

ÇALIŞAN KADINLARDA ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI: BİR KAMU KURUMU ÖRNEĞİ

Doç. Dr. Gürkan HAŞİT

Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi İ.İ.B.F İşletme Bölümü

gurkan.hasit@bilecik.edu.tr

228.2141516

Onur YAŞAR

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Hizmet Uzmanı

onur.yasar@aile.gov.tr

ÖZET

Günümüz çalışma hayatında, üzerinde durulan en önemli konulardan bir tanesi strestir. Çalışma hayatında belirli rol ve sorumlulukları bulunan birey, örgüt ortamından kaynaklanan “örgütsel stres” ile karşı karşıya kalmaktadır. Diğer taraftan kadınlar, sadece kadın olmaları sebebiyle hem çalışma hayatına girişte, hem de çalışma hayatında erkeklere göre daha fazla sorunla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunların temelinde kadınlara verilen toplumsal cinsiyet rolleri bulunmaktadır. Çalışan kadın bir taraftan ev ve iş yaşamı arasında denge kurmaya çalışırken diğer yandan birçok sorunla mücadele etmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı; çalışan kadınların iş yaşamında karşılaştıkları örgütsel stres kaynaklarını tespit etmektir. Çalışan kadınları etkileyen stres kaynaklarını tespit etmede Mayerson Stres Kaynağı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara ilinde bir Genel Müdürlük ve ona bağlı 7 daire başkanlığında çalışan 75 kadın oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 75 kadın çalışana yüz yüze anket yöntemi uygulanarak elde edilen veriler SPSS 22 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda; çalışan kadınlarda, Mayerson Stres Kaynağı Ölçeğinin alt grupları olan, sosyal, işle ilgili, kendini yorumlama biçiminden ve fiziki çevreden kaynaklanan stres kaynaklarına ilişkin stres puanları yüksek çıkmıştır.

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

ORGANIZATIONAL STRESS SOURCES AMONG WORKING WOMEN: A PUBLIC AGENCY PATTERN

ABSTRACT

Stress is one of the most emphasized topics in today's working life. Any employee, who has some specified roles and responsibilities in working life, encounters "organizational stress" which is caused by organization atmosphere. On the other hand, women encounter more problems both in the access to working life and during their working according to men just because of being a woman. The main reason of these problems is "the gender based roles" which are given to women by society. On the one hand while working women trying to balance between work and domestic life, on the other hand try to struggle many problems.

The main aim of this study is finding out the organizational stress sources of working women. Mayerson stress source scale was used to find out the resources which affect the working women. 75 women who works for a General Directorate and its 7 seven departments in Ankara have constituted the research's universe. Within the scope of research 75 working women performed the questionnaire by the way of face to face and the data analysed with SPSS 22 packet program.

As a result of the research; among the working women, social, work based, self-evolutional and physical environmental originated stress scores are high which the subgroups of Mayerson stress source scale.

Key Words: *Stress, Organizational Stress, Working Women, Stress Sources*

1. GİRİŞ

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

Kadın, iş hayatında var olma mücadelesi verirken geleneksel olarak kabul edilen, bir ücret karşılığı çalışmanın erkeklere özgü bir görev olduğu, kadının asıl üstlenmesi gereken görevin ev işleri ve çocuk bakımı gibi toplumsal cinsiyet temelli faaliyetler olduğunu kabul eden anlayış, kadının çalışma hayatında sürekli ikinci planda yer almasına ve başka birçok sorunla karşılaşmasına sebep olmuştur.

Kadınların çalışma hayatında kendilerini kabul ettirmeye çalışmalarıyla başlayan sorunlar hala, iş gücü piyasasında ikinci iş gücü olarak kabul edilmeleri, işe alımlarda ve terfilerde tercih edilmemeleri, düşük ücretle ve sosyal güvenceden yoksun olarak çalıştırılmaları gibi sorunlarla devam etmektedir. Kadınların çalışma hayatında bu denli sorunla karşılaşması, çalışan kadınların iş hayatında karşılaştıkları temel stres kaynaklarının araştırılması gerektiği düşüncesini ortaya çıkarmıştır. Bu araştırmada da bir Kamu kurumunda çalışan 75 kadını etkileyen stres kaynakları Mayerson Stres Kaynağı Ölçeğine göre tespit edilmiştir. Çalışma yaşamında kadınları etkileyen stres kaynaklarının tespit edilmesi, bu kaynaklara karşı çözüm üretmede büyük önem taşımaktadır. Ayrıca bu konuda çalışma yapacak diğer araştırmacılara da büyük bir kaynak olacaktır.

2. TEORİK ÇERÇEVE

2.1. Stres ve Örgütsel Stres Kavramları

Stres kavramı Latince kökenli bir kelime olup, 17. yüzyılda felaket, bela, keder, elem, dert anlamlarında kullanılmış, ancak zaman içerisinde anlam değişimine uğrayarak 18. ve 19. yüzyıllarda objelere, kişilere, organlara ve ruhsal yapılara uygulanan baskı ve zorlama anlamlarında kullanılır hale gelmiştir (Torun, 1996: 43). Bir başka tanıma göre stres, çoğu zaman hayatı olumsuz yönde etkileyen bir güç olarak karşımıza çıkmakta olup, kişilerde ortaya çıkan, onları günlük normal yaşayışlarından sapmaya zorlayan, bir olayın ya da durumun insanlar üzerinde meydana getirdiği, fiziksel ve psikolojik zorlanma olarak da tanımlanmaktadır (Uysal, 2008: 6).

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

Günümüzde belli bir örgütte çalışan bir birey, zamanının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirmekte ve belli amaçları gerçekleştirmek üzere kendisinden beklenen rolleri ve görevleri yerine getirmektedir. Bu durum örgüt ortamından kaynaklanan örgütsel stres kavramını ortaya çıkarmıştır (Gök, 2009: 432). Örgütsel stres, iş ortamındaki bir olguyu, stres kaynaklarını ve gerginlik durumunu işaret etmektedir. Kişilerin örgütle ya da işle ilgili olarak herhangi bir beklenti içinde olmaları durumunda bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak tanımlanmaktadır (Quick, 1984: 10). Bir başka deyişle işin özelliklerinin ve işle ilgili sosyo-psikolojik durumların kişi üzerindeki potansiyel zararlı etkileri şeklinde ifade edilmektedir (Beehr, 1998: 7). Örgütsel stres gelişmiş, çeşitlenmiş ve aynı ölçüde karmaşıklaşmış olan iş yaşamının herkes tarafından bilinen ve kabul edilen bir gerçeği haline gelmiştir.

Makalenin bundan sonraki bölümünde iş yaşamında bu kadar önemli bir yer tutan örgütsel stres kavramı, çalışan kadınlar açısından değerlendirilerek incelenmeye çalışılacaktır.

2.2. Çalışma Hayatında Kadın

Günümüzde dünya nüfusunun neredeyse yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Aynı şekilde tarih boyunca ekonomik ve toplumsal yaşamın bir kısmını kadınlar, bir kısmını da erkekler meydana getirmiştir. Ancak kadınların ekonomik yaşama katılımları ile toplumsal ve ekonomik alanda ortaya çıkan kalkınmadan yararlanma düzeyleri ne yazık ki doğru orantılı olmamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 195). Aslında kadınların iş yaşamının dışında tutularak ev işleri yapmak zorunda kalmalarının temelinde toplumsal cinsiyet rolleri yatmaktadır. Sosyalleşme sürecinin başından itibaren kız çocuklarının uysal, yumuşak ve özverili, erkek çocuklarının ise yarışmacı, atak ve girişken olma davranışları ailesi ve toplum tarafından pekiştirilmekte, bu durum da kız ve erkek çocuklarının yöneldikleri serbest zaman aktivitelerini, kendilerini geliştirecekleri alanları, hatta meslek seçimi ve iş yaşamlarını etkilemektedir (Kuzgun ve Sevim, 2004: 16).

Ancak, sosyal, siyasal ve ekonomik yaşamda meydana gelen değişimler toplumsal ve ekonomik kalkınmada kadınların etkin bir biçimde yer almasının, işsizlik ve yoksullukla mücadelede önemli bir rol oynayacağı görüşünü ortaya çıkarmıştır (Karabıyık, 2012: 232). Tarihin ilk dönemlerinden bu yana ekonomi hayatın içerisinde yer alan kadınlar ilk dönemlerde yoğun olarak tarım sektöründe çalışmışlardır. Geleneksel yapı içerisinde kendisine temel olarak; üreme ile ev ve ailenin bakımı görevi verilen kadının çalışma alanı, savaş dönemleri haricinde tarım kesimi ve kendi aile işletmeleri ile sınırlı kalmıştır (Erdal, 2008: 110).

