

ORGANİZASYONEL STRES KAYNAKLARI VE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN KADIN MİMARLAR ÖZELİNDE İNCELENMESİ

Dr. Öğr. Üyesi Tülay ÇİVİCİ
Balıkesir Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Mimarlık Bölümü
tulay@balikesir.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-5764-7951>

ÖZ

Bireyin çalışma veya sosyal yaşamında karşılaştığı olay/durumlardan kaynaklanan bazı uyarıcılara fiziksel ve psikolojik tepkisi olarak ortaya çıkan stres, çalışan ve çalışma ortamı sağlığının korunmasında önemli risk faktörlerindedir. Birey üzerindeki etkisinin yanı sıra dolaylı olarak çalışma ortamını da etkilemektedir. Stres insan odaklı yapısı dolayısıyla inşaat sektörü çalışanlarının da sıklıkla yaşadığı bir durumdur. Stresin kontrol altına alınabilmesi için, stres kaynaklarını belirlenmesi önceliklidir. Bu çalışmada; iş yaşamında karşılaşılan stres kaynakları, iş-yaşam dengesini bozan olay/durumların etki düzeyleri ile demografik değişkenlere göre farklılıkları ve işten ayrılma niyeti kadın mimarlar özelinde araştırılmıştır. Çalışmada, literatürden yararlanılarak anket formu düzenlenmiştir. Veri toplama aracı olarak hazırlanan anket formunda yer alan soru/ifadelerde mimarlık ofisi ve yüklenici/tedarikçi firmada çalışan kadın mimarların, stres kaynakları ve iş-yaşam dengesini bozan olay/durumlardan etkilenme düzeylerini derecelendirmeleri istenmiştir. Anket çalışması 157 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler istatistiksel olarak değerlendirilmiştir. Kadın mimarları; işin belli bir sürede bitirilme zorunluluğu, çalışma ortamının erkek egemen olması, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, aynı anda birden fazla kişiye karşı sorumlu olma, sektördeki kadına yönelik önyargı, çalışma hayatında kadının kişisel sorumlulukları en yüksek düzeyde etkileyen stres kaynakları olduğu bulgular arasındadır. Ayrıca elde edilen bulgular; kadın mimarların iş-yaşam dengesi kurmakta orta düzeyde zorlandıklarını ve işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Çalışma bulguları, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, işin belli bir sürede bitirilme zorunluluğu ve aynı anda birden fazla kişiye karşı sorumlu olma gibi inşaat sektörü ile karakterize olmuş özelliklerin de kadın mimarlar üzerinde stres yarattığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Mimarlar, Stres Kaynakları, İş-Yaşam Dengesi, İşten Ayrılma Niyeti

EXAMINATION OF ORGANIZATIONAL STRESS SOURCES AND WORK-LIFE BALANCE EFFECTIVE ON FEMALE ARCHITECTS

ABSTRACT

Stress, which emerges as a physical and psychological response to some stimulants arising from events or situations encountered in an individual's work or social life, is one of the important risk factors in protecting employee health and work environment. Stress is an integral part of the construction sector employees. It affects not only human behavior and performance, but also the working environment. Therefore, stress is one of the issues that need to be controlled, which is a situation frequently experienced by the construction sector employees due to its human-oriented structure. The control of stress depends on the determination of stress sources. In this study, the effects of stresses on the working life and the effects of the events / situations that disrupt the work-life balance and their differences according to demographic variables were investigated in terms of female architects. In addition, female architects' intention to leave jobs were examined. The questionnaire was used as a data collection tool. The scale which was developed to determine the effect of stress sources of the participants was obtained by using the expressions used in the study. In addition, it can be effective in the stress levels of female architects; the necessity of finishing the work in a certain period of time, the working environment of male dominance, long working hours, irregular working hours, women bias in the sector, women's personal responsibilities in the work life, gender discrimination,

women-specific health problems, human relations are intensively included in the scale of work format statements. Work-life balance scale and intention to leave scale were obtained by translating the scale used. In this study, long working hours are a more effective source of stress than irregular working hours. In addition, the study findings show that long working hours force more female architects working on the construction site. In addition, the study findings show that irregular working hours affect married women architects at a higher level than singles. Another finding is that gender-dominated working environment, female prejudice in the sector, and gender-related factors, including women's personal responsibilities in working life, are highly effective stress factors on female architects.

