

ÇALIŞAN KADINLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ STRESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: ISPARTA İLİNDE BULUNAN ÖZEL HASTANELER ÜZERİNE BİR UYGULAMA

RELATIONSHIP BETWEEN WORKING WOMEN'S QUALITIES AND WORK STRESS AND INTENTION TO QUIT JOB: A SURVEY ON PRIVATE HOSPITALS IN ISPARTA

Mustafa ÖZTÜRK*, Hilal ŞAHVERDİOĞLU**

* Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mustafaozturk@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7496-4385>

** Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, hilalsahverdioglu@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8492-8951>

ÖZ

Çalışma hayatına giren kadın hem anne, hem eş hem de çalışan rolünün tümünü üstlenen bir varlıktır. Kadının üstlendiği çoklu roller ve toplumun bakış açısı kadınlar üzerinde bedensel ve psikolojik baskılar oluşturmaktadır. Oluşan baskılarla birlikte günümüzde çalışma hayatının ekonomik ve sosyal koşulları çalışanlarda strese neden olabilmektedir. Bu durumun sonucu olarak da iş stresi, bireylerde işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Ayrıca kendi içerisinde farklı özellikler barındıran bireylerin kendine özgü davranış ve tutumları bulunmaktadır. Bu davranış ve tutumlar ise bireyin kişilik özelliklerini oluşturmaktadır. Her kişilik tipinin de iş stresi algısı ve işten ayrılma niyetine eğilimi farklılık göstermektedir. Bu çalışmanın amacı; günümüzde stresin yoğun olduğu kurumlardan birisi olan hastanelerde çalışan kadınların kişilik özellikleri ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışmanın sonucunda katılımcıların verdikleri yanıtlara göre, kişilik tiplerine göre çalışanların iş stresi düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin farklılık gösterdiği görülmektedir. Çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça, işten ayrılma eğilimlerinin arttığı görülmektedir. Ayrıca medeni durumları ve görev farklılıklarının iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisinin olmadığı belirlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Kadın, Kişilik, İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti

Jel Kodları: J63, J64, L84, M12, M52, M54

ABSTRACT

Woman who gets into business life is a creature which takes roles of both a mother wife and also a working woman role upon herself. Multiple roles undertaken by woman and public perspective on woman creates physical and mental pressure on woman. With the consisted pressure modern-day business life's economics and social conditions may cause stress on employee. As a consequence work stress effects individual's to quit job. Also individual's who has different qualities inside themselves have distinctive behaviour and attitude. These behaviours and attitudes creates individual's personality characteristics. Every personality types perception of work stress and intention to quit job shows differences. Aim of this study; examination of relationship between women's personality characteristics who work in hospitals which one of the institution with stress density and work stress and intention to quit job. As a result of this study considering the answers of participants it seems that personality characteristics shows differences on influence level of work stress and intention to quit job. While employees educational level got higher it is shown that tendency to quit job got higher. Also it is examined that marital status and task difference have an affect on work stress and intention to quit job.

Keywords: To Working Woman., Personality, Work Stress, Intention to Quit Job.

Jel Codes: J63, J64, L84, M12, M52, M54

GİRİŞ

Geçmişten günümüze kadar kadınlar, iş hayatında kendilerine yer edinebilmek için zorlu mücadeleler vermek zorunda bırakılmışlardır. Ataerkil toplumlarda kadın, anne statüsünden dolayı çocukların bakımı ve ev işleri ile ilgilenirken, medeniyetler geliştikçe kadının rolü ev kadınından çalışan kadın statüsüne zorlu ve ağır aşamalardan geçerek günümüzdeki çalışan kadın olgusunu oluşturmuştur. Ancak toplumun “kadının yeri evidir” anlayışını kırabilmek, anne-ev işleriyle ilgilenen birey olgusundan sıyrılabilme ve çalışan kadın vasfına ulaşabilmek için gerek toplumsal baskı gerekse kadının kendi içerisinde yaşamış olduğu rol çatışması kadının çalışma hayatında bir engel teşkil etmiştir.

Günümüz nüfusunun yarısından fazlasını oluşturan kadınlar, çalışma hayatında geçmişe oranla daha aktif bir rol oynamakla birlikte çalışma yaşamının her bölümünde yer almaktadırlar. Ancak, hala ataerkil dönemden gelen “ev kadını” ve “kadın işi” olgularını tam anlamıyla üzerlerinden atamamaktadırlar. Bunlarla birlikte kadınlara dair getirilen koruyucu uygulamalara rağmen çalışma hayatlarında cinsel ayrımcılık, mobbing, cam tavan sendromu ve düşük ücret benzeri engellerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Karşılaştıkları sorunlar, kadın çalışanların çalışma hayatındaki başarılarında engelleyici rol almaktadır.

Kadınların çalışma hayatında sergilemiş oldukları tutum ve davranışlar birbirinden farklılık göstermektedir. Bunun sebebi ise her birinin farklı kişiliğe sahip olmasıdır. Dünya üzerindeki her insanın, kendine özgü farklı davranış biçimi bulunmaktadır. Her birey diğerinden farklılık göstermektedir. Olaylara karşı tutumlar, her birey tarafından aynı tepkilerle karşılanmamaktadır. Ancak kişilikleri, benzeyen ortak özellikleri bakımından sınıflandırmak mümkün olmaktadır. Bu ortak özelliklere göre kişilik tiplerinin, bire bir aynı olmasa da birbirine yakın davranış kalıpları sergileyebilmektedirler. Günümüz iş

hayatının, çalışan başarısı için kişilik özellikleri önemli bir etkidir. İnsanlar, kişilik tiplerine göre başarılı olacağı işkolu ya da pozisyonlarını belirlediği takdirde çalışma hayatında daha başarılı olabilmektedir.

Son zamanlarda yapılan araştırmalarda, kişilik özelliklerinin çalışanların iş stresi düzeyini etkilediği saptanmıştır. Kişilik tipine uygun olmayan mesleklerde çalışan bireylerin daha fazla iş stresine maruz kaldıkları görülmektedir, kişilik tipine uygun meslekler edinen bireylerin ise iş stresi düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca kişinin karakteri, mizacı ve davranış biçimleri çalışma ortamında gergin olma oranlarını etkilerken, iş stresi düzeylerini artırıp azaltabilmektedir. Örneğin; rahat yapıya sahip bir insan her durumu daha olumlu karşılarken, telaşlı ve kaygılı bireylerin her durumda panik olup daha fazla strese maruz kaldıkları görülmektedir. Bu duruma benzeyen sonuçlarda bireyler, çalışma ortamında kendi üzerlerinde baskı hissedip başarı oranları düşmektedir. Bunun sonucu olarak iş stresine daha fazla maruz kalan bireyler işten ayrılmaya daha fazla eğilim göstermektedirler.

1. TARİHSEL SÜREÇ İÇERİSİNDE ÇALIŞAN KADININ YERİ

İnsanın doğa karşısındaki davranışlarını belirleyen fizyolojik sınırlar iki ayrı türün tarihsel süreçte benzer ve karşıt öğelerle mevcut duruma gelmelerini sağlayarak tarihin gidişatını şekillendirmiştir. Kadın ve erkek arasındaki bu farkın geçmişi, insanlığın gelişimi hızlanıp, dönüm noktaları belirginleştikçe ayrışarak boyun eğme, baskı, mücadele, başkaldırı gibi kavramlarda kendisine yer bulmaktadır (Akagündüz, 2012: 31).

Avcılık ve toplayıcılığın yaygın olduğu dönemlerde, kadınlar anne statüsünden kaynaklı olarak çocuk bakımı, beslenmesi ve bunun sağlayıcı faktörü olan toplayıcılıkla ilgilenirken, erkekler avcılık

yaparak aynı zamanda ilk iş bölümünü gerçekleştirmişlerdir (Yumuşak, 2009: 6). İlk çağlarda kadın ve erkeğin rol paylaşımı içgüdüsel olarak meydana gelmiştir (Kapanoğlu, 2006: 5).

Tarım devriminden sonra kadınlar üretimde yer almaya başlamış ancak güce dayalı olarak işleyen tarımsal sistemde üretimde erkek, sorumluluğu ele alan simge haline gelmiştir. Erkeğin bedensel güç unsuru sebebiyle tarımsal üretimin simgesi olması kadın emeğini arka plana itmiştir (Ayoğul, 2017: 9). Bu noktadan kadın ve erkeğin ilk olarak aile daha sonrasında ise toplumdaki statü ve rollerini önemli ölçüde etkilenerek, köklü değişimlere neden olmuştur. Kadınlar, erkeklere oranla daha pasif ve arka planda kalmışlardır. Erkeğin statüsü giderek güçlenirken avcılık, madencilik, üretim araçlarının yapımı ve kullanımı, çobanlık, balıkçılık ve askerlik benzeri bedensel güç isteyen işlerle uğraşırken; kadınlar ise yemek, temizlik, çocuk bakımı, dikiş-nakış tarzı klasik evle ilişkili uğraşarak aktif üretim sürecinden evlerine itilmişlerdir. Böylece ataerkil toplum düzeni meydana gelmiştir (Işığışık vd., 2002: 18-19).

Bilindiği üzere kadın, tarihin başlangıcından itibaren her devrin getirmiş olduğu farklı ekonomik faaliyetlere dâhil olmuştur. Fakat kadının ilk kez ekonomik iş hayatına katılması nedeniyle Sanayi Devrimi büyük önem taşımaktadır (Kocacık; Gökçaya, 2005: 197). Ağır çalışma şartları ve işsizlik, kadın ve çocukların sanayide insafsızca kullanılmaları, aile birliği ve düzeninin bozulması ve fabrikada yaşanan çatışmalar toplumsal düzenin bozulmasının göstergelerindedir. Bu düzenin bozulması ailede kadın ve erkek rollerinin de değişmeye başlamasına temel oluşturmuştur. Sanayi devrimi ve sonrası meydana gelen, ekonomik ve toplumsal gelişmeler kadınlara ev içindeki annelik ve ev kadınlığı rollerinin yanında ekonomik faaliyetlere ücret karşılığı daha fazla katılma olanağını doğurmuştur ve “ücretli kadın işgücü” kavramının meydana gelmesine neden olmuştur (Dalkılıç, 2015:

384-385). Böylece kadın verdiği emek karşılığında ücret almaya ilk defa Sanayi Devrimi ile başlamıştır (Doğru, 2010: 28).