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

Ülkemiz için ise özellikle Cumhuriyetin ilanına kadar kadınlara sunulan eğitim ve öğretim imkânlarının sınırlı olması, kadının evi dışında çalışmasının aile yaşamına zarar vereceğine dair inanışların olması, kadınların meslek edinmelerini ve bu sayede ekonomik yaşamın içerisinde aktif olarak yer almalarını neredeyse imkânsız hale getirmiş, ancak Cumhuriyet'in ilanından itibaren kız ve erkek meslek okullarının sayısının artmasına da bağlı olarak kadının iş yaşamında daha etkin rol almaya başladığı ve bunun sonucunda ekonomik bağımsızlığını elde etmeye başladığının görüldüğü, bu durumun Doğudaki Müslüman toplumlara örnek olabilecek seviyelere kadar geldiği değerlendirilmektedir (Erdal, 2008: 110).

Literatüre bakıldığında, kadınların çalışma yaşamına atılma sebepleri için; kadının çalışmak zorunda kalması ile kadının çalışmak istemesi şeklinde bir ayırım yapıldığı görülmektedir (Beşer, 2003: 32). Çünkü bazı durumlarda kadın çalışmayı kendisi istemekte bazı durumlarda ise ekonomik koşullar ve/veya aile baskısı gibi nedenlerle çalışmak zorunda kalmaktadır. Diğer taraftan kadınların çalışma yaşamına girme nedenlerini; ekonomik nedenler, sosyal ilişki kurmak, sıkıcı ev hayatından uzaklaşmak, kendi kişiliklerini kazanmak, kendilerini adadıkları ve mükâfatlandırılmayı bekledikleri bir beceriye sahip olmak ve onu uygulamak şeklinde özetlemek de mümkündür (Önel, 2006: 32).

Ülkemizde yapılan bir araştırmada ise; kadınların %40,3'ünün aile geçimine katkıda bulunmak, %33'ünün geçimi sağlama, %10,2'sinin bir sanat öğrenme, %7,4'ünün de boş kalmamak için çalıştıklarını belirttikleri, %1,1'inin de sebep belirtmedikleri görülmüştür (Gönüllü ve İçli, 2001: 88). Türkiye açısından kadınların çalışma hayatına daha aktif olarak katılmaları yaklaşık 1950'lilere dayanmaktadır. Bu yıllarda sanayi işçiliğinin toplumsal saygınlık açısından hizmet sektöründen sonra geldiği ve zorunlu kalmadıkça kadınlar tarafından pek tercih edilmediği görülmektedir (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 201).

1970'li yıllara gelindiğinde ise, gerek kentsel yaşamın getirmiş olduğu olumsuz koşulların dayatması gerekse kent kültürü ile olan etkileşim sonucunda kentlerde çalışmak isteyen kadın sayısında önemli bir artış olmuştur. Ancak 1980'li yıllardan itibaren kadınların çalışma taleplerine karşılık sanayi sektörünün aynı oranda istihdam olanağı yaratılamamıştır (Ecevit, 1995: 120-121).

1990'lı yıllarda ise, kadınların yaklaşık ancak dörtte birinin istihdama katıldığı, dörtte üçünün ev kadını konumunda olduğu, istihdama katılanların da az bir bölümünün gelir getirici faaliyette bulunduğu görülmektedir. Bunun nedeni istihdam edilen kadınların büyük çoğunluğunun ücretsiz aile işçisi olarak tarım sektöründe faaliyet göstermesidir (Gönüllü ve İçli, 2001: 82).

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

Çalışan kadınların durumuna diğer Dünya ülkeleri açısından bakılacak olursa; 1950'li yıllarda İngiltere'de daha çok gaz, elektrik ve sağlık hizmetlerinde çalıştıkları, bu alanda çalışan erkeklerle aynı ücreti aldıkları görülmektedir. 1962 yılına gelindiğinde eşit ücret uygulamasını ve kadınların evlendikten sonra daha önce çalıştıkları işlerine dönmeleri ve eğitim kolaylığı sağlanması konusunda bir kadınlar bildirgesi yayınlanmıştır. 1975 yılına gelindiğinde ise, "Cinsiyet Ayrımı Karşıtı" yasa İngiliz Hükümeti tarafından kabul edilmiştir. Özellikle kadınların çalışma hayatında bazı haklara sahip olması gerektiğine inanan kişi veya kurumların yoğun çabaları sonucunda dünyanın pek çok ülkesinde çalışma yaşamında eşit ücret, doğum, çocuk bakımı ve sosyal güvenlik hakkı gibi fırsat eşitliği sağlayan politikalar hayata geçirilmiştir (Peker ve Kubar, 2012: 174).

Günümüzde sanayileşmiş ve gelişmiş batı ülkelerine bakıldığında, çalışan kadın sayısının yüksek olduğu, bu ülkelerde çalışan kadınların az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi yoğun olarak tarım sektöründe değil, daha çok sanayi ve hizmet sektöründe çalıştığı görülmektedir (İlgar, 2011: 47-48).

2.3. Kadının Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar

Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar aile hayatında karşılaştıkları sorunlar ve iş hayatında karşılaştığı sorunlar olmak üzere iki alanda ortaya çıkmaktadır. Çalışan kadından kendisine yüklenen toplumsal cinsiyet rollerinin de etkisi ile mensubu olduğu aile ve topluma karşı bir takım sorumlulukları yerine getirmesi beklenmektedir. Çalışan kadının aile hayatında karşılaştığı sorunlar; ev işleri ve çocuk bakımı, aile içi kararlara katılım düzeyi, aile içerisinde sorumluluk paylaşımı ve aile-iş yaşamındaki rol çatışmaları şeklinde sıralanabilir.

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

(Lopata, 1987: 201). Kadının çalışma hayatına katılımı ancak ev işlerini ve çocuk bakımını aksatmaması durumunda kabul görmektedir (Bolcan, 2006: 44-45).

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

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

Birey çalışmakta olduğu iş ve bir parçası olduğu evi arasında ikili roller taşımakta ve zaman zaman iş hayatındaki problemler aileye, ailedeki problemler de iş hayatına yansiyabilmektedir (Önel, 2006: 12). İş ve aile yaşamındaki rol çatışmaları yapısal farklılıkları ve temel özellikler bakımından; zaman temelli, gerilim temelli ve davranış temelli olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Zaman temelli çatışma, bir rolün gereğini yerine getirirken, zamanın kısıtlı olması sebebiyle, diğer rolün sorumluluklarının tam olarak yerine getirilememesi sebebiyle ortaya çıkan çatışmadır. Gerilim temelli çatışma, çalışanın bir role ilişkin görev ve sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken artan gerilim ve yorgunluğunun diğer rolünün gereklerini yerine getirmeye çalışırken ortaya çıkmasıdır. Davranış temelli çatışma ise, bir rolle ilgili davranışların, yüklenilen diğer roldeki davranışlarla uyumsuz olmasıdır. Kişiyi bir rolünde başarılı gösteren davranışın diğer rolde başarısız yapması davranış temelli çatışmaya yol açar (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77-81).

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunlar, eğitim ve mesleki eğitim eksikliği, cinsiyete dayalı ayrımcılık, ücretlendirmede yapılan ayrımcılık, cinsel taciz ve terfilerde ayrımcılık olarak sıralanabilir.

Eğitim, kadınların iş hayatına katılmalarını etkileyen en önemli faktörlerden bir tanesidir. Kadınların çalışma hayatına katılım oranları eğitim düzeyleri ile orantılı olarak artmakta, eğitim düzeyinin yükselmesi kadınların çalışma hayatına girmesinde kolaylaştırıcı rol oynamakta, ayrıca iş hayatındaki kazancı ve devamlılığı üzerinde de önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Yumuş, 2009: 24).