Keywords: *Female Architecture, Stressor, Work-Life Balance, Turnover Intention*

GİRİŞ

Stres, insan üzerinde olumsuz etkiler bırakan bir unsur olarak, günlük hayatın bir parçası haline gelmiştir. Bireyin davranışlarını (Cushway vd., 1996), ilişkilerini ve performansını (Cooper vd., 1989) etkilemektedir. Bireyin ruhsal durumunu etkilerken, aynı zamanda bulunduğu çalışma ortamında verimliliği de doğrudan/dolaylı etkilemektedir (Aytaç, 2015; Günday ve Keleş, 2017). Yönetilmesi gereken bir unsur olarak görülen stres çalışan ve çalışma ortamı sağlığının korunmasında önemli risk faktörlerindedir. Stres kavramı ilk kez 1977 yılında Selye tarafından “bireyin herhangi bir fiziksel veya psikolojik uyarıcı karşısında gerekli uyumu sağlayabilmek için dış talebe verdiği ruhsal ve bedensel tepkisi” olarak tanımlanmıştır (Baltaş ve Baltaş, 2008; Balcı, 2000). Magnuson (1990)’a göre stres bireyin beklentilerinin karşılanmaması halinde gösterdiği tepkidir. Bir başka tanıma göre ise; stres “bireyin çevresinden veya kendinden kaynaklanan davranışsal veya fiziksel değişime uğraması, önce psikolojik sonra fiziksel etkisi görülen güç”tür (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004). Dolayısıyla stres bir eyleme, duruma ya da kişinin üzerindeki psikolojik zorlanmaya karşı bir tepki sonucu ortaya çıkan bir ruh halidir (Aytaç, 2015). Soysal (2009), stresin basit bir endişe olarak değerlendirilemeyeceğini, sinirsel bir tansiyon olmadığını, stresi ortadan kaldırmak yerine kontrol altına alınmasının gerekliliğini savunmaktadır. Stresi kontrol altına almanın en önemli yolu ise stres kaynaklarını tespit etmektir (Aytaç, 2015). Günlük yaşam veya çalışma ortamında strese neden olan potansiyel tehdit ve koşullar stres kaynakları (stresör) olarak tanımlanmaktadır. Stres kaynakları bireyin genel yaşam koşulları, yetenek ve yetkinlikleri, cinsiyet, yaş, deneyim gibi bireysel özelliklerinden (Sunell ve Jain, 2012) olabildiği gibi, gürültü, aydınlatma gibi fiziksel çalışma koşullarından (Soysal, 2009), çalışma arkadaşları/yöneticiler ile ilişkiler, organizasyon içindeki rolü, iş yükü (Dağdeviren, vd., 2005), işin doğası gibi farklı kaynaklardan ortaya çıkabilmektedir. Caven (2005), kadınların organizasyonel stres kaynaklarına ilaveten cinsiyetlerine özgü özelliklerden kaynaklanan gerilimlerden etkilendiklerini, bu faktörlere bağlı stres yaşayabildiklerini ifade etmiştir. Ayrıca çalışmada (Caven, 2005) kadın çalışanların; cinsiyet ayrımı, cinsel taciz, ücretlerde ve terfide eşitsizlik, kayıt dışı ve sigortasız çalıştırılma, mobbing, psikolojik taciz, fiziksel ve/veya psikolojik şiddet, toplum tarafından yüklenen roller nedeniyle taşımak zorunda oldukları sorumluluklar, kadınlara özgü sağlık sorunları, gibi stres kaynakları ile karşı karşıya kaldığı ileri sürülmüştür.

Çalışma ortamında kurulan formel ilişkilerin ve rollerin yüklediği rasyonel rol ile aile yaşantısının gerektirdiği informal ve duygusal ilişkileri bir arada yaşamaya çalışması ile kadın iş ve aile yaşamı arasında denge kurmaya çalışmakta, iş-yaşam arasında yaşanabilecek çatışma bir stres kaynağı olabilmektedir (Ekinci ve Ekinci, 2003; Topgül, 2016; Bayar ve diğ., 2017, Ciravoğlu, 2004; Eraydın ve Türkün, 2004). Turunç ve Erkuş (2010)’a göre iş ve aile yaşamları arasındaki ilişki iki yönlü ele alınabilir. Buna göre, kişinin aile yaşamı iş yaşamını etkileyebileceği gibi, iş yaşamı da aile yaşamını etkileyebilir. Kişinin iş rolü, aile rolünü yerine getirmeyi engellediğinde iş aile çatışması meydana gelirken; aile rolü işin gereklerini yerine getirmeyi engellediğinde ise aile iş çatışması ortaya çıkmaktadır. Yapılan çalışmalar (Sang vd., 2007; Güler, 2018), çalışan kadınların iş-yaşam çatışmasıyla, erkeklere oranlara çok daha fazla yüz yüze geldiğini ortaya koymaktadır. Hall ve Richter (1988), kadınların, iş yaşamında aldıkları sorumlulukların yanında çocuk bakımı gibi üstlendikleri sorumluluklar nedeniyle erkeklere oranla daha yüksek düzeyde stres yaşadıklarını savunmaktadır.

Cam (2004), kamuda kadın çalışanların yaşadıkları stres ve sonuçlarını incelediği çalışmada kadın ve erkek arasında bir eşitsizlik olmadığı bunun kamu çalışanı için geçerli olabileceği, kadın

çalışanların stres sebepleri için ise toplumsal cinsiyet temelinde yapılan bir ayırmadan ziyade çalışma şartları, ücretler ve amirlerin davranışlarına dikkat çekmiştir. Haşit ve Yaşar (2015) kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları organizasyonel stres kaynaklarını incelediği çalışmada, kadınların erkeklere göre daha fazla sorunla karşılaştıklarını vurgulamış, bu durumun temelinde kadınlara verilen toplumsal cinsiyet rolünün bulunabileceğini ileri sürmüştür. Çalışmada çalışan kadınlarda, sosyal, işle ilgili, kendini yorumlama biçiminden ve fiziki çevreden kaynaklanan stres kaynaklarına ilişkin stres düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Yapım yönetim alanında birçok araştırmacı inşaat sektörünün stresli doğasına dikkat çekmektedir (Djebarni, 1996; Goldenhar vd., 1998; Leung vd., 2008; Lingard vd., 2010; Sang vd., 2007). Ng ve arkadaşları (2005) çalışmalarında, inşaat sektöründe proje paydaşlarının stresle başa çıkma konusundaki başarılarını araştırmış, organizasyonel politikalar, çalışma ilişkileri, iletişim ve kişisel faktörler gibi stres kaynaklarını incelediği çalışmada bürokrasi, yeni beceriler edinme konusunda fırsat eşitliği, iş-aile çatışması, yöneticilerden farklı bakış açısı gibi faktörlerin en zorlu stres kaynağı olduğunu ortaya koymuşlardır.

