

KADIN YÖNETİCİLERİN MEDENİ DURUMLARININ İŞ STRESİNE ETKİSİ: İZMİR İLİNDE BİR ARAŞTIRMA¹

Nezih Metin ÖZMUTAF² & Elif AKTEKİN³ & Bülent ERGANİ⁴

Öz

Araştırmanın temel amacı, kadın yöneticilerin medeni durum kapsamında iş stresine yönelik algılarının belirlenmesidir. Araştırmaya yönelik olarak hazırlanan anket formu İzmir ilinde farklı sektörlerde çalışan 84 kadın yöneticiye yüz yüze anket yöntemi ile Kasım 2017 – Mart 2018 tarihleri arasında uygulanmıştır. Kadın yöneticilere göre evli ve bekâr olma durumu, çocuk sahibi olma durumu, toplumsal kültürün destekleyiciliği kadın yöneticilerin iş streslerini etkilemektedir. Kadın yöneticilerin büyük çoğunluğu evli ya da bekâr olsun B tipi kişilik yapısının iş stresini olumlu etkileyeceğini düşünmektedirler. Diğer taraftan kadın yöneticilerin iş yaşamında iş streslerini yönetmede eş, aile, çocuk ve yakınlarının nitelikleri, etkileşim ve durumlarının ileri düzeyde önemli olduğu belirlenmiştir. Sadece eşlerin çocukla ilgili dengeli sorumluluk alması ve eşlerin eğitim düzeyleri evli kadın yöneticilerce daha fazla önemsenmektedir.

Anahtar Kelimeler: kadın yöneticiler, medeni durum, iş stresi, iş performansı, cinsiyet rolleri,

JEL Kodları: M12, M14, M54

THE EFFECTS OF MARITAL STATUS OF WOMEN MANAGERS ON WORK STRESS: A RESEARCH IN IZMIR

Abstract

The main purpose of this research is to determine the perceptions of women managers on work stress within their marital status. The survey form prepared on this research was applied to 84 women managers working in different sectors by face-to-face survey method between November 2017 and March 2018 in the province of Izmir. According to women managers, married and single status, child ownership, support of social culture effect work stress of woman managers. Most of the women managers, single or married, think that type B personality structure effects work stress on positive way. On the other hand, it has been determined that the qualifications of husband, family, child and relatives, interaction and status of women managers in managing work stresses, are in advanced level of importance. Married women are only more concerned with taking balanced responsibility for their children and the education levels of their husbands.

Key Words: women manager, marital status, work stress, business performance, gender roles

JEL Codes: M12, M14, M54

1 7.Uluslararası İşletme Yönetimi Kongresinde (ICBA, May 3-5 2018, Çanakkale-Turkey) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

2 Prof. Dr, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İşletme Bölümü

3 Öğr, Gör, Ege Üniversitesi, Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, elif_aktekin@hotmail.com

4 Doktora Öğrencisi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, SBE, İşletme.

1. GİRİŞ

Stresin bireysel, örgütsel, çevresel vb. nedenlerle ortaya çıktığı ifade edilmektedir. İş yaşamında strese maruziyetin örgütte verimlilik, performans, kalite vb. yönlerden belirli bir düzeye kadar pozitif yönde etki yarattığı, belirli bir düzeyden sonra ise çalışanların üzerinde negatif yönde çeşitli sonuçlarının bulunduğu belirtilmektedir. Bu cümleden hareketle, iş yaşamında stresin yöneticiler açısından geniş bir çerçevede ele alınması, organizasyonun, paydaşların ve çalışanların geleceğe güvenle gelişerek taşınması için stratejik bir gerçeklik olarak algılanması gerektiği vurgulanabilir (McHugh, 1996: 142-149).

Yöneticiler açısından bu kadar önemli olan stresin çok boyutlu incelendiği ifade edilebilecektir. Yöneticilerin buldukları pozisyonlara göre stresin çeşitli seviyelerde ortaya çıktığı vurgulanmaktadır (Siu vd. 1997: 105). Diğer taraftan medeni durumla birlikte ortaya çıkan maddi yetersizlikler, geçimsizlik, hastalık, kültür, eğitim vb. bazı değişkenlerin stres artışına neden olduğu belirtilmektedir (Işıkhan, 2004: 80). Bu bağlamda kadın yöneticilerin algıları kapsamında medeni durumları açısından iş stres düzeylerine olası etkileri daha spesifik bir şekilde ortaya konulabilecektir.