Sanayi Devrimi sürecinin 1750’den 1914’e kadar olan gelişim evresinde, kadınların ücret karşılığı çalışmaya başlaması işgücü piyasası açısından oldukça önemli bir farklılaşma meydana getirmiştir (Altun Y.; Altun C.; Bahar, 2018). Bu farklılaşmalardan birisi olan kadının ücretli işgücü olarak piyasaya katılımı ile işgücü arzı ve cinsiyet ilişkisi öne çıkmaya başlamıştır. Kadının iş hayatına girmesi aile yapısı içerisinde onu özgürleştirirken çalışma hayatında da cinsiyete uyumlu yeni iş alanlarının oluşmasına temel oluşturmuştur. Kadınlar ilk olarak yetenek ve becerileri düşük olduğu için fırın mamulleri, et ve süt ürünleri satışı benzeri işlerde çalıştırılmıştır. Daha sonraları kadın işgücünün beşeri sermayenin yükseltilmesi gerektiği çok taraflı düşüncenin öneminin artmasına sebep olmuştur (Çolak; Kılıç, 2001: 31).

Sanayileşmenin ilk döneminde kadınlar tekstil sektöründe yoğun olarak çalışmaya başlamışlardır. Kadınların tekstil sektöründe yoğun olarak istihdam edilmelerinin sebebi erkeklere oranla daha düşük ücretli olmaları ve daha uzun çalışma saatlerinin olmasıdır (Özçelik, 2017: 52). İngiltere’de 1841 yılında üretim sanayinde çalışan kadınların oranı %35 iken 1851’de bu oran %45 olmuştur (Peker; Kubar, 2012, 174). Daha sonraki senelerde dokuma alanındaki gelişmelerle birlikte, bu sektörde çalışan kadın sayısında artış olmuştur. Liberal anlayışın baskın olduğu bu dönemde, kadın ücretleri erkeklerin oldukça altında kalmıştır. Kadınların bu şartlarda çalışmalarından dolayı sanayileşmenin ilk yılları kadın emeği açısından çok da pozitif izlenimler bırakmamıştır. 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren sanayi devriminin gerçekleştiği ülkeler başta gelmek üzere kadınların iş yaşamında karşılaşmış olduğu sorunlar yok edilmeye çalışılmıştır. Bu dönemde bahsedilen ülkelerde, kadının çalışma koşullarını düzenlemeye ilişkin koruyucu sosyal politikalar oluşturulmaya

ve uygulanmaya başlanmıştır (Şenol; Mazman, 2013: 154).

Birinci ve İkinci Dünya savaşı senelerinde erkekler askere gitmiş olması nedeniyle kadınların işgücü piyasasının her bölümünde arttığı ve savaşta olan erkek işgücünün yerini aldığı görülmektedir (Kaya, 2009: 23). Savaşın bitmesiyle birlikte erkeklerin geri dönmeleri sonucunda kadınların bir kısmı iş yaşamını sonlandırırken büyük bir bölümü de çalışma hayatına devam etmiştir. Kadınların çalışma hayatına girişi, devlete kreşlerin ve okulların açılmasını zorunlu kılmıştır. Bu dönemde, büro işleri oluşmaya başlamış ve kadınların büro işlerinde daha fazla çalışması görülmüştür (Şenol; Mazman, 2013: 154).

1950’li yıllardan günümüze gelindiğinde kadın işgücü açısından dikkati çeken en önemli etken; çalışma hayatında etkin olarak var olan kadın sayısındaki artıştır. 1950’de 15-64 yaş grubundaki kadın nüfusun gelişmekte olan ülkelerde %50’si, gelişmiş/endüstrileşmiş ülkelerde %47’si ekonomik olarak etkin olarak görülmektedir. Bununla birlikte; gelişmekte olan ülkelerde etkin olan kadınların %87’si tarım alanında yer alırken; endüstrileşmiş ülkelerde %47’si tarım sektöründe yer almaktadır (Yörü, 2009: 352).

Gelişmiş ülkelerde 1950 senesinde aktif nüfus içinde kadınların oranı %36,7 iken, 1975’te %40,6, 1985 yılında ise; %41,4 olmuştur. Yine, gelişmiş ülkelerde; 1985’lere gelindiğinde; kadınların hem tarımdan farklı sektörlerde çalışmasının arttığı, hem de etkin kadın nüfus oranının %47’den %58’e yükseldiği görülmektedir. Buna karşılık; 1985 yılında, gelişmekte olan ülkelerde aktif kadın nüfusun oranı %49’dur. Hizmet sektöründeki gelişmelerin de bu durumda büyük etkisi bulunmaktadır. Nitekim 1990’lı senelerde Latin Amerika’da kadın işgücünün %71’i, Asya ve Pasifik Ülkelerinde %40’ı Afrika’da %20’si diğer gelişmiş bölgelerde %62’si hizmet sektöründe istihdam edilmektedir (Doğan; Kaya, 2014: 94). Fakat günümüzde kadın işgücü sayısının artışında, hizmet

sektöründeki gelişmelerle birlikte, birbiriyle ilişkili pek çok etmenin etkili olduğu bilinmektedir (Işığışık vd., 2002: 21-22). Bu gelişmelerle birlikte, günümüz literatürüne mavi ve beyaz yakalı işgücü kavramından sonra “pembe yakalı işgücü” kavramının eklenmesine sebep olmuştur. Bu kavram, günümüzde kamu ve özel sektörde büro vb. işlerde çalışan ve sayıları gün gün artan kadın işgücünü tanımlamaktadır (Bozkaya, 2013: 23-24).

2. A VE B TİPİ KİŞİLİK

A ve B kişilik tanımları ilk olarak 1950’ler de Freidman ve Rosenman adlı iki kardiyologun muayenehanelerinin bekleme odasındaki sandalyeleri onaran tamircinin sandalyelerin birçoğunun yalnızca ön ve uç tarafından aşındığını dile getirmişti. Bunun üzerine iki kardiyolog da kalp rahatsızlığı bulunan hastalarının büyük kısmının yaşamlarının zorluklarla dolu, sabırsız insanların, otururken güç anlar geçirdiklerini fark etmişler ve bu yaşanan örnekle birlikte bugün hala çalışmaları süre gelen A ve B tipi kişilik özelliklerinin belirtilerinin temellerini atmışlardır (Durna, 2005: 276-277). Freidman ve Rosenman 15 yıl süresince 35-39 yaş aralığında 3524 erkeği incelemişlerdir. Koroner kalp rahatsızlığı bulunan kişilerin yalnızca %50’sini standart risk faktörleri içerdiğini, diğer %50’sini ise bu risk faktörlerini içermediği halde koroner kalp rahatsızlığına sahip olduklarını tespit etmişlerdir (Sakallı, 2018: 13).

A ve B tipi davranış nitelikleri, kişiliği şekillendiren yüzlerce nitelikten biridir. Bu sebepten kaynaklı, karmaşık çok boyutlu bir bireyi tamamıyla açıklayan bir nitelik değildir. A ve B tipi, hayat içerisinde meydana çıkan bir tutum ve davranış şeklidir. B tipi davranış şeklinin niteliklerine sahip bir kişi, bazen A tipi davranış şeklini de sergileyebilir (Eniseler, 2007: 19). Dünyada hiçbir kişi A tipi davranış şeklinin bütün niteliklerine aynı oranda sahip olamadığı gibi aynı dağılımda sergileyemez. Özelliğin ayırt edici ve gruplayıcı, baskın veya çekinik oluşuna ve

meydana gelme aralığına bağlıdır. Bu sebepten kaynaklı olarak bireyin tutum ve davranışlarının A ve B tipi şeklinde gruplandırılması, bu nitelikleri taşıma yoğunluğuna ve ne sıklıkta davranış olarak sergilediğini ölçümleyen kâğıt-kalem testleri ile ve gözlem, mülakat raporlarıyla ayırt edilebilir (Akıncı; Güven; Demirel, 2015: 57).

2.1. A ve B Tipi Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması

Yapılan çalışmalarda A tipi kişiliğin organizasyon bünyesinde bir kişinin yükselmesine yardımcı olan en uygun kişilik olduğu öne atılmaktadır. A tipi kişilerin yöneticilik mertebelerine ulaşabilmelerine rağmen, üst kademe yöneticilerin en başarılılarının B tipi kişiliğe sahip bireyler olduğu öne sürülmektedir. Bir karar alırken sakin ve rahat olmak başarı ve verimliliği artırabilmektedir. Ayrıca A tipi kişiliğe sahip olan yöneticiler için değişikliğe gitmek veya bir sorunun varlığını kabul etmek kusurdur. Bu durum ise verimsizliğe neden olur. Üst kademede ki yöneticilik pozisyonları için yapılan rekabetlerde,

birçok kez A tipine sahip olan bireyler B tipine yenilirler. Çünkü sahip oldukları baskın rekabet hissi ve ihtiras görüş alanlarını daraltır, zekalarında tam kapasitede yararlanmalarını engeller. Gün içerisinde verilmesi gereken bir karar, birkaç dakika içerisinde alınabilir bu durumda taktik ve stratejik hataların meydana gelmesine neden olabilir (Durna, 2005: 280).

Tablo 1’de yapılan kıyaslama ile söylenmesi gerekir ki belirtilen davranış ve kişilik özellikleri, iki ayrı düzeyde değerlendirilen kişilik özelliklerinin uç noktasını belirtmektedir. Bu açıdan insanların bulunduğu kişilik özelliklerinin bütünü güçlü bir biçimde taşıması mümkün değildir. Sadece kişinin hangi düzeye daha yakın olduğu söylenebilir. Bunun söylenmesi için kişinin davranışlarının yoğunluğu ve sıklığına bakılır. Bir kişi aynı anda A tipi kişilik özelliklerinden bir davranışı taşıırken, B tipi kişiliğine ait davranış özelliklerinin belirli bir kısmını da taşıyabilir. Çünkü insanın oldukça karmaşık bir yapısı vardır ve iki temel düzeyde kişilik özelliklerini ayırabilmek güçtür (Özsoy, 2013: 31).