İnşaat sektörünün yapısal özelliklerinden dolayı şantiye yöneticileri, inşaat işçileri, mimarlar, gibi üretimde aktif rol alan meslek profesyonelleri yüksek düzeyde stres yaşamaktadır (Lingard vd., 2010). Fakat Bowen ve arkadaşları (2014)'na göre, mimarlar diğer profesyonellere göre daha fazla stres altındadır. Sang ve arkadaşları (2007), kadın çalışanların sağlıklarını ve refah düzeylerini olumsuz etkileyen cinsiyete ilişkin stres faktörlerinin var olduğunu, buna bağlı olarak fiziksel sorunlar yaşadıklarını, erkek meslektaşlarına göre daha yüksek düzeyde iş-yaşam çatışması ile yüzleştiklerini savunmaktadır. Araştırmacılar (Ng vd., 2005; Loosemore ve Galea, 2008) inşaat sektöründe kadın profesyoneller, psikolojik sorunlara neden olan cinsel taciz, cinsiyet ayrımcılığı gibi etmelere maruz kaldığını, inşaat sektörünün erkek egemen yapısı içinde varlıklarını sürdürmekte zorlandıklarını ileri sürmektedir. Yapılan çalışmalarda (Bowen vd., 2014, Sang vd., (2007) inşaat sektöründe kadın mimarların en çok zorlandıkları evrelerden birisinin ise işe alınma süreci olduğunu, cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını, zayıf kariyer fırsatları ve maaş-ücret dengesizliği ile karşılaştıklarını belirtmiştir. Araştırmalar (Lingard vd., 2010; Bowen, vd., 2014; Sang vd., 2007), kadın mimarların yaşamlarında üstlendikleri farklı rolleri nedeniyle zaman bakımından serbest çalışma olanağı tanıyan ofis temelli çalışmayı tercih ettiklerini göstermektedir. Bir başka çalışmada, dünya genelinde mimarlık kariyerleri boyunca cinsel ayrımcılığa, taciz veya mağduriyet yaşadıklarını vurgulamakta, çalışma koşullarındaki zorluklar ve beklentileri nedeniyle birçok kadının meslekleri ve çocuk sahibi olmak arasında seçim yapmak zorunda hissettiklerini ya da doğum izninden sonra mesleği bıraktığını ileri sürülmektedir (Url-1). Bu durum iş- yaşam dengesi kurmakta zorlandıklarının bir göstergesi kabul edilebilir.

İnsan üzerinde fiziksel ve psikolojik olumsuz etkiler bırakan stres inşaat sektöründe çalışanlarının ayrılmaz bir parçasıdır. İnsan davranışlarını ve performansı gibi bireysel etkisinin ötesinde, çalışma ortamını da olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle insan odaklı yapısı dolayısıyla inşaat sektörü çalışanlarının da sıklıkla yaşadığı bir durum olan stres kontrol edilmesi gereken konulardan biridir. Stresin kontrol altına alınabilmesinde stres kaynaklarının belirlenmesi önem kazanmaktadır.

İnşaat projeleri çok sayıda aktörün farklı ve değişken organizasyon yapısında bir arada gerçekleştirdiği karmaşık bir üretim sürecinin ürünüdür. Bu organizasyon yapısı ve üretim süreci içinde çeşitli nedenlerle ortaya çıkabilen stres, meslek profesyonellerinin performansını, iş yaşam dengesini dolaylı ya da doğrudan etkilemektedir. Bu çalışmada, stres kaynaklarının ve iş-yaşam dengesini bozan durum/olayların kadın mimarlar üzerindeki etkisi incelenmiştir. Geniş bir araştırma konusuna sahip kadının toplum içindeki rolü bu çalışma kapsamı dışında tutulmuştur. Literatüre katkı sağlaması amacıyla yapılan çalışmanın bundan sonra yapılacak araştırmalara ışık tutması hedeflenmektedir.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Çalışma kapsamında stres kaynakları ve iş-yaşam dengesini bozan olay/durumların etki düzeyleri ile demografik değişkenlere (yaş, medeni durum, eğitim, mesleki tecrübe, kurumun faaliyet alanı) göre farklılıkları kadın mimarlar özelinde araştırılmış, kadın mimarların işten ayrılma niyetleri incelenmiştir. Tesadüfi örnekleme yöntemi ile 157 kadın mimara ulaşılmış, elde edilen veriler istatistiksel olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm katılımcıların demografik değişkenlerin (yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi, mesleki tecrübesi, çalıştığı kurum) belirlenmesine yönelik sorular içmektedir. İkinci bölümde yer alan katılımcıların stres kaynaklarının etki düzeyinin belirlenmesine yönelik geliştirilen ölçek için Selvi ve arkadaşları (2014)'nın çalışmasından yararlanılmıştır. Bu ölçeğe kadın mimarların stres düzeylerinde etkili olabilecek; işin belli bir sürede bitirilmesi zorunluluğu, çalışma ortamının erkek egemen olması (Fielden, vd., 2000) uzun çalışma saatleri (Love ve Edwards, 2005), düzensiz çalışma saatleri (Özçelik, 2011), sektördeki kadın ön yargısı (Fielden, vd., 2000), çalışma hayatında kadının kişisel sorumlulukları, cinsiyet ayrımı (Bowen vd., 2014), kadına özgü sağlık sorunları, insan ilişkilerinin yoğun olduğu çalışma biçimi ifadeleri dahil edilmiştir. Anketin üçüncü bölümünde iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti ölçmeye yönelik ifadeler içermektedir. Bunun için Sang ve arkadaşları (2007)'nin çalışmasından yararlanılmıştır. Ankette likert ölçeğine dayalı olarak verilen yanıtlar 1 (hiç katılmıyorum)'den 5 (tamamen katılmıyorum)'ye kadar derecelendirilmiştir.

