü 2001: 101).

Örgütlerin bu konuda bilinçli bir şekilde hareket etmeleri, hem kendileri açısından stres faktörünün ortadan kaldırılarak verimin artırılmasına, hem de çalışanların kendilerini daha iyi hissederek kendilerine destek veren işletmeleri konusunda daha olumlu düşünerek zaman içerisinde bir örgütsel bağlılık durumu yaşamalarına imkan tanıyacaktır.

Örgütsel stres yönetiminin, öncelikli olarak çalışanlar üzerindeki olumlu etkilerine bakılacak olursa bunlar (Pehlivan, 1995: 92);

- Çalışanların iş verimlilik düzeylerinin arttırılması,
- Çalışanların iş gelme ve görev dağılımına katılımında cesaretlendirilmesi,
- Çalışanların, herhangi bir sıra dışı durum ya da emeklilik dönemi söz konusu olmadan işten ayrılma durumlarının engellenmesi,
- Çalışanların stres yükünün azaltılması adına sürekliliği olacak şekilde tekrarlanan aktivite, psikolojik destek vb. diğer harcamaların maliyetinin düşmesi,
- Çalışanların sadece işletme içerisinde değil, işletme dışında da kurumsal imaja olumlu yönde katkı yapmalarının sağlanması,
- Çalışanların fiziksel anlamda da sağlıklı bir şekilde işletmeye hizmet vermesidir.

Örgütsel stres yönetiminin, işletme üzerindeki olumlu etkilerine bakılacak olursa bunlar (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 66-67);

- İşletmenin iş performansının sürekli yüksek tutulması,
- Kurumsal imajın dışarıya daha olumlu yansıtılması,
- İşten ayrılma noktasına gelen çalışanlarla yolların ayrılıp yeni çalışanları kurum bünyesine katarak sürekliliği olan bir çalışan değişikliğinin kurumun işleyişine vereceği zararların önlenmesi,
- İşletmenin çalışanlarının sorunlarına bu vesile ile bulduğu çözümler sayesinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin artması,
- Örgütün kendi içerisinde ve işletme yönetimi ile olan iletişiminin güçlenmesi,

- İşletmenin çalışanlarını teşvik etme konusundaki mesajlarına geri bildirim alabilmesidir.

1.4. İş Stresinin Yarattığı Etkiler

1.4.1. Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Kuşkusuz, iş stresinin, üzerinde en çok etki yarattığı taraf çalışan bireyler olmaktadır. İşin neredeyse tüm sorumluluklarını üstlenmekle görevli olan çalışanlar, bu vesile ile sürece dair sorunlu olan tüm sıkıntı ve olumsuz durumları da karşılamak durumunda kalmaktadırlar. Aynı zamanda çalışan bireyler, iş hayatındaki stres unsurlarının etkilerini sosyal hayatlarında da yaşamak durumunda kalmaktadırlar.

Genel olarak bakıldığında, iş stresinin çalışanlar nezdindeki etkileri incelenecek olursa aşağıda sıralanan etkilerin ön plana çıktığı görülmektedir (Cüceloğlu, 2016: 270-272);

- Fiziksel Etkiler: Bireyin fiziksel olarak gündelik hayatında gerçekleştirdiği fonksiyonlarını kullanmasıyla ortaya çıkmaktadır. İş hayatında bireylerin yaşamış olduğu sorunlar, bu vesile ile bireyin sadece zihnini değil, bedenini de etkileyebilecektir. Çeşitli fiziksel sağlık sorunları bundan dolayıdır.
- Psikolojik Etkiler: Sürekli olarak haftanın belirli günlerinde bireylerin maruz kalacakları iş stresi unsurları, bireylerin en çok psikolojik yapılarına zarar vermektedir. Süreç bireyler açıdan herhangi bir fiziksel sorun ortaya çıkarmasa bile, mutlak olarak çalışanların psikolojik yapılarına, doğrudan bir zarar verecektir.
- Zihinsel Etkiler: Psikolojik etkilerin ötesinde bir unsur olarak ele alınabilecek olan zihinsel etkiler, çoğunlukla çalışanların iş ve sosyal hayatlarına dair düşünüş biçimlerini olumsuz bir şekilde etkileyen unsurlardan oluşmaktadır. Bu sayede bireyler işlerini doğru bir şekilde yapamamakta ve sosyal hayatlarının düzenini kuramamaktadırlar.

- Sosyal Etkiler: İş hayatının dışına da çıkma zorunluluğu bulunan bireyler, bu vesile ile sosyal bir varlık olarak hareket etmek durumundadırlar. Fakat iş stresinin varlığı söz konusu olduğu süre zarfında, iş hayatının tüm olumsuz etkileri, iş ortamında bulunmadığı halde dahi çalışanların yaşamlarına olumsuz etki edecektir.

Sıralanan bu bireysel etkilere bakıldığında, aslında bir silsile halinde bireylerin iş stresinden iş hayatları ve sosyal hayatları dahilinde olumsuz etkilendikleri görülmektedir. Bu durum kaçınılmaz bir sorunu işaret etmekle birlikte bireylerin psikolojik yapıları, iş stresi süreçlerinden en fazla zararı alan taraf olmaktadır.

1.4.2. Örgüte Dair Etkileri

İş stresinin birey üzerindeki etkileri baki olmakla birlikte aslında süreç sadece bireyin yaşadıkları ve sorunlarıyla sınırlı kalmamaktadır. Mutlak olarak çalışan bireylerin yaşadıkları olumsuzluklar, nihai noktada bağlı buldukları örgütün çıkarlarına olumsuz etki edecek hale gelecektir. Bu nedenle de süreci sadece çalışanların zarar görmesi ile sınırlandırmak son derece zordur. Bireyselliğin ötesinde, örgütlerin kolektif bir yapılarının bulunması, sistem içerisindeki unsurların zarar görmesi halinde sistemin tamamının bu süreçten olumsuz etkilenmesini mümkün hale getirmektedir. Bu nedenle de iş stresinin asıl ve uzun vadeli etkileri örgütler üzerinde olmaktadır.

Genel olarak ele alındığında, iş stresinin örgütsel bazda, beş farklı etkisinin var olduğu düşünülebilecektir (Güllüoğlu, 2012: 82-83);

1. İş Kazaları: İş stresinin yarattığı yorgunluk ve isteksizlik, zaman içerisinde çeşitli dikkatsizlik sorunlarına sebebiyet verebileceği gibi bu durum, işin gerçekleştirilmesine dair isteği de azaltabilecektir. Bu şekilde ortaya çıkması muhtemel iş kazaları çalışanların sürecin dışında kalmasına ve örgütlerine faydalı olamamalarına sebebiyet vermektedir.
2. Çalışan Sirkülasyonu: Bir örgütün prestij kaybı yaşaması konusunda en ciddi etkiye sahip olan çalışan sirkülasyonu, iş stresinin yarattığı baskı neticesinde çalışanların örgütten ayrılmasını ifade etmektedir. Bu

durumun sıklığı, işletmelerin maddi ve manevi anlamdaki kayıplarının giderek derinleşmesine neden olmaktadır.

3. Düşük Verimlilik ve Performans: İş stresinin yaratmış olduğu baskı, çalışanlar açısından ciddi ölçekli bir isteksizliğe sebebiyet vermektedir. Bu durum dikkatsizlikle birleştiğinde iş kazalarına sebebiyet verse de tek başına, ciddi ölçekli düşük verimlilik ve performans çıktılarına sebebiyet verebilmektedir.
4. İşe Devamsızlık ve Geç Gelme: Düşük verimlilik ve performansta yaşandığı gibi çalışanlar, yarattığı stres neden ile isteksizleştikleri işe karşı uzak bir tutum sergilemekte ve böylelikle de öncelikle iş geç gelmeye çalıştıkları gibi işe devam etmemeye de çalışmaktadırlar.
5. İşe Yabancılaşma: İşten soğumanın ve işten ayrılma isteğine sahip olmanın bir sonucu olarak değerlendirilebilecek olan işe yabancılaşma, iş ortamında bulunulsa bile iş yapmaya ve iş için iletişim kurmaya istekli olunmamasını ifade etmektedir.

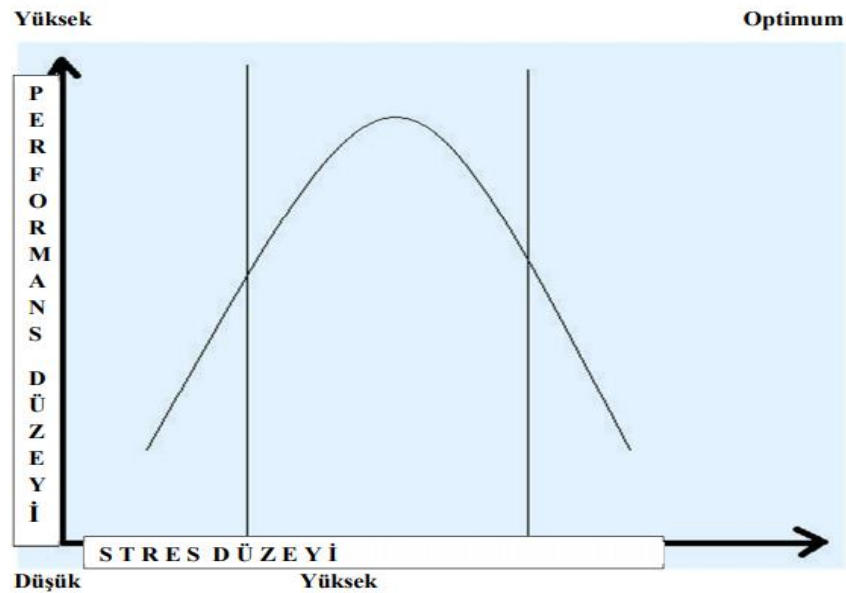
İş stresinin örgüt üzerindeki bu, yukarıda sıralanan etkileri ele alındığı süre zarfında örgütler, ciddi ölçekli bir tehdit altındadır. Bu tehdit, çalışanların hassas bir şekilde işlerinden soğumaları ve uzaklaşmalarıyla sonuçlanmaktadır. Bu etkiler, çalışanların verimsizliği neticesinde örgütlerin ciddi ölçekli finansal sorunlar yaşamalarına sebebiyet verebilecektir. Bunun dışında, örgütlerin yaşamış oldukları bu sorunlar, örgütlerin prestij açısından da ciddi ölçekli sorunlarla karşılaşmalarına ve bu vesile ile de yeni, nitelikli, işle uyumlu vb. olumlu özelliklere sahip çalışanlar bulmalarını zorlaştırmaktadır.

1.4.3. Bireysel Performansa Etkisi

Her ne kadar stres olumsuz anlamda değerlendirilen bir kavram olsa da içeriğinde birbirine zıt kutbu barındırmaktadır. “Yararlı” ve “zararlı” stres olarak ortaya çıkan bu kutuplar, farklı kişilerde farklı şekillerde kendisini gösterebilmektedir. Uyumlu ve yapıcı faktörleri barındıran yararlı stres iş ortamında teşvik edici ve performans yükseltici bir etkiye sahipken zararlı stres ise uyumsuzluğu tetiklemekte, fonksiyonelliği

azaltmakta ve performansın gözle görülür şekilde düşüşüne yol açmaktadır. Bu iki kavram, işletme içerisinde kontrol altında tutulabildiği ve doğru ve olumlu şekilde yönlendirilebildiği takdirde hem işletmenin hem de çalışanların verimlilik düzeylerine olumlu yönde etki edecektir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 282). Bu şekilde çalışanlar açısından stresin bireysel performans üzerindeki etkisi biraz karışık olmak ile birlikte birbirinden farklı biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Sürecin en önemli göstergesi çalışanlar üzerindedir.

Bu konuda önemli araştırmalar yapan, tespitlerde bulunan bir farklı durumlar için farklı bakış açıları geliştiren Sullivan ve Bhagat (1992) stres ve performans arasındaki ilişkiyi açıklama aşamasında dört farklı yaklaşım geliştirerek bu farklılıkları ele almaya çalışmışlardır. Birinci varsayım içerisinde araştırmacılar, stresin var olduğu ortam içerisinde çalışanlar, performanslarını sabit tutmak ya da yükseltmek adına daha çok çalışmak adına çabalamak yerine, stres ile mücadele etmeye çalışırlar ve böylelikle enerjilerinin son derece önemli bir bölümlerini bu şekilde harcamaktadırlar. Özellikle yüksek stres düzeyinin yaşandığı iş ortamında çalışan bireyler için öncelik hiçbir zaman mevcut görevleri ve yapmaları gereken işler değildir (Sullivan ve Bhagat, 1992: 353).



Şekil 2. Stres-Performans İlişkisi.

Kaynak: Balcı, 2014: 33.

İkinci varsayım dahilinde çalışanlar, düşük bir stres yaşadıkları süre zarfında herhangi bir baskı hissetmeyeceklerinden ötürü stres ile başa çıkma ya da performanslarını arttırma konusunda teşvik edilmek gereği duymayacak ve mevcut düzeylerini koruyarak çalışmaya devam edeceklerdir. Orta düzeyli bir stres durumunda ise öncelikle stresin baskısı, daha sonrasında ise bu stresten kurtulmak adına daha fazla çalışma performansı gösterme çabası içerisinde olan, az sayıdaki çalışana karşı rekabet haline olacaklardır ve böylelikle de kendilerini daha fazla ön plana çıkarma gereği duyacaklardır. Yüksek bir stres durumunda ise hem stresten kurtulma, hem kişisel performansını yükseltme, hem de rekabetin asli bir parçası olma çabasında olmaktadır. Böylelikle Sullivan ve Bhagat, stres ve performans arasında doğru orantılı bir ilişkinin bulunduğunu öne sürmektedirler (Sullivan ve Bhagat, 1992: 355).

Şekil 2’de de Sullivan ve Bhagat’ın orta düzeyli stres baskısında, bir rekabet ortamının yaratılmasıyla birlikte çalışanların daha fazla yüksek ölçekli bir performans gösterme eğilimlerinin bulunduğu görülmektedir. Buna göre çalışanlar, stresi motive edici bir unsur olarak görmektedirler ve bu şekilde de kendilerini işlerine tutunmak adına yüksek motivasyonlu tutmaktadırlar. Fakat motivasyonun ilerleyen safhası, iş performansı açısından bir tehdit oluşturmaktadır.

Üçüncü varsayımlarında ise araştırmacılar bir öncekinin aksine, stres ve performans arasında doğru orantılı bir ilişkinin bulunmadığını öne sürerek stresin aslında etkin bir fonksiyonun, özellikle teşvik konusunda bulunmadığını belirtmektedirler. Bu varsayımın içerisindeki çalışan tutumlarında bireylerin stresi alt etme çabasından ziyade işten uzaklaşma, iş yapmama hatta kızgınlık halinde işin kötüye gitmesi adına çaba sarf ettikleri gözlemlenmektedir. Bu varsayımın içerisinde bir stres düzeyinin varlığının ve herhangi bir düzeyin kendine özgü etkilerinden ziyade her bir düzey aynı etkiye sahip olarak gözlemlenmektedir (Sullivan ve Bhagat, 1992: 357-358).

Son varsayım içerisinde Sullivan ve Bhagat, iş stresi ve performans arasında herhangi bir ilişkinin hiçbir şekilde bulunmadığına kanaat getirmektedirler. Bu varsayımda çalışanlar mantıkları ile hareket eden varlıklar olarak görülmekte ve elde ettikleri konum ile elde ettikleri ücretler dahilinde gerçekleştirdikleri işe göre iş ortamında varlıklarını sürdürmektedirler. Bu mantıklı yaklaşım, stresin hiçbir şekilde

onların süreçten olumsuz yönde etkilenmelerine izin vermemektedir (Sullivan ve Bhagat, 1992: 359).

Stresin bireysel performans üzerine etkisi değerlendirilirken, ele alınan diğer iki unsur, “yapıcı” ve “yıkıcı” strestir. Yapıcı stres teşvik etmekte, cesaretlendirmekte, stersin bir tecrübe aracı olmasını sağlamakta, çalışanların işlerine daha fazla konsantre olarak kaliteyi arttırmalarını sağlamakta ve nihai noktada hem kendilerini bireysel hem de işletmelerinin örgütsel performansının yükselmesine yol açmaktadır. Yıkıcı stres ise çalışanların öncelikli olarak işlerinden zihinsel olarak uzaklaşmalarına yol açmaktadır. Bunun yanı sıra, zihinsel olarak işinden uzaklaşan çalışanlar açısından zamanla fiziksel olarak da stresin belirtileri ortaya çıkmakta ve böylelikle de çalışanların iş yapma istekleri büyük ölçüde ortadan kalkmaktadır. Fiziksel anlamdaki olumsuzlar içerisinde çalışanların rahatsızlanması, psikolojik anlamda bu fiziksel sorunlardan etkilenmeleri, işe devamsızlık sayılarının artması ve iş tatmininin ortadan kalkması sayılabilir (Örücü, Kılıç ve Ergül, 2011: 8). Yapıcı ve yıkıcı stres birbirinden uzak ve uç noktalarda sorunları beraberinde getirmekte ve böylelikle aşamalı olarak çalışanları ve işletmeleri aynı anda etkileyebilmektedir.

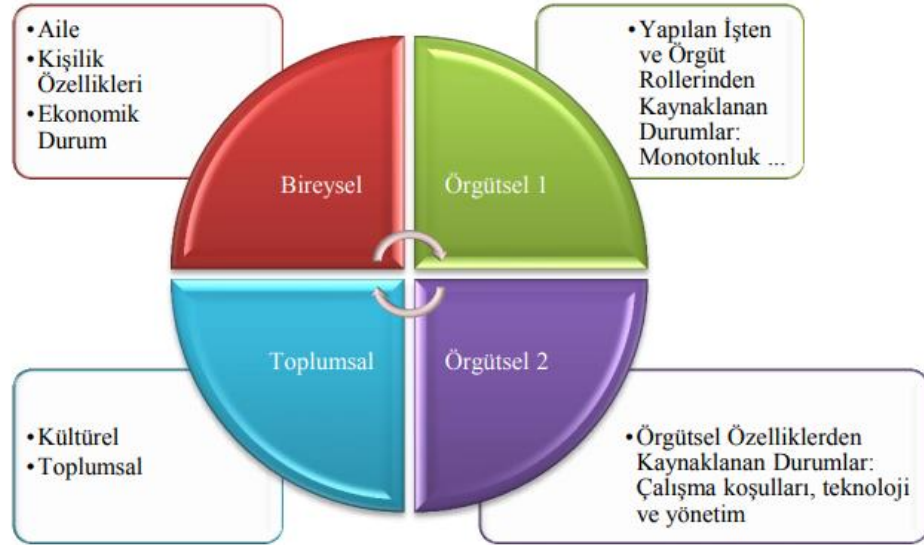
1.5. İş Stresi Kaynakları

İş stresinin nedenleri çok farklı şekillerde ele alınabileceği gibi iş stresini oluşturan unsurlar, beslendikleri kaynaklar açısından, farklı şekillerde ele alınabilmektedir. İşin ve işletmenin yapısı farklılık gösterdikçe, iş stresinin kaynağını teşkil eden unsurlar da farklılık arz etmektedir. Fakat genel olarak iş dünyasının yapısına bakıldığında, aslında iş stresini oluşturan unsurlar birbirine, birçok açıdan benzerlik göstermektedir. Söz konusu iş stresi kaynakları, çalışanlar üzerinde de neredeyse ortak bir etki yaratmaktadır.