Tablo 1: A ve B Tipi Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması

| A TİPİ KİŞİLİK | B TİPİ KİŞİLİK |
|--|--|
| Rekabetçi | Rekabetçi olmayan |
| Başarıya çok fazla ihtiyaç duyan | Başarı ihtiyacı ve kaygısı çok olmayan |
| Sinirli | Sakin |
| Hızlı çalışan | Stabil hızla çalışan |
| Hareketli | Durağan |
| Çok fazla kendisine zaman ayırmayan, boş zamanlarında dahi işle alakalı düşüncelere sahip olan | Kendisine zaman ayırmayı seven, suçluluk hissi duymadan zaman harcayan |
| Aynı anda birçok işe odaklanan | Tek seferde tek işi yapabilen |
| Sabırsız | Sabırlı |
| Hızlı sinirlenen | Zor öfkelenen |
| Devamlı kendisini zaman baskısı altında hisseden | Zaman baskısını çok önemsemeyen |
| Sayı takıntısı olan ve başarıyı sayısal olarak ölçmeye yatkın bireylerdir | |

Kaynak: Özsoy, 2013: 31

3. İŞ STRESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ

İş stresi kavramı, işgören ve ortamı arasındaki etkileşim neticesinde meydana gelen gerilim durumu şeklinde açıklanabilmektedir. Bu açıklamaya göre, çalışma ortamının işgören nezdinde oluşturduğu baskı ile işgörenin kapasitesi arasındaki uyumsuzluk var olması işgörenin iş stresi yaşamasına sebebiyet vermektedir. Bununla beraber iş gerekleri ve iş koşulları ile bireyin kapasitesi durağan değil değişken nitelikler taşımaktadır. Dolayısıyla, iş stresi sürekli farklılaşan bir mekanizmadır. İşgören durumsal olarak daha fazla ya da daha az iş stresine maruz kalabilir (Efeoğlu, 2006: 22).

İş stresi, kişiyi yapması gereken görev ve sorumluluklarından uzak tutan zihinsel veya bedensel davranış farklılığına sebep olan iş ile ilgili unsurların etkisiyle oluşan psikolojik bir durum şeklinde açıklanmaktadır (Biçki, 2016: 28). Diğer bir deyişle; iş stresi işgörelere yüklenen istek ve baskıların onların üstesinden gelme kapasitelerini meydana getiren bilgi ve yetenekleriyle ters düşmesi neticesinde gösterilen bir tepki anlamını taşımaktadır. Fakat söylenmelidir ki baskı olumlu, motive edici bir etken olabilir ve bir işte devamlı bir şekilde gerekli olabilmektedir. Baskı bireyin amacının gerçekleştirilmesinde ve işini daha iyi bir şekilde yapmasında motive edici niteliktedir. Eğer baskı yoğun bir şekilde olursa bu durumda stres oluşmaktadır. Bu nedenle stres çok yoğun baskıya karşı verilen doğal bir tepkidir. İş stresi kişinin kabiliyetleriyle işin istediği aşırı talep arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanacağı gibi, bireyin o işin gerekleri için yeterince kalifiye olmamasından da kaynaklanabilmektedir (Erol, 2015: 67).

İşten ayrılma niyeti; işgörenlerin çalışma şartlarından tatmin olamamaları durumunda sergilemiş oldukları geri çekilme durumu olarak açıklanmaktadır (Uğural, 2016: 28). İşgörende, iş tatmininin fazla olduğu durumlarda, işten ayrılma niyetinin düşük eğilim gösterdiği görülmektedir. İşten ayrılma niyeti işgörenin işi bırakmayı

planlamasını ifade etmektedir. Planlama, işi fiilen bırakma fikrinden önce gelir ve gönüllü olarak bırakma kararının ön aşamasını oluşturmaktadır (Seyrek; İnal, 2017: 64).

Tett ve Meyer (1993), işten ayrılma niyetini “çalışanın, mevcut kurumdan ayrılma yönünde geliştirdiği bilinçli ve kararlı bir düşünce” şeklinde açıklamaktadırlar. Emberland ve Rundmo (2010) ise işten ayrılma niyetini kısaca “çalışanın kurumundan ayrılma eğilimi” olarak tanımlamaktadır (Canbek, 2017: 3).

Rusbelt ve arkadaşları (1998) işten ayrılma niyetini, işgörenlerin çalışma şartlarında tatmin olamama durumunda sergiledikleri yıkıcı ve pasif olmayan bir fiil olarak açıklamışlardır. Bu açıklamadan görüldüğü üzere, işten ayrılma niyeti taşıyan bir çalışan nihayetinde bu niyetini uygulayacağı belirtilmektedir. Bowen (1982)’de, işten ayrılma niyeti işi bırakma davranışının en önemli duyurucusu şeklinde tanımlamaktadır (Dirican, 2015: 57).

Porter ve Steers (1973) işten ayrılma niyetini, işgörenlerin işlerinden kaynaklı olan ciddi düzeydeki hoşnutsuzluk durumu şeklinde belirtirken Vandenberg ve Nelson (1999), işgörenin yakın gelecekte işi bırakmasına dair kendi tahmin ettiği ihtimal olarak tanımlamaktadır (Kaya, 2018: 49). 1900’lü yılların başından itibaren iş bırakma konusunda nitel ve nicel çalışmalar yapılmaktadır. Lee ve Mowday (1987)’e göre işten ayrılma niyeti, iş bırakma durumu ile neticelenmese dahi işgörenin vermiş olduğu sinyal niteliği taşımaktadır. Bu sinyalle birlikte gerekli önlemler alınabilmektedir. Hughes, Avey ve Nixon (2010), işten ayrılma niyetini bir karar alma aşaması şeklinde tanımlamaktadır. Örgütte ilerdeki bir sürede ayrılma olasılığı mevcut görülmektedir (Diktaş, 2018: 57).

İşten ayrılma davranışı bireysel bir tercih niteliği taşımaktadır. Kişiler işi bırakma kararını alırken birçok faktörü ve kişisel sebepleri tahlil etmektedirler. Bu tutuma sebep olan faktörlerin belirlenmesi örgüt ve yöneticilerin temel ihtiyacı olduğu bilinmektedir. Fakat çalışanları örgütte

tutmak ve iş devir hızını azaltmak için planlama yapmadan önce iş bırakmalara neden olan ana faktörlerin gerçekçi bir şekilde tanımlanması gerekmektedir (Altay M., 2018: 97).

İşten ayrılma niyeti çalışan devir hızının en önemli öncülü şeklinde algılanmaktadır (Aras, 2016: 52). Çalışan devir hızı fazla olması örgütler bakımından birçok olumsuz sonuca neden olmaktadır (Canbek, 2017: 18). Kabiliyetli ve bilgili çalışanı kaçırma ihtimalinin devamlı rekabet avantajını negatif eksende etkilemesi ve yeni işe alınacak personele verilecek eğitimin yanında işe alım maliyetleri örgüte ek masraf oluşturmaktadır; iş yerinde kurumsal bellek yoksa çalışanlar işi bıraktıklarında örgüt bu bilgileri yitirmiş olmaktadır. Bununla birlikte, işine devam eden çalışanların çalışma arkadaşlarını yitirmelerinden kaynaklanan yaşayacakları keder, verimlilik kaybı ve yeni alınan personel ile yaşanacak ilişkinin belirsizliğinden kaynaklanan kaygı, meydana gelen problemler olarak sayılmaktadır (Aras, 2016: 52).

4. İSPARTA İLİNDE BULUNAN ÖZEL HASTANELERDE ÇALIŞAN KADINLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ STRESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Son yıllarda çalışma hayatında kadınlar eskiye oranla daha aktif bir rol almaktadırlar. Kadınların çalışma yaşamında aktif rol almaya başlamaları, çalışan kadınlar üzerine daha fazla araştırma yapılmasına sebep olmuştur. Kadınlara yüklenen hem anne hem eş hem de çalışan rolünün yüklenmesi her kadında farklı etkilere yol açmaktadır. Fakat farklı kişilik özelliklerine sahip olan kadınlarda bu baskı farklı sonuçlara neden olmaktadır. Bu sonuçlarda, kadınların iş stresi düzeylerini etkilerken işten ayrılma eğilimlerinde artışlara neden olmaktadır.

Çalışmada, Isparta'da bulunan özel hastanelerde çalışan kadınlara uygulanan kişilik özellikleri ile iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Literatür incelendiğinde çalışma hayatında kadın, kişilik, kişilik özellikleri, kişilik kuramları, iş stresi, iş stresinin nedenleri ve sonuçları, işten ayrılma niyeti, işten ayrılma niyetinin nedenleri, işten ayrılma niyetinin sonuçları gibi konuların incelendiği görülmüştür. Fakat çalışan kadınların kişilik özelliklerinin iş stresinin ve işten ayrılma niyetine etkisi konusunda yapılan bir çalışmaya rastlanmamış olmasından dolayı bu çalışma önemlidir.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlar kurumlarda uygulanan kişilik özellikleri ve iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisi olan olumlu ve olumsuz sonuçlarının ortaya çıkarılması ve diğer kuruluşlara kadın çalışanlarının kişilik özellikleri dikkate alınarak çalışanlarının performans ve verimliliğini artırmak amaçlı yol göstermesi açısından önem arz etmektedir.

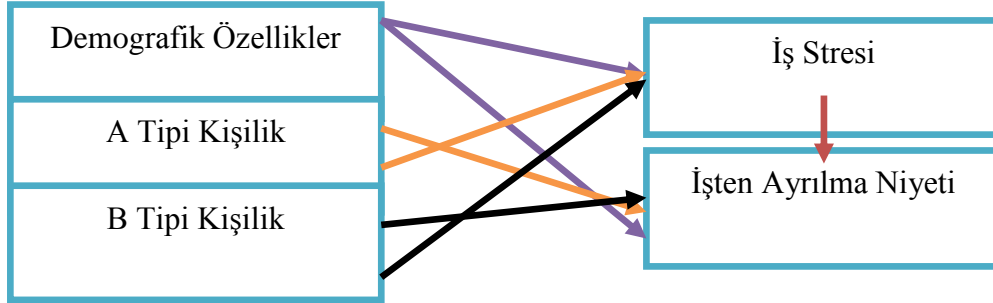
4.2. Araştırmanın Metodolojisi

Bu bölümde, kadın çalışanların kişilik özellikleri ile iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisi test edilmesine yönelik araştırmanın plan ve süreci detaylı bir şekilde açıklanmaktadır. Araştırmanın kapsamı ve modeli, test edilen hipotezler, veri toplamada kullanılan ölçüm araçları, ana kütle ve örneklem, veri derlemek üzere gerçekleştirilen araştırma uygulaması ve kavramlar arası ilişkileri denemek amacıyla uygulanan istatistiksel analizlere ilişkin bilgiler sunulmaktadır, çalışmada takip edilen metodoloji açıklanmaktadır.

4.2.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmada kadın çalışanların iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Kişilik özelliklerinin ve demografik özelliklerin iş stresine ve işten ayrılma niyetine etkisi, iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisi incelenmiştir. Buna uygun bir araştırma modeli geliştirilmiştir.