AMAÇ VE KAPSAM

Katılımcılara ait demografik değişkenlere ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1'de özetlenmiştir. Tablo 1'de görüldüğü gibi katılımcıların ağırlıklı olarak 27-36 yaş aralığında (%42) olduğu, % 60'ını ise bekar (evlenmemiş/boşanmış) olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %68'inin lisans, %34'ünün ise lisansüstü (yüksek lisans / doktora) seviyesinde eğitim aldığı görülmektedir. Mesleki tecrübelerine ilişkin değerlendirme, 86 katılımcı yanıtı üzerinden yapılmıştır. Verilen yanıtlara göre, katılımcıların % 49'u 1-5 yıl mesleki tecrübeye sahipken, % 8'i 21- yıl üstü mesleki tecrübeye sahiptir. Katılımcıların % 83'ü mimarlık ofisinde , % 26'sı ise yüklenici/tedarikçi firmada (şantiye) çalışmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımları

Demografik Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)	
Yaş	17-26	51	34
	27-36	67	42
	37-46	22	14
	47-üstü	10	6
Medeni Durum	Evli	63	40
	Bekar (Evlenmemiş/Boşanmış)	94	60
Mesleki Tecrübe	1-5	42	49
	6-10	23	27
	11-15	11	12
	16-20	8	9
	21-üstü	7	8
Kurumsal Faaliyet	Mimarlık Ofisi	131	83
	Yüklenici/Tedarikçi Firma (Şantiye)	26	17

Kadın mimarların stres kaynakları, iş-yaşam dengesi, işten ayrılma niyeti ölçeklerini içeren anket çalışmasından elde edilen veriler değerlendirilerek, istatistiksel olarak incelenmiştir. Anketlerden elde edilen verilerin istatistiksel analizi için istatistiksel analiz programı (SPSS 22) kullanılmıştır. Anket formunda yer alan soruların tutarlılığı ve ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Cronbach alfa değerleri ile incelenen değişkenlerin ortalamaları (\bar{X}) ve Cronbach Alpha (α) değerler Tablo 2'de verilmiştir. Buna göre güvenilirlik (Cronbach Alpha) katsayısı stres kaynakları ölçeği için 0,887; iş-yaşam dengesi ölçeği için 0,845; işten ayrılma niyeti ölçeği için 0,883 değerleri elde edilmiştir. Elde edilen veriler ölçeğin yüksek derece güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2005).

Tablo 2. Anket Çalışmasında Kullanılan Ölçeklerin Ortalama ve Güvenilirlikleri

Ölçek	Soru Sayısı	Ortalama (\bar{X})	Güvenilirlik (α)
Stres Kaynakları	22	3,34	0,887
İş-yaşam Dengesi	8	3,23	0,845
İşten ayrılma Niyeti	4	2,61	0,883

Çalışmada katılımcıların stres kaynakları, iş-yaşam dengesi, işten ayrılma niyeti ölçeklerinde yer alan ifadelere katılım düzeyi verilen cevapların ortalamaları (\bar{X}) ile değerlendirilmiş, demografik değişkenlere göre karşılaştırmak için Whitney U testi, ANOVA analiz yöntemleri uygulanmıştır.

Tablo 3. Stres Kaynaklarının Katılımcılar Üzerindeki Etki Düzeyleri

İfadeler	Ortalama (\bar{X})	Standart Sapma (σ)
İşin belli bir sürede bitirilme zorunluluğu	3,75	1,090
Çalışma ortamının erkek egemen olması	3,74	0,972
Uzun çalışma saatleri	3,71	0,892
Düzensiz çalışma saatleri	3,57	0,965
Aynı anda birden fazla kişiye karşı sorumlu olma	3,57	1,027
Sektördeki kadın önyargısı	3,50	1,023
Çalışma hayatında kadının kişisel sorumlulukları	3,46	0,771
İş yerine ulaşımında zorluklar	3,32	1,144
Cinsiyet ayrımı	3,29	1,117
Çalışanlar arasında aşırı rekabet	3,27	1,053
İnsan ilişkilerinin yoğun olduğu çalışma biçimi	3,27	1,071
Çalışanlar arasında çatışma	3,26	1,086
Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği	3,24	1,040
Karar verme için yeterli yetkiye sahip olamama	3,23	0,993
İş yerinde dedikodunun yaygın oluşu	3,19	1,148
İlgi, saygı ve takdir görememe	3,18	1,077
Kadına özgü sağlık sorunları	3,15	1,042
Bireyin ve yaptığı işin önemsenmemesi	3,10	1,105
Monoton iş ortamı	3,12	1,086
İşyerinde mekan ve donanım yetersizliği	3,08	1,114
Çalışma arkadaşları arasında saygı eksikliği	2,92	1,243

Tablo 3’de stres kaynaklarına verilen cevapların ortalamalarına bakıldığında genel olarak kadın mimarlar açısından “işin belli bir sürede bitirilme zorunluluğu” ($\bar{X}=3,75$), “çalışma ortamının erkek egemen olması” ($\bar{X}=3,74$), “uzun çalışma saatleri” ($\bar{X}=3,71$), “düzensiz çalışma saatleri” ($\bar{X}=3,57$), sektördeki kadın önyargısı” ($\bar{X}=3,50$) “Çalışma hayatında kadının kişisel sorumlulukları” ($\bar{X}=3,46$), “Aynı anda birden fazla kişiye karşı sorumlu olma” ($\bar{X}= 3,573$) faktörlerinin en yüksek düzeyde stres kaynağı olduğu görülmektedir. Öte yandan “çalışma arkadaşları arasında saygı eksikliği” ($\bar{X}=2,92$), “iş yerinde mekan ve donanım yetersizliği” ($\bar{X} =3,08$) orta dereceli stres kaynağı olarak bulunmuştur.