İş stresinin kaynaklarının belirli detaylarına bakıldığında, ilk başta örgütsel stres kaynakları dikkati çekmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 274-276);

- İş Yükü ve Çalışma Standartları: İş stresine dair en ciddi tehlikeyi yaratan unsurlardır. İşin kaldırılabilir düzeyin üzerinde olması ve işin standartlarının tam olmaması ciddi bir tehdittir.

- Rolden Kaynaklı Sorunlar: Çalışanların kapasiteleri, kendilerine verilen görev ve görevin uyumsuzluğu sorunlarından kaynaklı olarak ortaya çıkmaktadır.
- Statü: Çalışanların örgüt içerisinde herhangi bir şekilde konumlarının belirlenmesi konusunda net bir belirli durumun yaşanmaması neticesinde çatışmaların yaşanmasından kaynaklanmaktadır.
- Örgütse İletişim: Örgütün en tepesinden tabanına dek yayılan bir düzlemde işletimin, tüm çalışanlar bireyler (yöneticiler de dahil olmak üzere) arasında yerleşik hale getirilmemesi.
- Adalet: Örgüte ve çalışanlara dair kararların net bir kararlılık ve hakkaniyet algısı dahilinde alınmaması, kurallara uygun kararların alınmaması ve uygulanmamasıyla ilintili sorunlardır.
- Değişim: Örgütün kendi yapısının ve çalışanlarının herhangi bir değişim sürecine hazır olmamasına karşın, baskın ve baskıcı bir şekilde çalışanlar üzerinde değişim algısının yerleştirilmesi sonucu ortaya çıkmaktadır.



Şekil 3. Alternatif Bir İş Stresi Kaynakları Modeli

Kaynak: Işık, 2007: 27.

Diğer taraftan, iş stresi sorunun yaşanmasında etkili olan bireysel stres kaynaklarını ise aşağıda sıralanan unsurlarla açıklamak mümkündür (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 277-278);

- Kişilik Nitelikleri: Örgütün ve işin yapısı ne kadar uygun ve düzgün olursa olsun, önem arz eden asıl konu bireyin sahip olduğu kişilik özellikleridir. Bireylerin bu özellikleri onların örgüte, kendilerine verilen işe ve iş çevresine nasıl yaklaşacakları konusunda belirleyici olmakta, dolayısıyla iş stresine de etki etmektedir.
- Demografik Nitelikler: Bireyin cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi vb. özellikler, onun iş stresi ile ilgili yaklaşımlarının ve özellikle de iş stresi ile başa çıkma kapasitesinin derecesini ve değerini belirlemektedir.
- Bireysel Beklentiler: Çalışanların işten ve örgütlerinden yana olan beklentileri, onların elde ettikleri karşılığa göre nasıl hareket edeceklerine dair fikir de vermektedir. Bu vesile ile karşılanmayan beklentiler birer iş stresi nedenidir.
- Kişi-Örgüt Uyumu: Sürecin en başından itibaren, bireyin örgüt ile olan uyumu onun örgüte ne denli kendisini yakın hissedip hissetmeyeceğini ve görevini üstlenip üstlenememe konusundaki fikrini belirlemektedir. Bu şekilde de ortaya çıkan tabloda uyum sorunları, iş stresini ortaya çıkarmaktadır.

Şekil 3'te alternatif bir şekilde açıklanmaya çalışıldığı üzere örgütsel bazdaki stres kaynakları örgütsel bazda iki farklı şekilde ele alınmaktadır. Örgütün ve çalışanların kendilerinin içerisinde yer aldığı bu bölümün içerisindeki insan faktörü, sosyal yaşamda da önem arz etmektedir. Bu noktada da bireyin kendisine ve toplumun birey üzerindeki etkilerine dayalı sorunlardan bahsetmek mümkündür. Bu sorunlar, zaman içerisinde bireysel hayatın birer parçası olmaktan ayrılarak iş hayatının içerisine sirayet edebilmektedir. Aynı şekilde iş hayatının stresi de özel hayata etki edebilmektedir.

1.6. İş Stresinin Sonuçları

İş stresi psiko-sosyal bir risk olarak da değerlendirilebilir. Özellikle, çalışma saatlerinin oldukça uzun olması ve mesai süreçlerinde karşılaşılan sorunlar çalışanların strese maruz kalması ile bir takım tepkiler vermesi ile sonuçlanmaktadır. Çalışanlar tarafından iş stresine ilişkin verilen tepkileri aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür.

Tablo 1. İş Stresinin Sonuçları

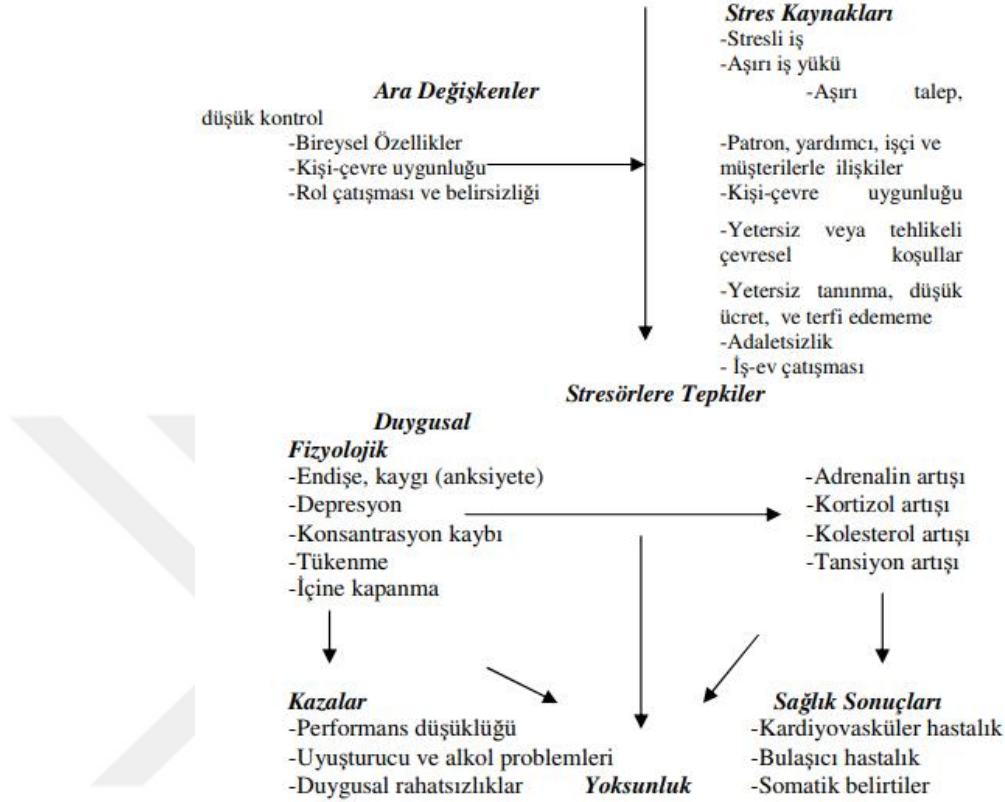
Duygusal Tepkiler	<ul style="list-style-type: none">- Dikkatini toplayamama- Kararsızlık- Unutkanlık- Hassasiyet- Korku- Bıkkınlık ve Tatminsizlik
Fizyolojik Tepkiler	<ul style="list-style-type: none">- Kan basıncı seviyesinde değişme- Nabız ve kalp hızında değişme- Baş Ağrısı- Bel Ağrısı- Ülser- Kalp Rahatsızlıkları
Davranışsal Tepkiler	<ul style="list-style-type: none">- Saldırganlık- Aşırı yemek yeme- Yemek istememe- Alkol- İlaç, sigara kullanımında artış

Kaynak: Devebakan, 2007: 156

Tablo 1’de yer verilen iş stresinin sonuçlarına bakıldığında, aslında bireyin hayatının çok karmaşık bir şekilde sürece tepki verdiği görülmektedir. Buna göre iş stresinin sonuçlarını süreç bazında ele almak gerekirse duygusal anlamda bireyin hayatına yansımaları söz konusu olmakla birlikte, ilerleyen zaman içerisinde bunun fizyolojik yansımalarının olduğu görülmektedir. Bireyin içerisinde yer aldığı stres durumu, zihinsel etkileri ile birlikte mutlak olarak fiziksel çıktılar ortaya koyabilmektedir. Nihai olarak da bireyin stresinin verdiği fiziki zararın dışı davranışsal yansımalarının olduğu görülmektedir ki bu yansımalar aslında iş stresinin birey üzerinde ne denli uzun soluklu ve kalıcı etki yarattığını göstermektedir.

Çalışanların duygusal, fizyolojik ve davranışsal olarak oldukça olumsuz yönde etkileyen iş stresi kavramının sadece çalışanların bireysel sağlıkları açısından yönetilmesi değil aynı zamanda örgütlerin sürdürülebilirlikleri açısından da yönetilmesi

gerekmektedir. Örgütsel anlamda iş stresinin işe devamsızlık, işten ayrılma niyetinin artması, işe bağlılığın azalması, gibi olumsuz sonuçlarının olduğu bilinmektedir.



Şekil 4. İş Stresinin Oluşum ve Etki Yaratma Süreci.

Kaynak: Erdoğan, Ünsar ve Süt, 2009: 451.

Şekil 4, aslında iş stresinin oluşumu ve etki yaratma sürecinin ne denli karmaşık ve içerisinde son derece yoğun unsurlar barındırdığını göstermektedir. Stres kaynakları açısından bakıldığında, ara değişkenlerin etkileri önemli olarak gözükmektedir. Bununla birlikte sürecin sonuçlarının daha çarpıcı olduğu görülmektedir ki söz konusu sonuçlar hem bireysel hem de örgütsel anlamda olumsuz çıktılar yaratabilmektedir.

İş stresine ilişkin olarak örgütsel anlamda alınabilecek en önemli önlemlerden bir tanesi çalışanların motivasyonlarını arttırıcı yönde geliştirilecek süreçlerin etkin ve verimli yönetilmesidir. Çalışan motivasyonu sağlandığında, çalışanların gerek maddi gerek manevi anlamda tatmin olmaları sağlanacak ve maddi-manevi olarak tatmin

olmuş çalışanlarında olası stres durumları ile baş etmesi kolaylaşacak ve iş stresinden kaynaklanan olumsuz örgütsel sonuçların önüne geçilecektir.

1.7. İş Stresinin Üzerinde Olumsuz Etki Yarattığı Unsurlar

1.7.1. Verimlilik

İş stresinin söz konusu olduğu bir ortamda hem işletmeler hem de bireyler açısından süreç tasarımları son derece zor olmaktadır. Verimlilik bu süreçte en fazla zararı gören unsurlardan biri olmaktadır. Buna göre işletmelerin içerisinde bireylerin maruz kaldıkları iş stresi, temel olarak işe odaklanmalarını engellemesi nedeni ile bir verimlilik yoksunluğu yaratabilecektir. Bir başka deyişle iş stresinin varlığı neticesinde, çalışanların işletmeleri için daha fazlasını verme konusunda ciddi ölçekli çekinceleri ortaya çıkmaktadır. Bu vesile ile de verimlilik düzeylerinde gözle görülür bir gerileme yaşanmaktadır. Bu durum, ilk başlarda herhangi bir şekilde telafi edilebilecekse de uzun vadede üretim açısından işletmelerin ciddi zararlar görmelerine neden olmaktadır. Bu nedenle iş stresinin kalıcı olmamasına dair çabalar çalışanlardan ziyade işletmeler açısından çok daha fazla önem kazanmaktadır. İşletme yönetimleri, sürece dair karar verirken, öncelikli olarak iş stresinin verimlilik üzerindeki etkilerine bakmak durumundadırlar (Seymen vd., 2009: 164).

1.7.2. Performans

Tıpkı verimlilik gibi performans da iş stresinin tehdidi altındaki unsurlardandır. İş stresinin performans üzerindeki etkilerini aşağıdaki gibi değerlendirmek gerekmektedir (Bolat vd., 2016: 93);

- İşlerin tam olarak yapılmaması ve iş erteleme,
- İşlerde mutlak olarak ortaya çıkan eksiklikler ve yanlışlıklar,
- Hızla düşen görev/görevlere katılım isteği,
- İşletme içi sosyalleşme konusunda isteksizlik,

- İş stresi nedeni ile ruhsal ve fiziksel sorunların yaygınlaşması; işe karşı isteksizlik.

1.7.3. Örgütsel Bağlılık

İş stresinin varlığı ve kalıcılık düzeyi, işletme yönetimleri açısından yönetilmesi zor bir sorunun ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Buna göre iş stresinin bulunduğu bir ortamda, zaman içerisinde işletmelere dair örgütsel bağlılık duygusunun çalışanlar nazarında azaldığı ve nihai olarak ortadan kalktığı görülmektedir. Bunda, iş stresinin işletme ile çalışanlar arasındaki bağları geri dönüşü zor bir şekilde koparmasının büyük bir etkisi bulunmaktadır. İşletmeler buna bir önlem almadıkları süre zarfında çalışanların işletmeleri ile aralarında olan ilişkilerinin hızla kopması ve hatta çalışanların başka iş kollarında, başka işletmeler ile görüşmeleri muhtemel hale gelmektedir. Bu nedenle de işletmeler, süreci ciddiyetle ele almak ve bu vesile ile de iş stresinin çalışanların zihnindeki olumlu örgütsel imajı zarara uğratmasını engellemek durumundadırlar (Şimşek, 2011: 76). Bu durum, işletme yönetimleri açısından sadece örgütsel bağlılık duygusunu korumakla değil, aynı zamanda örgütün kimliğinin dışarıya tanıtımının daha nitelikli hale getirilmesi ile de ilgisi bulunmaktadır.

1.7.4. Örgütsel Çekicilik

Örgütsel bağlılıkta yaşanan tehdidin bir üst basamağı olabilecek örgütsel çekicilik kaybı, iş stresinin işletmelere getireceği en uzun vadeli sorundur. İş stresinin örgütsel çekiciliğe dair yaratmış olduğu sorunları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Seymen vd., 2009: 167):

- İşletmenin imajının hem mevcut çalışanlar hem de dışarıdaki çalışan bireyler nezdinde olumsuz olarak konuşlandırılması,
- İşletmenin mevcut çalışanları, adaylar ve farklı şirketlerdeki çalışanlar açısından, örgütsel anlamda sahip olunan pozitif unsurların ve tercih sebebi olan özelliklerin hızlı bir şekilde erozyona uğraması,
- İşletmenin nitelikli çalışan temini konusunda ciddi sorunlar ve tehditler ile karşılaşmasına sebebiyet vermesi,

- İşletmenin mevcut çalışanlarının nezdinde işletmenin, fedakarlık yapılacak türdeki niteliğinin kaybolması.

1.7.5. Örgüt Kültürü

İş stresi ile birlikte örgütün imajının zarar görmüş olması sadece örgütün dışarıdan değerlendirilmesinde sorunlara sebebiyet vermemektedir. Aynı zamanda örgüt kültürü açısından da işletme içerisinde ciddi ölçekli sorunlar söz konusudur. Bu durum, örgütün kendisine kalıcı bir yapı kurmasının, bu yapı söz konusu ise de bu yapının korunmasına engel teşkil etmektedir. Örgüt kültürü zor bir şekilde oluşturulan bir yapı olmakla birlikte korunması adına da ciddi ölçekli bir çaba sarf edilmesi gerekmektedir. Fakat iş stresi, yoğun bir şekilde hissedildiği süre zarfında çalışanların örgüt kültürünü sıklıkla eleştirmesi ve buna istinaden de örgüt kültürünün sorgulanması, nihai noktada da örgütün iç disiplininin sağlanması konusunda sorunların yaşanması söz konusudur (Şimşek, 2011: 79).

1.8. İş Stresini Azaltmaya Yönelik Faaliyetleri

1.8.1. İşletmelerin Faaliyetleri

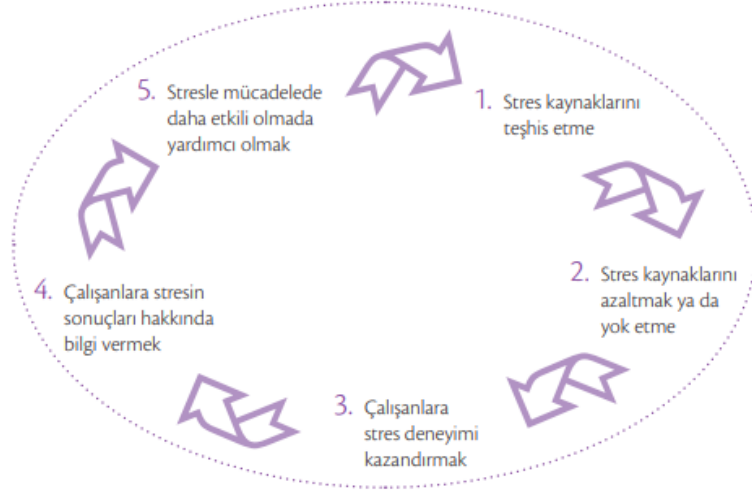
İş stresi her ne kadar yerleşik bir sorun olarak algılansa da aslında işletmeler açısından soruna çözüm bulunması adına çeşitli yollar da söz konusudur. Genel olarak işletmeler iş stresi kavramını mümkün olduğunca göz ardı etmeye çalışsalar da bu çaba onlar açısından yeterli derecede olumlu getiriler ortaya koymamaktadır. Aksine, sürecin giderek daha fazla sorunu beraberinde getirmesi söz konusudur. Buna göre işletmeler, kurumsallaşma süreci içerisinde iş stresinin ne denli olumsuz etkiler ortaya çıkardığını bilmek sureti ile iş stresini ortadan kaldırmak adına, kendilerine uygun bazı faaliyetleri hayata geçirmeye çalışmaktadırlar.

Konuya dair kesin olan nokta, iş stresinin azaltılması konusunda en önemli sorumluluğun işletme yönetimlerine ait olduğudur. Bu vesile ile işletme yönetimleri insan yönetiminden iş yönetimine; finansal yönetimden sosyal ilişkilerin yönetimine kadar uzanan geniş bir yelpazede çalışanlarının stresten uzak kalabilmeleri adına çabalamak ve her seferinde yeni uygulamaları hayata geçirmek durumundadırlar. Bu

sayede de işletmeler önemli bir sosyal sorumluluğu üstlenmiş olmaktadırlar (Işıkhan, 2004: 134).