Bu kapsamda çalışmanın amacı kadın yöneticilerin medeni durumları kapsamında iş stresine yönelik algılarının belirlenmesidir. Araştırmaya yönelik olarak hazırlanan anket formu İzmir ilinde çeşitli sektörlerde yer alan 19 firmadaki 84 kadın yönetici ile yüz yüze anket yöntemi kullanılarak Kasım 2017 - Mart 2018 tarihleri arasında uygulanmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Stres Kavramı ve Temel Aşamaları

Stres kelime olarak gerilim, şiddet, zorlanma gibi anlamları içermektedir. Kavramsal olarak stres, algılanan çevresel tehditlere (stresörlere) karşı kişilerin fiziksel ve ruhsal olarak verdiği eylemsel bir tepki olarak tanımlanabilecektir (Nahavandi ve Malekzadeh, 1998: 534).

Genel Uyum Sendromu (General Adaptation Syndrome, GAS) teorisine kapsamında stres üç aşamada kendini göstermektedir. Bunlar sırasıyla alarm, direnme ve tükenmedir. Alarm aşamasında bireyde bazı etkiler (kan basıncı artışı, kalp çarpıntısı, göz bebeklerinde büyüme, kas gerginliği, mide asidi artışı vb.) görülür ve tehdit geçmişse etkiler ortadan kalkar. Direnme aşaması alarm aşamasının bir ileri safhası olarak etkilerin daha yoğun ortaya çıktığı durumdur. Eğer bu aşamada sakinleşme olmazsa tükenme aşaması ortaya çıkar (Işıkhan, 2004). Eğer tükenme aşaması devam ederse çalışmada yöneticiler tarafından arzu edilmeyen sonuçlar olan fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme ortaya çıkacaktır. Bu ise duyarsızlaşma, ilişkilerde bozulma ve performans düşüşü olarak kendini gösterebilecektir (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

2.2. Stresin Nedenleri, Sonuçları ve Yönetimi

Stresin organizasyonlar açısından nedenleri ve sonuçları bulunmaktadır. Bu neden sonuçların bilinmesi iş yaşamında stresin yönetilmesi diğer bir deyişle üstesinden gelinmesinde ve olası olumsuz sonuçların önlenmesinde önem arz etmektedir. İş stresinin nedenleriyle ilgili yapılan gruplandırmalarda, iş yeri ile ilgili stres kaynakları, örgütsel yapı ve politikalar ile ilgili stres kaynaklarının yanı sıra dış çevre, sosyal hayat ve bireysel stres kaynaklarına yer verilmektedir.

Stresin bireysel açıdan belirtileri beş temel boyutta ortaya konulabilecektir. Bunlar ruhsal, duygusal, zihinsel, fiziksel ve sosyal kapsamda bireyde olumsuz durumlar yaratan belirtilerdir (Rowshan, 1998). Organizasyonel açıdan stresin bireysel sonuçları fiziksel, psikolojik ve davranışsal açıdan gruplandırılabilir. Yoğun ve sürekli yaşanan iş stresi çalışanlarda fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarıyla birlikte davranış bozuklukları ve bağımlılıkların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 303-307). Stresin organizasyonel anlamda olumsuz sonuçları arasında ise iş tatminsizliği ve memnuniyetsizliği, çatışmalarda artış, verimlilik düşüşü, performans düşüşü, kalite düşüşü, iş devamsızlığı ve işten çıkışlarda artış yer almaktadır. Bu durum örgütte bütünsel olarak bakıldığında stratejik süreçlerde başarısızlıklar ortaya çıkarabilecektir (Anthony McMann vd., 2017: 188; Nahavandi ve Malekzadeh, 1998: 537). Bu nedenle stresin yönetiminde organizasyonel olumsuz sonuçların yaşanması birer uyarıcı olarak kabul edilebilecektir. Bu çerçevede yöneticilerin sistematik ve rasyonel yaklaşımı, stresin nedenlerini ve düzeylerini belirlemesi, belirli ölçeklerle çalışılması, katılımcılığın geliştirilmesi sürece topyekün sahip çıkılması ve gerekli düzenleme ve eğitim süreçlerinin gerçekleştirilmesi önem arz edecektir (Shannon, 2001: 325).