Tablo 4. Stres Kaynaklarının Etki Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Stres kaynakları	Değişkenler	n	ort (\bar{X})	Standart sapma (σ)	t/F	p	
Çalışma ortamının erkek egemen olması	Medeni Durum	evli	63	3,94	0,948	F=4,749	0,031*
		bekar	94	3,61	0,918		
Düzensiz çalışma saatleri		evli	63	3,84	0,909	F=8,330	0,004**
		bekar	94	3,39	0,964		
Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği		evli	63	3,44	0,996	F=3,229	0,046*
		bekar	94	3,11	1,052		
Çalışanlar arasında aşırı rekabet	Eğitim	lisans	107	3,19	1,0501	F=2,694	0,026*
		Lisans üstü	35	3,60	1,035		
İlgi, saygı ve takdir görememe		lisans	107	3,01	1,0501	F=5,914	0,040*
		Lisans üstü	35	3,51	1,011		
Çalışanlar arasında aşırı rekabet	Mesleki tecrübe	1-5	40	3,43	1,0099	t=2,672	0,030*
		6-10	24	4,00	0,9780		
		11-15	11	3,27	1,1037		
		16-20	4	3,00	0,8165		
		21-üstü	7	2,86	0,3780		
Düzensiz çalışma saati	Kurumun Faaliyet alanı	Mimarlık Ofisi	131	3,50	0,942	F=4,256	0,041*
		Yüklenici/ tedarikçi Firma (şantiye)	26	3,92	1,017		

p*** \leq 0.001, p** \leq 0.01, p* \leq 0.05

Bulgular stres kaynaklarının etki düzeylerinin katılımcıların demografik değişkenlerine göre farklılık gösterdiğini, “çalışma ortamının erkek egemen olması”, “düzensiz çalışma saatleri”, “yetersiz maaş ve ücret dengesizliği” faktörlerinin evli katılımcıları daha fazla etkilendiğini göstermektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre stres kaynaklarının etki düzeyleri incelendiğinde, yüksek lisans seviyesinde eğitime sahip katılımcıların “çalışanlar arası aşırı rekabet” ve “ilgi, saygı ve takdir görememe” faktörlerinden daha fazla etkilendiği görülmektedir. Ayrıca “çalışanlar arası aşırı rekabet” faktörünün 6-10 yıl ve 1-5 yıl mesleki tecrübeye sahip katılımcıları yüksek derecede etkilemesi bir başka bulgudur (Tablo 4). Mimarlık ofisi ve şantiyede çalışan katılımcıların da “uzun çalışma saatleri” faktöründen farklı düzeylerde etkilendiği görülmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların iş-yaşam dengesi ölçeği ifadelerine katılım düzeyleri

İfadeler	Ortalama (\bar{X})	Standart Sapma (σ)
İşimi bitirdiğimde çıkmam zaman alıyor	3,37	0,701
İşimde geçirdiğim zaman yüzünden ailemin sorumluluğunu yerine getirmekte zorlanıyorum	3,34	1,207
İşten yorgun geldiğim için evdeki işleri yapmakta zorlanıyorum	3,31	0,891
Çalışmalarım sosyal yaşamımı etkiliyor	3,26	0,810
İş-ev yaşamımda denge kurmakta zorlanıyorum	3,31	0,724
Yaptığım ev işleri yüzünden işe çok fazla yorulmuş geliyorum	3,10	1,119
Evlilikte/ilişkide işim yüzünden sıkıntı çekiyorum	3,05	1,067
Çalışmalarımın olmak istediğim kadar iyi bir ebeveyn olmaktan alıkoyduğunu hissediyorum	3,05	1,186

İş-yaşam dengesine ilişkin bulgular, genel olarak kadın mimarların iş-yaşam dengesi kurmakta orta düzeyde zorlandıklarını göstermektedir. Tablo 5’de iş-yaşam dengesi ölçeğinde yer alan ifadeler verilen yanıtların ortalamalarına bakıldığında katılımcıların işlerini bitirdiklerinde çıkmalarının zaman aldığını ($\bar{X}=3,37$), işlerinde geçirdikleri zaman yüzünden ailemin sorumluluğunu yerine getirmekte ($\bar{X}=3,34$) ve işten yorgun geldiklerinden ev işlerini yapmakta daha yüksek düzeyde zorlandıklarını ($\bar{X}=3,31$) göstermektedir.

Tablo 6. Katılımcıların iş-yaşam dengesinin demografik değişkenlere göre karşılaştırılması

İş-yaşam dengesi	Değişkenler	n	ort (X̄)	ss	t/F	p	
Yaptığım ev işleri yüzünden işe çok fazla yorulmuş geliyorum	Yaş	17-26	51	2,77	0,644	t=3,132	0,031**
		27-36	67	3,32	0,737		
		37-46	22	3,50	0,670		
		47-üstü	10	2,90	1,155		
Evlilikte/ilişkide işim yüzünden sıkıntı çekiyorum		17-26	51	2,77	1,106	t=3,665	0,016*
		27-36	67	3,37	1,064		
		37-46	22	3,09	0,964		
		47-üstü	10	2,50	1,370		
Çalışmalarımın olmak istediğim kadar iyi bir ebeveyn olmaktan alıkoyduğunu hissediyorum		17-26	51	2,65	1,189	t=4,273	0,006*
		27-36	67	3,45	0,902		
		37-46	22	3,00	0,972		
		47-üstü	10	2,80	1,080		
İşimde geçirdiğim zaman yüzünden ailemin sorumluluğunu yerine getirmekte zorlanıyorum	Kurumun Faaliyet alanı	Mimarlık	131	3,47	1,125	F=9,575	0,002**
		Ofisi	26	2,62	1,408		
Evlilikte/ilişkide işim yüzünden sıkıntı çekiyorum		Mimarlık	131	3,21	1,036	F=6,255	0,013*
		Ofisi	26	2,61	1,388		
Çalışmalarımın olmak istediğim kadar iyi bir ebeveyn olmaktan alıkoyduğunu hissediyorum		Mimarlık	131	3,11	0,983	F=8,720	0,004**
		Ofisi	26	2,50	1,304		
		Yüklenici/ Tedarikçi Firma (şantiye)					