Tablo 2: Araştırmanın Modeli



Tablo 2’de yer alan araştırma modelinde iş stresi, demografik özelliklere, A Tipi ve B Tipi kişilik özelliklerine göre bağımlı değişken olup, işten ayrılma niyeti ise demografik özelliklere, A Tipi ve B Tipi kişilik özelliklerine ve iş stresi karşısında bağımlı değişkendir.

Araştırmanın modeline göre kadın çalışanların kişilik özellikleri, iş stresi düzeyleri ve işten ayrılma niyeti incelenmiştir. Buna göre:

- ✓ Kişilik özelliklerinin iş stresi üzerine etkisinin olup olmadığı,
- ✓ Kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olup olmadığı,
- ✓ İş stresi düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır.

Bu doğrultuda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir.

1. Hipotez: H₀: Çalışanlar kadınların iş stresi medeni durumuna göre farklılaşmamaktadır.

H₁: Çalışanlar kadınların iş stresi medeni durumuna göre farklılaşmaktadır.

2. Hipotez: H₀: Çalışanlar kadınların işten ayrılma niyeti medeni durumuna göre farklılaşmamaktadır.

H₁: Çalışanlar kadınların işten ayrılma niyeti medeni durumuna göre farklılaşmaktadır.

3. Hipotez: H₀: Kadın çalışanların iş stresleri görevlerine göre farklılaşmamaktadır.

H₁: Kadın çalışanların iş stresleri görevlerine göre farklılaşmaktadır.

4. Hipotez: H₀: Kadın çalışanların işten ayrılma niyeti görevlerine göre farklılaşmamaktadır.

H₁: Kadın çalışanların işten ayrılma niyeti görevlerine göre farklılaşmaktadır.

5. Hipotez: H₀: Kadın çalışanların eğitim durumu ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki yoktur.

H₁: Kadın çalışanların eğitim durumu ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

6. Hipotez: H₀: A Tipi kişilik yapısına sahip bireylerin B Tipi kişilik yapısına sahip bireylere göre iş stresi farklılaşmamaktadır.

H₁: A Tipi kişilik yapısına sahip bireylerin B Tipi kişilik yapısına sahip bireylere göre iş stresi farklılaşmaktadır.

7. Hipotez: H₀: A Tipi kişilik yapısına sahip bireylerin B Tipi kişilik yapısına sahip bireylere göre işten ayrılma niyeti farklılaşmamaktadır.

H₁: A Tipi kişilik yapısına sahip bireylerin B Tipi kişilik yapısına sahip bireylere göre işten ayrılma niyeti farklılaşmaktadır.

8. Hipotez: H₀: Kadın çalışanların yaşamış olduğu iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki yoktur.

H₁: Kadın çalışanların yaşamış olduğu iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

4.2.2. Verileri Toplamada İzlenen Yöntem ve Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veriler Isparta'da bulunan Özel Isparta Hastanesi ve Özel Davraz Yaşam Hastanesi'nde çalışan kadınlar üzerinde yapılan anket sonucunda elde edilmiştir.

Araştırma konusu olarak bu kurumların seçilme sebebi, öncelikle özel sektörde bulunan hastanelerdeki kadın çalışanların daha yoğun bir çalışma düzeni bulunmaktadır. Bunun sonucu olarak iş stresine çok fazla maruz kalmaktadırlar. Özel sektörde vardiya sisteminin bulunması, çalışma saatlerinin yoğun olması ve düşük ücret gibi sebeplerinin sonucunda oluşan iş stresinin işten ayrılmaya etkisinin araştırılması amaçlanarak ve elde edilen sonuçların diğer kurumlar için örnek niteliği taşıması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, yazılı soru sorma tekniği olan anket yöntemi kullanılmıştır. Ankette en başta demografik özellikler olmak üzere birinci grupta A ve B tipi kişilik analizinin incelenmesi, ikinci grupta iş stresi düzeyleri, üçüncü grupta ise işten ayrılmaya niyetlerini ölçmeye yönelik ifadeler kullanılmıştır.

4.2.2.1. Demografik Özellikler

Araştırmada kullandığımız anketin ilk bölümünde çalışanların demografik özellikleri saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmada kadın çalışanların demografik özelliklere göre farklılık olup olmadığını araştırılmıştır. Bu amaçla çalışanların, medeni durumu, yaşı, eğitim durumu, eşlerinin çalışma durumu, farklı kurumlarda çalışmış olmaları, kurumdaki statüsü ve çalışma süresi gibi demografik özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır.

4.2.2.2. A ve B Tipi Kişilik Ölçeği

Araştırmada kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla Bortner (1966) tarafından geliştirilen ve Bortner Derecelendirme Ölçeğinin kısaltılmış versiyonundan yararlanılmıştır. 7 zıt kutup ifade olmak üzere 14 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler 8'li Likert yöntemi ile düzenlenmiş olup sorulara katılım düzeyini belirlemek için 1-8 arasında derecelendirilmiştir.

Ölçek sonucu elde edilen toplam puanın 3 ile çarpılması ile bir analiz yapılmaktadır. En yüksek puan 168, en düşük puan ise 21 olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların hesaplanan puanı 100 fazla olması durumunda A tipi kişilik 100 puandan az olması durumunda B tipi kişilik olduğuna karar verilir (Saygılı; Onay; Ayhan, 2017: 68). Bu çalışmada yapılan analiz sonucu katılımcılardan 38'inin B Tipi, 108'inin ise A Tipi kişilik özelliği taşıdığı tespit edilmiştir.

4.2.2.3. İş Stresi Ölçeği

Araştırmada kullanılan iş stresi ölçeği House ve Rizzo (1972) tarafından iş stresi kavramının ölçümü için geliştirilmiştir. Ölçek, işgörenin çalışma yerinde yaşadığı stresle alakalı olan psikolojik ve psikosomatik belirtilerini ölçmektedir. Çalışanın iş yerinde yaşadığı stresin derecesini, kafasını meşgul etme derecesini ve uyku problemlerini belirlemeye yönelik olarak düzenlenmiştir (Efeoğlu, 2006: 70).

Ölçekte yer alan ifadeler 5'li Likert ölçeği ile düzenlenmiştir. Bu ölçek, sorulara katılım düzeyini belirlemek için; 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum biçiminde düzenlenmiştir. Ölçekte stres algısını ölçen toplam 7 ifade bulunmaktadır.

4.2.2.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Çalışmada kadın çalışanların işten ayrılma niyetlerini ölçmek amacıyla Wayne ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır.

Ölçekte 3 adet ifade bulunmakta olup bu ifadeler 5'li Likert ölçeği ile düzenlenmiştir. Bu ölçek, sorulara katılım düzeyini belirlemek için; 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum biçiminde düzenlenmiştir.

4.2.3. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmaya konu olan Isparta ilinde faaliyet gösteren toplam 3 adet özel hastane bulunmakta olup, bunlardan sadece 2'sinden gerekli izin alınabilmiştir. Bu durum araştırmanın evrenini küçültmüştür. Türkiye'de bulunan özel sağlık kuruluşlarının tamamını kapsamamaktadır. Ayrıca bu çalışma hastanelerde bulunan bütün çalışanları değil sadece kadın çalışanları ele almaktadır. Bu durum, bulgulardan elde edeceğimiz sonuçların tüm çalışanları kapsayacak şekilde genellemede bulunulmasını engellemektedir.

4.2.4. Anketin Uygulanması

Anketi uygulama aşamasına geçmeden önce Isparta'da bulunan özel hastanelerin yöneticileriyle görüşülmüş, çalışma hakkında bilgi verilmiştir. Çalışanlara araştırmadan bahsedilmiş ve uygulanacak olan anketi ciddiye ve özenle cevaplamaları halinde iş hayatında karşılaşılan sorunların ve eksikliklerin ortaya çıkacağı vurgulanmıştır. Hastane yöneticilerinin konuya hassasiyetle eğilmesi sonucunda anket başarı ile uygulanmıştır.

4.2.5. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütlelerini Isparta il merkezinde faaliyet göstermekte olan Özel Isparta Hastanesi ve Özel Davraz Yaşam Hastanesi'nde 236 kadın çalışan oluşturmaktadır. $\alpha = \pm 0,05$ için %95 güven

aralığında 236 kişiye karşılık gelen örneklem sayısı 146 kişidir. Buna göre 160 adet anket çoğaltılıp çalışanlara dağıtılmış olup, bu anketlerden 10 tanesi eksik ve özensiz doldurulduğu için, 4 tanesi hiç cevaplanmadığı için değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak 146 anket değerlendirilmeye alınmıştır.

4.2.6. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin olarak ortalama ve standart sapma değerleri ile demografik değişkenlere A ve B Tipi kişilik özelliklerine, iş stresine ve işten ayrılma niyetine ilişkin frekans dağılımları sunulmuştur. Bağımlı ve bağımsız değişkenlere verilen yanıtların çalışanların demografik özelliklerine (Sosyo-Ekonomik Özellikler) göre farklılık gösterip göstermediği Pearson Korelasyon ile analiz edilmiş, gruplar arasında algı farklılıkları içinse One Way Anova ve Independent Samples (t testi) ile yapılmıştır. Kişilik özellikleri, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Araştırmada verilerin analizi için SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Analizler %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

4.3. Araştırma Bulguları ve Analizleri

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan çalışanlara ait demografik (sosyo-ekonomik) bulgulara yer verilmiştir. Bu bulgular ışığında analizler yapılmaya çalışılmıştır.

4.3.1. Demografik Bulgular

Çalışanların demografik özelliklerine ilişkin bulguların frekans ve yüzdeleri aşağıda belirtildiği şekilde gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3: Medeni Durum

| | Sayı | Yüzde |
|--------|------|-------|
| Bekâr | 67 | 45,9 |
| Evli | 79 | 54,1 |
| Toplam | 146 | 100,0 |

C.24, S.3 Çalışan Kadınların Kişilik Özellikleri İle İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki:

Tablo 3'e göre araştırmaya katılanların katılımcıların çoğunluğunun evli olduğu %67,9 u evli, %32,1 inin bekâr olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre

Tablo 4: Eşin Çalışma Durumu

| | Sayı | Yüzde |
|-------------------|------|-------|
| Evet | 76 | 52,1 |
| Hayır | 3 | 2,1 |
| Cevap Vermeyenler | 67 | 45,9 |
| Toplam | 146 | 100,0 |

Tablo 4'e göre araştırmaya katılanların ise henüz evli olmadıkları için bu soruya %52,1'inin eşinin çalışmakta olduğu cevap vermedikleri görülmektedir. Bunların %2,1'nin çalışmadığı, cevap vermeyenlerin oranı ise %45,9 dur.