2.3. Kadın Yöneticiler, Medeni Durum ve Stres

Yöneticiliğin, iş stresini yoğun olarak yaşayan meslekler arasında ilk sırada olduğu belirtilmektedir. İş ortamındaki stresin, iş dışındaki yaşamla bağlantılı olduğu yazındaki birçok çalışmada ortaya konmaktadır (Rok, 2011). Kadın yöneticilerin erkek yöneticilerden farklı olarak iş ortamındaki yaşadıkları stresin nedenleri arasında, kadınların toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak evle ilgili sorumlulukların çoğunu üstlenmesinin beklenmesi belirtilmiştir (Aycan, 2004). İş ortamındaki formel ilişkilerin ve rollerin yüklediği rasyonel rol ile ev yaşantısının gerektirdiği informal ve duygusal ilişkilerin bir arada yaşanmaya çalışılması kadın yöneticilerin strese yol açmaktadır (Trocki and Orioli, 1994: 7).

Bununla birlikte cinsiyet ayrımının, cinsel tacizin, astların şiddetine maruziyetin kadın yöneticilerin stres yaşamalarına neden olduğu bildirilmektedir (Fitzgerald, Hulin and Drasgow, 1994: 55; Johnson ve Indvik, 1996: 19). Erkeklerle atfedilen iş alanlarında yönetici olan kadınların sürekli kendilerini kanıtlamak zorunda kalması, erkeklerle göre daha fazla iş yüküne maruz kalması diğer stres kaynakları arasında belirtilmektedir (Ekinçi ve Ekici, 2003). Yükseköğretimde kadın yöneticiler üzerinde yapılan bir çalışmada ise personel değerlemedeki adaletsizlikler, iş ortamındaki huzursuzluk, hatalarda daha az tolerans gösterilmesi de erkek yöneticilerden farklı olarak kadın yöneticilerin yaşadıkları

stres faktörleri arasında yer almaktadır (Akın vd, 2014).

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1 Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, kadın yöneticilerin medeni durumlarına göre iş stresine ilişkin sahip oldukları algılarının belirlenmesidir. Stresle ilgili yapılan çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmada da stresle kastedilen negatif etki yaratan yüksek stres düzeyidir. Bu kapsamda yüksek stres düzeyinin medeni duruma göre karşılaştırılması amaçlanmaktadır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma için hazırlanan anket formu üç temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmanın bağımsız değişkenleri olan yaş, eğitim durumu, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, çalışma alanı, deneyim süresi, sorumluluğundaki çalışan sayısı yer almaktadır. İkinci bölümde kadın yöneticilere yönelik olarak stres kapsamlı dört soru yer almaktadır. Bunlar, “kadın yöneticiler için medeni durum ve stres düzeyi”, kadın yöneticiler için çocuk sayısı ve stres”, “kadın yöneticiler için toplumsal kültür ve stres” ve “kadın yöneticiler için kişilik yapısı (A ve B) ve stres” şeklindedir. Anketin üçüncü bölümünde ise iş yaşamında medeni durum kapsamında çeşitli açılardan (eş, çocuk, yakın vb.) oluşturulmuş durumlar kapsamında araştırmanın 14 önerme yer almıştır. Her bir önerme hipotez olarak düşünüldüğü için geçerlilik testi yapılmamıştır. Bunun nedeni bu çalışmanın bir ölçüm aracı geliştirmeye yönelik olmamasıdır. Ölçüm aracı geliştirirken faktör analizi (açıklayıcı ve doğrulayıcı), içerik geçerliliği için Kendall W-testi ve ölçüt geçerliliği için korelasyon analizi kullanılarak paralellik testi yapılabilir (Özdamar, 2014:513). Ancak bu çalışmada ölçüm aracı geliştirmeye yönelik bir amaç gözetilmemiştir. Önermelere istatistiksel değerlendirmeler için 5’li Likert ölçeği kapsamında kesinlikle katılmıyorum için 1, katılmıyorum için 2, fikrim yok için 3, katılıyorum için 4, kesinlikle katılıyorum için 5 ağırlık değeri verilmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmaya yönelik olarak hazırlanan anket formu İzmir ilinde çeşitli sektörlerde yer alan 19 firmadaki 84 kadın yönetici ile yüz yüze anket yöntemi kullanılarak Kasım 2017 – Mart 2018 tarihleri arasında uygulanmıştır. Kadın yöneticilerin yüksek oranda yer aldığı ithalat ve ihracat yapan 19 firma kolayda örnekleme yöntemine göre belirlenmiştir. İletişime geçilen firmalarda kadın yönetici sayısı 103 olarak belirlenmiştir. 84 kadın yönetici ile %82’lik yüksek bir geri dönüş oranına ulaşılmıştır. Anketlerin tamamı analizlere dâhil edilmiştir. Araştırmada istatistiksel analizler kapsamında SPSS yazılımı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında tek örnek t testi ve bağımsız iki örnek t testi gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Kadın yöneticilerin iş stresini ...pozitif yönde etkilemektedir. (Tablo 5'te yer alan önermeler kapsamında oluşturulmuştur; ... yerine her bir önerme düşünülerek)