Kadınların eğitim imkânlarından uzak kalması çalışma yaşamında kadın yöneticilerin az olmasını da beraberinde getirmektedir. Bu durum geleneksel cinsiyet rollerinin eğitim alanına da yansması sonucu, eğitimde fırsat eşitliğinin tam anlamıyla gerçekleştirilememesi ve bunun doğal sonucu olarak kadınların çalışmak istedikleri işin gerektirdiği bilgi ve beceriyle yeterince donatılmamış olmaları olarak karşımıza çıkmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 207). Cinsiyete dayalı ayrımcılık, çalışma

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

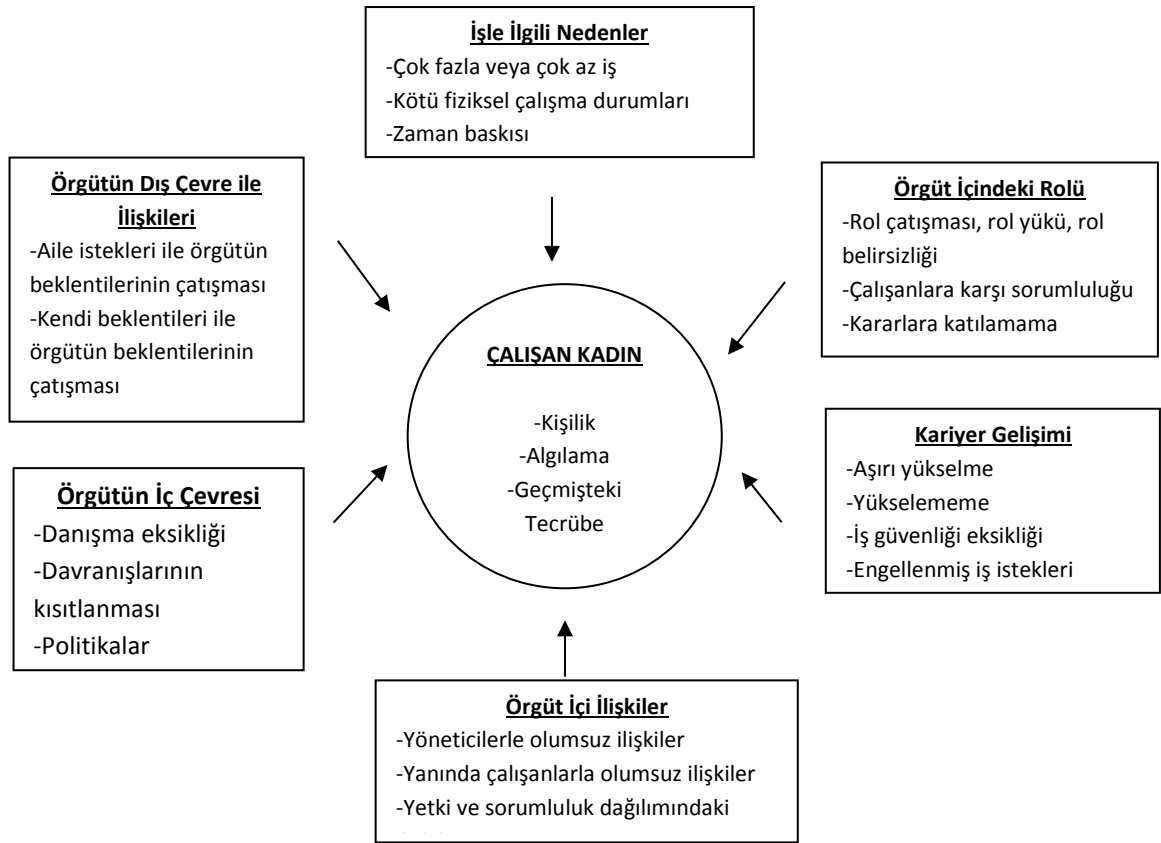
Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı bir diğer sorun ücretlendirmede yapılan ayrımcılıktır. Her ne kadar kadınlara çalışmaları karşılığında ödenen ortalama ücret son yıllarda bir miktar artış gösterse de erkeklere ödenenin altında kalmaktadır. Örneğin İngiltere'de günlük büro işlerinde çalışan kadınlar, aynı işte çalışan erkeklerin aldığı ücretin %60'ını, kadın satış elemanları da aynı işi yapan erkeklerin aldığı ücretin %57'sini almaktadırlar (Giddens, 2000: 345). İş yerlerinde çalışan kadın sayısında belli bir artış olmasına rağmen, erkek egemen sistemlerin katı bir şekilde varlığını sürdürmesi sebebiyle kadınların yükselmesi daha çok orta kademelerde takılmakta ve daha fazla yükselememektedirler. Hatta çoğu zaman üst pozisyonlara yükselmek için erkeklere oranla daha fazla kişisel maliyetlere (zaman, emek, baskılar, önyargı vb.) katlanmak zorunda kalmaktadırlar (Çevik, 2011: 144). Bu sorunun arkasında ise; evlilik ve çocuk sahibi olma gibi nedenlerle kadınların çalışma hayatına ara verme olasılıklarının fazla olması, kadınların erkeklere oranla işlerine daha az bağlı oldukları ve yönetim kademeleri için kadının karakterinin erkeğe kıyasla daha zayıf olduğu yönündeki görüşler yer almaktadır (Bolcan, 2006: 31).

Cinsel taciz, iş yerinde genel olarak karşı cinsten gelen, çoğunlukla beklenmeyen ve istenmeyen, cinsellik içeren sözlü, sözsüz ya da fiziksel davranışlar şeklinde tanımlanabilir. Cinsel taciz; onur kırma, yıldırma, incitme ve düşmanlık etme amaçlarıyla işlenen her türlü cinsel içerikli davranışı içerir (Bolcan, 2006: 33). Cinsel taciz, bir otorite ve güç gösterisi olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bu güç gösterisini de çoğu zaman taraflardan birinin idareci (genellikle erkek), diğerinin de çalışan (genellikle kadın) olduğu durumlarda, idarecinin ödüllendirme ve cezalandırma yetkisine sahip olmasının bir sonucu olarak yorumlamak mümkün olmaktadır (Solmuş, 2004: 86). Toplumda kadınların cinselliği erkeklere oranla daha fazla algılanmakta, dolayısıyla "cinsel obje" olarak görülen kadın daha fazla cinsel tacize maruz kalmaktadır. Yapılan bir araştırmada üç kadından birinin iş yerinde cinsel tacize uğradığı ve tacizcilerin %66'sının iş arkadaşları, %30'unun ise yöneticiler olduğu ortaya çıkmıştır (Hıdıroğlu, 2006: 12-13).

2.4. Çalışan Kadın Açısından Örgütsel Stres Kaynakları

İş yaşamında kadın sadece bireysel stres kaynaklarıyla değil; işin kendisi, örgüt içindeki rolü, örgütün iç ve dış çevre ile olan ilişkileri ve kariyer gelişimi ile ilgili baskılarla da çevrelenmiş durumdadır. Kadın bu baskılar nedeniyle yoğun bir stres altında kalabilmektedir. Kadını çevreleyen örgütsel stres kaynakları Şekil 1’de yer almaktadır (Kirel, 1999: 221):

Şekil 1. Çalışan Kadın Açısından Örgütsel Stres Kaynakları



Örgütsel stres kaynakları; işin niteliği ve çalışma ortamının fiziki koşulları, örgütsel yapı, iklim ve politikalar ile ilgili etmenler olarak karşımıza çıkmaktadır. İşin niteliği ile ilgili etkenler ise; aşırı iş yükü ve zaman baskısı, monotonluk, fazla mesai ve vardiyalı çalışma düzeni ile rol belirsizliği ve rol çatışmasını içerisine almaktadır. Aşırı iş yükü, kantitatif (niceliksel) ve kalitatif (niteliksel) iş yükü olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Niceliksel iş yükü, belirli bir zaman diliminde çalışan tarafından çok sayıda ve çeşitte yapılması gereken iş olması, yapılacak işlere oranla zamanın kısıtlı olması ile yapılacak olan işlerin fiziki olarak yüksek çaba gerektiren, ağır ve yorucu işler olması şeklinde tanımlanmaktadır (Eroğlu, 2006: 429). Niteliksel iş yükü ise, çalışan kişinin işini yapabilmesi için gerekli olan yeteneklere, kişisel özelliklere sahip olmadığı ya da o iş için gerekli olan performans standartlarının kişinin sahip olduğu standartlardan yüksek olması olarak tanımlanabilir (Solmuş, 2004: 81-82).