Tablo 5: Çocuk Sahibi Olma

| | Sayı | Yüzde |
|--------|------|-------|
| Evet | 62 | 42,5 |
| Hayır | 84 | 57,5 |
| Toplam | 146 | 100,0 |

Tablo 5'e göre araştırmaya katılanların % 42,5'inin çocuk sahibi olduğu, %57,5'inin ise çocuk sahibi olmadığı görülmektedir.

Tablo 6: Eğitim Durumu

| | Sayı | Yüzde |
|---------------|------|-------|
| Lise | 47 | 32,2 |
| Önlisans | 50 | 34,2 |
| Lisans | 33 | 22,6 |
| Yüksek Lisans | 11 | 7,5 |
| Doktora | 5 | 3,4 |
| Toplam | 146 | 100,0 |

Tablo 6'ya göre araştırmaya katılanların % 32,2'sinin lise, %34,2'sinin önlisans, çoğunluğunu önlisans mezunlarından oluşmaktadır. %22,6'sının lisans, %7,5'inin yüksek lisans ve %3,4'ünün doktora eğitimini

Tablo 7: Yaş Durumu

| | Sayı | Yüzde |
|--------|------|-------|
| 0-20 | 14 | 9,6 |
| 21-30 | 89 | 61,0 |
| 31-40 | 37 | 25,3 |
| 41-50 | 6 | 4,1 |
| Toplam | 146 | 100,0 |

Tablo 7'ye göre araştırmaya katılanların 41-50 yaş aralığında olduğu görülmektedir. %9,6'sı 0-20 yaş aralığı, %61'i 21-30 yaş aralığı, %25,3'ü 31-40 yaş aralığı, %4,1'i aralığındadır.

Tablo 8: Görev Tanımı

| | Sayı | Yüzde |
|----------------------------|------|-------|
| Hemşire | 79 | 54,1 |
| Doktor | 10 | 6,8 |
| Hasta Bakıcı | 2 | 1,4 |
| Danışma görevlisi | 4 | 2,7 |
| Paramedik | 7 | 4,8 |
| Laborant | 8 | 5,5 |
| Halkla ilişkiler personeli | 5 | 3,4 |
| Anestezi | 4 | 2,7 |
| Sekreter | 15 | 10,3 |
| Hasta kabul | 12 | 8,2 |
| Toplam | 146 | 100,0 |

Tablo 8'e göre araştırmaya katılan kadın çalışanların % 54,1'i hemşire, %6,8'i doktor, %1,4'ü hasta bakıcı, %2,7'si danışma görevlisi, %4,8'i paramedik, %5,5'i laborant, %3,4'ü halkla ilişkiler personeli, %2,7'si anestezi, %10,3'ü sekreter, %8,2'si hasta kabulde çalıştığı görülmektedir. Araştırmanın büyük kısmını hemşireler oluşturmaktadır.

Tablo 9. Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresi

| | Sayı | Yüzde |
|--------|------|-------|
| 0-5 | 113 | 77,4 |
| 6-10 | 26 | 17,8 |
| 11-15 | 7 | 4,8 |
| Toplam | 146 | 100,0 |

Tablo 9'a göre araştırmaya katılanların %4,8'inin ise 11-15 yıl arasında olduğu bulunduğları kurumda çalışma sürelerinin %77,4'ünün 0-5 yıl, %17,8'inin 6-10 yıl,

Tablo 10: Toplam Çalışma Süresi

| | Sayı | Yüzde |
|-------------|------|-------|
| 0-5 | 76 | 52,1 |
| 6-10 | 41 | 28,1 |
| 11-15 | 23 | 15,8 |
| 16-20 | 5 | 3,4 |
| 21 ve üzeri | 1 | 0,7 |
| Toplam | 146 | 100,0 |

Tablo 10'a göre araştırmaya katılanların toplam çalışma sürelerinin %52,1'inin 0-5 yıl, %28,1'inin 6-10 yıl, %15,8'inin 11-15 yıl, %3,4'ünün 16-20 yıl, %0,7'sinin ise 21 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir.

Tablo 11: Başka Kurumda Çalışma

| | Sayı | Yüzde |
|--------|------|-------|
| Hayır | 53 | 36,3 |
| Evet | 93 | 63,7 |
| Toplam | 146 | 100,0 |

Tablo 11'e göre araştırmaya katılanların %63,7'sinin ise başka kurumda çalışmış %36,3'ünün başka kurumda çalışmadığı, olduğu görülmektedir.

Tablo 12: Kaç Farklı Kurumlarda Çalışma Durumu

| | Sayı | Yüzde |
|-----------|------|-------|
| 1 | 53 | 36,3 |
| 2 | 65 | 44,5 |
| 3 | 23 | 15,8 |
| 4 ve üstü | 5 | 3,4 |
| Toplam | 146 | 100,0 |

Tablo 12'ye göre araştırmaya katılanların %36,3'ü şuan ki çalışmakta oldukları kurumdan başka bir kurumda çalışmadıklarını, %44,5'i şuan ki kurum dışında bir kurumda daha çalıştıklarını belirtmektedirler. %3,4'ü ise şuan ki çalışmakta oldukları kurumla birlikte dört veya daha fazla kurumda çalıştıklarını belirtmektedirler. %15,8'inin şuan ki kurumlarının dışında iki

Tablo 13: İşten Ayrılma Nedeni

| | Sayı | Yüzde |
|--------------------------|------|-------|
| İşten çıkarıldım | 2 | 1,4 |
| Kendi isteğimle ayrıldım | 79 | 54,1 |
| Diğer | 12 | 8,2 |
| Cevap Vermeyenler | 53 | 36,3 |
| Toplam | 146 | 100,0 |

Tablo 13'e göre araştırmaya katılanların ayrılmış oldukları görülmektedir. Cevap %1,4'ünün işten çıkarılması sebebi ile, vermeyenlerin ise başka kurumda %54,1'inin kendi isteğiyle ayrılma sebebi, çalışmadıkları görülmektedir. Bunların %8,2'sinin ise diğer sebeplerle işten oranı ise %36,3'dür.

Tablo 14: Gelir Yeterliliği

| | Sayı | Yüzde |
|-------------------|------|-------|
| Evet | 47 | 32,2 |
| Hayır | 32 | 21,9 |
| Cevap Vermeyenler | 67 | 45,9 |
| Toplam | 146 | 100,0 |

Tablo 14'e göre araştırmaya katılanların gelirlerinin geçimlerini karşılamaya yeterli %32,2'sinin eşlerinin aylık ya da yıllık olduğunu, %21,9'unun eşlerinin aylık ya da

yıllık gelirlerinin geçimlerini karşılamada yeterli olmadığı görülmektedir. Cevap vermeyen %45,9 ise bekâr olduğu için bu soruyu cevaplamamıştır.

Tablo 15: Çocukluğun Geçtiği Yer

| | Sayı | Yüzde |
|----------|------|-------|
| Köyde | 27 | 18,5 |
| Kasabada | 14 | 9,6 |
| Kentte | 105 | 71,9 |
| Toplam | 146 | 100,0 |

Tablo 15'e göre araştırmaya katılanların çocukluğunu geçirdikleri yerlerin %18,5'i köy, %9,6'sı kasaba, %71,9'u kentte olduğu görülmektedir.

araştırmada yer alan üç ölçek için elde edilmiş olan frekans ve yüzde dağılımları ile bu ölçeklere ait ortalama değerlere yer verilerek elde edilen bulgulara göre sonuçlar yorumlanmaya çalışılmıştır.

4.3.2. Temel İstatistiksel Bulgular

Bu kısımda tanımlayıcı bulgular olarak adlandırabileceğimiz güvenilirlik analizi ve

Tablo 16: Güvenirlik Katsayıları

| | Cronbach Alfa | Soru Sayısı |
|-------------------------|---------------|-------------|
| A- Kişilik Özellikleri | 0,56 | 7 |
| B- İş stresi | 0,83 | 7 |
| C- İşten Ayrılma Niyeti | 0,92 | 3 |
| Tüm Ölçek | 0,61 | 17 |

Geçerliği sağlamak için uzman görüşü alınmıştır. Anketin güvenilirlik derecesi Alpha = 0,61 olarak bulunmuştur. Bu değerler anketin ve tüm bölümlerinin yeterli güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 17: A Tipi ve B Tipi Kişilik Özelliği Ortalama Tablosu

| İfadeler | N | Ortalama | Standart Sapma | İfadeler |
|---|-----|-------------|----------------|---|
| A1-Randevular konusunda titiz davranmam (kıyafet, zamanlama vb.). | 146 | 6,42 | 2,17774 | A1-Randevular konusunda titiz davranırım (kıyafet, zamanlama vb.). |
| A2-Rekabetçi bir yapım yoktur. | 146 | 5,34 | 2,31170 | A2-Rekabetçi bir yapım vardır. |
| A3-Önemli bir işim olsa bile kendimi zaman baskısı altında hissetmem. | 146 | 5,04 | 2,38928 | A3-Önemli bir işim olmasa bile kendimi zaman baskısı altında hissetmem. |
| A4-Aynı anda tek bir işe odaklanırım. | 146 | 5,42 | 2,28288 | A4-Aynı anda birçok işi yürütmeyi denerim. |
| A5-Çoğu durumda yavaş hareket ederim (yemek, yürümek vb.). | 146 | 5,52 | 2,50019 | A5-Çoğu durumda aceleci davranırım (yemek, yürümek vb.). |
| A6-Duygularımı ifade etmekten çekinmem (duygularımı saklamam). | 146 | 4,71 | 2,70311 | A6-Duygularımı ifade etmekten çekinirim (duygularımı saklarım). |
| A7-İş dışında ilgilendiğim çok fazla şey vardır. | 146 | 5,03 | 2,25424 | A7-İş dışında ilgilendiğim çok az şey vardır. |
| <i>Genel Ortalama</i> | 146 | 5,35 | 2,37416 | |

Bortner'in Derecelendirme ölçeğinde bulunan iki kutuplu 7 ifadeden oluşan soru formatı 8 dereceli bir ölçektir ve ölçeğin orta noktası 4,50'dir. Katılımcıların cevaplarının ortalaması incelendiğinde "Randevular konusunda titiz davranmam (kıyafet, zamanlama vb.) (6,42) dışında

kalan ifadelerin genel olarak orta noktaya yakın olduğu görülmektedir. İfadeler 4 ile 5 arasında ya da 5 dolaylarında bir ortalama değerde olduğu görülmektedir. Ortalama değerlere bakıldığında genel olarak uç noktada B kişilik ya da A tipi kişilik özelliği taşıdığı söylenememektedir.