Şüphesiz, iş stresinin tamamıyla ortadan kaldırılması son derece zordur. Bu noktada işletmelerin yapabileceği tek şey sıklıkla sürecin takibini sağlamak ve örgütsel anlamda stres seviyesinin yükseldiği an itibari ile süreci olumlu bir noktaya döndürmektir. Aksi takdirde stres örgütün bir parçası haline gelecek ve iş stresi yüzünden çalışanların sürece odaklanmaları konusunda ciddi ölçekli ve kalıcı sorunlar yaşanabilecektir. İş stresinin ortadan kaldırılması ya da olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi adına örgütsel yönetimler nezdinde gerçekleştirilebilecek olan faaliyetleri aşağıdaki gibi ele almak mümkündür (Erdoğan, 1999: 324-325):

- Örgüt içerisindeki yönetim sürecinin tasarımında mutlak olarak çalışanların fikirlerine başvurulması,
- Çalışanların, tek tek bilgilerinin edinilerek onlara uygun görevlerin verilmesi; kapasitelerinin üzerinde sorumluluk vermekten kaçınılması,
- Çalışanlar arasındaki rekabetin teşviki, ancak bu rekabetin mutlak olarak örgüt çıkarlarına olacak ve işletme içerisindeki iletişim süreçlerini zarara uğratmayacak şekilde tasarlanması,
- Çalışanların mutlak başarı bilinci ile hareket edebilmeleri adına güçlü bir şekilde desteklenmesi ve teşvik edilmesi,
- Örgüt içerisindeki kariyer planlama süreçlerinin çalışanlarla olan uyumunun gözden geçirilmesi,
- Çalışanların özellikle sosyal haklarının gözetilmesi ve bunun bürokratik anlamdaki takibinin yapılması,
- Çalışanların aralarındaki birlik ve bütünlük duygularının geliştirilmesi ve bu vesile ile de örgütün bir arada hareket edebilmesi adına beraberlik algısının bir kimlik unsuru haline getirilmesi.



Şekil 5. İş Stresini Azaltma ya da Ortadan Kaldırma Konusunda İşletmeler İçin Alternatif Süreç Modeli.

Kaynak: Soysal, s. 33.

Şekil 5’te, konuya paralel olarak gerçekleştirilen değerlendirmede, stres kaynaklarının teşhis edilmesinden başlayarak soruna kalıcı çözümler bulmaya dek uzanan süreçte var olan aşamalara değinilmiştir. Fakat dikkati çeken en önemli nokta, üçüncü aşamada, çalışanlara stres deneyimi kazandırma çabasıdır. Buna göre işletmeler, çalışanlarının sürekli olarak streste koruma konusunda hareket etmek yerine, onlara bu konuda bir deneyim kazandırma çabası son derece önemli olarak gözükmektedir. Bir başka deyişle işletmeler, stres konusunda kendi verdiği desteğin yanı sıra çalışanlarının da sürece katılımını beklemektedirler.

1.8.2. Bireysel Faaliyetler

İş stresinin varlığı kadar çözüm yolları da söz konusudur. Bu noktada önem arz eden, işletmelerin bu konu üzerine ciddiyetle odaklanmalarıdır. Yine de çalışanlar da bu süreçte kendi başlarına karar alabilme kapasitesine sahiptirler. Bu noktada, çalışanlar, aşağıdaki çözüm yollarını bireysel olarak geliştirmektedirler:

- **Biyolojik Geri Bildirim:** Çoğunlukla dış destek sayesinde gerçekleştirilen biyolojik geri bildirim, çalışan bireyin yaşadığı stresin nedenlerinin,

belirli bir süre zarfında yapılan araştırmalar sayesinde sözlü ve gözleme dayalı olarak tespitidir. Bunun dışında tıbbi araçlar sayesinde de bireyin vücudun stresin ne boyutta olduğu ve buna işletme içerisindeki durumunun etkisinin ne olduğu tespit edilebilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2012: 144).

- Odaklı Düşünme: Odaklı düşünme yolu, hem zihinsel hem de fiziksel anlamda bireyin rahat bir şekilde, belirli bir konu üzerinde düşünerek fikir yoğunluğu yaşamasıdır. Uygulamada “meditasyon” olarak da bilinen bu yöntem ile çalışan bireylerin hem sosyal hayatlarına hem de çalışma hayatlarına dair daha odaklı bir şekilde düşünerek sorunlarına ve en nihayetinde stres sorununa çözüm bulmaları konusunda yol göstericidir niteliktedir. Aynı zamanda odaklı düşünme, bireyin vücut fonksiyonlarını düzene sokmak adına fiziksel bir rahatlama ve bir dinlenme süreci yaşamasına da yardımcı olmaktadır (Tahran, 2002: 51).
- Davranış Değişiklikleri: Örgütsel stresin ortadan kaldırılması ve ona karşı önlemler alınması noktasında, bireyin üstleneceği görevlerin belki de ne önemlisi davranış değişikliklerine yönelik çalışmalardır. Davranış değişiklikleri, bireyin kendisini değiştirmek adına kendisinin atacağı adımlar şeklinde olabileceği gibi bireyin dışarıdan destek alarak gerçekleştirebileceği atılımları da ifade etmektedir (Ertan, 2006: 72).
- Egzersiz ve Spor: Sağlık sorunlarının giderek yaygınlaştığı son zamanlarda doktorların çözüm olarak ilk aşamada önerdiği çözüm yöntemlerinden biri de bireyin ilgi duymasının ve uygulamasının zorunlu tutulduğu egzersiz ve spor aktiviteleridir. Bu aktiviteler, bireylerin fiziksel olarak zinde kalmalarına imkan sağladığı gibi stres yükünü üzerlerinden atmaları adına da önemli bir fırsatı sunmaktadır (Ferah, 2009: 51).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA KADIN

2.1. İş Yaşamında Kadının Yeri

Dünya genelinde kadınların toplumdaki yerleri ve hak ettikleri değeri tam olarak görmemeleri/görememeleri sürekli olarak varlığını koruyan bir soruna işaret etmektedir. Buna göre kadınlar, birer birey olarak hak ettikleri birçok değer gerisinde kalmakta ve bu nedenle de erkekler ile mücadele etmekte zorlanmaktadırlar.

Kadın normal hayat akışları içerisinde yaşanan bu durum en çok iş hayatı içerisinde kendisini göstermekte ve etkilerini hissettirmektedir. Kadınların en az erkekler kadar iş dünyasındaki fırsatlardan yararlanma hakkı varken ve bu durum bir toplumun gelişmişlik seviyesini anlayabilmek adına önemli bir kriter olarak değerlendirilirken, halen bu konuda ciddi ölçekli eksiklikler söz konusudur. Kadın-erkek eşitliğinin en ciddi uçurum yaşanan konusu olan kadınların istihdamı, toplumsal yapının olumsuz etkilenmesi ve geleceğin kadınlarının bu süreçten daha küçük yaşlarda etkilenmesi adına tetikleyici bir unsur olmaktadır (Korkmaz vd., 2013: 1847).

Toplumun genel olarak kalkınma düzeyinin artırılması ve bu duruma sürdürülebilirlik kazandırılabilmesi adına tüm fertlerin, tüm konularda eşit haklara sahip olmalarının önemi giderek artarken, kadınların istihdamı meselesi bu konuda en zorlu konulardan olmaktadır. Kadınların istihdam düzeylerinin artırılması konusunda görüş beyan eden taraflar açısından savunulan nokta, kadınların istihdamının sağlanmasının toplumun sosyopolitik, sosyoekonomik, ve sosyokültürel anlamda gelişimi açısından doğrudan etkisinin olduğu yönündedir. Ayrıca bu kesimler, kadınların istihdamının desteklenmesinin devlet tarafından bir politika haline getirilmesi konusunda baskıları söz konusudur (Peker ve Kubar, 2012: 173).

Söz konusu savunuyu gerçekleştiren tarafların aksine, uzun yıllardan bu yana dünya genelinde kadınların iş hayatının geri planında bırakıldıkları görülmektedir. Bu durumun bir çıktısı olarak görülebilecek şekilde, dünya genelinde yoksulluğun artması

sonucunda, artık kadının istihdamı konusuna daha farklı bir pencereden bakılmaktadır. Çünkü yapılan araştırmaların genelinde, ekonomik anlamda istikrarsız ve görece olarak yoksul olan ülkeler, kadın istihdamı konusunda da son derece başarısız politikalara sahiptirler (Gerşil, 2015: 163).

Dünya genelinde, özellikle geri kalmış ülkelere bakıldığında, kadınların erkekler kadar aktif bir hayata sahip olmamaları ve özellikle de çalışmıyor olmaları, son derece makul ve doğal olarak karşılanan bir durumdur. Fakat söz konusu ülkelerin gelişmişlik ve kalkınma düzeylerine bakıldığında, aslında kadınların bu denli geri planda tutulmasının bir bedelinin bulunduğu da fark edilmektedir. Bu durum aslında sadece geri kalmış ülkeler açısından bir genel sorun olarak gözükse de kadınların haklarını yeterince elde edemedikleri ve çeşitli gerici uygulamalara maruz kaldıkları birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede de aynı tehdit söz konusudur (Bozkaya, 2013: 70). Bir başka deyişle kadınların iş hayatı başta olmak üzere birçok farklı alanda gereken değeri görememeleri, ülkenin ölçeği fark etmeksizin, her türlü şekilde zarar vermeye muktedirdir.

Konunun olumlu tarafına bakıldığında, kadınların istihdama katılımı konusunda atılan olumlu adımlarla birlikte bu adımları atan ülkelerin, temel olarak sosyokültürel yapılarında olumlu yönde değişimlerin yaşandığı görülmüştür. Kadına karşı hoşgörü ve olumlu bakış açısının gelişmesi ile birlikte kadınlar birçok alanda temsil edilmekle birlikte iş hayatında artık daha fazla şans bulmakta ve çeşitli haklar da elde etmeye başlamışlardır. Öte yandan, yıllar içerisinde değerlendirmelere bakıldığında, 1960'lı yıllar itibari ile kadınların istihdam oranlarının artışının, ülke ekonomisine, çok yüksek ölçekli olmamakla birlikte doğrudan bir etki yapmıştır (Uğuz ve Topbaş, 2016: 62-63). Kadınların iş hayatındaki varlığı, toplumsal alandaki şartlarının iyileştirilmesi ile daha da olumlu bir şekilde desteklenmiş, bu da iş dünyasına yansımıştır.

Kadının temsil alanının gelişiminin sosyokültürel yapıdan diğer farklı alanlara da etki edebileceğini düşünen görüşlerin yaklaşımlarına göre kadınların istihdamı, aslında sosyopolitik anlamda da olumlu yansımalar oluşturabilecektir. Bu vesile ile kadının iş hayatındaki temsilinin siyaset alanına yansımalarının olacağı, bunun da daha demokratik bir toplum yapısının oluşturulmasına doğrudan bir şekilde pozitif etki

edeceğine inanılmaktadır. Kadınların uzun yıllar boyunca herhangi bir sorumluluk alma şansının bulunmaması neticesinde kadınların bunu olumlu bir sonuca eriştirebilmesi açısından kendilerine tanınacak olan iş fırsatlarının, diğer birçok alanda da kadınların bu fırsatları doğru şekilde değerlendireceklerine dair bir görüşün yerleşmesine de yardımcı olmaktadır (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016: 109).

Görüntü itibari ile kadınların elde edecekleri fırsatların çok sayıda olumlu getirisi olacağına dair inanış, kadınların istihdam rakamlarının arttırılması konusunda teşvik edici nitelikte gibi gözükse de aslında mevcut süreçte ortaya çıkan tablo, kadınların yaşadıkları istihdam süreçlerinin son derece olumsuz olduğu yönündedir. Bu nedenle de kadınların öncelikli olarak ihtiyacı olan destek, istihdamları konusunda toplumun, gerekli düzeyde bilince ve pozitif ayrımcılık algısına sahip olmasıdır.

2.2. Tarihsel Süreçte Kadın İstihdamı

Dünya genelinde erkeklerin çalışmak, kadınlarınsa evdeki sorumluluklarını yerine getirmekle yükümlü olduğuna dair olan yerleşik inanış, ülkelerin ekonomik anlamda yaşamış oldukları darboğazların ve üretimde yaşanan kapasite sorunlarının etkisi ile değişmiştir. Özellikle de Sanayi Devrimi yıllarına bakıldığında, kadın istihdamının oran olarak artışının ilk yaşandığı yerin Avrupa olduğu görülmektedir. Gerek üretim açıklarını kapatmak gerekse de artan ekonomik kriz sorunlarını çözüme kavuşturmak adına kadınların çeşitli sektörlerde ve görevlerde istihdam edilmesine çalışılmıştır. Fakat bu ilk dönem, kadınlar açısından modern ve olumlu bir tabloyu ortaya çıkarmamıştır. Aksine, kadınlar da tıpkı erkekler gibi endüstriyel, zorlu üretim sistemlerinin, kanun dışı çalışma ortamında mücadele etmek zorunda bırakılmışlardır (Özer ve Biçerli, 2003: 56-57).

Bu kötü tablo, aslında kadınları iş hayatından uzaklaştırması gerekirken, artan hayat pahalılığı ve nüfusun finansal anlamda doyumunun sağlanması adına evdeki nüfusun büyük bir bölümünün çalışmasının zorunlu olması, kadınların iş hayatındaki yerini sağlamlaştırmıştır. Aynı zamanda kadınlar, Sanayi Devrimi sürecinde elde etmiş oldukları çalışma fırsatlarının etkisi ile fabrikaları son derece çekici alanlar olarak görmüşlerdir. Yine kadınların istihdamı açısından en kritik dönem, Birinci Dünya Savaşı yıllarıdır. Bu dönemde, özellikle Avrupa genelinde çalışan erkek nüfusunun

önemli bir bölümünün çeşitli cephelere gitmiş olması, kadın işçilerin istihdamını zorunlu hale getirmiştir (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 8).

Kadınların bir zorunluluk sonucu istihdam edilmelerinin bir benzeri olan durum ise yine İkinci Dünya Savaşı döneminde yaşanmıştır. Savaşın sonunda, cepheden dönen erkeklerin dahi önemli bir bölümünün çalışmadan yoksun kalmış olmaları, bir kez daha kadınların çalışma hayatına katılımını kaçınılmaz hale getirmiştir. Bu dönemin Birinci Dünya Savaşı'ndan temel farklılığı, İkinci Dünya Savaşı sonrasındaki çalışma şartlarının, kısmen de olsa iyileşmiş olmasıdır. Bu şekilde daha çok kadının istihdam sürecine katıldığı gözlemlenmiştir. Bu durum, beraberinde, kadınların iş hayatındaki şartlarının kanuni anlamda da iyileştirilmesine dair atılımları da getirmiştir (Çelebi, 2016: 258). Bu şekilde İkinci Dünya Savaşı'ı itibari ile kadınların iş hayatındaki konumları adına, tarihteki ilk yasal ve meşru adımların atıldığını söylemek mümkündür.

Bu noktaya kadar aktarılan bilgiler dahilinde ele alındığında, aslında kadınların Sanayi Devrimi'nden 1950'li yıllara kadar geçen süre zarfında elde ettikleri istihdam fırsatlarının erkekler tarafından istekli bir şekilde sağlanmadığı, zorunlulukların bu konuda etkili olduğu fark edilmektedir. Fakat bu zorunluluklar, aslında bir devrin kapanıp yeni bir çağın açılmasına da vesile olmuş, bu şekilde de kadınların iş hayatına katılımlarının zorunluluğu tescillenmiştir.

1950'li yıllar sonrası itibari ile 1980'li yılların sonuna dek geçen süre zarfında kadınların hem çalışma şartlarının iyileştirildiği hem de hukuki anlamda elde etmiş oldukları hakların çerçevesinin genişlediği görülmektedir. Özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından kadınların iş hayatındaki varlığına verilen önemin artışıyla birlikte standartların yükseldiği de görülmektedir. Hatta bazı iş kollarında yoğun bir şekilde kadın çalışan nüfusuna ihtiyaç duyulmasıyla birlikte kadınların bazı sektörlerde güçlü bir yer edindikleri görülmektedir. Bunun yanı sıra 1980'li yıllar itibari ile özellikle ABD ve Avrupa bölgesinde, kadın yönetici ve karar mekanizmasında etkili olan kadın çalışan nüfusunun gözle görülür bir şekilde arttığı gözlemlenmiştir (Ergüder, 2006: 61-62).

2.3. Kadın İstihdamının Taşıdığı Önem

Her ne kadar kadınların istihdamının da erkekler kadar bir anlam ifade ettiği düşünülse de aslında kadınların süreç içerisindeki etkileri erkeklere göre daha büyük bir farklılık yaratmaktadır. Buna göre kadınların istihdam süreçleri çok boyutlu olarak değerlendirilmekte ve onların bu süreç içerisindeki katılımlarının mümkün olduğunca oransal olarak artırılmasına çalışılmaktadır.

Kadınların iş hayatında yer almalarının önem arz ettiğine dair yaklaşımların temel ve ortak olarak yoğunlaştığı nokta, kadınların uzun yıllar boyunca gereken istihdam fırsatlarını elde edememeleri neticesinde, bu fırsatı elde ettiklerine son derece istekli olarak çalışıyor olmalarıdır. Genellikle işletmelerin en çok serzenişte bulunduğu konu olarak değerlendirilen verimlilik ve performans, kadınların iş hayatındaki varlığıyla elde edilebilen bir hal almıştır. Buna göre işletmelerin kadınları istihdam etmesi, fırsat eşitliği yaratmakta ve en çok ve en verimli çalışan bireyler bunun karşılığını almaktadırlar. Kadınların bu süreçte rekabeti tetikleyen duruşları ve davranışları, işletmeler açısından verimlilik ve performans noktasında son derece yararlı olmakta, erkeklerin performanslarına da etki etmektedir (Erten, 2016: 57-58).

Tüm bunlarla birlikte kadınların istihdamının sahip olduğu önemi, genel olarak sıralanan şu unsurlarla açıklamak mümkündür (Günday, 2011: 33-38):

- Sadece yerel bazda değil, aynı zamanda küresel bazda da istihdam potansiyelinin artırılması,
- Kurumsal ve sektörel verimlilik ve performans düzeyinin artırılması,
- İş gücü kısıtı nedeni ortaya çıkan iş gücü kayıplarının en alt düzeye indirilmesi,
- Üretim fazlası oluşturma imkanına erişilmesi,
- Kadınların toplum içerisinde yaşamlarına kendi başlarına devam edebileceklerinin ispatlanmasıyla birlikte ekonomik özgürlüklerinin garanti altına alınması,

- Bu vesile ile kadınların sosyal anlamdaki statülerinin de yüksek bir seviyeye erişmesi,
- Kadınların, küresel anlamda, erkeklerden daha geride olarak kabul edilmelerine sebebiyet veren algıların ortadan kaldırılması,
- Toplumsal olarak yaratılacak olan cinsiyet eşitliğinin eşit iş ve ücret uygulamalarını yerleşik hale getirmesi,
- Kadınların sahip oldukları, ancak gizli kalmış meziyetlerinden faydalanılması; bu şekilde de üretim çeşitliliğinin artırılması,
- Gelir, refah ve kalkınmışlık düzeyinin artırılması adına erkeklerin taşıdıkları sorumluluk yükünün hafifletilmesi,
- Kadınlarla erkeklerin toplumsal gelişim süreçlerini birlikte yürütmelerinin sağlanması ve toplumsal paylaşma duygusunun yerleştirilmesi,
- Ülke ekonomisinin gelişime dair kaynakların sayısının, kadın çalışan ve girişimcilerin katkısıyla artırılması.