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

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

İşin niteliği ile ilgili stres faktörlerinden biri olan rol belirsizliği; çalışma ortamında çalışanın işini yaparken kendisinden beklenen performansı gösterebilmesi için yeterince bilgiye sahip olmadığında ortaya çıkmaktadır. Rol çatışması ise, çalışma ortamında çalışanın birbiri ile çelişen, birbirinin zıttı olan talep ve beklentilerle aynı anda karşılaşması durumunda yaşanmaktadır. Bu durumda çalışan taleplerden birini karşılamaya çalışırken en az bir diğer talebi karşılayamayacak ya da karşılamakta zorlanacaktır (Ceylan ve Ulutürk, 2006: 48-49). Çalışma ortamının fiziki koşullarının kötü olması da kadınlar açısından önemli bir stres faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerde strese neden olan fiziksel koşullar kısaca; aydınlatma, gürültü, hava koşulları ve ergonomik faktörler olarak sıralanabilmektedir (Soysal, 2009: 21).

Örgütün yapısı, iklimi ve politikaları çalışan kadınlar açısından strese neden olan temel örgütsel stres kaynakları arasındadır. Hiyerarşik ve merkezi örgüt yapısı, yönetim tarzı ve liderlik, yetki ve sorumluluk ilişkisi, alınan kararlara katılım düzeyi, değerlendirme sistemi ve kariyer gelişimi, örgüt içi iletişim, Mobbing ile örgütün ücret, izin politikaları bu kapsamda değerlendirilmektedir. Örgütlerde hiyerarşik ve merkezi örgüt yapısı çalışanlar üzerinde önemli bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkabilmektedir. Davranış bilimciler, örgüt ikliminin açık ve katılımı teşvik eden bir iklim olmasının önemli olduğunu, örgütsel faaliyetlerde demokratik süreçleri önemsemeyen, kapalı iklimlerin çalışanları olumsuz etkileyeceğini ifade etmektedir (Soysal, 2009: 23). Yönetim tarzı ve liderlik de örgütteki stres düzeyini belirleyen önemli faktörlerden birisidir. Örgütlerde bilimsel teknik yönü ağır basan bir yönetici, yönetim sürecinde interaktif usulleri kullanan bir yöneticiye göre daha fazla stres verici olarak değerlendirilmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 20).

Çalışma hayatında çalışanlara geniş sorumluluk alanları tanımlanmasına rağmen kısıtlı yetkiler verilmesi, çalışana yüklenen sorumluluğun kaldırabileceğinden fazla olması ya da yüklenilmiş olan sorumluluğun olduğundan fazla algılanması örgütlerde çalışanlar üzerinde stres oluşturan faktörler arasında yer almaktadır (Bayram, 2006: 54).

Çalışan kadınların örgüt içi alınan kararlara katılmaması, kendilerini soyutlanmış hissetmeleri, kuruma karşı olan güvenlerini kaybetmeleri, geleceğe ilişkin hedeflerini belirlemede sorun yaşamaları gibi olumsuz etkilere sebep olacak ve stres düzeylerini yükseltebilecektir (Özbay, 2007: 23). Örgütlerde terfi olanaklarının az veya imkânsız olması, çalışanların terfi ettirilirken adaletli davranılmaması, çalışanların haksızlığa uğradıklarını düşünerek hayal kırıklığı yaşamalarına ve bu durumun çalışanlar üzerinde büyük stres oluşturmalarına sebep olacaktır (Ergun, 2008: 30). Örgütlerde iletişim doğru bir şekilde gerçekleştirilmediğinde fiziksel olarak olmasa bile ruhsal anlamda bir yabancılaşma meydana gelecektir. Özellikle yöneticiler çalışanlarıyla ve örgütün geneliyle olan ilişkilerini kopardıklarında örgütteki sıkıntıları tespit edemeyecektir (Kirel, 2008: 96).

Küreselleşmenin beraberinde getirdiği iş gücü yapısındaki değişim, artan rekabet düzeyi ve yeniden yapılanmanın bir sonucu olarak yaşanan mobbing olayları artmıştır ve bu durum çalışanların stres düzeylerini ciddi anlamda etkilemektedir. Mobbing; çalışma yaşamında bir ya da birden fazla kişi tarafından diğer kişi veya kişilere yönelik olarak yıldırma, pasifize etme, işten uzaklaştırma gibi amaçlar taşıyan, mağdurların kişilik değerlerini, mesleki durumlarını, sosyal ilişkilerini hedef alan, sistematik olarak devam eden, kasıtlı olarak gerçekleştirilen olumsuz tutum ve davranışlar bütünü olarak tanımlanabilmektedir (Tümer,2013: 10).

Örgütte çalışanlara verilen ücret eşit ve dengeli değilse, çalışanlar arasında ücretlendirmenin nesnel olarak yapılmadığına dair bir algı varsa bu durum çalışanlar açısından bir stres kaynağı olacaktır. Diğer taraftan çalışanlara verilen ücret onların işe olan katkısını ve performansını göstermesi açısından bir mesaj olarak da görülmektedir (Soysal, 2009: 25).

Çalışma hayatında stres kaynakları çalışanın bireysel özelliklerinden ya da örgütsel yapıdan kaynaklı olabildiği gibi çevresel kaynaklı da olabilmektedir. Başlıca çevresel stres kaynakları; teknoloji, ekonomi, siyasi ve politik, kültürel ve sosyal, ulaşım olarak sıralanabilir. Teknolojideki hızlı değişim ve belirsizlikler bireyler üzerinde strese neden olan önemli bir etkidir. Gelişen teknolojiyi yakından takip etmeyen iş yerlerinde verimlilik ve ürün kalitesi düşmekte, dolayısıyla rekabet avantajını kaybeden işletme kapanma tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum hem iş yeri sahipleri hem de o iş yerinde çalışanlar açısından önemli bir stres kaynağı oluşturmaktadır (Eren, 2010: 301-302).

Ülke ve Dünya ekonomisinin içinde bulunduğu durum, bireylerin fizyolojik ve psikolojik dengesini bozarak bazen doğrudan bazen de dolaylı olarak çatışma ve endişe kaynağı oluşturması ile strese sebebiyet veren önemli faktörlerdendir. Stres oluşturan ekonomik durumların başında gelir seviyesini düşük olması gelmektedir. Bireylerin gelir seviyesinin düşük olması, satın alma güçlerinin zayıf olmasına sebep olacağından, temel fizyolojik ihtiyaçlarını makul ölçüde karşılayamayan bireyde belirgin bir tedirginlik ve gerginlik durumu ortaya çıkacaktır (Eroğlu, 2006: 421).

Hukukun üstünlüğünün kabul edilmediği ve yerleşmiş demokrasi anlayışının olmadığı toplumlarda siyasi istikrarın olması mümkün değildir. Demokrasinin bütün kurum ve kavramlarının anayasal güçler tarafında güvence altına alınmadığı durumlarda bireylerin ait olma ihtiyaçları tatmin edilemeyecek, bu tatminsizlik durumu bireyler üzerinde strese neden olacaktır (Tanşu, 2009: 19). Toplumdaki sosyal ve kültürel değişimler de bireyler üzerinde stres oluşturabilmektedir. Özellikle kısa sürede geleneksel toplum yapısından çağdaş topluma dönüşme zorunluluğu bireyler üzerinde zorlanmaya sebep olarak çeşitli uyum sorunlarının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 22).

Yaşanılan kentteki ulaşım sorunları da çalışanlar üzerinde önemli bir stres kaynağı oluşturabilmektedir. Özellikle, işe gidiş gelişlerde iş yeri ve yaşanılan konut arasındaki mesafenin uzun olması, yolların ve toplu taşıma araçlarının yetersiz oluşu, trafiğin yoğun olması, iş yerinin servis imkânının olmaması, çalışanların evden işe, işten eve giderken fiziksel ve psikolojik olarak tükenmelerine, eve dönüşlerde de zaten yorgun olan bedensel, ruhsal ve zihinsel durumlarının yaşamdan zevk alamayacak hale gelmesine neden olmaktadır (Eren, 2010: 301).