Tablo 18: İş Stresi Ölçeğinin Ortalama Değerleri

| | N | Ortalama | Standart Sapma |
|--|-----|----------|----------------|
| B1-İşim, sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır. | 146 | 4,28 | ,68440 |
| B2-Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum. | 146 | 4,10 | ,55992 |
| B3-İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum. | 146 | 4,07 | ,70550 |
| B4-Farklı bir işte çalışıyor olsam, sağlığım muhtemelen daha iyi olur. | 146 | 3,97 | ,74712 |
| B5-İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor. | 146 | 4,25 | ,63040 |
| B6-İşyerimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum. | 146 | 4,08 | ,63160 |
| B7-Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum. | 146 | 4,13 | ,63532 |
| <i>Genel Ortalama</i> | 146 | 4,12 | ,65632 |

İş stresine ilişkin ifadeler incelendiğinde, genel olarak çalışanların yüksek seviyede (4,12) bir algılarının olduğu görülmektedir. Bu sonuçtan hareketle çalışanların ölçekte ifade edilen yargılara "kesinlikle katılıyorum" ile "katılıyorum" arasında bir düşünceye sahip oldukları belirlenmiştir.

Çalışanların diğer ortalamalara göre iş stresine ilişkin en yüksek algısı "İşim, sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır." ifadesi (4,28), bunu "İşimle ilgili sorunlar

uyku sorunu yaşamama neden oluyor." ifadesi (4,25) izlemekte, en düşük algısı ise "Farklı bir işte çalışıyor olsam, sağlığım muhtemelen daha iyi olur" ifadesinde (3,97) oluşmuştur. Bu ifade aslında iş yaşamında hissedilen stres düzeyinin fiziksel etkileri ile ilgili olup çalışanların farklı bir işte çalışmalarını durumunda işlerinin sağlık durumuna etki etme olasılığına olan inançlarının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 19: İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği

| | N | Ortalama | Standart Sapma |
|--|-----|----------|----------------|
| C1-İşimden ayrılmayı sık sık düşünürüm. | 146 | 2,55 | ,10737 |
| C2-Büyük olasılıkla gelecek yıl aktif olarak yeni bir iş arayacağım. | 146 | 2,23 | ,09389 |
| C3-Gelecek yıl bu kurumdan ayrılacağım. | 146 | 2,24 | ,09551 |
| <i>Genel Ortalama</i> | 146 | 2,34 | ,09892 |

İşten ayrılma niyetine ilişkin ifadeler incelendiğinde, genel olarak çalışanların iş bırakmaya ilişkin niyetlerinin düşük seviyede (2,34) olduğu görülmektedir. Bu sonuç çalışanların işten ayrılma niyetlerinin olmadığını göstermektedir.

Çalışanların diğer ortalamalara göre sisteme ilişkin en yüksek algısı "İşimden ayrılmayı sık sık düşünürüm." ifadesi (2,55), bunu "Gelecek yıl bu kurumdan ayrılacağım." ifadesi (2,24) izlemekte, en düşük algısı ise "Büyük olasılıkla gelecek

yıl aktif olarak yeni bir iş arayacağım.” ifadesi (2,23) oluşturmuştur. Bu ifade katılımcıların bir yıldan sonra yeni bir iş arayışına girmeyi düşünmediklerini, mevcut işlerine devam etmeyi belirttiklerini göstermektedir.

4.3.3. Hipotez Testi Bulguları

Çalışmanın bu kısmında hipotezlerin yorumlanması için One Way Anova, Independent Samples (t-testi) ve Pearson Korelasyon analizleri uygulanmıştır.

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin yorumlanması aşağıdaki gibi olmuştur.

1. Hipotez: **H₀:** Çalışanlar kadınların iş stresi medeni durumuna göre farklılaşmamaktadır.

H₁: Çalışanlar kadınların iş stresi medeni durumuna göre farklılaşmaktadır.

Tablo 20: İş Stresinin Medeni Duruma Göre Farklılıkları

| | Medeni Durum | N | Ortalama | Standart Sapma | T | P |
|-----------|--------------|----|----------|----------------|------|-------|
| İş Stresi | Bekâr | 67 | 4,1450 | ,44659 | ,360 | 0,719 |
| | Evli | 79 | 4,1193 | ,41330 | | |

Araştırmaya katılanların medeni durumuna göre iş stresinin farklılaşması konusundaki durumun tespiti için Independent Samples t-testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 20’de gösterilmiştir. Buna göre çalışanların medeni durumlarının ($p=0,719>0,05$) iş stresine etkisi arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Bu sonuca göre evli veya bekar olmalarının iş stresine etkisi olmadığı görülmüştür.

nedeniyle H_0 kabul edilerek, H_1 reddedilmiştir.

2. Hipotez: **H₀:** Çalışanlar kadınların işten ayrılma niyeti medeni durumuna göre farklılaşmamaktadır.

H₁: Çalışanlar kadınların işten ayrılma niyeti medeni durumuna göre farklılaşmaktadır.

Tablo 21: İşten Ayrılma Niyetinin Medeni Duruma Göre Farklılıkları

| | Medeni Durum | N | Ortalama | Standart Sapma | T | P |
|----------------------|--------------|----|----------|----------------|--------|-------|
| İşten Ayrılma Niyeti | Bekâr | 67 | 2,0995 | ,69149 | -1,384 | 0,169 |
| | Evli | 79 | 2,2405 | ,53890 | | |

Araştırmaya katılanların medeni durumuna göre işten ayrılma niyetinin farklılaşması konusundaki durumun tespiti için Independent Samples t-test yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 21’de gösterilmiştir. Buna göre çalışanların medeni durumlarının ($p=0,169>0,05$) işten ayrılma niyetine etkisi arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Bu sonuca göre, medeni durumun işten ayrılma

niyetini etkileyen bir faktör olmadığı görüldüğü için H_0 kabul edilerek, H_1 reddedilmiştir.

3. Hipotez: **H₀:** Kadın çalışanların iş stresleri görevlerine göre farklılaşmamaktadır.

H₁: Kadın çalışanların iş stresleri görevlerine göre farklılaşmaktadır.

Tablo 22: İş Stresinin Göreve Göre Farklılıkları

| | | Kareler Toplamı | SD | Kareler Ortalaması | F | P |
|-----------|---------------|-----------------|-----|--------------------|-------|------|
| İş Stresi | Gruplar Arası | 2,849 | 9 | ,317 | 1,819 | ,070 |
| | Grup İçi | 23,662 | 136 | ,174 | | |
| | Toplam | 26,510 | 145 | | | |

Araştırmaya katılan kişilerin görevlerine göre iş stresinde bir farklılaşmanın bulunup bulunmadığını tespiti için One Way Anova testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 22'de gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların yapmış oldukları görevlerin ($p=0,070$, $p>0,05$) iş stresine etkisi olmadığı görülmektedir. Bu durumda çalışan kadınların yapmış oldukları

görevlerin iş stresi düzeylerine göre farklılaşmadığından dolayı H_0 kabul edilerek, H_1 reddedilmiştir.

4. Hipotez: H_0 : Kadın çalışanların işten ayrılma niyeti görevlerine göre farklılaşmamaktadır.

H_1 : Kadın çalışanların işten ayrılma niyeti görevlerine göre farklılaşmaktadır.

Tablo 23: İşten Ayrılma Niyetinin Göreve Göre Farklılıkları

| | | Kareler Toplamı | SD | Kareler Ortalaması | F | P |
|----------------------|---------------|-----------------|-----|--------------------|------|------|
| İşten Ayrılma Niyeti | Gruplar Arası | 1,854 | 9 | ,206 | ,528 | ,852 |
| | Grup İçi | 53,078 | 136 | ,390 | | |
| | Toplam | 54,932 | 145 | | | |

Araştırmaya katılan kişilerin görevlerine göre işten ayrılma niyeti arasında bir farklılaşmanın bulunup bulunmadığını tespiti için One Way Anova testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 23'de gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların yapmış oldukları görevlerin ($p=0,852$, $p>0,05$) işten ayrılma niyetine etkisi olmadığı görülmektedir. Bu sonuca

göre, katılımcıların görev tanımlarının işten ayrılma niyetini etkilemediği için H_0 kabul edilerek, H_1 reddedilmiştir.

5. Hipotez: H_0 : Kadın çalışanların eğitim durumu ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki yoktur.

H_1 : Kadın çalışanların eğitim durumu ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

Tablo 24: Eğitim Durumu İle İşten Ayrılma Niyeti İlişki Tablosu

| | Eğitim Durumu | İşten Ayrılma Niyeti |
|---------------------|---------------|----------------------|
| Pearson Correlation | 1 | ,178* |
| Sig. (2-tailed) | | ,032 |
| N | | 146 |

* $P<0,05$

Eğitim durumu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tespiti için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 24'de gösterilmiştir. Korelasyon analizine göre, eğitim durumu ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde düşük derecede ($r=0,178$) ve 0,32 düzeyinde anlamlı ilişki vardır. Bu sonuca

göre, çalışan kadınların eğitim seviyesinin artmasının işten ayrılma niyetini artırdığı görülmektedir. Dolayısıyla H_0 reddedilerek, H_1 kabul edilmiştir.

6. Hipotez: H_0 : A Tipi kişilik yapısına sahip bireylerin B Tipi kişilik

yapısına sahip bireylere göre iş stresi farklılaşmamaktadır.

H₁: A Tipi kişilik yapısına sahip bireylerin B Tipi kişilik yapısına sahip bireylere göre iş stresi farklılaşmaktadır.

Tablo 25: Kişilik Tiplerine Göre İş Stresi Farklılıkları

| | Kişilik Tipi | N | Ortalama | Standart Sapma | T | P |
|-----------|--------------|-----|----------|----------------|-------|--------|
| İş Stresi | B tipi | 38 | 4,2707 | ,39410 | 2,478 | 0,016* |
| | A tipi | 108 | 4,0820 | ,42977 | | |

*P<0,05

Çalışanların iş stresinin A Tipi ve B Tipi kişilik özelliğine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için yapılan Independent Samples T Analizi bulguları Tablo 25’de incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre ($p=0,01<0,05$) değeri ile iş stresinin A Tipi ve B Tipi kişiliğe göre farklılaştığı tespit edilmiştir. İş stresinin, A Tipi ve B Tipi kişilik yapılarına göre ortalama değerleri karşılaştırıldığında A Tipi kişilik yapısındaki bireyler 4,08 ortalama iş stresi değeri ile 4,27 ortalama iş stresi düzeyine sahip olan B Tipi kişilik

yapısındaki çalışanlardan istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha az iş stresi yaşadığı sonucuna varılmıştır. Bu durumda H_0 reddedilerek, H_1 kabul edilmiştir.