p***≤0.001, p**≤0.01, p*≤0.05

Araştırma bulgularına göre demografik değişkenlere göre iş-yaşam dengesi değişkenlik göstermektedir. 37-46 yaş aralığında katılımcıların “yaptığım ev işleri yüzünden işe çok fazla yorulmuş geliyorum” ifadesine katılım düzeyi diğer yaş aralıklarına göre daha yüksektir. 17-36 yaş aralığı katılımcıların ise “evlilikte/ilişkide işim yüzünden sıkıntı çekiyorum” ve “işimde geçirdiğim zaman yüzünden ailemin sorumluluğunu yerine getirmekte zorlanıyorum” ifadelerine katılım düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Bulgular, mimarlık ofisi çalışanlarının “işimde geçirdiğim zaman yüzünden ailemin sorumluluğunu yerine getirmekte zorlanıyorum”, “evlilikte/ilişkide işim yüzünden sıkıntı çekiyorum”, “çalışmalarımın olmak istediğim kadar iyi bir ebeveyn olmaktan alıkoyduğunu hissediyorum” ifadelerine yüklenici/tedarikçi firma (şantiye) çalışanlarına göre daha fazla katıldığını göstermektedir.

Tablo 7. Katılımcıların İşten Ayrılma Niyetleri .

İfadeler	ortalama (X̄)	Standart Sapma
Sık sık işimi bırakmayı düşünüyorum	2,77	1,2083
Mimarlık mesleğinden ayrılmak istiyorum	2,59	1,3154
Önümüzdeki günlerde mimarlık alanında yeni bir iş arayacağım	2,73	1,3077
Önümüzdeki günlerde mimarlık mesleği dışında bir iş arayacağım	2,36	1,3010

Katılımcıların işten ayrılma niyetlerine ilişkin ifadelerine verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde bulgular; “katılımcıların sık sık işimi bırakmak istiyorum” (X̄=2,77), “önümüzdeki günlerde mimarlık alanında yeni bir iş arayacağım” (X̄=2,73) ifadelerine orta düzeyde katıldıklarını, “mimarlık

mesleğinden ayrılmak istiyorum” ($\bar{X}=2,59$) ve “önümüzdeki günlerde mimarlık mesleği dışında bir iş arayacağım” ($\bar{X}=2,36$) ifadelerine ise düşük düzeyde katıldıklarını göstermektedir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

İnşaat sektörü insan odaklı yapıya sahiptir. Sektörün doğası gereği, inşaat projenin farklı aşamalarında, çok sayıda katılımcı grubu birlikte çalışılmaktadır. Çalışma ortamının bu özelliği dolayısıyla birçok faktörden etkilenen çalışanlar yüksek düzeyde stres yaşamaktadır. Stres kaynaklarının belirlenmesi, stresi yönetebilmek için önceliklidir. Bu çalışmada inşaat sektöründe rol alan profesyonellerinden olan kadın mimarları etkileyebilecek stres faktörleri, iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti incelenmiştir.

Çalışmanın bulguları, “işin belli bir sürede bitirilme zorunluluğu”, “uzun ve düzensiz çalışma saatleri” gibi faktörlerin kadın mimarları etkileyen en yüksek stres kaynakları arasında olduğunu göstermektedir. Fielden ve arkadaşları (2000) çalışmasında düzensiz çalışma saatlerinin kadın mimarlar için zorlayıcı olduğunu ileri sürmüştür. Bu araştırmada ise, uzun çalışma saatleri, düzensiz çalışma saatlerine göre daha etkili bir stres kaynağıdır. Ayrıca çalışma bulguları uzun çalışma saatlerinin şantiyede çalışan kadın mimarları daha fazla zorladığını göstermektedir. Bunun nedeni, şantiye çalışma ortamının dinamik yapısının içerdiği risk ve belirsizliğin, birçok faktöre bağlı olarak çıkabilecek beklenmedik olayların çalışma sürelerini uzatabilme olasılığıdır. Ayrıca çalışma bulguları düzensiz çalışma saatlerinin evli kadın mimarları bekar kadın mimarlara oranla daha yüksek düzeyde etkilediğini göstermektedir. Bunun nedeni evli kadın mimarların iş ve mesleki sorumluluklarının yanında aile ile ilgili sorumluluklar üstlenmeleri dolayısıyla çalışma saatlerindeki belirsizliklerin de stres düzeyini arttırabileceği olabilir. Benzer sonuçlar TMMOB Ankara Şubasının “Kadın Mimarlar 2014” raporunda verilmektedir. Rapora göre; şantiye ve büro sahipliğinde kadın mimarlar karşılaştıkları sorunlar nedeniyle bu çalışma alanlarından uzaklaşarak, kamu gibi başka çalışma alanlarını tercih etmektedir. Ayrıca raporda; özel yaşamlarında taşıdıkları rollerin aktif olarak mesleklerini yapmalarında engel teşkil ettiğini vurgulanmıştır (Url-2).