Sıralanan unsurlara bakıldığında, kadınların istihdamının toplu olarak ülkelerin ekonomik yapılarına doğrudan ve olumlu etkisinin olması beklenmektedir. Özellikle de ülke ekonomilerinin ön plana çıkarılmasıyla birlikte kadınların ekonomiye katkılarının sadece ekonomik özgürlüklerini kazanmalarıyla ilintili olmadığı, aynı zamanda ülkenin genel olarak kalkınmasına katkısıyla ilgisi olduğu görülmektedir. Bu nedenle kadınların iş sahibi olmaları makro boyutlarda değerlendirilmesinin, birçok faktör için büyük bir önemi bulunmaktadır.

Öte yandan kadınların istihdamı konusunda teşvik edici unsur, küresel kalkınmışlık kriterlerinin yerine getirilmesidir. Dünya genelinde, gelişmiş ülkelerin seviyesine erişmek isteyen ülkelere birçok farklı kriter sunulurken bunların içerisinde kadınların toplum içerisindeki şartlarının iyileştirilmesi de yer almaktadır. İş dünyasında kadınların sayısının ve sahip oldukları imkanların sayısının artırılmasının da bu süreçte büyük bir önemi bulunmaktadır. Buna göre devlet yönetimleri, gelişmiş ülkelerin

içerisinde buldukları oluşumlara dahil olmak istedikleri süre zarfında, mutlak olarak kadınların yaşam şartlarını iyileştirmek durumunda olduklarının bilincine sahip olmaktadırlar (Özdemir, Yalman ve Bayrakdar, 2012: 116-117).

Aslında kadınların istihdam oranlarının artışında, kapitalist ekonomi anlayışının giderek dünya genelinde artan hakimiyetinin büyük bir önemi bulunmaktadır. İş ve kazanç potansiyelini arttırmak adına kadınların varlığına dair önemin artmasıyla birlikte kapitalist ekonomi anlayışı kadınlara bu yönde bir paye vermeyi tercih etmiştir. Özellikle de kadın çalışanlarından yüksek ölçekli verim elde eden işletmeler açısından onların şartlarının iyileştirilmesi büyük bir önem taşımaktadır. Bu durum, toplumsal yaşama da yansımaktadır. Sanayi Devrimi'nin ilk dönemlerinde son derece sağlıklı olan kadınların çalışma hayatı, bu süre zarfında giderek iyileştirilmiş ve böylelikle kadınların da en az erkekler kadar önemli birer işletme unsuru oldukları anlaşılmaktadır (Kılınç, 2015: 122).

2.4. Kadın İstihdamında Etkili Olan Faktörler

Şüphesiz, kadın istihdamının ortaya çıkışında birçok farklı unsur etkili olmaktadır. Temel olarak bir zorunluluktan ortaya çıkmış olsa da kadın istihdamı mevcut süreçte zorunluluk olduğu kadar bir ihtiyaca da dönüşmüştür. Geçmiş yıllarda kadınların mümkün olduğunca evlerindeki sorumluluklarını yerine getirmeleri gerektiğini belirten görüşler, zaman içerisinde yerlerini, kadınların istihdamını destekleyen türden görüşlere bırakmıştır. Bu şekilde, konuya dair ataerkil düşüncelerin giderek yerlerini daha ılımlı ve daha olumlu görüşlere bıraktığı görülmektedir. Özellikle de kadınların çok fazla baskı altında yaşamış olduğu ülkelerde, söz konusu sosyal ve psikolojik baskının yaratmış olduğu olumsuz durum, toplumsal sorunları da tetiklemektedir (Ekin, 2000: 145-146). Bu nedenle de kadın istihdamı artık genel anlamda sorun çözücü bir hal almaktadır.

Aslında kadınların iş hayatındaki varlıklarıyla birlikte birçok alanda ön plana çıkarılmalarının yolunu açan unsur mutlak olarak kadın-erkek eşitliği söylemlerinin pratiğe uygulanması konusunda ortaya çıkan baskıdır. Kadınların erkekler ile eşit olduğunu düşünen, ancak pratikteki bunu gösterme konusunda başarısız olan taraflar açısından kadınların istihdamı, inanışların tam aksini ispatlamak adına tüm çevrelere

önemli bir fırsat sunmaktadır. Kadınların toplumsal anlamda karşılaştıkları sorunların ortadan kaldırılabilmesi adına üzerlerindeki baskının azaltılmasının gerekliliği aşıkarken bu konunun öncelikle eğitim ve iş hayatında onlara sağlanan fırsatlar neticesinde olumlu bir şekilde sonuçlanabileceği düşünülmektedir. Modern algıya sahip ülkelerde de bu iki alan önem arz etmektedir (Uğuz ve Topbaş, 2014: 489).

Eşitlik algısı, toplumsal anlamda giderek artan baskı ve kadınların kendilerini ifade etmek adına göstermiş oldukları çaba, kadın istihdamının gerekli hale geldiğini göstermektedir. Ayrıca bu gereklilik, kadın istihdamına karşı gelen tarafların da direncinin kırılmasını sağlamaktadır. Son yıllarda çok daha hassas bir noktaya gelen, hatta toplumların huzur ve refahına doğrudan etkisi olan cinsiyet eşitliği kavramı göz önünde bulundurulduğu süre zarfında, kadın istihdamı, kadınların erkekler ile eşit oldukları konusundaki algıların gerçekte de varlığının bulunduğu ispatlanması adına son derece kritiktir. Bu vesile ile uygulamalar dahilinde bakıldığında, kadınların istihdamında etkili olan unsurları aşağıdaki değerlendirmek mümkündür (İlalan, 2017: 25-29):

- Politik etkenler: Kadınların giderek daha fazla politik alanda temsil edilmesi, aynı zamanda kadınların haklarının daha yoğun bir şekilde savunulmasının da yolunu açmaktadır. Politik alandaki kadın temsilciler, bu şekilde giderek daha fazla kadın istihdamının önemine vurgu yapmakta ve bu süreçte de işverenler üzerindeki daha fazla kadına iş fırsatı sunma baskısı artmaktadır.
- Finansal etkenler: İş niteliğinin artırılması ve iş içeriğinin çeşitlendirilmesi adına kadınların yeteneklerine olan inanç ve ihtiyaç artmaktadır. Bu şekilde işletmelerin beklentisi, özellikle kadınların etkin bir şekilde faaliyet gösterebilecekleri alanlar için mutlak olarak kadın istihdam etmek ve erkeklerin birer alternatif olarak değerlendirilmesinin önüne geçebilmektir.
- Sosyal etkenler: Kadınların eğitim hayatında elde etmiş oldukları fırsatların giderek artması, onların kendilerini ifade etme ve haklarını savunma konusundaki güç potansiyellerini arttırmaktadır. Sosyal

haklarını da elde eden kadınlar, bunun üzerinden iş hayatında daha fazla ve daha etkin rol almak adına baskı oluşturabilmektedirler. Özellikle de eğitim hayatındaki varlıkları, kadınların istihdamını kolaylaştırmaktadır.

Yukarıda sıralanan bu etkenlerin dışında, kadınların kendilerini ispatlama konusundaki potansiyelleri, istihdam edilmeleri konusunda önemli bir etki yaratmaktadır. Buna göre kadınların sahip oldukları meziyetler, zeka kapasiteleri yaratıcılıkları ve girişimcilik konusunda göstermiş oldukları başarılı performans, onları istihdam edecek işletmeler açısından ciddi ölçekli bir çekicilik yaratmaktadır. Her ne kadar geçmiş ve bugünün zorlu finansal koşullarında zorunluluktan ve düşük ücrete dayalı olarak çalıştırılmış olsalar da kadınların mümkün olduğunca dirayetli bir duruş sergilemeleri, istihdamlarının süreklilik arz etmesi konusunda işverenleri cesaretlendirmiştir (Taş ve Akyol, 2015: 139).

Fakat yine de önem arz eden asıl konu, kadınların istihdam edilmelerinin bir zorunluluğun eseri olmamasının gerekliliğidir. Bir başka deyişle kadınların mutlak olarak istihdam edilmelerinin gerekli olduğunun fark edilmesi ve bu farkındalığın ortaya çıkması açısından herhangi bir şekilde bir yasal ya da toplumsal zorunluluğa, baskıya ve uyarıya gereksinim duyulmamalıdır. Kadın istihdamının kalıcılığı açısından bu durum kritik bir öneme sahiptir.

2.5. Kadın İstihdamının İşletmelere ve Kadınlara Olan Etkileri

Kadınların istihdamı konusu ele alındığında, bu istihdamın olumlu etkisinin bulunduğu birçok farklı alan söz konusudur. Fakat temel olarak bakıldığında, ekonomik anlamda geliri bulunan kadınlar için daha özgür bir hayat sürmek mümkün hale gelmektedir. Dünya genelinde birçok kadının ailesine ya da eşine olan finansal bağımlılığı, onların özgürce karar vermeleri konusunda ciddi engeller yaratmaktadır. Bu nedenle kadınların sürecin içerisinde var olmaları, bugünlerinin ve geleceklerinin olumlu şekilde etkilenmelerini mümkün hale getirmektedir. Fakat bu süreç sadece kadınlar açısından karlı olmamaktadır. İşletmeler de kadınları istihdam etmeleri sonucu birçok farklı faydayı elde edebilmektedirler. Bu şekilde süreç bir karşılıklılığa dayanmaktadır (Canbay, 2008: 49).

Taraflar arasındaki karşılıklı çıkar odaklı durum göz önünde bulundurulduğu süre zarfında, temel olarak kadın istihdamının işletmelere olan etkilerini aşağıdaki unsurlarla değerlendirmek mümkündür (Tanılı, 2003: 33-34):

- İstihdam değerlerinin artışının nitelikli bir şekilde olması,
- Sorumluluk dağılımının daha fazla çalışan arasında gerçekleştirilebilmesi,
- Çalışanlar arasındaki rekabetin niteliğindeki artış,
- Erkekler ve kadınlara özgü işlerin taraflar arasında eşit bir şekilde dağıtımı, bu şekilde artan verimlilik,
- Kadınların varlığına istinaden yeni iş alanlarının oluşturulması ve yeni görevlerin mümkün hale gelmesi,
- Fiziksel zorlukların söz konusu olmadığı işler için daha düşük maliyetli kadın çalışanların istihdamı.

Bu faydaları göz önünde bulundurulduğu süre zarfında kadınların istihdam oranlarının düşük olması ya da istihdamlarının önünde engellerin bulunması anlaşılması zor bir durumdur. Özellikle rekabet yaratma ve iş niteliğini artırma konusundaki olumlu etkileri düşünüldüğünde, kadınların mutlak olarak sürece katılımları önem arz etmektedir.

Konunun öte tarafındaysa kadınların istihdamının onlar üzerindeki etkilerini aşağıdaki unsurlarla değerlendirmek mümkündür (Tanılı, 2003: 34):

- Psikolojik olarak değerlendirildiğinde, bireysel olarak kendini ispat etme şansının söz konusu olması,
- Ekonomik özgürlük elde etme şansının bulunması,
- Bireysel karar verme mekanizmasının geliştirilmesi,
- Toplumsal statüde ilerleme şansının elde edilmesi,

- Erkek egemen toplum yapısının geliştirilmesi,
- Mesleki bilgiler eğitim hayatında elde edilememiş olsa bile bu bilginin iş hayatında elde edilebilmesi.

Aslında kadın istihdamı açısından en kritik noktayı, kadınların istihdamıyla birlikte özel hayatlarına dair geniş kapsamlı bir olumlu destek sağladığı görülmektedir. Bir başka deyişle kadınların istihdamı ekonomi açısından ciddi ölçekli bir katkı sağlasa da bunun en önemli katkısı kadınların bireysel olarak gelişimleri açısından istihdamın büyük bir teşvikidir.

2.6. Kadın İstihdamına Dair Engeller

Karşılaştıkları tüm engellemelere rağmen, kadınların iş hayatı içerisinde yer almak adına ciddi ölçekli bir çaba sarf ettikleri görülmektedir. Geçmiş yıllarda bu çaba ve direniş tek başına ilerlerken, son yıllarda kadınların bu çabalarının giderek daha geniş çevrelerden destek bulduğu görülmektedir. Fakat yine de mevcut süreçte halen değişmeyen toplumsal algılar ve işletmelerin yönetim anlayışlarının kalıplaşmış olması neticesinde kadınların istihdam çabalarının, birbirinden farklı nedenler ile engellenmeye çalışıldığı ve kadınların erkekler ile eşit şartlarda rekabet etmelerinin engellendiği görülmektedir (Bingöl, 2014: 113).

Genel olarak değerlendirildiğindeyse kadınların iş hayatında yaşamış oldukları engellere bakıldığında aşağıdaki unsurlar dikkati çekmektedir:

- Mesleki eğitime dair engeller: Kadınların örgün eğitim konusunda elde etmiş oldukları eğitim desteği ve sahip oldukları şanslar beklendiği ölçüde yüksek değil, aksine son derece kısıtlıdır. Bu durum onların mesleki olarak geri planda kalmalarına sebebiyet verirken benzer bir durum mesleki eğitim konusunda da ortaya çıkmaktadır. Buna göre kadınlar, meslek hayatlarının gelişimine dair eğitim fırsatlarından yararlanma konusunda da ciddi engeller ile karşılaşmaktadırlar; bu konuda da kadın-erkek ayrımı söz konusudur (Özçatal, 2009, s. 57).

- İstihdam stratejisine dair engeller: İşletmelerin ve genel olarak devlet yönetimlerinin sahip oldukları istihdam stratejileri, genel olarak erkekler üzerinden kurgulanmaktadır. Gerek görev tanımı gerekse de çalışan seçimi açısından işletmelerin tercihleri çoğunlukla erkeklerden yana olmaktadır. Bunun yanı sıra işletmelerin kadın istihdamına kota koyması vb. uygulamalar kadınların istihdam edilmeleri konusundaki engellerin belki de en zorlusudur. Bu şekilde işletmeler kadınların başvuru yollarını kapatırken kadınların erkekler kadar verimli olamayacaklarına dair düşüncenin meşrulaştırılmasına çalışılmaktadır (Budak ve Mayatürk, 2008: 6).
- Ücret dağılımına dair eşitsizlik: Tıpkı istihdam edilme sürecinin başında yaşandığı gibi istihdam süreci içerisinde de bazı uygulamalar kadınların istihdamını engellerken finansal konular başı çekmektedir. Ücret dağılımının işletmeler içerisindeki dengelere uygun olarak şekillendirilmesi gerekirken, kadınların varlığı söz konusu olduğunda bu durum farklılık arz edebilmektedir. Buna göre işletme yönetimleri, erkeklerin daha fazla sorumluluk gerektiren işlerde çalıştıklarını bahane ederek onlara daha fazla ücret ödeme arzusu içerisindeyler (İslamoğlu ve Yıldırım, 2014: 158).
- İş alanında kötü muamele: Kadınların iş hayatı içerisinde buldukları ortam ve elde etmiş oldukları konum her ne noktada olursa olsun, iş hayatı içerisinde kendilerine dair sergilenecek olan tavırlar, zaman içerisinde kötüleşebilmektedir. Bu tavırların içerisinde aşağılama, hakaret, taciz, şiddet vb. dozu artan uygulamalar kadınların iş hayatındaki varlıklarının kısıtlanmasına neden olmaktadır. Hatta bu tür davranışlar, kadınların sosyal hayatlarının da olumsuz etkilenmesine sebebiyet verebilmektedir (İslamoğlu ve Yıldırım, 2014: 158-159).
- Sosyal hayatta karşılaşılan engeller: Kadınların iş hayatında karşılaştıkları engellerden önce yaşamış oldukları engellemeler onların sosyal hayatlarında kendisini göstermektedir. Gerek aile gerek eş gerekse de sosyal çevre, kadının iş hayatı içerisinde olmasını yadırgamakta ve bu

şekilde de onu iş hayatının dışında tutmaya çalışmaktadırlar. Aynı zamanda bu durum kadınlara, bir genel geçer kuram olarak kabul ettirilmeye çalışılmakta, bu şekilde onların da durumu kabullenmelerine çalışılmaktadır. Bu konuda başarılı olunması halinde kadınlar başarılı olmanın gerisinde kalmakta ve evlerindeki hayatlarına bağlı ve bağımlı hale gelmektedirler (İslamoğlu ve Yıldırım, 2014: 159).

Yukarıda sıralanan engellere bakıldığında, kadınların iş hayatının içerisinde var olmak adına ciddi ölçekte çabaları söz konusu olmasına karşın toplumun ve iş dünyasının bu çabaları boşa çıkarmak adına aynı şekilde çabasının bulunduğu görülmektedir. Toplumun algılamasında erkek açısından son derece olumlu ve uygun olarak değerlendirilen bir hayat, kadın açısından son derece yanlış olarak algılanmaktadır. Bu durum iş dünyası için de geçerli olmakta ve kadınların iş dünyasına dahil olmasını engellediği kadar onların yükselmesini de engellemektedir (Bingöl, 2014: 114).

2.7. İş Hayatında Kadınlar İçin Söz Konusu Olan İş Stresi Kaynakları

2.7.1. Sosyal Kaynaklar

2.7.1.1. Erkek Egemen Toplum Yapısı

Kadınların toplumsal anlamda geride bırakılmış olmalarının kökenine bakıldığında, erkeklerin egemenliğinin baki olduğu yöndeki toplumsal algılarına son derece büyük bir etkisinin bulunduğu anlaşılmaktadır. Erkeklerin karar verici ve belirleyici oldukları bir toplumsal yapı ve algı mekanizması içerisinde kadınların verdikleri tepki etkisiz olmakta ve birçok alanda karar alma sürecine katılımları mümkün olmamaktadır.

Konuya dair önemli araştırmalar gerçekleştiren Reed, toplumsal anlamda konunun arka planına değinmeye çalışmıştır. Reed açısından kadınla erkek eşit olsa bile yine kadın ve erkekler birlikte bu eşitliği ortadan kaldırmaktadırlar. Özellikle de bir toplumun sosyokültürel olarak kadınların erkeklerden daha geride kalmış bireyler olduklarına dair algı yerleşik hale geldikçe bu durum kadınların iş hayatı, eğitim hayatı vb. temel yaşam alanlarında özgürlüklerinden feragat etmelerine sebebiyet vermektedir.

Bu vesile ile Reed, sorunun çözümü adına eşitlikçi bir ortamın yaratılmasından ziyade ayrımcı ve ayrılıkçı düşüncelerden toplumun arınması gerektiğini belirtmektedir (Canay, 2004: 18).

Reed'in bu yaklaşımı temelinde konuya bakılacak olursa kadınların istihdam rakamlarının artırılmasından ziyade, kadınların istihdam edilmelerine engel olan unsurların sürecin dışına çıkarılması gerektiği düşüncesi yer almaktadır. Bu şekilde kadınların erkek egemenliğindeki iş dünyasının şeklini değiştirmesi söz konusudur.