3. METODOLOJİ

Bu araştırmanın temel amacı; çalışan kadınları etkileyen örgütsel stres kaynaklarını belirlemektir. Araştırma, tanımlayıcı, deneysel bir alan araştırması olarak tasarlanarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma Ankara ilinde bir Genel Müdürlük ve ona bağlı 7 daire başkanlığında çalışan 75 kadınla yüz yüze anket gerçekleştirilerek yapılmıştır. Araştırmada iki bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde; araştırmaya katılan kadınların demografik özelliklerini ortaya koymaya çalışan on adet demografik soru yer almaktadır.

İkinci bölümde çalışan kadınların stres kaynaklarını belirlemek için Mayerson'un Stres Kaynağı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türk toplumunda geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Aynur Dinç Sever tarafından yapılmıştır. Bu ölçek; stres vericilerle ilgili dört alt boyutu ifade eden toplam 43 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte stres kaynaklarıyla ilgili dört alt boyut bulunmaktadır. Bunlar:

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

Ölçekte her bölümden alınan puanlar dört grupta değerlendirilmiştir. Araştırmada puanlama yapılırken katılanların “asla” ifadesine 1, “seyrek olarak”, ifadesine 2, “bazen” ifadesine 4 ve “her zaman” ifadesine 5 puan verilmektedir

Stres kaynaklarına göre puan grupları ve değerlendirmeler ise şu şekildedir (Baltaş ve Baltaş, 2004: 134-138):

Tablo 1. Sosyal Stres Vericilerin Gruplara Göre Puan Dağılımı ve Değerlendirme Kriterleri

| Gruplar | Puanlar | Değerlendirme Kriterleri |
|---------|------------|---------------------------------------------|
| 1. Grup | 17-24 Puan | Sağlığı Tehdit Edici Bir Nitelik Taşımıyor |
| 2. Grup | 25-39 Puan | Hastalık Geliştirme İhtimali Var |
| 3. Grup | 40-59 Puan | Hastalık Geliştirme Eğiliminde |
| 4. Grup | 60-85 Puan | Hastalık Geliştirme İhtimali Oldukça Yüksek |

Tablo 2. İşle İlgili Stres Vericilerin Gruplara Göre Puan Dağılımı ve Değerlendirme Kriterleri

| Gruplar | Puanlar | Değerlendirme Kriterleri |
|---------|------------|---------------------------------------------|
| 1. Grup | 17-24 Puan | Sağlığı Tehdit Edici Bir Nitelik Taşımıyor |
| 2. Grup | 25-39 Puan | Hastalık Geliştirme İhtimali Var |
| 3. Grup | 40-59 Puan | Hastalık Geliştirme Eğiliminde |
| 4. Grup | 60-80 Puan | Hastalık Geliştirme İhtimali Oldukça Yüksek |

Tablo 3. Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericilerin Gruplara Göre Puan Dağılımı ve Değerlendirme Kriterleri

| Gruplar | Puanlar | Değerlendirme Kriterleri |
|---------|------------|---------------------------------------------|
| 1. Grup | 10-14 Puan | Sağlığı Tehdit Edici Bir Nitelik Taşımıyor |
| 2. Grup | 15-24 Puan | Hastalık Geliştirme İhtimali Var |
| 3. Grup | 25-34 Puan | Hastalık Geliştirme Eğiliminde |
| 4. Grup | 35-50 Puan | Hastalık Geliştirme İhtimali Oldukça Yüksek |

Tablo 4. Fiziki Çevreden Kaynaklanan Stres Vericilerin Gruplara Göre Puan Dağılımı ve Değerlendirme Kriterleri

| Gruplar | Puanlar | Değerlendirme Kriterleri |
|---------|------------|---------------------------------------------|
| 1. Grup | 5-7 Puan | Sağlığı Tehdit Edici Bir Nitelik Taşımıyor |
| 2. Grup | 8-12 Puan | Hastalık Geliştirme İhtimali Var |
| 3. Grup | 13-17 Puan | Hastalık Geliştirme Eğiliminde |
| 4. Grup | 18-25 Puan | Hastalık Geliştirme İhtimali Oldukça Yüksek |

4. BULGULAR

Araştırmada elde edilen bulgular, IBM SPSS Statistics 22 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma bulgularını elde etmek için araştırma verileri değerlendirilirken, ankette yer alan bazı sorular için frekans tabloları oluşturulmuş, bazı soruların analizinde ise aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Ölçeklerin geçerlilik güvenilirliği Reliability analizi ile yapılmıştır. Sonuçlar % 95'lik güven aralığında, anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir. Tablo 5'de stres kaynağı ölçeğine ait 43 soru için yapılan güvenilirlik analizi sonucu olarak Crobbach's Alpha değeri %92,8 bulunmuş olup bu değer yapılan ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 5. Stres Kaynağı Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analiz Sonucu

| Crobbach's Alpha | Soru Sayısı |
|------------------|-------------|
| 0,928 | 43 |

Stres Kaynağı Ölçeği sonuçları ile elde edilen 4 farklı grup stres ölçeği sonuçlarının dağılımının normalliği (Shapiro-Wilk) testi yapıldığında elde edilen sonuçlar Tablo 6'da yer almaktadır. Test sonucuna göre; anlamlılık düzeyi değerlerinin 0.05'ten büyük olması elde edilen ölçek değerlerinin dağılımlarının normal dağılım olduğunu göstermektedir.

Tablo 6. Shapiro-Wilk Testi Sonucu

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

4.1 Çalışan Kadınlarla İlgili Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 7'de yer almaktadır:

Tablo 7. Katılımcıların Demografik Özellikleri

| Demografik Özellikler | | Sıklık | Yüzde |
|-----------------------|-------|--------|-------|
| Yaş | 20-25 | 3 | 4.0 |
| | 26-30 | 22 | 29.3 |
| | 31-35 | 19 | 25.3 |
| | 36-40 | 11 | 14.7 |
| | 41-45 | 5 | 6.7 |

| | | | |
|--------------------------------------|--------------------|----|-------|
| | 46 ve üstü | 15 | 20.0 |
| | Toplam | 75 | 100.0 |
| Eğitim Düzeyi | Lise | 3 | 4.0 |
| | Ön Lisans | 9 | 12.0 |
| | Lisans | 44 | 58.7 |
| | Yüksek Lisans | 17 | 22.7 |
| | Doktora | 2 | 2.7 |
| | Toplam | 75 | 100.0 |
| Medeni Hal | Evli | 54 | 72.0 |
| | Bekâr | 17 | 22.7 |
| | Boşanmış | 4 | 5.3 |
| | Toplam | 75 | 100.0 |
| Çocuk Sahibi / Çocuk Sahibi Değil | Çocuk Sahibi | 43 | 57.3 |
| | Çocuk Sahibi Değil | 32 | 42.7 |
| | Toplam | 75 | 100.0 |
| Görev | Meslek Elemanı | 13 | 17.3 |
| | İdareci | 11 | 14.7 |
| | Genel Memur | 25 | 33.3 |
| | Kariyer Meslek | 24 | 32.0 |
| | Mütercim | 2 | 2.7 |
| | Toplam | 75 | 100.0 |
| Meslek Yılı | 1 yıldan az | 6 | 8 |
| | 1-4 yıl | 22 | 29.3 |

| | | | |
|-----------------------------------------------|----------------------|----|-------|
| | 5-9 yıl | 20 | 26.7 |
| | 10-14 yıl | 3 | 4.0 |
| | 15 yıl ve daha fazla | 23 | 30.7 |
| | Toplam | 74 | 98.7 |
| Kurum Yılı | 1 yıldan az | 9 | 12.0 |
| | 1-4 yıl | 33 | 44.0 |
| | 5-9 yıl | 19 | 25.3 |
| | 10 yıl ve daha fazla | 14 | 18.7 |
| | Toplam | 75 | 100.0 |
| Gelir Durumu Değerlendirmesi | Gelir Giderden Az | 30 | 40.0 |
| | Gelir Gidere Denk | 35 | 46.7 |
| | Gelir Giderden Fazla | 10 | 13.3 |
| | Toplam | 75 | 100.0 |
| Çalışmanın Aile Hayatına Olumsuz Etkisi | Evet | 25 | 33.3 |
| | Hayır | 50 | 66.7 |
| | Toplam | 75 | 100.0 |
| Stres Yönetimi Alma Durumu | Evet | 31 | 41.3 |
| | Hayır | 44 | 58.7 |
| | Toplam | 75 | 100.0 |

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

Araştırmaya katılanların %4’ü lise, %12’si ön lisans, %58,7’si lisans, %22,7’si yüksek lisans ve %2,7’si doktora düzeyinde eğitim görmüştür. Medeni durumlarına

göre; %72'si evli, %22,7'si bekâr, %5,3'ü boşanmıştır. Çocuk sahibi olma durumlarına bakılacak olursa araştırmaya katılanların %57,3'ü çocuk sahibi iken %42,7'si çocuk sahibi olmadığı görülmektedir.