Bir başka bulgu, erkek egemen çalışma ortamı, sektördeki kadın ön yargısının, çalışma hayatında kadının kişisel sorumluluklarını kapsayan cinsiyete ilişkin faktörlerin kadın mimarlar üzerinde yüksek düzeyde etkili olan stres faktörleri olduğudur. Sang ve arkadaşları (2005) çalışmasında kadın mimarların erkek egemen bir çalışma ortamında varlığını sürdürmekte yüksek düzeyde çaba gösterdiğini ileri sürmektedir. Caven (2004) çalışmasında, kadın mimarların meslekleri bir yana bırakarak çocuk bakımı gibi seçimlerinin olabileceğini öne sürmektedir. Çalışmada elde edilen bulgular, çalışma ortamının erkek egemen yapısının evli katılımcıları daha fazla etkilediğini göstermektedir. Fielden ve arkadaşları (2000), inşaat sektöründe kadınların hem mesleki hem de organizasyonel ayrımcılığa uğradığına dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda, kadınlar genellikle ofis odaklı destekleyici rollerde görevlendirilmektedir (Sang vd., 2007).

Çalışmanın bir diğer bulgusu, yetersiz maaş ve ücret dengesizliğinin genel katılımcı grubu içinde orta düzeyde stres faktörü olmasına rağmen evli ve bekar kadın mimarlar arasında fark olmasıdır. Bunun nedeni evli katılımcıların sorumlulukların artması ile geçimlerini sağlamakta zorlanabileceği olabilir. Çalışmanın bir başka bulgusu, lisansüstü eğitim düzeyinde ve 6-10 yıl mesleki tecrübeye sahip kadın mimarların çalışanlar arasındaki aşırı rekabet faktörlerinden daha fazla etkilendiğidir. Ayrıca lisansüstü eğitim seviyesinde kadın mimarların ilgi, saygı ve takdir görememekten daha yüksek düzeyde etkilenmektedir. Bunun nedeni, mesleğinin beklentilerinin artması olarak gösterilebilir. Bulgular, kadın mimarların iş yaşam dengesi kurmakta orta düzeyde zorlandıklarını göstermektedir. Fakat çalışma bulguları kadın mimarların işten ayrılma veya mimarlık alanında yeni bir iş arama niyetlerinin bulunmadığını göstermektedir. Bu bulgular, kadınların işten veya meslekten ayrılmasının tek bir nedene bağlanamayacağını, birçok farklı nedenin aynı anda kadınlar üzerinde bir baskı oluşturması sonucu iş yaşamları ile ilgili kararlarını vermeleri olarak yorumlanabilir.

Elde edilen bulgulardan hareketle, inşaat sektörünün erkek egemen yapısı, sektördeki kadın ön yargısı, cinsiyet ayrımı gibi cinsiyete ilişkin faktörlerin kadın mimarları yüksek düzeyde etkileyen stres kaynakları arasındadır. Bunun yanı sıra uzun ve düzensiz çalışma saatleri, işin belli bir sürede bitirilme zorunluluğu ve aynı anda birden fazla kişiye karşı sorumlu olma gibi inşaat sektörü ile karakterize olmuş özelliklerin de kadın mimarlar üzerinde stres yaratmaktadır. Bu durumda kadın mimarların inşaat sektörünün özelliklerine bağlı olarak yaşadıkları stresin yanı sıra cinsiyetlerine özgü başka stres

kaynaklarından da etkilendikleri söylenebilir. Ayrıca evlilik gibi durumlarda düzensiz çalışma saatlerinin kadınlar üzerinde stres düzeylerini arttıran bir unsur olduğu görülmektedir. Kadın mimarların üstlendiği toplumsal rolleri ile iş yaşamında çatışan rolleri nedeniyle stres yaşamaktadır. İş-yaşam dengesinin kurulmasında zorlanan kadın mimarların işine ayırdığı zaman nedeniyle zorlandıkları görülmektedir. Bu süreçte yaşanan stresin yeterince ele alınmaması durumunda iş-yaşam dengesinin bozulması dolaylı olarak çalışma ortamını etkileyecektir.

Sonuç olarak, bu çalışmada stres kaynakları, iş-yaşam dengesi kadın mimarların algıları üzerinden değerlendirilmiştir. Araştırmanın kadın mimarlar ile sınırlandırılmış olması bu çalışmanın kısıtı olarak değerlendirilebilir. Örneklemi oluşturan kadın mimarların mimarlık ofisi veya yüklenici/tedarikçi firma çalışanlarından oluşması, kamu ve akademik kurumları kapsamaması önemli bir kısıt olarak düşünülmektedir. Ayrıca araştırmada veri toplama aracı olarak anket çalışması yapılmıştır. Araştırma anketinde kullanılan ölçekte yer alan soru ve ifadeler kadın mimarların verdikleri yanıtlarla sınırlıdır. Ülkemizde kadın mimarları etkileyen stres kaynaklarını, iş-yaşam dengesini ve işten ayrılma niyetlerini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışma, ilgili literatürde öncü bir çalışma niteliğinde olup, gelecekte inşaat sektöründe çalışan diğer profesyoneller, kamu ve akademik kurum çalışanlarının katılımıyla yapılabilecek diğer geniş kapsamlı araştırmalar için zemin oluşturmayı hedeflemektedir.