Öte yandan kadınların istihdam edilmeleri konusunda erkek egemen toplumsal algının ortaya çıkarmış olduğu sorunları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Güzel, 2014: 183; Onaran, 2005: 95; Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016: 111-113; Aydın, 2016., 255):

- Kadınların en az erkekler kadar doğal haklara sahip olmalarına karşın bu doğal haklara erişememeleri doğal olarak algılanmakta ve cinsiyet ayrımcılığı meşrulaştırılmaktadır,
- Erkeklerin kadınları bu denli baskı altında tutma istekleri aslında sadece onları iş, eğitim vb. belirli alanların dışında tutmamaktadır; aynı zamanda kadınların psikolojik olarak süreçten olumsuz etkilenmeleri konusunda da meşru bir zemin yaratmaktadır,
- Kadınların erkekler karşısında yaşamış olduğu baskı, geri kalmışlık hissi ve hatta şiddet, toplum tarafından meşrulaştırıldıkça erkeklerin kadınlar üzerindeki karar verme, otoriter olma gücü gelişmektedir,
- Erkeklerin kadınlar üzerinde yaratmış olduğu baskı ve toplumun bunu kabullenmesi, zaman içerisinde kadınların da bu konuda bir kabullenmişlik hissi ile hareket etmesine neden olmaktadır,
- Erkek egemen toplumun erkeklere vermiş olduğu en güçlü yetki, kadını iş, eğitim vb. tüm alanlardan dışlamaktır; bu şekilde kadın, ancak erkek isterse eğitim alabilmekte ve erkek isterse çalışma hayatına dahil olabilmektedir.

Kadınların erkek egemenliği altında yaşamış oldukları bu sorunlara bakıldığında aslında itiraz şanslarının da kalmadığı görülmektedir. Bir başka deyişle erkek egemen bir toplumda kadınlar, iş hayatı içerisinde olmamaları konusunda, temel olarak erkeklerin kararlarına tabi olmaktadır, ancak buna itiraz edememekte ve erkeklerin belirlemiş oldukları sınırları kabullenmek durumunda kalmaktadırlar. Bu durum iş hayatı içerisinde çok güçlü bir şekilde hissedilmekte ve işveren erkekler olmakta, ancak kadın istihdamına karşı durmaktadır.

2.7.1.2. Toplumsal Baskı

Erkeklerin güçlü olduğu bir toplum yapısı, kadınlar açısından, istedikleri elde etme noktasında son derece zorlayıcı olmaktadır. Fakat erkeklerin dışında, toplumun, kadın ya da erkek fark etmeksizin genel yapısının kadının istihdamın karşı olan duruşu, kadınlar açısından baş edilmesi çok daha zorlu bir durumu ifade etmektedir. Çünkü erkeklerin tutumların karşı bir direniş gösterilebilecekse de toplumun geneline direniş gösterilmesi son derece zordur. Bu nedenle de kadınlar iş hayatında kendilerine bir yer edinseler de bu yer yeterince kalıcı olmamakta ve toplumun sürekli olarak yaratmış olduğu baskı kadınların iş hayatında yoğun bir stres ile mücadele etmesine sebebiyet vermektedir. Her ne kadar kadınların iş hayatı içerisinde tutunma konusunda zorunlulukları bulunsa da toplumun yaratmış olduğu baskı, kadınların, iş stresi ile birlikte sürece yabancılaşmalarına sebebiyet vermektedir (Sankır, 2010: 14). Toplumsal baskı, ülkelerin gelişmişlik seviyesi fark etmeksizin sürekli olarak yaşanan bir sorundur ve geçmişin kültürel değerlerinden uzun yıllar boyunca beslenebilmektedir.

2.7.1.3. Aile İçi Çatışma

Aile içerisinde, ekonomik şartların iyileştirilmesi adına kadınların da sürece katılımlarının büyük bir önemi bulunsa da kadınların çalışmalarına dair ciddi bir muhalefet söz konusudur. Gerek anne-babalar gerek erkek kardeşler gerek erkek evlatlar gerekse de eşler, kadınların iş hayatı içerisinde bulunmalarına ciddi ölçekli bir şekilde karşı çıkabilmektedirler. Ev hayatındaki huzurun bozulması konusu da kadınların iş ortamlarında verimli olarak hareket etmelerinin önüne bir set çekmektedir. Özellikle evlilikler açısından bakıldığında kadınların çalışıyor olmaları, eşleri tarafından yeterince olumlu bir şekilde değerlendirilmemekte ve yarattıkları/yaratabilecekleri

baskı, kadının iş stresini tetiklemektedir. Ayrıca bu süreç eşlerin ayrılığına kadar uzanabilmektedir. Bu durum yine kadının iş stresine doğrudan etki edebilmekte ve onun başarısızlığını körüklemektedir (Yeşilorman, 2001: 275). Ailelerin sahip oldukları değerler aslında kadınların istihdam edilmeleri konusundaki teşvikin varlığı yokluğu stres açısından tetikleyici olabilmektedir. Evdeki kadın istihdamına yönelik isteksizlik kadının hem iş temposunu hem üretkenliğini hem de aile yaşantısının içerisindeki mutluluk/mutsuzluk düzeyine etki etmektedir.

2.7.1.4. Diğer Etmenler

İş hayatında kadınlar için söz konusu olan diğer sosyal iş stresi kaynaklarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Gürses, 2005: 143; Kılıç ve Eyüp, 2011: 130-131):

- Kadınların başaramayacağına dair inanç ve bu inancın hem iş ortamında hem de sosyal hayatın içerisinde kadınlara hissettirilmesi,
- Eğitim açısından yeterli imkanlar tanınmamasına karşın kadınlardan iş hayatı içerisinde yüksek eğitim niteliklerinin beklenmesi,
- Kadınların iş hayatında var olmaları nedeni ile sosyal hayatlarına (eşlerine, çocuklarına vb.) yetişmekte zorlanmaları konusunda hoşgörü ile karşılanmamaları,
- Kadınların etnik kimliklerinin, iş hayatındaki aktif durumları, başarıları vb. durumların ardından daha fazla ön plana çıkarılarak ırkçılık tehdidi ile karşılaşmaları,
- Erkeklerin sosyal yaşamlarına dair elde etmiş oldukları birçok fırsata rağmen başarısız olmaları karşısında kadınların temel haklarından yoksun kalmalarına karşın başarı elde etmeleri neticesinde çabalarının engellenmeye çalışılması.

2.7.2. İŖe Dair Kaynaklar

Kadınların iŖ stresi yaŖamaları konusunda toplumsal anlamdaki sorunlar büyük birer etki yaratmakla birlikte asıl tehdidi oluŖturan büyük ölçüde iŖ hayatının kendi içerisindeki unsurlardır. Buna göre iŖletmeler kadınları istihdam etseler bile onların kendilerini ispatlamalarının mümkün merteye önüne geçen uygulamalara da izin vermektedirler. Söz konusu uygulamalar zaman içerisinde ciddi ölçekli artış göstermiş ve hukuki anlamda suç teşkil edecek duruma gelmiştir. Kimi iŖletmeler açısından bu durum normal karşılanırsa da kimi iŖletmeler bu duruma artık nitelikli önlemler almaya başlamışlardır.

Buna göre kadınların iŖ stresi yaŖamaları hususunda engel teşkil eden iŖe dair kaynakları aŖağıdaki unsurlarla değerlendirmek mümkündür:

- **Ayrımcılık:** Sadece cinsiyet bazında değil, kadınların bilgilerinin, becerilerinin ve eğitimlerinin bulunmadığı konular üzerinde aŖağılanmalara maruz kalmaları ve çalışma ortamından dışlanmaları bir ayrımcılık nedeni olarak değerlendirilmektedir (YeŖiltaŖ, 2005: 149).
- **Cinsel Taciz:** Son yıllarda oranı giderek artan cinsel taciz vakaları, kadınların iŖ hayatında tedirgin olmalarına sebebiyet veren en önemli unsurların başında gelmektedir. Gerek sözlü gerekse de fiziksel olarak ortaya çıkan bu sorun artık çok daha yaygın bir hale gelmiş durumdadır (YeŖiltaŖ, 2005: 149-150).
- **Ücret EŖsitsizliği:** Aynı iŖi yapan kadın ve erkekler arasında eŖit iŖ-ücret dengesini bozacak türden, erkekler lehine yapılan düzenlemeler sürece ciddi ölçekli zarar vermektedir. Bu şekilde kadın çalışanların stres ve endişeleri artmakta, verimlilik düşmektedir (Özkan ve Özkan, 2010: 96).
- **Terfi Problemleri:** Belirli görevlerde kadınların erkeklerden daha başarısız olduğu/olacağı konusundaki yerleşik fikirler, kadınların, her ne kadar başarılı performanslar sergileseler de hak ettikleri terfi elde etmelerine engel olmaktadır (IŖık, 2009, s. 70).

- Sosyal Hakların Dağılımı: Genellikle kadınların sigortasız bir biçimde, sağlıksız şartlarda ve düşük ücretle çalıştırılması konusunda gösterilen çaba, kadınların sosyal güvence şanslarının ortadan kalkmasına sebebiyet vermektedir. Bu durumda da kadınlar stres ve endişe altında çalışmakta, bu da onların olumsuz düşüncelerine sebebiyet vermektedir (Urhan, 2009, s. 84).
- Mobbing: Ruhsal anlamda taciz olarak değerlendirilebilecek olan mobbing, erkeklerin de yaşadıkları bir sorun olmakla birlikte aslında en ciddi hasarı kadınlar üzerinde bırakmaktadır. Cinsel taciz ile bir arada ele alındığında mobbing, kadınların yaşadıkları iş stresini korkuyla birleştirerek verimliliklerine ciddi bir darbe indirmektedir (Tetik, 2010, s. 81).

Sıralanan unsurların hemen hepsi, kadınların istihdamları konusunda bir engel teşkil ediyor gibi gözükse de aslında temel etkisi psikolojik olmaktadır. Özellikle ayrımcılık, cinsel taciz ve mobbing gibi sorunlar, kadınların özel yaşamlarına kadar yoğun etki edebilecek türden bir güce sahiptir. Kadınların kendilerini toplumun geri planında kalmış olarak hissetmelerine neden olmaktadır.

2.8. Kadın Çalışanlar Açısından İş Stresi ve İş Motivasyonu İlişkisi

Kadınların daha önce bahsedilmiş olan hassasiyetleri göz önünde bulundurulduğunda iş stresi konusunda da ciddi bir hassasiyetlerinin olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre kadınlar, iş ortamında karşılaştıkları stres faktörlerine daha hızlı ve daha yüksek düzeyli, olumsuz yönde tepki vermektedirler. Bir başka deyişle kadınlar, yaşadıkları iş stresi ile mücadelede erkeklere göre daha fazla sorun yaşamaktadırlar.

Bu durum kadınların iş stresi ile birlikte bir iş motivasyonu yaşamalarını kaçınılmaz hale getirmektedir. Dünya genelinde birçok kadın çalışan, yaşadıkları stresin etkisi ile işlerine konsantre olmak ve en azından kendi kendilerini motive etmek konularında ciddi boyutlara varan sorunlar yaşamaktadırlar. Konunun ilerleyen noktalarında kadınlar işten ayrılmaya varacak nitelikte sorunlarla yüzleşerek iş

hayatından uzaklaşmaktadırlar. Daha da önemlisi, tekrardan iş hayatına adapte olmak konusunda motive edilmeleri de son derece zor olmaktadır (Feritoğlu, 2006: 21).

Bu noktada kadınlar iş hayatının son derece hassas aktörleri olarak görülmektedirler. Hem onların becerilerinden ve bilgilerinden yararlanma isteği hem de onların hassas psikolojik yapılarının yaratabileceği sorunların ortadan kaldırılması adına işletmeler için süreç son derece zorludur. Bu durumun yarattığı endişe nedeni ile kadınlar işletmelerin tercih listelerinde ön sıralarda yer almamaktadırlar.

Kadınların iş hayatın yaşadıkları stresi başlıca unsurlarını şu şekilde algılamak mümkündür (Tetik, 2009: 83):

- Cinsiyet ayrımcılığı sorunları ile karşılaşmak,
- Üstlenilen görevlerin bazılarının gözle görülür şekilde, erkekler için daha uygun olduğunu fark etmek ve başarısızlık korkusu yaşamak,
- Ev hayatında, eş ve çocuk ekseninde kısıtlılık yaşamak,
- İş yerinde yükselme konusunda endişelerle karşılaşmak,
- Çalışma temposuna ayak uydurmakta zorlanmak,
- Eğitim ve kariyer ekseninde beklenen noktaya erişememek,
- İş yerinin fiziksel şartlarına uyum sağlayamamak,
- Yönetim ile iletişim sorunu yaşamak.

Genel olarak her çalışan için geçerli olan bu stres faktörleri, kadınlar için daha sert etkiler yaratmakta ve bu nedenle de onların iş hayatında etkin bir şekilde rol almasını engellemektedir. Bu sorunların ortadan kaldırılması ise beklendiği şekilde kolay olmamaktadır. Sadece kadınların değil, işletmelerin de ayrı bir özen göstermesi gerekmektedir.

Bu görüntü, her ne kadar kadınların iş hayatındaki varlıklarının son derece zorlu olduğunu ve onların iş hayatında başarılı olmalarının önünde engel gibi gözükse de

aslında kadın çalışanlar stres faktörlerinin ortadan kaldırıldığı süre zarfında çalışma ortamına daha kolay uyum sağlamak ve işletmelerine daha fazla verimlilik sağlamaktadırlar. Brighton (2008) yaptığı araştırmada, kadınlar ve erkekler arasında işletme içerisindeki stres faktörlerinin bireyler üzerindeki etkisini ve bu stresin yok edilmesi adına uygulanan motivasyon tekniklerinin sonuçlarını incelemiştir. Araştırmada dikkati çeken iki noktada biri, kadınların stres ortamlarında, beklentileri ve kadın olmalarından dolayı iş hayatında ortaya çıkan sorunlar neticesinde, uygulanan motivasyon yöntemlerine daha fazla uyum sağladıklarını ve olumlu tepkiler gösterdiklerini ortaya koymuştur. Diğer bir önemli tespit, kadınların motivasyon ile birlikte sorumluluk alma isteklerindeki artıştır. Buna göre kadınlar, erkeklerden çok daha fazla olumlu bir düzeyde stresten motivasyon faktörleri ile sıyrılıp çalışma isteği taşımaktadırlar. Bu durum kadınlar ile erkekler arasında beklenmedik, ancak bariz bir farkı ortaya koymaktadır (Tetik, 2009: 128).

Kadınlar ile erkekler arasında, iş stresi ve iş motivasyonu konusunda yaşanan farklılık, temel olarak, uyum sağlama sürecinin hızıdır. Kadınlar, iş stresi konusunda daha hızlı bir şekilde olumsuz tepkiler verdikleri gibi iş motivasyonu konusunda uygulanan etkinlikleri de aynı hızla olumlu olarak karşılamaktadırlar. Bu şekilde kadınlar iş hayatında tercih edilme konusunda karmaşık bir görüntü vermelerine karşın, işletmelerin zorunlu olarak uygulamak durumunda oldukları motivasyon çalışmalarına verdikleri etkin ve pozitif tepkilerle bir adım öne de çıkabilmektedirler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ STRESİNİN KADININ EVLİLİK HAYATINA ETKİSİNE DAİR BİR ARAŞTIRMA

3.1. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada üç farklı ölçek kullanılmış ve aşağıdaki verilere erişilmiştir:

- Yaşam doyumu ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,876 olarak yüksek bulunmuştur.
- Algılanan stres ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,802 olarak yüksek bulunmuştur.
- İş aile çatışması ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,842 olarak yüksek bulunmuştur.

İş-Aile Çatışması Ölçeği çalışanların işten kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışmasını ölçen iki alt ölçekten oluşmuştur. 1996 yılında Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından geliştirilen ölçek toplam 10 yargı cümlesinden oluşmuştur. "İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor." gibi işten kaynaklı çatışmayı saptamayı çalışan yargı cümlesi ile aileden kaynaklı çatışmayı saptamaya yönelik " Ailemin gereksinimleri iş yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor." şeklinde yargı cümleleri bulunmaktadır. Katılımcılar fikirlerini ölçeğin her bir maddesine 5 dereceli Likert türünde "hiç katılmıyorum" , "katılmıyorum", "kararsızım" , "katılıyorum" ve "kesinlikle katılıyorum" seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtmektedirler (Çulha, 2015: 27).

Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ) Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983) tarafından geliştirilmiştir. Toplam 14 maddeden oluşan ASÖ kişinin hayatındaki birtakım durumların ne derece stresli algılandığını ölçmek için tasarlanmıştır. Katılımcılar her maddeyi "Hiçbir zaman (0)" ilâ "Çok sık (4)" arasında değişen 5'li

Likert tipi ölçek üzerinde değerlendirmektedir. Maddelerden olumlu ifade içeren 7'si tersten puanlanmaktadır (Eskin vd., 2013: 134).

Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985, 72) tarafından geliştirilen “Yaşam Doyumu Ölçeği”nin Türkçeye uyarlanması işlemlerini içermektedir. Ölçeğin özgün formu bir faktör, beş madde ve likert tipinde 7'li derecelendirmeden oluşan kendini değerlendirme ölçeğidir. Her bir madde 7'li derecelendirilmiş cevaplama sistemine (1: Kesinlikle Katılmıyorum – 7: Tamamen Katılıyorum) göre değerlendirilmektedir. İlgili ölçek daha önce de Köker (1991) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve 7'li derecelendirme olarak Türkiye’de değişik araştırmacılar tarafından kullanılmıştır (Dağlı ve Baysal, 2016: 1252).

3.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada amaç, iş hayatında giderek daha fazla yer elde eden kadınların iş hayatında yaşadıkları zorluklar ve özellikle iş stresinin evlilik hayatlarına olan etkisinin incelenmesidir. Böylelikle kadınların, iş hayatlarında, dünya genelinde yaşamış oldukları sorunların, ulusal bazda bir araştırmayla sosyal hayatlarını nasıl etkileyeceği anlaşılmasına çalışılmaktadır.

Çalışmada temel olarak bir literatür taramasıyla iş stresi kavramı ve kadınların iş hayatındaki konumlarına paralel olarak bu süreçte karşılaştıkları sorunlar ele alınmaktadır. Çalışmanın son bölümünde ise konunun pratikteki sonuçlarının incelenmesi adına, gönüllü katılımcılar aracılığıyla gerçekleştirilen bir anket çalışmasına dayalı olarak elde edilen veriler ile sonuçlar değerlendirilmektedir.

3.3. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Gruplu değişkenler arasındaki ilişki ki-kare analizi ile test edilmiştir.

İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır.

3.4. Araştırmanın Evreni

Çalışmanın evrenini oluşturmak üzere; İstanbul'da ikamet eden, en az lise ve üzerinde eğitim düzeyine mazhar, toplamda 150 kişiden oluşan bir kadın grubu rastgele olarak seçilmiştir. Çalışan ve çalışmayan olarak ayrılmış olan bu katılımcıların hepsi evlidir. Çalışan kadınlar arasında özel sektör ve kamu sektörü çalışanları bulunmaktadır.