Meslek dağılımlarına göre, araştırmaya katılanların %17,3'ü meslek elemanı, %32'si kariyer meslek elemanı, %14,7'si idareci , %33,3'ü genel memur ve %2,7'si mütercim olarak görev yapmaktadır. Araştırmada meslek elemanlarını; sosyal çalışmacı, psikolog, sosyolog, çocuk gelişimcisi ve öğretmenler oluşturmaktadır. İdarecileri; araştırmacı ve yöneticiler, genel memurları; bilgisayar işletmeni, veri hazırlama ve kontrol işletmeni ile memurlar, kariyer meslek grubunu ise; aile ve sosyal politikalar uzmanı ve uzman yardımcıları oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılanların %8'i 1 yıldan az, %29,3'ü 1-4 yıldır, %26,7'si 5-9 yıldır, %4'ü 10-14 yıldır %30,7'si 15 yıl ve daha fazla süredir işe başladıkları gündeki görevlerini sürdürmektedir. Yine araştırmaya katılanların % 12'sinin 1 yıldan az, %44'ünün 1-4 yıldır, % 25,3'ünün 5-9 yıldır, %18,7'sinin 10 yıl ve daha fazla süredir şu anki kurumlarında görev yaptıkları görülmektedir.

Araştırmaya katılanların %40'ı gelirinin giderinden az, %46,7'si gelirinin giderine denk, %13,3'ü gelirinin giderinden fazla olduğunu ifade etmiştir. Araştırmaya katılanların %66,7'si çalışma hayatının aile yaşamını olumsuz yönde etkilemediğini ifade ederken, %33,3'ü çalışma hayatının aile yaşamını olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların %58,7'si stres kaynakları ve yönetimi konusunda eğitim almamışken, %41,3'ü stres kaynakları ve yönetimi konusunda eğitim almıştır.

4.2. Çalışan Kadınların Stres Kaynağı Ölçeğine Verdikleri Cevaplarla İlgili Bulgular

Araştırmaya katılanların “asla”, “seyrek olarak”, “bazen”, “sık sık” ve “her zaman” ifadelerini içeren stres kaynağı ölçeğine verdikleri cevapların yüzde dağılımı Tablo 8'de ayrıntılı olarak gösterilmiştir:

Tablo 8. Mayerson Stres Kaynağı Ölçeği ve Araştırmaya Katılanların Verdikleri Cevapların Yüzde Dağılımı

| Stres Kaynağı Grupları Ve Girdikleri Alt Bölümler: S (Sosyal), I (İşle İlgili), KY (Kendini Yorumlama), FÇ (Fiziki Çevre) | Asla | Seyrek Olarak | Bazen | Sık sık | Her zaman |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------|----------|----------|-----------|
| 1. Yabancılarla karşılaşmaktan rahatsız olurum (S) /(KY) | 33, 3 | 29, 3 | 29, 3 | 8,0 | 0 |
| 2. Bir grup önünde konuşurken rahatsız olurum. (KY) | 21, 3 | 22, 7 | 36, 0 | 16, 0 | 4,0 |
| 3. İstediklerimi yapıp yapamayacağım konusunda kuşku duyarım. (KY) | 17, 3 | 33, 3 | 38, 7 | 10, 7 | 0 |
| 4. Birlikte çalıştığım insanların yaptığım iş konusunda bilgisi yok. (I) | 14, 7 | 36, 0 | 36, 0 | 9,3 | 2,7 |
| 5. Amirlerimle görüş ayrılıklarım var. (I) / (S) | 8,0 | 12, 0 | 46, 7 | 32, 0 | 1,3 |
| 6. İşte zamanımı alan, birbirleriyle çatışanlardır. (I) | 6,7 | 29, 3 | 32, 0 | 25, 3 | 4,0 |
| 7. Yöneticilik konusunda kendime güvenmiyorum. (I) | 36, 0 | 20, 0 | 29, 3 | 10, 7 | 2,7 |
| 8. “Yönetim” işim arasında yeni taleplerde bulunarak beni engeller. (I) | 12, 0 | 20, 0 | 26, 7 | 36, 0 | 4,0 |
| 9. Çalışmam gerekenlerle benim bölümüm arasında çatışma var. (I) | 13, 3 | 29, 3 | 38, 7 | 13, 3 | 2,7 |
| 10. Sadece yaptığım iş yetersiz olduğunda beni hatırlarlar. (S) | 29, 3 | 20, 0 | 20, 0 | 21, 3 | 6,7 |
| 11. Beni etkileyecek olan kararlar ve değişiklikler, bilgim olmadan veya bana sorulmadan yapılır. (I) | 10, 7 | 14, 7 | 20, 0 | 36, 0 | 18, 7 |

| | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|
| 12. Yapacak çok işim ve çok az zamanım var. (KY) | 5,3 | 16,0 | 24,0 | 45,3 | 9,3 |
| 13. İşimde yaptıklarımın daha fazla niteliklerim olduğunu düşünüyorum. (KY) | 2,7 | 9,3 | 26,7 | 28,0 | 32,0 |
| 14. Şu sırada yapmakta olduğum iş için yetersiz olduğumu düşünüyorum. (KY) | 69,3 | 20,0 | 9,3 | 0 | 1,3 |
| 15. Yakın olarak çalıştığım mesai arkadaşlarım, benden daha farklı eğitim yapmışlar. (I) | 25,3 | 30,7 | 22,7 | 17,3 | 4,0 |
| 16. İşimi yapabilmem için başka bölümlere de gitmem gerekir. (I) | 9,3 | 30,7 | 38,7 | 20,0 | 1,3 |
| 17. İş yerindeki insanlarla veya ailemle olan çatışmaları çözümleyemem. (I) / (S) | 24,0 | 45,3 | 25,3 | 4,0 | 1,3 |
| 18. Diğer bölümlerle olan çatışmaları çözümleyemem. (I) | 20,0 | 38,7 | 36,0 | 5,3 | 0 |
| 19. Birlikte çalıştığım insanlardan kişisel destek alamam. (S) / (I) | 22,7 | 38,7 | 30,7 | 6,7 | 1,3 |
| 20. Bir plan üzerine çalışmak yerine vaktimi onunla ilgili güçlükleri yenmek için harcıyorum. (I) | 5,3 | 32,0 | 36,0 | 26,7 | 0 |
| 21. Fazla mesailer ve hafta sonunu da içine alan iş koşullarım sebebiyle ailemin baskısını hissediyorum. (S) | 28,0 | 20,0 | 36,0 | 13,3 | 1,3 |
| 22. Kendi kendime zaman sınırlamaları koyarım. (KY) | 0 | 24,0 | 49,3 | 21,3 | 5,3 |
| 23. Daha alt derecedeki kişilere (veya çocuklara) olumsuz bir şey söylemem zor olur. (S) | 10,7 | 33,3 | 24,0 | 17,3 | 13,3 |
| 24. Saldırgan kişilerle başa çıkmakta güçlük çekerim. (S) | 14,7 | 26,7 | 17,3 | 36,0 | 5,3 |
| 25. Pasif kişilerle iş yapmakta güçlük çekerim. (S) | 5,3 | 28,0 | 34,7 | 25,3 | 5,3 |

| | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|
| 26. Birbirleriyle çakışan sorumluluklar beni güç durumda bırakır. (I) | 5,3 | 21,3 | 38,7 | 29,3 | 5,3 |
| 27. Yaşıtlarım arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum. (S) | 13,3 | 30,7 | 36,0 | 14,7 | 4,0 |
| 28. Benden küçükler (veya çocuklar) arasındaki bir çatışmada hakemlik yapmaktan rahatsız olurum. (S) | 26,7 | 33,3 | 28,0 | 8,0 | 4,0 |
| 29. Yaşıtlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım. (S) | 9,3 | 17,3 | 22,7 | 33,3 | 17,3 |
| 30. Amirlerimle çatışmaya girmekten kaçınırım. (S) | 9,3 | 20,0 | 18,7 | 29,3 | 22,7 |
| 31. Astlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım. (S) | 6,7 | 24,0 | 16,0 | 36,0 | 17,3 |
| 32. Karmaşık işler canımı sıkır. (I) | 6,7 | 8,0 | 28,0 | 25,3 | 32,0 |
| 33. Kişisel ihtiyaçlarım işyerim ile çatışma halindedir. (I) / (KY) | 14,7 | 16,0 | 45,3 | 18,7 | 5,3 |
| 34. Gürültülü çevrem beni rahatsız ediyor. (FÇ) | 8,0 | 5,3 | 24,0 | 21,3 | 41,3 |
| 35. Bir iş üzerinde dikkatimi toplamakta zorluk çekiyorum. (KY) | 9,3 | 10,7 | 30,7 | 28,0 | 21,3 |
| 36. Eşimin benden birçok istekleri var. (S) | 24,0 | 22,7 | 20,0 | 22,7 | 1,3 |
| 37. Ebeveynimin sağlığı ile ilgilenmem gerekli. (S) | 9,3 | 32,0 | 25,3 | 16,0 | 16,0 |
| 38. Çocuklarımla iletişim kurmakta güçlük çekerim. (S) | 34,7 | 17,3 | 33,3 | 1,3 | 0 |
| 39. Hissettiklerimi söylemekte güçlük çekerim. (KY) | 25,3 | 28,0 | 38,7 | 8,0 | 0 |
| 40. Çalıştığım yerde çok sigara içiliyor. (FÇ) | 46, | 29, | 14, | 2,7 | 4,0 |

| | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|
| | 7 | 3 | 7 | | |
| 41. Çalıştığım yerdeki koku beni rahatsız ediyor. (FÇ) | 13,3 | 36,0 | 30,7 | 10,7 | 9,3 |
| 42. Oldukça gürültülü bir yerde çalışıyorum. (FÇ) | 4,0 | 14,7 | 8,0 | 25,3 | 46,7 |
| 43. Oturduğum yerdeki çevre kirliliğinden şikâyetçiyim. (I) / (FÇ) | 18,7 | 29,3 | 28,0 | 10,7 | 13,3 |

Tablo 8’deki sonuçlara göre çalışan kadınları “sosyal stres vericiler” içinde en çok; 31, 29, 24, 5 ve 25’inci sorularda yer alan stres kaynakları etkilemiştir. “Astlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım” ifadesi yaklaşık %53,3 oranıyla birinci sıradadır. “Yaşıtlarımla çatışmaya girmekten kaçınırım” ifadesi yaklaşık %50,6 oranıyla ikinci sırada, “saldırgan kişilerle başa çıkmakta güçlük çekerim” ifadesi yaklaşık %41,3 oranıyla üçüncü sırada, “amirlerimle görüş ayrılıklarım var” ifadesi yaklaşık %33,3 oranıyla dördüncü sırada, “pasif kişilerle iş yapmakta güçlük çekerim” ifadesi yaklaşık %30,6 oranıyla beşinci sırada yer almaktadır.

Çalışan kadınları “işle ilgili stres vericiler” içinde en çok; 32, 11, 8 ve 5’inci sorularda yer alan stres kaynakları etkilemiştir. Karmaşık işler canımı sıkır” ifadesi yaklaşık %57,3 oranıyla birinci sırada, “Beni etkileyecek olan kararlar ve değişiklikler, bilgim olmadan veya bana sorulmadan yapılır” ifadesi yaklaşık %54,7 oranıyla ikinci sırada, “Yönetim işim arasında yeni taleplerde bulunarak beni engeller” ifadesi yaklaşık %40 oranıyla üçüncü sırada, “Amirlerimle görüş ayrılıklarım var” ifadesi yaklaşık %33,3 oranıyla dördüncü sırada yer almaktadır.

Çalışan kadınları “kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres vericiler” içinde en çok; 13, 12 ve 35’inci sorularda yer alan stres kaynakları etkilemiştir. “İşimde yaptıklarımdan daha fazla niteliklerim olduğunu düşünüyorum” ifadesi yaklaşık %60 oranıyla birinci sıradadır. “Yapacak çok işim ve çok az zamanım var” ifadesi yaklaşık %54,6 oranıyla ikinci sırada, “bir iş üzerinde dikkatimi toplamakta zorluk çekiyorum” ifadesi yaklaşık %49,3 oranıyla üçüncü sırada yer almaktadır.

Çalışan kadınları “fiziki çevreden kaynaklanan stres vericiler” içinde en çok; 42 ve 34’üncü sorularda yer alan stres kaynakları etkilemiştir. “Oldukça gürültülü bir yerde çalışıyorum” ifadesi yaklaşık %72 oranıyla birinci sırada, “gürültülü çevrem beni rahatsız ediyor” ifadesi yaklaşık %62,6 oranıyla ikinci sırada yer almaktadır.

4.3. Çalışan Kadınların Meslek Gruplarına Göre Stres Kaynağı Ölçeği Ortalama Puanları İle İlgili Bulgular

Tablo 9. Meslek Elemanlarının Stres Kaynağı Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanlar

| Meslek Elemanı | Minimum | Maksimum | Ortalama | Standart Sapma |
|----------------------------------------------------------|---------|----------|----------|----------------|
| İşle İlgili Stres Vericiler | 37 | 65 | 50,46 | 8,501 |
| Sosyal Stres Vericiler | 32 | 67 | 47,00 | 11,463 |
| Fiziksel Stres Vericiler | 9 | 22 | 15,58 | 4,188 |
| Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler | 16 | 39 | 27,54 | 6,253 |

Tablo 9’da görüldüğü gibi meslek elemanı grubuna dâhil olan kadın çalışanların işle ilgili stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 50.46, sosyal stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 47.00, işyerindeki fiziksel stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 15.58, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 27.54’tür. Buna göre “meslek elemanı grubuna dâhil olan kadınların en çok iş ile ilgili stres kaynaklarından” etkilendiği söylenebilir.

Tablo 10. Kariyer Meslek Elemanlarının Stres Kaynağı Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanlar

| Kariyer Meslek | Minimum | Maksimum | Ortalama | Standart Sapma |
|----------------------------------------------------------|---------|----------|----------|----------------|
| İşle İlgili Stres Vericiler | 24 | 60 | 47,40 | 8,599 |
| Sosyal Stres Vericiler | 30 | 63 | 48,00 | 8,967 |
| Fiziksel Stres Vericiler | 9 | 23 | 16,30 | 3,913 |
| Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler | 23 | 37 | 30,00 | 3,568 |

Tablo 10’da görüldüğü gibi kariyer meslek grubuna dâhil olan kadın çalışanların işle ilgili stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 47.40, sosyal stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 48.00, işyerindeki fiziksel stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 16.30, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 30.00’tür. Buna göre “kariyer meslek grubuna dâhil olan kadın çalışanların en çok sosyal stres kaynaklarından” etkilendiği söylenebilir.

Tablo 11. İdarecilerin Stres Kaynağı Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanlar

| İdareci | Minimum | Maksimum | Ortalama | Standart Sapma |
|----------------------------------------------------------|---------|----------|----------|----------------|
| İşle İlgili Stres Vericiler | 22 | 52 | 38,90 | 8,975 |
| Sosyal Stres Vericiler | 18 | 50 | 38,27 | 8,001 |
| Fiziksel Stres Vericiler | 5 | 19 | 12,18 | 4,332 |
| Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler | 12 | 31 | 22,82 | 5,154 |

Tablo 11’de görüldüğü gibi idareci grubuna dâhil olan kadın çalışanların işle ilgili stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 38.90, sosyal stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 38.27, işyerindeki fiziksel stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 12.18, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 22.82’tür. Buna göre “idareci grubuna dâhil olan kadınların en çok iş ile ilgili stres kaynaklarından” etkilendiği söylenebilir.

Tablo 12. Genel Memurların Stres Kaynağı Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanlar

| Genel Memur | Minimum | Maksimum | Ortalama | Standart Sapma |
|----------------------------------------------------------|---------|----------|----------|----------------|
| İşle İlgili Stres Vericiler | 27 | 59 | 44,88 | 9,610 |
| Sosyal Stres Vericiler | 31 | 60 | 47,47 | 9,823 |
| Fiziksel Stres Vericiler | 7 | 21 | 14,63 | 3,932 |
| Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler | 18 | 34 | 26,88 | 5,325 |

Tablo 12’de görüldüğü gibi genel memur grubuna dâhil olan kadın çalışanların işle ilgili stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 44.88, sosyal stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 47.47, işyerindeki fiziksel stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 14.63, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 26.88’tür. Buna göre “genel memur grubuna dâhil olan kadınların en çok sosyal stres kaynaklarından” etkilendiği söylenebilir.