7. Hipotez: **H₀:** A Tipi kişilik yapısına sahip bireylerin B Tipi kişilik yapısına sahip bireylere göre işten ayrılma niyeti farklılaşmamaktadır.

H₁: A Tipi kişilik yapısına sahip bireylerin B Tipi kişilik yapısına sahip bireylere göre işten ayrılma niyeti farklılaşmaktadır.

Tablo 26: Kişilik Tiplerine Göre İşten Ayrılma Niyeti Farklılıkları

| | Kişilik Tipi | N | Ortalama | Standart Sapma | T | P |
|----------------------|--------------|-----|----------|----------------|------|-------|
| İşten Ayrılma Niyeti | B tipi | 38 | 2,2193 | ,61647 | ,505 | 0,614 |
| | A tipi | 108 | 2,1605 | ,61730 | | |

Çalışanların işten ayrılma niyetinin A Tipi ve B Tipi kişilik özelliğine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için yapılan Independent Samples T Analizi bulguları Tablo 26’da incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre ($p=0,61>0,05$) değeri ile işten ayrılma niyetinin A Tipi ve B Tipi kişiliğe göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Kişilik tiplerindeki farklılığın

işten ayrılma niyetine etkisinin olmadığı için H_0 kabul edilerek, H_1 reddedilmiştir.

8. Hipotez: **H₀:** Kadın çalışanların yaşamış olduğu iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki yoktur.

H₁: Kadın çalışanların yaşamış olduğu iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki yoktur.

Tablo 27: İş Stresi İle İşten Ayrılma Niyeti İlişki Tablosu

| | İş Stresi | İşten Ayrılma Niyeti |
|---------------------|-----------|----------------------|
| Pearson Correlation | 1 | ,309** |
| Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| N | | 146 |

**P<0,01

İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tespiti için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 27’de gösterilmiştir. Korelasyon analizine göre, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde orta derecede ($r=0,309$) ve 0,00 düzeyinde anlamlı ilişki vardır. Katılımcılarda görülen iş stresi ortalaması artıka işten ayrılma niyetinin de arttığı görülmektedir. Bu durumda iş stresinin işten ayrılma niyetini artıran bir faktör olması sebebiyle H_0 reddedilerek, H_1 kabul edilmiştir.

SONUÇ

Kadınların iş hayatına dâhil olması ve kadın çalışan oranının giderek artması araştırmacıların bu alana yönelmesini ve birçok araştırmanın yapılmasını beraberinde getirmiştir. Kadınlar çalışma hayatının ilk zamanlarında ikincil iş gücü olarak görülüp, düşük ücret ve uzun çalışma saatleri ile çalışmaya maruz bırakılmışlardır. Bu uygulamalara karşı 1824’de ilk kez kadın çalışanlar greve giderek haklarını aramaya başlamışlardır. Daha sonralarında devam eden kadın mücadeleleri sonucunda 1970’li yıllarda ‘Eşit İşe Eşit Ücret Yasası’ ile ücret konusunda eşitlik kazanmalarına rağmen çalışma hayatında tam bir eşitliği kazanamamışlardır. Günümüzde ise iş hayatında kabul gören kadınlar, birçok koruyucu yasal düzenlemelere rağmen hala farklı sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sorunlar ailesel, çevresel ve örgütsel faktörlerden kaynaklanmaktadır.

Çalışma hayatının koşulları ve bu sorunların getirmiş olduğu baskılar, çalışanların iş hayatına devam etmelerini zorlaştırmakla birlikte stres oluşumu ve işten ayrılma niyeti gibi sorunları meydana getirmektedir. Oluşan iş stresi ve işten ayrılma niyetinin ise hem çalışanlar hem de işletmeler için olumsuz getirileri bulunmaktadır. İş stresi çalışanlar açısından psikolojik ve fiziksel sorunlara sebep olurken, işletmeler açısından ise verimlik ve performansın düşmesiyle ekonomik sıkıntılara sebep olabilmektedir. İşten

ayrılma niyeti ise çalışan devir hızı sorunu sebebiyle işletmelere mali açıdan zarar verirken tecrübeli ve yetenekli çalışan kaybıyla sonuçlanmaktadır.

İş stresi ve işten ayrılma niyeti, her çalışanda olduğu gibi kadın çalışanlarda da farklılık göstermektedir. Bu farklılığın sebebi ise her bireyin farklı kişilik özelliklerine sahip olmasından kaynaklı olduğu varsayılmaktadır. İş hayatında çalışanların kişilik özelliklerinin belirlenmesinde en çok kullanılan kişilik tiplerinden biri olan Friedman ve Rosenman tarafından geliştirilen A ve B tipi kişilik yapısıdır. Bu çalışmada A ve B Tipi kişilik özelliğine sahip kadınların, iş stresi ve işten ayrılma niyetinin farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır.

Yapılan çalışmada analiz sonuçlarına göre, demografik değişkenlerinden medeni durum, görev farklılıkları değişkenleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Bu durum çalışanların evli-bekar olmalarının veya statülerinin işten ayrılma niyetlerini etkilemediğini göstermesi açısından olumlu ve anlamlı bulunmuştur. Demografik değişkenlerden medeni durum ve görev farklılıkları değişkenlerine göre iş stresi düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Kadın çalışanların işten ayrılma niyetine, eğitim durumlarının etkisinin olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre kadınların eğitim düzeyindeki artış, işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.

Bu çalışmanın sonucunda çalışan kadınların medeni durumları ile ($p=0,169>0,05$) işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememektedir. Yalçın (2017)’in “*Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*” adlı çalışmasında; çalışanların medeni durumunun işten ayrılma niyetine etkisinin anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Yalçın’ın yapmış olduğu çalışmada bulunan medeni durum değişkeninin bu çalışmayla paralellik göstermemektedir. Ayrıca analiz sonuçlarında katılımcıların yapmış oldukları görevler ile ($p=0,852>0,05$) işten

ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Yalçın'ın yapmış olduğu çalışmada görev farklılıkları ile işten ayrılma niyeti arasında bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Yapılan görev değişkenleri ile işten ayrılma niyeti anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu açıdan yapılan bu çalışmayla paralellik göstermektedir.

Aras (2016)'ın "*İşveren Markasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Katılım Bankacılığı Örneği*" adlı çalışmasında; medeni durum ve ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Eğitim durumu değişkeni ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Aras'ın çalışmasındaki bu tespit ise bu çalışmayı destekler niteliktedir.

Özer (2018)'in "*Otel Yiyecek İçecek Bölümlerinde Güçlendirmenin İşgören Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*" adlı çalışmasında; medeni durum ve unvan değişkeni ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır. Özer'in çalışması bu açıdan bu çalışmayla paralellik gösterirken, eğitim durumu değişkenine göre işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık saptanmamasından dolayı bu çalışmayla paralellik göstermemektedir.

Efeoğlu (2006)'nın "*İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*" adlı çalışmasında; medeni durum ve görev değişkenlerine göre iş stresi arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu anlamda Efeoğlu'nun çalışması, bu çalışmayla paralellik göstermektedir.

Biçki (2016)'nin "*Hizmet Sektörü Çalışanlarının İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi: İstanbul Örneği*" adlı çalışmasında ise bekar olanların evli olanlara oranla stres düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu anlamda Biçki'nin yapmış olduğu araştırma ile bu çalışmayı destekler niteliktedir.

A ve B Tipi Kişilik ölçeğine ilişkin genel istatistikler de en düşük ve en yüksek yargılar ele alındığında katılımcıların 38'inin B Tipi, 108'inin ise A Tipi olduğu görülmektedir. Katılımcılar "Randevular konusunda titiz davranırım (kıyafet, zamanlama vb.);" yargısına en çok %49,3'ü (n=72) 8 derecesinde, en az %3,4'ü (n=5) 2-3 derecelerinde cevap vermişlerdir. Ölçeğin ortalama değerleri incelendiğinde, "A-1 Randevular konusunda titiz davranırım (kıyafet, zamanlama vb.);" ifadesi 6,42 ortalama ile en yüksek ortalama olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu ifadenin dışında kalan ifadelerin genel olarak orta noktaya yakın olduğu görülmektedir. İfadeler 4 ile 5 arasında ya da 5 dolaylarında bir ortalama değerde olduğu görülmektedir. Ölçeğin genel ortalaması dikkate alındığında çalışanların uç noktada A Tipi ya da B Tipi özelliği taşımadığı tespit edilmiştir. Özsoy (2013)'un "*A Tipi ve B Tipi Kişilik ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*" adlı çalışmasında; ortalamanın 4-5 dolaylarında olması ile ne uç noktada A tipi ne de uç noktada B tipi özelliğe rastlanılamamıştır. Bu bakımdan, Özsoy'un çalışması bu çalışmayla paralellik göstermektedir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre iş stresinin A Tipi ve B Tipi kişiliğe göre farklılaştığı (p=0,01<0,05) görülmektedir. A tipi ve B Tipi kişilik yapılarına göre ortalama değerler karşılaştırıldığında ise A Tipi kişilik yapısındaki bireyler (4,08) B Tipi kişilik yapısındaki bireylerden (4,27) istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha az iş stresine maruz kaldığı görülmektedir. Bu çalışmada B Tipi kişilik yapısında olan bireylerin stres seviyelerinin A Tipi kişilik özelliğine sahip bireylerden daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra A tipi ve B tipi kişilik özelliğine sahip kadın çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Durna (2004)'nin "*Stres, A ve B tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*" adlı çalışmasında; A tipi kişilik özelliklerini taşıyan bireylerin stres

düzeylerinin, B tipi kişilik özelliklerini taşıyanlardan daha az olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda Durna'nın araştırması bu çalışmayla paralellik göstermemektedir.

İş stresi ölçeği incelendiğinde, en dikkat çekici sonuç "B-2 Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum." (%41,1) yargısında "katılıyorum" ile "B-1 İşim, sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır." (%33,6) yargısında "kesinlikle katılıyorum" şeklinde ortaya çıkmıştır. Ölçeğin genel ortalaması (4,12) katılıyorum düzeyinde olduğu görülmektedir. Çalışanların diğer ortalamalara göre iş stresine ilişkin en büyük algısı "B-1 İşim, sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır." ifadesi (4,28), bunu "B-5 İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor." ifadesi (4,25) izlemektedir. En düşük algısı ise "Farklı bir işte çalışıyor olsam, sağlığım muhtemelen daha iyi olur" ifadesinde (3,97) oluşmuştur.