3.5. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde çalışan ve çalışmayan kadınlarda tanımlayıcı özelliklerin dağılımı, stres ve yaşam doyumunun çalışma durumuna göre farkına ilişkin bulgulara yer verilmektedir. Ayrıca stres, yaşam doyumu, iş aile çatışması arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Tablo 2. Çalışan ve Çalışmayan Kadınlarda Tanımlayıcı Özelliklerin Dağılımı

		Çalışan		Çalışmayan		p
		n	%	n	%	
Yaş	20-30	26	%32,5	27	%38,6	$X^2=12,038$ $p=0,002$
	31-40	43	%53,8	20	%28,6	
	40 üzeri	11	%13,8	23	%32,9	
Eğitim Durumu	Lise	14	%17,5	41	%58,6	$X^2=32,873$ $p=0,000$
	Ön Lisans	11	%13,8	7	%10,0	
	üniversite	42	%52,5	22	%31,4	
	Lisansüstü	13	%16,2	0	%0,0	
Çocuk Sayısı	Çocuk Sahibi Değil	24	%30,0	7	%10,0	$X^2=14,287$ $p=0,003$
	1	21	%26,2	15	%21,4	
	2	23	%28,7	23	%32,9	
	3 Ve üzeri	12	%15,0	25	%35,7	
Çalışılan Kurum	Devlet	9	%11,2			
	Özel	71	%88,8			
Aylık Gelir Düzeyi	2001-3000	7	%8,8			
	3001-4000	23	%28,7			
	4001-5000	10	%12,5			
	5001 Ve üzeri	40	%50,0			
Çalışma Düzeni	Normal Düzen	56	%70,0			
	Vardiya Düzeni	24	%30,0			
Günlük Çalışma Saati	7-8 Saat	53	%66,2			
	9 Ve üzeri	27	%33,8			
Haftalık Çalışma Saati	31-40	9	%11,2			
	41-50	43	%53,8			
	51 Ve üzeri	28	%35,0			
Çalışma Yılı	5 Yıl Ve Altı	31	%38,8			
	6-10 Yıl	24	%30,0			
	10 Yıl Ve üzeri	25	%31,2			

Tablo 2.'nin çıktıklarına göre;

- Yaş ile Çalışma Durumu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ($X^2=12,038$; $p=0,002<0,05$). Çalışan kadınların 26'sının (%32,5) 20-30, 43'ünün (%53,8) 31-40, 11'i (%13,8) 40 üzeri; Çalışmayan kadınların 27'si (%38,6) 20-30, 20'si (%28,6) 31-40, 23'ünün (%32,9) 40 üzeri olduğu görülmektedir.

- Eğitim Durumu ile çalışma durumu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ($X^2=32,873$; $p=0,000<0,05$). Çalışan kadınların 14'ünün (%17,5) lise, 11'i (%13,8) ön lisans, 42'si (%52,5) üniversite, 13'ünün (%16,2) lisansüstü; Çalışmayan kadınların 41'i (%58,6) lise, 7'si (%10,0) ön lisans, 22'si (%31,4) üniversite olduğu görülmektedir.
- Çocuk Sayısı ile çalışma durumu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ($X^2=14,287$; $p=0,003<0,05$). Çalışan kadınların 24'ünün (%30,0) çocuk sahibi değil, 21'i (%26,2) 1, 23'ünün (%28,7) 2, 12'si (%15,0) 3 ve üzeri; Çalışmayan kadınların 7'si (%10,0) çocuk sahibi değil, 15'i (%21,4) 1, 23'ünün (%32,9) 2, 25'i (%35,7) 3 ve üzeri olduğu görülmektedir.
- Çalışan kadınların 9'unun (%11,2) devlet, 71'i (%88,8) özel olduğu görülmektedir.
- Çalışan kadınların 7'si (%8,8) 2001-3000, 23'ünün (%28,7) 3001-4000, 10'unun (%12,5) 4001-5000, 40'ının (%50,0) 5001 ve üzeri olduğu görülmektedir.
- Çalışan kadınların 56'sının (%70,0) normal düzen, 24'ünün (%30,0) vardiya düzeni olduğu görülmektedir.
- Çalışan kadınların 53'ünün (%66,2) 7-8 saat, 27'si (%33,8) 9 ve üzeri olduğu görülmektedir.
- Çalışan kadınların 9'unun (%11,2) 31-40, 43'ünün (%53,8) 41-50, 28'i (%35,0) 51 ve üzeri olduğu görülmektedir.
- Çalışan kadınların 31'i (%38,8) 5 yıl ve altı, 24'ünün (%30,0) 6-10 yıl, 25'i (%31,2) 10 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Kadınların Çalışma Durumu Göre Ortalamaları

Gruplar	Çalışan (n=80)		Çalışmayan (n=70)		t	p
	Ort	Ss	Ort	Ss		
Yaşam Doyumu	24,475	4,308	24,614	4,716	-0,189	0,850
Stres	25,900	5,942	26,371	5,789	-0,491	0,624

Araştırmaya katılan kadınların yaşam doyumu, stres puanları ortalamalarının çalışma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. Çalışan Kadınlarda İş Aile Çatışması Ortalaması

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
İş Aile Çatışması	80	27,013	6,721	11,000	40,000

Araştırmaya katılan kadınların “iş aile çatışması” puan ortalaması ($27,013\pm 6,721$); olarak saptanmıştır.

Tablo 5. Çalışan Kadınlarda Stres, Yaşam Doyumu, İş Aile Çatışması Arasında Korelasyon Analizi

		Yaşam Doyumu	Stres	İş Aile Çatışması
Yaşam Doyumu	r	1,000		
	p	0,000		
Stres	r	-0,498**	1,000	
	p	0,000	0,000	
İş Aile Çatışması	r	-0,401**	0,528**	1,000
	p	0,000	0,000	0,000

* $<0,05$; ** $<0,01$

Çalışan Kadınlarda Stres ve yaşam doyumu arasında , negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=-0,498$; $p=0,000<0,05$). İş Aile Çatışması ve yaşam doyumu arasında zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=-0,401$; $p=0,000<0,05$). İş Aile Çatışması ve stres arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0,528$; $p=0,000<0,05$).

Buna göre katılımcılar, iş-aile çatışması yaşadıkları süre zarfında yaşam doyumu elde edememektedirler. Öte yandan yine katılımcılar, iş-aile çatışması yaşadıkları süre zarfında, mutlak olarak belirli bir düzeyde stres de yaşamaktadırlar ve iki kavram birbirlerini beslemektedir. Fakat en önemlisi, iş-aile çatışması ve stres unsurlarının bir arada bulunduğu süre zarfında katılımcıların yaşam doyumu elde etmeleri mümkün gözükmemektedir.

Tablo 6. Çalışan Kadınlarda Stresin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Yaşam Doyumu	Sabit	33,818	17,880	0,000	25,670	0,000	0,238
	Stres	-0,361	-5,067	0,000			

Çalışan Kadınlarda stres ile yaşam doyumu arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=25,670; p=0,000<0,05). Yaşam doyumu düzeyinin belirleyicisi olarak stres değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür(R²=0,238). Çalışan Kadınlarda stres yaşam doyumunu azaltmaktadır (β =-0,361).

Doğal bir sonuç olarak değerlendirilebilecek olan stresin varlığının olumsuz etkileri yaşam doyumu konusunda kendisini doğrudan doğruya göstermektedir. Katılımcılar, stresi yaşadıkları süre zarfında mutlak olarak yaşam doyumundan uzaklaşmakta ve büyük ihtimalle de stres yaratan konu üzerine odaklanmaktadırlar. Bu durum da onları içerisinde buldukları yaşamın olumlu taraflarından uzaklaştırmaktadır.

Tablo 7. Çalışan Kadınlarda Stresin İş Aile Çatışması Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İş Aile Çatışması	Sabit	11,551	3,997	0,000	30,111	0,000	0,269
	Stres	0,597	5,487	0,000			

Çalışan Kadınlarda stres ile iş aile çatışması arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=30,111; p=0,000<0,05). İş aile çatışması düzeyinin belirleyicisi olarak stres

değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür($R^2=0,269$). Çalışan Kadınlarda stres iş aile çatışmasını arttırmaktadır ($\beta=0,597$).

Yine doğal bir sonuç olarak değerlendirilebilecek şekilde ele alındığı süre zarfında, kadınların iş ortamında yaşamış oldukları stres, onların bu sorunlarının sadece iş hayatı içerisinde sınırlı kalmasına izin vermemektedir. Aynı zamanda katılımcı kadınların hissettikleri stres, evlerindeki özel hayatlarına da doğrudan doğruya etki etmektedir.

Tablo 8. Çalışmayan Kadınlarda Stres, Yaşam Doyumu Arasında Korelasyon

		Yaşam Doyumu
Stres	r	-0,599**
	p	0,000

* $<0,05$; ** $<0,01$

Çalışmayan Kadınlarda Stres ve yaşam doyumu arasında orta, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=-0,599$; $p=0,000<0,05$).

Bir başka deyişle katılımcı kadınların stres düzeylerinin artması yaşam doyumuna azaltıcı bir baskı uygulamaktadır. İş stresinin varlığı, katılımcı kadınlar açısından öncelikle kendilerine bir olumsuz etki yaratmaktadır ki bu da yaşam doyumu düzeylerinin gözle görülür şekilde gerilemesidir. Bu noktada, herhangi bir iş kolunda çalışmıyor olmanın da bireyler üzerindeki olumsuz etkileri görmezlikten gelmemek gerekmektedir.

Tablo 9. Çalışmayan Kadınlarda Stresin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
Yaşam Doyumu	Sabit	37,490	17,564	0,000	38,115	0,000	0,350
	Stres	-0,488	-6,174	0,000			

Çalışmayan Kadınlarda stres ile yaşam doyumu arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=38,115$; $p=0,000<0,05$). Yaşam doyumu düzeyinin belirleyicisi olarak stres

değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür($R^2=0,350$). Çalışmayan Kadınlarda stres yaşam doyumunu azaltmaktadır ($\beta=-0,488$).

Çalışmıyor olmanın bir etkisi olarak değerlendirilebilecek olan stres, mevcut süreçte bir sorun yaratmaya muktedir olmakla birlikte yaşam doyumu yaşanmasının da önüne geçmektedir. İşsizlik ya da çalışmamayı tercih etmiş olmak, her iki şekilde de belirli oranda bir stres unsuru olmakta ve bu da çalışmayan kadınların yaşam kalitelerine doğrudan etki etmektedir.

3.5.1. Çalışan Kadınların Yaşam Doyumu, Stres, İş Aile Çatışması Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Tablo 10. Çalışan Kadınların Yaşam Doyumu, Stres, İş Aile Çatışması Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Demografik Özellikler	n	Yaşam Doyumu	Stres	İş Aile Çatışması
Yaş		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
20-30	26	24,077 ± 4,498	23,769 ± 5,566	25,000 ± 7,462
31-40	43	24,302 ± 4,240	27,233 ± 5,511	28,767 ± 5,968
40 üzeri	11	26,091 ± 4,134	25,727 ± 7,377	24,909 ± 6,284
F=		0,918	2,890	3,359
p=		0,404	0,062	0,040
PostHoc=				2 > 1 (p<0,05)
Eğitim Durumu		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
lise	14	21,857 ± 2,685	30,214 ± 3,401	29,429 ± 5,080
ön lisans	11	23,364 ± 5,005	24,818 ± 5,510	28,364 ± 6,562
üniversite	42	25,405 ± 3,933	24,691 ± 6,147	26,143 ± 6,962
lisansüstü	13	25,231 ± 5,278	26,077 ± 6,130	26,077 ± 7,477
F=		2,958	3,462	1,072
p=		0,038	0,020	0,366
PostHoc=		3 > 1, 4 > 1 (p<0,05)	1 > 2, 1 > 3 (p<0,05)	
Çocuk Sayısı		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
çocuk sahibi değil	24	23,375 ± 3,739	24,750 ± 6,045	26,208 ± 7,796
1	21	26,619 ± 4,863	24,095 ± 6,395	24,191 ± 6,121
2	23	24,478 ± 4,541	26,739 ± 5,233	29,000 ± 6,303
3 ve üzeri	12	22,917 ± 2,392	29,750 ± 4,615	29,750 ± 4,093
F=		2,989	2,987	2,873
p=		0,036	0,036	0,042
PostHoc=		2 > 1, 2 > 4 (p<0,05)	4 > 1, 4 > 2 (p<0,05)	3 > 2, 4 > 2 (p<0,05)
Çalışılan Kurum		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
devlet	9	22,889 ± 3,887	27,667 ± 3,500	32,111 ± 2,088
özel	71	24,676 ± 4,342	25,676 ± 6,164	26,366 ± 6,835
t=		-1,175	0,946	2,494
p=		0,243	0,169	0,000
Aylık Gelir Düzeyi		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
2001-3000	7	20,571 ± 3,155	30,000 ± 2,517	27,857 ± 7,105

Tablo 10. Devamı

Demografik Özellikler	n	Yaşam Doyumunu	Stres	İş Aile Çatışması
Aylık Gelir Düzeyi		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
3001-4000	23	22,478 ± 4,689	28,087 ± 5,760	30,435 ± 5,680
4001-5000	10	26,800 ± 2,440	24,000 ± 5,925	23,100 ± 6,420
5001 ve üzeri	40	25,725 ± 3,769	24,400 ± 5,887	25,875 ± 6,615
F=		6,931	3,680	3,929
p=		0,000	0,016	0,012
PostHoc=		3 > 1, 4 > 1, 3 > 2, 4 > 2 (p<0,05)	1 > 3, 1 > 4, 2 > 4 (p<0,05)	2 > 3, 2 > 4 (p<0,05)
Çalışma Düzeni		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
normal düzen	56	24,821 ± 4,794	25,732 ± 6,047	25,607 ± 6,914
vardiya düzeni	24	23,667 ± 2,792	26,292 ± 5,797	30,292 ± 4,982
t=		1,100	-0,384	-2,998
p=		0,182	0,702	0,001
Günlük Çalışma Saati		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
7-8 saat	53	24,340 ± 4,698	26,038 ± 5,926	25,566 ± 6,930
9 ve üzeri	27	24,741 ± 3,482	25,630 ± 6,077	29,852 ± 5,347
t=		-0,392	0,289	-2,812
p=		0,696	0,774	0,003
Haftalık Çalışma Saati		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
31-40	9	27,222 ± 3,930	24,778 ± 7,480	21,222 ± 3,193
41-50	43	24,047 ± 4,904	25,861 ± 6,006	26,209 ± 7,334
51 ve üzeri	28	24,250 ± 3,075	26,321 ± 5,478	30,107 ± 4,833
F=		2,141	0,227	7,744
p=		0,124	0,797	0,001
PostHoc=				2 > 1, 3 > 1, 3 > 2 (p<0,05)
Çalışma Yılı		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
5 yıl ve altı	31	24,161 ± 4,075	25,387 ± 6,302	26,774 ± 7,352
6-10 yıl	24	24,083 ± 4,736	27,625 ± 5,396	26,917 ± 6,447
10 yıl ve üzeri	25	25,240 ± 4,236	24,880 ± 5,855	27,400 ± 6,410
F=		0,569	1,515	0,062
p=		0,568	0,226	0,940

Yaş: Çalışan kadınların iş aile çatışması puanları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir(F=3,359; p=0,04<0,05). Farkın nedeni Yaş 31-40 olanların iş aile çatışması puanlarının yaş 20-30 olanların iş aile çatışması puanlarından yüksek olmasıdır(p<0,05). Çalışan kadınların yaşam doyumu, stres puanları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir(p>0,05).

Eğitim Durumu: Çalışan kadınların yaşam doyumu puanları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir(F=2,958; p=0,038<0,05). Farkın nedeni eğitim durumu üniversite olanların yaşam doyumu puanlarının eğitim durumu lise olanların yaşam doyumu puanlarından yüksek olmasıdır(p<0,05). Eğitim durumu

lisansüstü olanların yaşam doyumu puanlarının eğitim durumu lise olanların yaşam doyumu puanlarından yüksek olmasıdır($p<0,05$). Çalışan kadınların stres puanları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir($F=3,462$; $p=0,02<0,05$).

Farkın nedeni eğitim durumu lise olanların stres puanlarının eğitim durumu ön lisans olanların stres puanlarından yüksek olmasıdır($p<0,05$). Eğitim durumu lise olanların stres puanlarının eğitim durumu üniversite olanların stres puanlarından yüksek olmasıdır($p<0,05$). Çalışan kadınların iş aile çatışması puanları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Buna göre çalışan kadınlar arasında eğitim, fark yaratan bir unsur olmaktadır. Çalışan ve eğitim düzeyi daha yüksek olan kadınlar, muhtemel olarak hem elde ettikleri gelir hem de mevcut bilgi birikimleri nedeni ile daha yüksek ölçekli bir yaşam doyumu yaşamaktadırlar. Fakat çalışmalarına rağmen eğitim düzeyleri daha düşük olan çalışanlar açısından bu durum beklenen etkiyi yaratmamakta ve stres nedeni ile iş-aile çatışması varlığını hissettirmektedir.

Çocuk Sayısı: Çalışan kadınların yaşam doyumu puanları çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir($F=2,989$; $p=0,036<0,05$). Farkın nedeni Çocuk sayısı 1 olanların yaşam doyumu puanlarının, çocuk sayısı çocuk sahibi değil olanların yaşam doyumu puanlarından yüksek olmasıdır($p<0,05$). Çocuk sayısı 1 olanların yaşam doyumu puanlarının çocuk sayısı 3 ve üzeri olanların yaşam doyumu puanlarından yüksek olmasıdır($p<0,05$). Çalışan kadınların stres puanları çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir($F=2,987$; $p=0,036<0,05$).

Farkın nedeni çocuk sayısı 3 ve üzeri olanların stres puanlarının çocuk sayısı çocuk sahibi değil olanların stres puanlarından yüksek olmasıdır($p<0,05$). Çocuk sayısı 3 ve üzeri olanların stres puanlarının çocuk sayısı 1 olanların stres puanlarından yüksek olmasıdır($p<0,05$). Çalışan kadınların iş aile çatışması puanları çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir($F=2,873$; $p=0,042<0,05$).

Farkın nedeni çocuk sayısı 2 olanların iş aile çatışması puanlarının çocuk sayısı 1 olanların iş aile çatışması puanlarından yüksek olmasıdır($p<0,05$). Çocuk sayısı 3 ve

üzeri olanların iş aile çatışması puanlarının çocuk sayısı 1 olanların iş aile çatışması puanlarından yüksek olmasıdır($p<0,05$).

Sonuçlara bakıldığında, daha az (bir çocuk) sahibi olan çalışan kadınlar açısından daha yüksek ölçekli bir yaşam doyumunun söz konusu olduğu fark edilmektedir. Bunun karşısında ise çalışan ve birin üzerinde, daha fazla çocuk sahibi olan kadınlar açısından çocuk sayısının fazlalığının yanı sıra sorumlulukların artış göstermesi stres ve iş-aile çatışması sorunlarını da tırmandırmaktadır.

Çalışılan Kurum: Devlet kurumunda çalışan kadınların iş aile çatışması puanları ($x=32,111$), özel sektörde çalışan kadınların iş aile çatışması puanlarından ($x=26,366$) yüksek bulunmuştur($t=2,494$; $p=0<0,05$). Çalışan kadınların yaşam doyumu, stres puanları çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Yine de sonuçlarda dikkati çeken nokta, özel kurumlarda çalışan kadınların yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu gözlemlenirken devlet kurumlarında çalışan kadınların stres ve iş-aile çatışma oranlarının yüksek olması, aslında iki kurumsal yapının çalışanlarına sağladıkları imkanların birbirinden son derece farklı olmasıyla açıklanabilecektir. Özel sektörün sunmuş olduğu imkanların fazlalığı neticesinde ortaya çıkan tabloda bu sektörde çalışan bireyler açısından yaşam doyumu vb. konularda daha olumlu düşünülmesi mümkün olmaktadır.