Tablo 13. Mütercimlerin Stres Kaynağı Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanlar

| Mütercimler | Minimum | Maksimum | Ortalama | Standart Sapma |
|----------------------------------------------------------|---------|----------|----------|----------------|
| İşle İlgili Stres Vericiler | 54 | 56 | 55,00 | 1,414 |
| Sosyal Stres Vericiler | 51 | 51 | 51,00 | 0,000 |
| Fiziksel Stres Vericiler | 14 | 21 | 17,50 | 4,950 |
| Kendini Yorumlama Biçiminden Kaynaklanan Stres Vericiler | 30 | 34 | 32,00 | 2,828 |

Tablo 13’de görüldüğü gibi mütercim grubuna dâhil olan kadın çalışanların işle ilgili stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 55.00, sosyal stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 51.00, işyerindeki fiziksel stres kaynaklarından aldıkları ortalama puan 17.50, kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres kaynaklarından 92 aldıkları ortalama puan 32.00’tür. Buna göre “mütercim grubuna dâhil olan kadınların en çok iş ile ilgili stres kaynaklarından” etkilendiği söylenebilir.

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

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

Bir ücret karşılığı çalışmanın erkeklere özgü olduğu, kadının görevinin ise ev işlerini ve çocukların bakımını yapmak olduğunu savunan cinsiyete dayalı iş bölümü anlayışı tarihsel süreç içerisinde hep hâkim görüş olmuştur. Bu görüşe rağmen kadınlar özellikle aile işlerinde ve tarım alanında sürekli üretime katkıda bulunmuş ancak bu emekli görmezden gelinmiş ve kazanılan kardan pay alamamışlardır. Kadınların belli bir ücret karşılığı iş gücü piyasasında yer almaları sanayi devrimi ile başlamıştır. Ancak kadınların çalışma hayatının her alanında kendilerini göstermeleri ve sayılarının artması ise II. Dünya Savaşı sonrası olmuştur. Kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer almaya başlamalarıyla birlikte, toplumda hala etkisini devam ettiren cinsiyetçi bakış açısı nedeniyle birçok sorunla karşılaşmaya başlamışlardır. Kadınlar erkeklerle kıyaslandığında işteki sorumluluklarının yanı sıra bir çalışan, ev hanımı, çocuklar ve ebeveynler için bakıcı gibi birçok rol ve sorumluluğu üstlenmek durumunda kalmaktadırlar. Dolayısıyla kadınlar hem iş yaşamı hem de ev yaşamı arasındaki toplumsal cinsiyet temelli bu rolleri arasında denge kurmaya çalışırken daha fazla stres yaşamaktadırlar.

Çalışan kadınlarda örgütsel stres kaynaklarını tespit etmeye yönelik olarak bir kamu kurumunda yaptığımız araştırmanın sonuçlarına göre çalışan kadınlarda stres yaratma potansiyeli olarak öne çıkan faktörler şu şekilde tespit edilmiştir:

Stres kaynağı ölçeğine göre; çalışan kadınların yoğun olarak amirleri ile görüş ayrılıkları yaşadıkları görülmüştür. Bu durum çalışanların stres düzeyini

yükseltmektedir. Çalışan kadınların bir iş yaparken yönetimin kendilerinden başka bir iş talep etmesi, çalışan kadınlar açısından diğer önemli bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışan kadınların kendilerini etkileyecek olan kararlarda fikirlerinin alınmaması çalışan kadınların stres düzeyini artırmaktadır. Çalışan kadınların yapacak çok işlerinin olup yeterli zamanlarının olmaması ve birbiriyle çakışan sorumluluklar çalışan kadınlar için önemli bir stres kaynağı olarak tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre çalışan kadınlar yaptıkları işten daha fazla niteliğe sahip olduklarını düşündükleri için bu durum onların stres düzeyleri artmaktadır. Fazla mesailer ve hafta sonunu da içine alan iş koşullarının da çalışan kadınların stres düzeylerini yükselttiğini ortaya koymuştur. Toplumumuzda hala geçerliliğini koruyan cinsiyetçi yaklaşım nedeniyle çalışan kadın mesai sonrasında ve hafta sonunda evinin temizliğinden çocukların bakımına kadar birçok iş yapmak zorundadır. Dolayısıyla fazla mesai yapması ve/veya hafta sonu da çalışmak zorunda kalması aile içerisindeki sorumluluklarını da yerine getirememesine ve stres düzeyinin yükselmesine neden olmaktadır.

Araştırmaya göre, karmaşık işlerle karşılaşmaları kadınların stres düzeylerini artıran bir diğer faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, çalışma ortamının gürültülü olması ve buna bağlı olarak bir iş üzerinde dikkatini toplamakta güçlük çekme çalışan kadınların çalışma ortamında en çok karşılaştıkları ve stres düzeylerini artıran faktörler olarak belirlenmiştir. Bu durumun temel nedeni olarak kurumda açık ofis sisteminde çalışılıyor olması, kurumun taşra teşkilatı ile sürekli telefon görüşmeleri yapmak durumunda olması ve çalışanların yaptıkları bu görüşmelerin diğerlerini rahatsız etmesi gösterilebilir.

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

KAYNAKÇA

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

ATALAY, B., Y. M. KONTAŞ, S. BEYAZIT ve K. MADENOĞLU, (1992), “Türk Aile Yapısı Araştırması”, DPT Yayınları, Ankara.

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

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

BEEHR, T., (1998), “An Organizational Psychology Meta-Model of Occupational Stress”, Theories of Organizational Stress, (Der: Cary L. Cooper), Oxford University Press.

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

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

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

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

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

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

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

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

- ERGÜL, A., (2012), Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- EROĞLU, F., (2006), Davranış Bilimleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, İstanbul.
- GİDDENS, A., (2000),“Sosyoloji”, (Yay. Haz. Özel, H. ve Güzel, C.), Ayraç Yayınevi, Ankara.
- GÖK, S., (2009), “Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres”, Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.27, S.2.
- GÖNÜLLÜ, M. ve G. İÇLİ, (2001), “Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri”, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.25, S.1, ss.81-100.
- GREENHAUS, J. H. ve N. J. BEUTELL, (1985), “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, Academy of Management Review, Vol.10, N. 1, pp.76-88.
- GÜMÜŞTEKİN, G.E. ve B. ÖZTEMİZ (2005), “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.14, s.1, ss.271-288.
- HIDIROĞLU, S., (2006), “Sağlık İş Kolunda Çalışan Kadınların Çalışma Yaşamı ile İlgili Sorunlarının Değerlendirilmesi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- İLGAR, Ö., (2001), Örgütsel Stresin Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KARABIYIK, İ., (2012), “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.32, S.1, ss.231-260.
- KIREL, Ç., (1999), “Örgütsel Stres ve Yönetimi”, Örgütsel Davranış içinde (Ed.), E. Özkalp, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- KIREL, Ç., (2008), Örgütlerde Psikolojik Taciz (mobbing) ve Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- KOCACIK, F. VE V.B. GÖKKAYA, (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.6, S.1, Sivas, ss.195-219.
- KUZGUN, Y. VE S.A. SEVİM, (2004), “Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, C.37, S.1, ss.14-27.

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

OKUTAN, M. ve D. TENGİLİMOĞLU, (2002). “İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, S.3, ss.15-42.

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

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

PEKER, A. E. ve Y. KUBAR, (2012),“Türkiye’de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış”, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.14, S.2, ss.173-188.

QUIK, C., (1984), “Organizational Stress and Preventive Management”, New York: Mc Graw Hill.

SANDIKÇIOĞLU, İ., (1998), Çalışan Kadınların İkili Roller, Aile İş Dengeleri (Memur Kadınlar), Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara.

SOLMUŞ, T., (2004), İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

SOYSAL, A., (2009), “İş Yaşamında Stres”, Çimento İşveren Dergisi, C.23, S.3, ss:17-40.

TORUN, A., (1996), “Stres ve Tükenmişlik”, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi içinde, (Ed.), S. Tevrüz, Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara.

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

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

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