KAYNAKÇA

- Aytaç, S. (2015). Stres kaynakları ve stresin psikolojik semptomlarının öfke kontrolü ile ilişkisi: Polis memurları üzerine bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 69, 1-27.
- Balcı, A. (2000). *Öğretim elemanlarının iş stresi, kuram ve uygulama*. Nobel Yayınları.
- Baltaş, A. ve Baltaş Z. (2008). *Stres ve başa çıkma yolları*, 24. Baskı. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bayar, Ö., Haskan Avcı, Ö. ve Koç, M. (2017). Kadın üniversite öğrencilerinde toplumsal cinsiyet rolü stresi, namus anlayışı ve toplumsal cinsiyet rolü tutumu. *Ulakbilge*, 17 (5), 1835-1853.
- Bowen, P., Govender, R. ve Edwards, P. (2014). Structural equation modeling of occupational stress in the construction industry. *Journal of Construction Engineering and Management*, 140 (9), 1-15.
- Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde çalışan kadınlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 1-10.
- Caven, V. (2005). Constructing a career: Women Architects at Work. *Career Development International*, 9 (5), 518-531.
- Ciravoğlu A. (2004). Toplumsal cinsiyet bağlamında kadın mimarlar ve yapı çevrede Kadın. *Mimar.İst*, 4 (14), 44-46.
- Cooper C. L, Rout, U. ve Fragher, B. (1989). Mental health, job satisfaction and job stress in general practitioners. *Bmj*, 298, 366-370.
- Cushway, D. ve Tyler, P. (1996). Stress in clinical psychologists. *International Journal of Social Psychiatry*, 42, 141-149.
- Dağdeviren, M., Erasalan E. ve Kurt M. (2005). Çalışanların toplam iş yükü seviyelerinin belirlenmesine yönelik bir model ve uygulaması. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 2 (4), 517-525.
- Djebarnı, R. (1996). The impact of stress in site management effectiveness. *Construction Management and Economics*, 14, 281-293.
- Ekinci, H. ve Ekici, S. (2003). Yöneticiler üzerindeki etkileri açısından stres kaynakları ve bir uygulama. *Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 22(2), 93-111.
- Eraydın, A. ve Türkün, A. (2004). *Cinsiyet ayrımcılığının sürdüğü bir toplumda kadın olmak*. N. T. Dostoğlu (Ed.), *Cumhuriyet Dönemi Mimarlığı ve Şehirciliği I: Cumhuriyet Döneminde Kadın ve Mimarlık* içinde (1-18 ss.). Ankara: Mimarlar Odası Yayınları.
- Fielden, S.L., Davidson, M.J., Gale, A.W., ve Davey, C.L. (2000). Women in construction: the untapped resource. *Construction Management and Economics*, 18(1), 113-121.
- Goldenhar, L.M., Swanson, N.G., Hurrell, J.J.Jr., Avima, R., ve Deddens, J. (1998). Stressors and adverse outcomes for female construction workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(1), 19-32.
- Güler, P. A. (2018). İş-yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: Lojistik regresyon analizi. *İstanbul Kadın Araştırmaları Dergisi*, 16, 31-44.

- Gümüştekin, E. ve Öztemiz, B. (2004). Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 61-85.
- Günday, F. D. ve Keleş, H. N. (2017). Örgütsel stresin işten ayrılma niyetine etkisi: Görgül bir araştırma. *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, (16. UİK Özel Sayısı), 681-694.
- Hall, D. T. ve Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help?. *The Academy Of Management Executive*, 2(3), 213- 223.
- Haşit, G., Yaşar O.(2015). Çalışan kadınlarda örgütsel stres kaynakları: Bir kamu kurumu örneği. *Sakarya İktisat Dergisi*, 4(4), 1-30.
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım, 1-460.
- Leung, M.Y., Chan, Y.S. ve Olomolaiye, P. (2008). Impact of stress on the performance of construction project managers. *Journal of Construction Engineering And Management*, 134(8), 644-652.
- Lingard, H., Francis, V. ve Turner, M. (2010). The rhythms of project life: A longitudinal analysis of work hours and work–life experiences in construction. *Construction Management and Economics*, 28(10), 1085-1098.
- Loosemore, M. ve Galea, N. (2008). Genderlect and conflict in the Australian construction industry. *Construction Management And Economics*, 26(2), 125–135.
- Love, P.E.D. ve Edwards, D.J., (2005). Taking the pulse of UK construction project managers health: Influence of job demands, job control and social support on psychological wellbeing. *Engineering Construction And Architectural Management*, 21(1), 88–101.
- Magnuson, J. (1990). Stress managment. *Journal of Property Management*, 55(3), 24-26.
- Ng, S.T., Skitmore, R.M., Leung, T.K.C. (2005) Manageability of stress among construction project participants, engineering. *Construction and Architectural Management* 12(3), 264–282.
- Özçelik, S. (2011). *İnşaat sektöründe Kadın Profesyoneller*. (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Mimarlık Anabilim Dalı, İstanbul.
- Sang, K.J.C., Dainty, A.R.J. ve Ison, S.G. (2007). Gender: A risk factor for occupational stress in the architectural profession?. *Construction Management and Economics*, 25(12), 1305-1317.
- Selvi M. S., Erdem Y. ve Kayar Y., (2014). Örgütsel stres ve baş etme yolları: Tekirdağ adliyesi örneği. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), 56-75.
- Soysal, A. (2009). *İş yaşamında stres*. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3), 17-40.
- Sunell K. ve Jain, A. K. (2012). Essence and consequences of stress in the work place. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 1(3), 1-11.
- Turunç, Ö. ve Eruş, A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İş stresinin aracılık rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19, 415-440.
- Topgül, S. (2016). İş ve aile yaşamı dengesi(zliği)nin kadın çalışanlar üzerindeki etkileri. *Yönetim ve Ekonomi*, 23(1), 216-231.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

- Url-1:Vural A. (2017). “Kadın Mimar Olmak”, XXI Mimarlık, Tasarım ve Mekan Dergisi, 158, Nisan, <https://xxi.com.tr/i/kadin-mimar-olmak> Erişim Tarihi: 14.11.2018.
- Url-2:<http://www.moblogankara.org/subemizden/2014/3/10/mimarlik-artik-kadin-meslegi-mi-oluyor> Erişim Tarihi: 04.06.2018.