Aylık Gelir Düzeyi: Çalışan kadınların yaşam doyumu puanları aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir($F=6,931$; $p=0<0,05$). Farkın nedeni Aylık gelir düzeyi 4001-5000 olanların yaşam doyumu puanlarının aylık gelir düzeyi 2001-3000 olanların yaşam doyumu puanlarından yüksek olmasıdır($p<0,05$). Aylık gelir düzeyi 5001 ve üzeri olanların yaşam doyumu puanlarının aylık gelir düzeyi 2001-3000 olanların yaşam doyumu puanlarından yüksek olmasıdır($p<0,05$). Aylık gelir düzeyi 4001-5000 olanların yaşam doyumu puanlarının aylık gelir düzeyi 3001-4000 olanların yaşam doyumu puanlarından yüksek olmasıdır($p<0,05$). Aylık gelir düzeyi 5001 ve üzeri olanların yaşam doyumu puanlarının aylık gelir düzeyi 3001-4000 olanların yaşam doyumu puanlarından yüksek olmasıdır($p<0,05$).

Çalışan kadınların stres puanları aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir($F=3,680$; $p=0,016<0,05$). Farkın nedeni aylık gelir düzeyi 2001-3000 olanların stres puanlarının aylık gelir düzeyi 4001-5000 olanların stres puanlarından yüksek olmasıdır($p<0,05$). Aylık gelir düzeyi 2001-3000 olanların stres puanlarının aylık gelir düzeyi 5001 ve üzeri olanların stres puanlarından yüksek olmasıdır($p<0,05$). Aylık gelir düzeyi 3001-4000 olanların stres puanlarının aylık gelir düzeyi 5001 ve üzeri olanların stres puanlarından yüksek olmasıdır($p<0,05$). Çalışan kadınların iş aile çatışması puanları aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir($F=3,929$; $p=0,012<0,05$).

Farkın nedeni aylık gelir düzeyi 3001-4000 olanların iş aile çatışması puanlarının aylık gelir düzeyi 4001-5000 olanların iş aile çatışması puanlarından yüksek olmasıdır($p<0,05$). Aylık gelir düzeyi 3001-4000 olanların iş aile çatışması puanlarının aylık gelir düzeyi 5001 ve üzeri olanların iş aile çatışması puanlarından yüksek olmasıdır($p<0,05$).

Aslında finansal konular, çalışan bireyler açısından memnuniyet-memnuniyetsizlik karşılığında hangi tarafta olduklarının belirlenmesine yardımcı olmaktadır. Buna göre araştırma sonuçlarına bakıldığında, 5000 TL üzerinde gelir elde eden taraflar için gelir düzeyinin yükselmesi son derece olumlu bir görüntü ortaya koymaktadır. Fakat bu rakam sınırının alt tarafında kalan kadınlar açısından stres ve iş-aile çatışması doğal olarak algılanabilecektir. Ekonomik anlamda sürecin beklentilerinin karşılanamaması, beraberinde olumsuz duygu ve düşünceleri de getirmektedir.

Çalışma Düzeni: Normal düzende çalışan kadınların iş aile çatışması puanları ($x=25,607$), vardiya düzeninde çalışan kadınların iş aile çatışması puanlarından ($x=30,292$) düşük bulunmuştur($t=-2,998$; $p=0,001<0,05$). Çalışan kadınların yaşam doyumu, stres puanları çalışma düzeni değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Yine de sonuçlara bakıldığında, normal düzende çalışanların yaşam doyum duygularının daha yüksek olduğu görülürken vardiyalı sistemde çalışan bireyler açısından stres ve iş-aile çatışması oranı artmaktadır. Şüphesiz, vardiyalı bir şekilde, yorucu iş temposu bireyin hayatını olumsuz bir şekilde etkilemekte ve bu şekilde de

yaşanan stres aile hayatına yansımaktadır. Fiziksel anlamdaki yorgunluk, fiziksel anlamda bir yıpranmışlık hissiyatı yaratmaktadır.

Günlük Çalışma Saati: Günlük 7-8 saat çalışan kadınların iş aile çatışması puanları ($x=25,566$), günlük 9 ve üzeri çalışan kadınların iş aile çatışması puanlarından ($x=29,852$) düşük bulunmuştur($t=-2,812$; $p=0,003<0,05$). Çalışan kadınların yaşam doyumu, stres puanları günlük çalışma saati değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Haftalık Çalışma Saati: Çalışan kadınların iş aile çatışması puanları haftalık çalışma saati değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir($F=7,744$; $p=0,001<0,05$). Farkın nedeni haftalık çalışma saati 41-50 olanların iş aile çatışması puanlarının haftalık çalışma saati 31-40 olanların iş aile çatışması puanlarından yüksek olmasıdır($p<0,05$). Haftalık çalışma saati 51 ve üzeri olanların iş aile çatışması puanlarının haftalık çalışma saati 31-40 olanların iş aile çatışması puanlarından yüksek olmasıdır($p<0,05$). Haftalık çalışma saati 51 ve üzeri olanların iş aile çatışması puanlarının haftalık çalışma saati 41-50 olanların iş aile çatışması puanlarından yüksek olmasıdır($p<0,05$). Çalışan kadınların yaşam doyumu, stres puanları haftalık çalışma saati değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Normal düzende ve vardiyalı düzende çalışan kadınların durumlarına paralel olarak ele alınabilecek olan bu duruma göre haftalık olarak çalışma şekli kadar çalışmanın saat olarak miktarı da çalışan bireylerin sürece dair bakış açılarının şekillendirilmesi, yaşadıkları stres ve bunun aile yaşantılarına yansımaları konusunda belirleyici bir etkiye sahip olmaktadır.

Çalışma Yılı: Çalışan kadınların yaşam doyumu, stres, iş aile çatışması puanları çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

3.5.2. Çalışmayan Kadınların Yaşam Doymu, Stres, İş Aile Çatışması Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Tablo 11. Çalışmayan Kadınların Yaşam Doymu, Stres, İş Aile Çatışması Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Demografik Özellikler	n	Yaşam Doymu	Stres
Yaş		Ort ± SS	Ort ± SS
20-30	27	23,333 ± 4,368	28,148 ± 5,614
31-40	20	24,450 ± 5,530	27,000 ± 7,341
40 üzeri	23	26,261 ± 3,991	23,739 ± 3,137
F=		2,516	4,107
p=		0,088	0,021
İleri Test (MWU)=			1 > 3 (p<0,05)
Eğitim Durumu		Ort ± SS	Ort ± SS
Lise	41	25,317 ± 4,486	26,927 ± 6,728
ön lisans	7	22,143 ± 5,490	24,714 ± 3,546
Üniversite	22	24,091 ± 4,780	25,864 ± 4,302
F=		1,578	0,553
p=		0,214	0,578
Çocuk Sayısı		Ort ± SS	Ort ± SS
çocuk sahibi değil	7	23,143 ± 4,100	27,429 ± 4,504
1	15	25,933 ± 3,751	25,267 ± 3,674
2	23	24,391 ± 5,774	26,783 ± 6,310
3 ve üzeri	25	24,440 ± 4,379	26,360 ± 6,757
F=		0,637	0,289
p=		0,594	0,833

Yaş: Çalışmayan kadınların stres puanları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir(F=4,107; p=0,021<0,05). Farkın nedeni yaş 20-30 olanların stres puanlarının yaş 40 üzeri olanların stres puanlarından yüksek olmasıdır(p<0,05). Çalışmayan kadınların yaşam doymu puanları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir(p>0,05).

Eğitim Durumu: Çalışmayan kadınların yaşam doymu, stres puanları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir(p>0,05).

Çocuk Sayısı: Çalışmayan kadınların yaşam doymu, stres puanları çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir(p>0,05).

SONUÇ

Çalışma dahilinde de görüldüğü üzere iş stresi, mevcut, yoğun ve aktif çalışma hayatının neredeyse bir gereği halini almıştır. Hayat şartlarının giderek zorlaşması ve iş sahibi olmanın ortaya çıkardığı zorluklar nedeni ile iş hayatındaki stres, sadece işin kendisinden kaynaklanan bir durum olmamaktadır; bunun dışında iş stresi, bireyin iş hayatının içerisinde gördüğü ve yaşadığı tüm süreçleri daha da zorlu hale getirmektedir. İş kaybetme riskinin baskısı başta olmak üzere birçok baskı yaratan unsur, çalışan bireylerin süreci olumlu olarak değerlendirmelerinin önüne geçmektedir. Bu süreçte çalışanlar, iş hayatına tutunabilmek ve belki de daha fazla kazanabilmek adına iş stresini daha yoğun olarak hissetmektedirler.

İş stresinin olumlu yönde çalışanları teşvik ettiği düşüncesi de literatür içerisinde kendisine yer bulsa da bu görüşün nitelikli bir şekilde yansımalarının bulunduğu şüphelidir. Çünkü işletmeler, yarattıkları baskıyla çalışanları daha etkin bir şekilde çalışmaya zorlasalar da zaman içerisinde bu durum bir teşvik unsuru olmaktan uzaklaşmaktadır. Aksine, bu durumun ciddi ölçekli, hatta stresin düzeyini arttıran bir durumu ortaya çıkarması söz konusudur. Bu nedenle iş stresinin olumlu çıktılarının olup olmadığının sorgulanmasından ziyade, olumsuz çıktılarının daha baskın olduğunu görmek mümkündür. İş stresi, bu şekilde, çalışanlar için sınırsız bir şekilde olumsuz düşünmenin yolunu açmaktadır.

Birçok işletme, bu durumun farkında olmakla birlikte giderek daha fazla şekilde iş stresini azaltmaya yönelik faaliyetleri benimsemeye çalışmaktadırlar. İş stresinin giderek daha yaygın, yerleşik ve çaresi olmadığı düşünülen bir sorun haline gelmesi, işletmelerin faaliyetlerini de riske sokmaktadır. Bu nedenle kurumsal anlamda son derece olumlu düşünen işletme yönetimleri, bu soruna bir çözüm bulmak adına dönemsel olarak farklılaşan çözümler üretmeye çalışmaktadırlar. Bu çözümlerin hemen hepsi, çalışanların ruh dünyasına, işletmelerin de finansal anlamdaki operasyonlarına doğrudan ve olumlu şekilde etki etme potansiyeline sahiptir. Aynı zamanda çalışanlar da bu çözüm yöntemlerinin kendilerine sunulmasının beklentisi içerisinde olduklarıdır.

İş stresine çözüm bulunması konusunda ciddi ölçekli beklentiye sahip olan çalışan kesiminin içerisinde olan kadınlar için bu durum, çok farklı açılardan değerlendirilmek durumundadır. Kadınlar da birer çalışan olarak iş stresi tehdidini mevcut süreçte yaşamaktadırlar. Fakat kadınların iş hayatında karşılaştıkları birçok ayrımcılık, baskı, haklarının engellenmesi vb. yaşadıkları sorunlar onların iş stresi düzeylerini daha da arttırmaktadır. Çünkü kadınlar, iş hayatı dâhilinde de iş hayatının doğal olarak içerisinde yer almayan birçok sorunla mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durum, onların iş dünyasından giderek uzaklaşmalarına sebebiyet vermektedir ve böylelikle de kadınlar, erkeklerin, kendi üzerlerindeki baskısını güçlü bir şekilde hissetmektedirler.

Öte yandan kadınların özel hayatlarındaki sorumluluklarının erkeklere göre daha fazla olması, hayat akışı içerisinde yaşadıkları sorunun üzerine bir de iş stresinin eklenmesi, kadınların aktif ve efektif bir hayat yaşamalarının önüne geçmektedir. Evlilik, çocuk sahibi olmak, ev sorumlulukları vb. birçok unsur kadınların sorumluluğundayken sürecin içerisinde bir iş hayatının sorumluluklarının bulunması, söz konusu stres unsurlarının etkisini arttırmaktadır. Bununla birlikte kadınların çoğunlukla sosyal yaşamlarını evde kurgulamaları gerektiğine dair yerleşik toplumsal algılamalar kadınların iş hayatı içerisinde olmalarını temel olarak zorlaştırmaktadır. İş hayatının mevcut sorunları ve kadınlara yapılan olumsuz muamele göz önünde bulundurulduğunda, kadınlar kendiliğinden iş hayatından ayrılmaktadırlar.

Kadınların yaşadıkları bu sorunlar göz önünde bulundurulduğu süre zarfında iş hayatı içerisinde yer almalarının giderek zorlaştığı görülmektedir. Özellikle de evli kadınların iş hayatı içerisinde bulunmaları, yaşanan bu stres ve diğer olumsuz unsurlarla birleştiğinde, ciddi şekilde zorlaşmaktadır. Kimi zaman kadınların kendi tercihleri kimi zaman da eşlerinin tercihleri ya da baskılarıyla iş hayatının içerisinde ayrılmaları söz konusu olabilmektedir. Bu noktada tutum ve davranışlar kadınlardan kadına, eşlerden eşe değişiklik göstermekle birlikte mevcut iş ortamının sunmuş olduğu olanaklarla birlikte yaşanan sorunlar da kararı etkileyebilmektedir. Bu nedenle de süreç değerlendirilirken kadınlar açısından iş stresi ile birlikte birçok farklı baskı unsuru söz konusu olmakta ve onların istihdam konusundaki şanslarını ve isteklerini azaltmaktadır.

Çalışmanın son bölümünde yer alan sonuçlara bakıldığında da çalışan ve çalışmayan kadın katılımcılardan oluşan grubun iş stresi, yaşam doyumu ve iş aile çatışmasına dair durumları incelenmiştir. Bu vesile ile çalışmanın dikkati çeken ilk çıktılarına göre, çalışan katılımcılar, iş-aile çatışması yaşadıkları süre zarfında yaşam doyumu elde edememektedirler. Öte yandan yine çalışan katılımcılar, iş-aile çatışması yaşadıkları süre zarfında, mutlak olarak belirli bir düzeyde stres de yaşamaktadırlar ve iki kavram birbirlerini beslemektedir. Fakat en önemlisi, iş-aile çatışması ve stres unsurlarının bir arada bulunduğu süre zarfında katılımcıların yaşam doyumu elde etmeleri mümkün gözükmemektedir.

Anket çıktılarına göre bir başka ve doğal olarak nitelendirilebilecek olan bir sonuç olarak değerlendirilebilecek olan stresin varlığının olumsuz etkileri yaşam doyumu konusunda kendisini doğrudan doğruya göstermektedir. Çalışan ve çalışmayan katılımcılar, stresi yaşadıkları süre zarfında mutlak olarak yaşam doyumundan uzaklaşmakta ve büyük ihtimalle de stres yaratan konu üzerine odaklanmaktadır. Bu durum da onları içerisinde buldukları yaşamın olumlu taraflarından uzaklaştırmaktadır.

Yine doğal bir sonuç olarak değerlendirilebilecek şekilde ele alındığı süre zarfında, kadınların iş ortamında yaşamış oldukları stres, onların bu sorunlarının sadece iş hayatı içerisinde sınırlı kalmasına izin vermemektedir. Aynı zamanda katılımcı kadınların hissettikleri stres, evlerindeki özel hayatlarına da doğrudan doğruya etki etmektedir.

Öte yandan katılımcı kadınların stres düzeylerinin artması yaşam doyumuna azaltıcı bir baskı uyguladığı gözlemlenmiştir. İş stresinin varlığı, katılımcı kadınlar açısından öncelikle kendilerine bir olumsuz etki yaratmaktadır ki bu da yaşam doyumu düzeylerinin gözle görülür şekilde gerilemesidir. Bu noktada, herhangi bir iş kolunda çalışmıyor olmanın da bireyler üzerindeki olumsuz etkileri görmezlikten gelmemek gerekmektedir.

Kadınların çalışma durumlarına göre yaşam doyumu ve stres puanları arasında fark bulunmamaktadır. Çalışmıyor olmanın bir etkisi olarak değerlendirilebilecek olan stres, mevcut süreçte bir sorun yaratmaya muktedir olmakla birlikte yaşam doyumu

yaşanmasının da önüne geçmektedir. İşsizlik ya da çalışmamayı tercih etmiş olmak, her iki şekilde de belirli oranda bir stres unsuru olmakta ve bu da çalışmayan kadınların yaşam kalitelerine doğrudan etki etmektedir.

Eğitim düzeyi bazında ele alındığında, kadınlar arasında eğitim, fark yaratan bir unsur olmaktadır. Çalışan ve eğitim düzeyi daha yüksek olan kadınlar, muhtemel olarak hem elde ettikleri gelir hem de mevcut bilgi birikimleri nedeni ile daha yüksek ölçekli bir yaşam doyumu yaşamaktadırlar. Fakat çalışmalarına rağmen eğitim düzeyleri daha düşük olan çalışanlar açısından bu durum beklenen etkiyi yaratmamakta ve stres nedeni ile iş-aile çatışması varlığını hissettirmektedir.

Çocuk sahibi olmaya dair sonuçlara bakıldığında, daha az (bir çocuk) sahibi olan çalışan kadınlar açısından daha yüksek ölçekli bir yaşam doyumunun söz konusu olduğu fark edilmektedir. Bunun karşısında ise çalışan ve birin üzerinde, daha fazla çocuk sahibi olan kadınlar açısından çocuk sayısının fazlalığının yanı sıra sorumlulukların artış göstermesi stres ve iş-aile çatışması sorunlarını da tırmandırmaktadır.

Yine anket sonuçlarında dikkati çeken bir başka nokta, özel kurumlarda çalışan kadınların yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu gözlemlenirken devlet kurumlarında çalışan kadınların stres ve iş-aile çatışma oranlarının yüksek olması, aslında iki kurumsal yapının çalışanlarına sağladıkları imkanların birbirinden son derece farklı olmasıyla açıklanabilecektir. Özel sektörün sunmuş olduğu imkanların fazlalığı neticesinde ortaya çıkan tabloda bu sektörde çalışan bireyler açısından yaşam doyumu vb. konularda daha olumlu düşünülmesi mümkün olmaktadır.

Diğer taraftan anket içerisinde de görüldüğü üzere, aslında finansal konular, çalışan bireyler açısından memnuniyet-memnuniyetsizlik karşılığında hangi tarafta olduklarının belirlenmesine yardımcı olmaktadır. Buna göre araştırma sonuçlarına bakıldığında, 5000 TL üzerinde gelir elde eden taraflar için gelir düzeyinin yükselmesi son derece olumlu bir görüntü ortaya koymaktadır. Fakat bu rakam sınırının alt tarafında kalan kadınlar açısından stres ve iş-aile çatışması doğal olarak algılanabilecektir. Ekonomik anlamda sürecin beklentilerinin karşılanamaması, beraberinde olumsuz duygu ve düşünceleri de getirmektedir.

Yine anketin çıktılarına bakıldığında, normal düzende çalışanların yaşam doyum duygularının daha yüksek olduğu görülürken vardiyalı sistemde çalışan bireyler açısından stres ve iş-aile çatışması oranı artmaktadır. Şüphesiz, vardiyalı bir şekilde, yorucu iş temposu bireyin hayatını olumsuz bir şekilde etkilemekte ve bu şekilde de yaşanan stres aile hayatına yansımaktadır. Fiziksel anlamdaki yorgunluk, fiziksel anlamda bir yıpranmışlık hissiyatı yaratmaktadır. Normal düzende ve vardiyalı düzende çalışan kadınların durumlarına paralel olarak ele alınabilecek olan bu duruma göre haftalık olarak çalışma şekli kadar çalışmanın saat olarak miktarı da çalışan bireylerin süreç dair bakış açılarının şekillendirilmesi, yaşadıkları stres ve bunun aile yaşantılarına yansımaları konusunda belirleyici bir etkiye sahip olmaktadır.