İşten ayrılma niyeti ölçeğine ait bulgular incelendiğinde, en dikkat çekici sonuç "C2-Büyük olasılıkla gelecek yıl aktif olarak yeni bir iş arayacağım." (%37) yargısında "katılmıyorum" şeklinde ortaya çıkmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin genel ortalaması (2,34) ise katılmıyorum düzeyindedir. Çalışanların diğer ortalamalara göre sisteme ilişkin en yüksek algısı "C-1 İşimden ayrılmayı sık sık düşünürüm." ifadesinde (2,55), en düşük algısı ise "C-2 Büyük olasılıkla gelecek yıl aktif olarak yeni bir iş arayacağım." ifadesinde (2,23) oluşmuştur. Bu sonuçlara göre, katılımcıların iş stresine maruz kaldıkları ancak işten ayrılma niyetlerinin olmadığı görülmektedir. Çalışmanın analizine göre, iş stresi ile işten ayrılma eğilimi arasında pozitif yönde orta derecede anlamlı ilişki vardır.

Akdaş (2017)'in "Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum ve Denizli Uygulaması" adlı çalışmasında; iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü, çok zayıf ve anlamlı bir ilişki tespit edilmektedir. Bu açıdan Akdaş'ın çalışması ile bu çalışma arasında paralellik görülmektedir.

Günday (2016)'ın "Örgütsel Stresin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışmasında; iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu anlamda Günday'ın iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin sonucu ile bu çalışmadaki sonuç paralellik göstermemektedir.

Genel anlamda, araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre, kadın çalışanların A ve B Tipi kişilik özellikleri ile iş stresi arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenirken, işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı, iş stresinin ise işten ayrılma niyetini etkilediği görülmektedir. Analiz sonuçlarında çalışanların iş stresi düzeylerinin yüksek olmasına rağmen işten ayrılma eğilimlerinin düşük olduğu gözlemlenmektedir.

Literatüre katkı sağlaması açısından bu çalışma; çalışan kadınların demografik özelliklerinin iş stresi ve işten ayrılma niyetini etkisi, kişilik özellikleri ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin yönü, iş stresinin işten ayrılma niyetine olan etkisine örnek olarak önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın sonucuna göre, kadın çalışanların yaşamış oldukları stres düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu çalışmayı destekler nitelikte olan birçok çalışmada da sağlık sektöründe çalışanların iş stresinin diğer sektörlerde çalışanlara göre daha yoğun olduğu görülmektedir. Bu çalışmada işten ayrılma niyetinin düşük olmasına rağmen, iş stresinin işten ayrılma niyetinin etkilemesi tartışılmaz bir gerçektir. Bu sebeple çalışma hayatında iş stresinin önlenmesi ya da en aza indirgenmesi için çalışmalar yapılması gerekmektedir. Genel olarak çalışanlara, işverenlere ve kanun koyuculara verilen bazı öneriler aşağıdaki gibidir:

- ✓ Çalışma hayatında işgörenlerden daha fazla rantabilite ve başarımlar sağlanabilmesi için kişilik özelliklerine uygun pozisyonlarda istihdam edilip, iş stresi düzeylerinin azaltılması gerektiği düşünülmektedir.

- ✓ Çalışan üzerinde baskı oluşturan yoğun iş yükü, fazla çalışma saatleri, vardiyalı sistem, gerçekleştirilmesi zor olan hedefler ve ayrımcılık gibi çalışanda iş stresine sebep olan unsurlar hususunda işverenlerin koruyucu önlemler alıp, işyerinde çalışan için daha az stres faktörü taşıyan bir iş ortamı oluşturulabilir.
- ✓ Çalışma hayatında bulunan stres faktörleri için koruyucu yasal düzenlemeler geliştirilmesi durumunda, çalışanların iş stresi düzeyleri azalabilir.
- ✓ İş stresini etkileyen en büyük faktörlerden birisi olan ekonomik koşullar konusunda çalışanların ekonomik koşullarının iyileştirilebilmesi için çalışmalar yapılabilir.
- ✓ Çalışanlar kariyer planlamasında öncelikle işlerinden tatmin

sağlayacakları meslek gruplarına yönelmelidirler. Yani her birey farklı özelliklere sahip olmasından dolayı ilk olarak kendini tanımalı ve kişilik özelliklerine uygun olan meslek gruplarına yönelmelidirler.

- ✓ Kadın çalışanlar, zorlu mücadelelerle kazanmış oldukları hakları konusunda taviz vermemeli ve mevcut durumu daha iyiye götürebilmek için çaba sarfetmelidirler.
- ✓ İşten ayrılma niyetinin azaltılabilmesi için çalışanın iş tatmini artırılmalı, yukarıda sayılan önlemler alınarak iş stresi düzeyleri azaltılmalı, ekonomik kaygılar giderilmeli ve çalışma koşulları çalışanın performans ve verimliliğini artıracak şekilde düzenlenmelidir.

KAYNAKÇA

1. AKAGÜNDÜZ Ü., (2012), “II. Meşrutiyet Dönemi Düşünce ve Kadın Dergilerinde Kadın Tartışmaları (1908-1918)”, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tarih Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara.
2. AKINCI Z., Güven M., Demirel O. N., (2015), “Öğrencilerin A ve B Tipi Kişilik Yapısı Psikoşiddet (Mobbing) ve Depresyon Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, C.52, S.604, ss.55-74.
3. ALTAY M., (2018), “Çalışma Yaşam Kalitesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisinde İş Yükü ve Lider-Üye Etkileşiminin Rolü”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Isparta.
4. ALTUN Y., Altun C., Bahar O., (2018), “Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri ve Konuyla İlgili Yapılan Son Kanuni Düzenlemeler”, [https://www.muhasabenet.net/makale_](https://www.muhasabenet.net/makale_ceylan%20altun-yuksel%20altun-ozan%20bahar_kadınların%20calisma%20hayatındaki%20yeri%20ve%20ilgili%20son%20duzenlemeler.doc)ceylan%20altun-yuksel%20altun-ozan%20bahar_kadınların%20calisma%20hayatındaki%20yeri%20ve%20ilgili%20son%20duzenlemeler.doc, (Erişim Tarihi: 03.02.2019).
5. ARAS M., (2016), “İşveren Markasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Katılım Bankacılığı Örneği”, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Doktora Tezi, Sakarya.
6. AYOĞUL H., (2017), “Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri: Eskişehir’de Bir Uygulama”, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
7. Biçki S., (2016), “Hizmet Sektörü Çalışanlarının İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi: İstanbul Örneği”, İstanbul

- Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
8. BOZKAYA G., (2013), “Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, C.3, S.5, ss.69-89.
9. CANBEK, M., (2017), “Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekanın Düzenleyici Rolü”, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Tokat.
10. ÇOLAK Ö. F., Kılıç, C., (2001), *Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzi: Şanlıurfa Örneği*, TISK Yayını, No:214, Ankara.
11. DALKILIÇ S. O., (Ed.), (2015), *ÇalışAnne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik*, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.
12. DİKTAŞ, G., (2018), “Örgütsel Sinizm ve Sosyal Zekanın Çalışan Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: İstanbul’daki Reklam Ajansı Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
13. DİRİCAN, M., (2015), “Örgütsel Adalet Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü”, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Kütahya.
14. DOĞAN B., Kaya M., (2014), “TRC2 Bölgesinde Kadın İstihdamı Sorunları ve Çözüm Önerileri”, *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi*, 4(2), ss.91-106.
15. DOĞRU A., (2010), “Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri ve İş Tatminine Etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği”, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
16. DURNA U., (2005), “A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.19, S.1, ss.275-290.
17. EFEYOĞLU E. İ., (2006), “İş-Aile Çatışmasının İş Stresi, İş Doymu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Adana.
18. EROL Z., (2015), “Sosyal Çalışmacıların Yabancılaşması ile İş Stresi Arasındaki İlişki: İstanbul İli Örneği”, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Sakarya.
19. ENİSELER A. G., (2007), “Kalp-Damar Hastalarında A Tipi Davranış ve Öfke Analizi”, Celal Bayar Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Biyoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Manisa.
20. İŞİĞİÇOK Ö., (2002), *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*, Ankara, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
21. KAPANOĞLU S., (2006), “Çin’de Kadın Simgesi”, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doğu Dilleri ve Edebiyatları Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
22. KAYA C., (2009), “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
23. KAYA A., (2018), “Kariyer Gelişim Sürecinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin

- Yapısal Eşitlik Modeli ile Test Edilmesi”, Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Çorum.
24. KOCACIK F., Gökaya V. B., (2005), “Türkiye’de Kadın Çalışanlar ve Sorunları”, *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.6, S.1, ss.195-219.
25. ÖZÇELİK K. M., (2017), “Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kariyer Gelişim Engelleri”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.5, S.52, ss.49-70.
26. ÖZSOY E., (2013), “A Tipi ve B Tipi Kişilik ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
27. PEKER E., Kubar Y., (2012), “Türkiye’de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, C.14, S.2, ss.173-188.
28. SAKALLI A. E., (2018), “A Tipi ve B Tipi Kişilik Özelliğine Sahip Bireylerde İş Doyumu ve Kazalanma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
29. SAYGILI M., Onay A. Ö., Ayhan M., (2017), “Kişilik Özellikleri Bağlamında Yaşam Memnuniyeti Üzerine Bir Araştırma”, *Yorum-Yönetim-Yöntem-Uluslararası Yönetim-Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, C.5, S.2, ss.61-72.
30. SEYREK H. İ., İnal O., (2017), “İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkili Faktörler: Bilgi Teknolojisi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, C.1, S.1, ss.63-74.
31. ŞENOL D., Mazman İ., (2013), “*Tarihi Bir Bakışla Çalışma Hayatında Kadın*”, Aile ve Kadın Sempozyumu Bildiri Kitabı, Kırıkkale.
32. UĞURAL M. N., (2016), “Türk İnşaat Sektöründe Benlik (Özerk-İlişkisel), Prestij ve Özdeşleşme Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri”, İstanbul Kültür Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
33. YÖRÜ A. H., (2009), “Türkiye’deki Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü”, *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*, C.23, S.2, ss.351-366.
34. YUMUŞAK İ. G., (2009), *Kadın Eğitiminin İktisadi Analizi*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.