Bu tez çalışmasının sonuçlarına bakıldığında; çalışma saatleri, çalışma düzeni, eğitim durumu, çalışma şartları gibi değişkenlere bakıldığında literatürün geneli ile benzerlikler olduğu görülmektedir. Kadınların iş yaşantılarında yaşamış oldukları sorunlar doğrudan doğruya hayatlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Kadınlar, işleri ile evleri arasında çatışma içerisinde olmalarına sebebiyet verecek bir durum yaşadıklarında bu durum, iş yaşantılarından ziyade aile yaşantılarına zarar vermektedir.

Diğer önemli olan nokta ise; iş stresinin kadınların işteki ortamlarından ziyade kendilerinin özel yaşantısına olan olumsuz etkileridir. Buna göre kadınlar iş ortamında stres unsurlarıyla karşılaştıkları süre zarfında bu durum onları mutlak olarak, doğrudan doğruya özel hayatlarının bu durumdan olumsuz etkilenmesine sevk etmektedir. Kadınların üzerinde iş hayatında var olan mevcut baskının üzerine eklenen diğer iş ile ilgili sorunlar, nihai olarak kadınların bu süreçten son derece olumsuz etkilenmelerine sebebiyet vermektedir. Fakat bu olumsuz etkilenme durumu sadece iş ortamıyla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda kadınların ev hayatlarındaki sorumluluk da fark yaratmaktadır.

Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, literatürden farklı olan ya da literatürde üzerinde çok durulmamış bir sonucu dikkati çekmektedir. Anket çalışmasında yer alan katılımcı, çalışan ve çocuk sahibi olan kadınlar arasında, sadece bir çocuğu olan kadınlarla birden fazla çocuğu olan kadınların stres durumları ve bunun aile hayatlarına yansımaları arasında bir farklılık söz konusudur. Buna göre çocuğu/çocukları olan katılımcıların hemen hepsi iş stresi ile karşılaşmalarına rağmen bir çocuğu olanlar,

birden fazla çocuğu olanlardan daha az iş stresinin etkilerini aile hayatlarında yaşamaktadırlar. Tek çocuğun sorumluluk yükünün daha fazla çocuk sayısına göre farklılığının bulunması kadınlar açısından iş stresini evde hissetmek açısından farklılık arz etmektedir.

Bu tez çalışması, genel olarak değerlendirildiğinde, literatüre temel katkısı, çalışan kadınların iş streslerinin aile yaşantılarına etkileri incelenirken gerçekleştirilmiş olan detaylı değerlendirmelerin sonuçlarıdır. Katılımcıların çocuk sayıları, gelir düzeyleri ve kamu ya da özel sektörde çalışıyor olmalarına dair sonuçlar, onların iş stresi tehdidi altındaki durumlarının özel yaşantılarına nasıl bir etkisi olduğunu incelemektedir. Bu sayede, aslında kadınların hayatlarında kritik önemi bulunan konulara yer verilmiş olmaktadır. Literatürde genel olarak kadınların iş stresi unsurlarının onlar üzerindeki etkileri incelenirken, yaşamlarına doğrudan etkisi olabilecek unsurlar üzerinden değerlendirme yapılan bu çalışmayla birlikte detaylı sonuçlara erişilmiştir. Özellikle çocuk sayısıyla birlikte çalışılan sektörün farklılığı, kadınların iş stresi değerlerinin yansımalarını etkilerken şartların zorlaşması ve bir kadın olarak sorumlulukların artmasının, iş stresini daha da arttırdığı gözlemlenmiştir.

KAYNAKÇA

- AKGEMCİ, T. (2001). Örgütlerde Stres ve Yönetimi. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15(1-2), 301-309.
- ATILGAN, T. ve DENGİZLER, İ. (2007). Hazır Giyim Sektöründe Örgütsel Stres Üzerine Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(9), 62-93.
- AYDIN, S. Türkiye’de Kadının İstihdamı ve Kadına Dair Sosyal Güvenlik Uygulamaları, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 1, 2016, ss. 243-258.
- BALCI, A. (2014). Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ve Sağlık Sektörü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BALTAŞ, Z. (2002). Verimli İş Hayatının Sırrı: Stres (2. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- BALTAŞ, Z. ve BALTAŞ, A. (2012). Stres ve Başa Çıkma Yolları. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- BİNGÖL, O., Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt: 16, Özel Sayı I, 2014, ss. 108-114.
- BOZKAYA, G., Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 5, 2013, ss. 69-89.
- BUDAK, G. ve MAYATÜRK, E., Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Negatif Ayrımcılık Üzerine Bir Araştırma. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 10 Sayı: 1, 2008, s. 2-30.
- CANAY, H. D. A., Kadın Suçluluğu - Feminist Bakış Açısından Kavramsal Bir İnceleme, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2004.

- CANBAY, A., İstihdam Modelleri ve Kalkınmaya Etkileri, Ulubey Yayınları, İzmir, 2008
- CÜCELOĞLU, D. (2016). İnsan ve Davranışı, Psikolojinin Temel Kavramları (28. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- ÇELEBİ, N., A Comparative Analysis Of Turkey And Turkic States In Terms Of Women Education And Employment, Route Educational and Social Science Journal, Vol. 3, No. 2, 2016, ss. 257-281.
- ÇULHA, E. (2015). Hemşirelerde İş–Aile Çatışmasının Evlilik Doyumu, Psikolojik Semptomlar Ve Ebeveynlik Yeterlik Algısı İle Olan İlişisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- DAĞLI, A. ve BAYSAL, N. (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. 15.59, 1250-1262.
- EKİN, N., Türkiye'de Yapay İstihdam Ve İstihdam Politikaları, İTO Yayını, İstanbul, 2000.
- ERDEM, B. vd. (2016). Yönetim ve Organizasyon (6. Baskı), Detay Yayıncılık, Ankara.
- ERDOĞAN, İ. (1999). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını.
- ERDOĞAN, T., ÜNSAR, A. S. ve SÜT, N. (2009). Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2), 447-461.
- ERGÜDER, B., Türkiye'de Kadın Emeginin Değişen Yapısı: Enformel Kesimde Kadın Emegi ve Kadın Emegine Talep, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

- ERTAN, S. (2006). Kişisel Psikolojik Gelişim. İstanbul: Palas Yayıncılık.
- ERTEN, P. D., Türkiye Ekonomisinde Kadın İstihdamının Rolü ve Önemi, BEU Akademik İzdüşüm, Cilt: 1, Sayı: 1, 2016, ss. 56-66.
- ESKİN, M. (2013). Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi. New Symposium Journal. 51.3, 132-140.
- FERAH, T. (2009). Sporun İş Hayatına ve Sosyal Hayata Olumlu Etkileri. Selçuk Üniversitesi BESYO Dergisi. 4.1, 49-57.
- FERİTOĞLU, K., Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İstihdamı, Tire Yayınları, Eskişehir, 2006.
- GÜÇLÜ, N. (2001). Stres Yönetimi. Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 21.11, 89-113.
- GÜLLÜOĞLU, Ö. (2012). Yerel Televizyon Çalışanlarının Örgütsel Stres Faktörleri: Kayseri İlinde Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, (43), 77-104.
- GÜMÜŞTEKİN, G. E. ve ÖZTEMİZ, A. B. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 23, 61-85.
- GÜMÜŞTEKİN, Gülten E. ve ÖZTEMİZ, Ali Bircan (2005) “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi” Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 14, Sayı 1., 271- 288.
- GÜNBAZI, İ. ve AKCAN, F. (2013). İlköğretim Kurumları Yöneticilerinin Yaşadıkları İş Streslerine İlişkin Görüşleri: Bir Durum Çalışması. Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi, 2(2), ss. 195-224.
- GÜNDAY, P. D., Ekonomik Kalkınmada Kadın'ın Önemi Ve Katkısı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2011.

- GÜZEL, E., Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Ve Medyanın Rolü, Global Media Journal: TR Edition, Cilt: 4, Sayı: 8, 2014, s. 185-199.
- HÜSEYİNLİ, N ve HÜSEYİNLİ, T., Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri Ve Hukuki Düzenlemeler, Sayı: 34, 2016, ss. 108-137.
- İLALAN, İ., OECD Ülkelerinde Kadın İşgücüne Katılımı: Ekonomik Kalkınma Ve Vergi Yükü Açısından Analizi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2017.
- İŞİK, V., Çalışma Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları, Kamu'da Sosyal Politika, Cilt: 4, Sayı: 11, 2009, s. 67-72.
- İŞİK, E. (2007). İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- İŞIKHAN, V. (2004). Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları. Ankara: Sandal Yayınları.
- İSLAMOĞLU, E. ve YILDIRIMALP, S., Yolcu Hizmetleri Memurluğu Yapan Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 6, 2014, s. 150-177.
- KAHN, R. L. & Byosiere, P. (1995). The Organization Behavior Reader (6th Edition). New Jersey: Prentice Hall Inc.
- KILIÇ, L. K. ve EYÜP, B., İlköğretim Türkçe Ders Kitaplarında Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Rollerine Üzerine Bir İnceleme, ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2, 2011, ss. 129-148.
- KILIÇ R. ve ÖZAFŞARLIOĞLU Sakallı S. (2013) Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 6(3), 208-237.

- KILINÇ, N. Ş., Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 9, 2015, ss. 120-135.
- KORKMAZ, M. vd., Türkiye’de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması, Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, Vol. 8, No. 9, 2013, ss. 1845-1863.
- LUTHANS, F. (1992). Organizational Behavior (6th Edition). New York: Mcgraw Hill Inc.
- MCGRANT, J. E. (1976). Stres and Behavior in Organizations. M. D. Dunnette (Ed). Chicago: Handbook of Industrial and Organizational Psychology.
- OKUTAN, M. ve TENGİLİMOĞLU, D. (2002). İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması. Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi. 16.9, 12-29.
- ÖRÜCÜ, E., KILIÇ, R. ve ERGÜL, A., Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, Akademik Bakış Dergisi, Sayı: 26, Eylül–Ekim 2011, 1-21.
- ÖZÇATAL, E. Ö., Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo-Demografik ve Kültürel Faktörler, Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi, Bildiri Kitabı Cilt:1, Sakarya, 2009.
- ÖZDEMİR, Z., YALMAN, İ .N. ve BAYRAKDAR, S., Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği, International Conference On Eurasian Economies 2012, Almaty, Kazahstan, 2012, ss. 115-122.
- ÖZER, M. ve BİÇERLİ, K., Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 1, 2003, ss. 55-86.
- ÖZKAN, G.S. ve ÖZKAN, B. Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma, Çalışma ve Toplum, Sayı: 24, 2010, s. 91-104.

- PEHLİVAN, İ. (1995). Yönetimde Stres Kaynakları. Ankara: Pegem Yayınları.
- PEKER, A. E. ve KUBAR, Y., Türkiye’de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 2, 2012, 173-188.
- SALDAMLI, A. (2000). Otel İşletmelerinde Stres Kaynakları ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(6), 288-302.
- SANKIR, H., Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Anlamlandırılmış Biçiminin “Kadın Sanatçı Kimliğinin Oluşum Sürecine Etkileri, Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar e-Dergisi, Mart 2010, ss. 1-29.
- SERİNKAN, C. (2012). Kamu Sektöründe Örgütsel Stres ve Kariyer: Denizli’de Yapılan Bir Araştırma. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi. 4.1, 21-32.
- SEYMEN, O. A. vd. (2009). Yönetim ve Organizasyon, Detay Yayıncılık, Ankara.
- SULLIVAN Sherny E. ve Rabi S. BHAGAT (1992). “Organizational Stress, Job Satisfaction And Job Performance: Where Do We Go From Here?” Journal of Management, Vol.18, No 2.
- ŞENYİĞİT, G. (2004). Çalışma Hayatında Stres. Verimlilik Dergisi, (3), 103-119.
- ŞİMŞEK, Ş. (2011). Yönetim ve Organizasyon, Eğitim Kitabevi Yayınları, Ankara.
- TANILI, E. N., Kadın İşgücünün Ekonomiye Katılımı, TİSK Yayını, Ankara, 2003.
- TAŞ, H. Y. ve AKYOL, Y., Türkiye Çalışma Hayatında, Hukuksal Olarak Kadınlara Sağlanan Avantajlar Ve Yansımaları, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 9, 2015, ss. 136-155.
- TETİK, N., İş Hayatında Kadın, Boğaz Yayıncılık, İstanbul, 2009.

- TETİK, S., Mobbing Kavramı: Bireyler ve Örgütler Açısından Önemi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı: 18, 2010, ss. 81-89.
- UĞUZ, S. Ç. ve TOPBAŞ, F., Toplumsal Cinsiyet Ve Kadın Emeği: Turizm Sektörüne Betimsel Bir Yaklaşım, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 7, 2014, ss. 487-509.
- URHAN, B., Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri, Çalışma ve Toplum, Sayı: 21, 2009, s. 83-110.
- YEŞİLTAŞ, M., İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz, Manas Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 13, 2005, ss. 147-154.
- YILMAZ, M. ve ZOĞAL, Y., Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği, EconWorld 2015 18-20 August Torino, 2015, ss. 1-25.
- YÜKSEL, H. (2014). Çalışma Yaşamı Ve Stres Kavramı: Durumsal Bir Yaklaşım. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(3), 109-131.
- YÜKSEL, M. O., Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği, Beta Yayınları, İstanbul, 2000.

EK-Anket Formu Örnekleri

A- Algılanan Stres Ölçeği

Aşağıda 14 adet soru yer almaktadır. Her soruda bir duygu veya düşüncenin 1ay içerisinde içinizden ne sıklıkta geçtiğini belirtmeniz istenmektedir. Hızlı bir şekilde size en yakın gelen şıkkı işaretleyiniz.

1. Son bir ay içerisinde, ne sıklıkta beklenmeyen bir olayın olması yüzünden üzüntü duydunuz?

Hiç	Neredeyse hiç	Bazen	Sıkça	Çok sık
0	1	2	3	4

2. Son bir ay içerisinde, ne sıklıkta hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi hissettiniz?

Hiç	Neredeyse hiç	Bazen	Sıkça	Çok sık
0	1	2	3	4

3. Son bir ay içerisinde, ne sıklıkta endişeli ve stresli hissettiniz?

Hiç	Neredeyse hiç	Bazen	Sıkça	Çok sık
0	1	2	3	4

4. Son bir ay içerisinde, ne sıklıkta hayatın rahatsız edici güçlüklerini başarıyla idare ettiniz?

Hiç	Neredeyse hiç	Bazen	Sıkça	Çok sık
0	1	2	3	4

5. Son bir ay içerisinde, ne sıklıkta hayatınızdaki önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı hissettiniz?

Hiç	Neredeyse hiç	Bazen	Sıkça	Çok sık
0	1	2	3	4

6. Son bir ay içerisinde, ne sıklıkta kişisel problemlerinizi başa çıkma yeteneğinizden kendinizden emin hissettiniz?

Hiç	Neredeyse hiç	Bazen	Sıkça	Çok sık
0	1	2	3	4

7. Son bir ay içerisinde, ne sıklıkta işlerin sizin istediğiniz gibi gittiğini hissettiniz?

Hiç	Neredeyse hiç	Bazen	Sıkça	Çok sık
0	1	2	3	4

8. Son bir ay içerisinde, ne sıklıkta yapmanız gereken işlerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz?

Hiç	Neredeyse hiç	Bazen	Sıkça	Çok sık
0	1	2	3	4

9. Son bir ay içerisinde, ne sıklıkta hayatınızdaki rahatsız edici şeyleri kontrol edebildiniz?

Hiç	Neredeyse hiç	Bazen	Sıkça	Çok sık
0	1	2	3	4

10. Son bir ay içerisinde, ne sıklıkta her şeyi rahatça idare edebildiğinizi hissettiniz?

Hiç	Neredeyse hiç	Bazen	Sıkça	Çok sık
0	1	2	3	4

11. Son bir ay içerisinde, ne sıklıkta kontrol edemediğiniz olayların gerçekleşmesiyle sinirlendiğinizi hissettiniz?

Hiç	Neredeyse hiç	Bazen	Sıkça	Çok sık
0	1	2	3	4

12. Son bir ay içerisinde, ne sıklıkta başarmanız gerekenleri düşünürken buldunuz?

Hiç	Neredeyse hiç	Bazen	Sıkça	Çok sık
0	1	2	3	4

13. Son bir ay içerisinde, ne sıklıkta geçireceğiniz zamanı nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz?

Hiç	Neredeyse hiç	Bazen	Sıkça	Çok sık
0	1	2	3	4

14. Son bir ay içerisinde, ne sıklıkta zorlukların üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiklerini hissettiniz?

Hiç	Neredeyse hiç	Bazen	Sıkça	Çok sık
0	1	2	3	4



B-Yaşam Doyum Ölçeği

Aşağıda 5 ifade yer almaktadır. Bu ifadelerin size uygunluk derecesini belirlemek amacı ile tarafınıza 1'den 7'ye kadar seçenekler sunulmuştur. Bu derecelendirilmiş seçeneklerden sizin için uygun olan derecelendirme numarasını ifadelerin yanında yer alan boşluğa yazınız.

1= Hiç uygun değil

2= Uygun değil

3= Biraz uygun değil

4= Ne uygun, ne uygun değil

5= Biraz uygun

6= Uygun

7= Çok uygun

-----Yaşamın birçok yönüyle ideallerime yakın.

-----Yaşam koşullarım çok iyi.

-----Yaşamımdan genel olarak hoşnutum.

-----Şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebildim.

-----Yeniden Dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.

C-İş-Aile Çatışma Ölçeği

<i>Aşağıda verilen her bir ifadeye ne ölçüde katılım sağladığınızı seçeneklerden sadece birisini işaretleyerek değerlendiriniz.</i>		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimin gerekleri ev ve aile hayatımı olumsuz yönde etkilemektedir.					
2	İşim zamanımın büyük bir çoğunluğunu aldığından aile sorumluluklarımı tam olarak yerine getiremiyorum.					
3	İşim yüzünden evde yapmak istediğim hiçbir şeyi yapamıyorum.					
4	İşimin yarattığı gerginlik ailemle ilgili görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırıyor.					
5	İşimden kaynaklanan görevlerimden dolayı ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kaldığım olur.					
6	Ailemin talepleri iş hayatıma ilişkin faaliyetleri olumsuz yönde etkilemektedir.					
7	Ailemin istekleri yüzünden işyerinde yapılması gereken işleri ertelemek zorunda kalıyorum.					
8	Ailemin aşırı istekleri yüzünden işyerinde yapmak istediklerimi yapamıyorum.					
9	Ev yaşantım, işe zamanında gelmek, günlük görevleri yerine getirmek, fazla mesai yapmak gibi işyerindeki sorumluluklarımın aksamasına neden olmaktadır.					
10	Evdeki gerginlik işyerindeki görevlerimi yerine getirmemi engelliyor.					