H₂: Kadın yöneticilerin medeni durumlarına göre iş stresine yönelik algıları farklılaşmaktadır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA

4.1. Medeni Duruma Göre Sosyo-Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan kadın yöneticilerin (n=84) genel yaş (min-max=24-47) ortalaması ve standart sapması 36,7±8,20'dir. Kadın yöneticilerden yaş artıtmematik ortalama ve standart sapması evli olanlar için 37,5±7,11 ve bekar olanlar için 35,4±9,87'dir.

Kadın yöneticilerin büyük çoğunluğu evli aynı zamanda lisans ve lisansüstü eğitime sahiptir. Evli olanlar içinde 1-2 çocuk sahibi olma oranı yüksektir. Bekâr olanlar içinde ise hiç çocuğu olmayan ve 1-2 çocuğa sahip olan bireyler ağırlıklıdır (Tablo 1).

Tablo 1. Medeni Durum, Eğitim Durumu ve Çocuk Sayısı

Medeni Durum		Eğitim Durumu				Çocuk Sayısı			
		İlk ve Orta	Lise	Lisans	Lisansüstü	0	1	2	3
Evli	n	1	4	40	9	3	26	16	2
	%	1,2	4,8	47,6	10,7	4,7	40,6	25,0	3,1
Bekar	n	0	8	20	2	10	5	2	0
	%	,0	9,5	23,8	2,4	15,6	7,8	3,1	,0
Toplam	n	1	12	60	11	13	31	18	2
	%	1,2	14,3	71,4	13,1	20,3	48,4	28,1	3,1

Kadın yöneticilerden evli olanların sorumluluğundaki çalışan sayısı bekâr grubuna göre daha yüksek oranda yer almaktadır. Kadın yöneticilerin evli olanları içinde 10 yıl ve daha fazla deneyime sahip olanlar bekârlara göre oldukça yüksektir (Tablo 2).

Tablo 2. Medeni durum, Sorumlu Olunan Çalışan Sayısı, Deneyim Süresi

Medeni Durum		Sorumlu Olduğu Çalışan Sayısı			Deneyim Süreniz (Yıl)	
		1-5	6-9	>=10	<10	>=10
Evli	n	31	5	18	21	33
	%	36,9	6,0	21,4	25,0	39,3
Bekar	n	22	2	6	17	13
	%	26,2	2,4	7,1	20,2	15,5
Toplam	n	53	7	24	38	46
	%	63,1	8,3	28,6	45,2	54,8

4.2. Medeni Duruma Göre Yöneticilerin Strese Yönelik Algıları

Kadın yöneticilerden evli olanlar ile bekar olanlar ilginç bir şekilde yaklaşık olarak evli olmanın iş stresini olumlu ve olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Bekar olanlar ise yüksek oranda, bekar olmanın iş stresini olumlu etkileyeceğini düşünmektedirler (Tablo 3). Evli olanlardan yeterli çocuk sayısına sahip olunmasının iş stresini daha fazla olumlu etkileyeceği yer almakla birlikte azımsanmayacak bir oran da çocuk sahibi olmamanın olumlu etkileyeceğini düşünmektedir. Bekar olan grupta ise büyük çoğunluk çocuk sahibi olmamanın iş stresini olumlu etkileyeceğini düşünmektedir (Tablo 3).

Tablo 3. Medeni Durum, Evli-Bekar Olma, Çocuk Sayısı ve İş Stresi

Medeni Durum		Medeni Durum ve İş stresi		Çocuk Sayısı ve İş Stresi	
		Evli Olma İş Stresimi Olumlu Etkiler	Bekâr Olma İş Stresimi Olumlu Etkiler	Yeterli Çocuk Sahibi Olma Olumlu etkiler	Çocuk Sahibi Olmama Olumlu Etkiler
Evli	n	29	25	33	21
	%	34,5	29,8	39,3	25,0
Bekar	n	9	21	6	24
	%	10,7	25,0	7,1	28,6
Toplam	n	38	46	39	45
	%	45,2	54,8	46,4	53,6

Kadın yöneticilerden gerek evli gerekse bekâr olanların büyük çoğunluğu destekleyici kültürün varlığının iş stresini olumlu yönde etkileyeceği görüşüne sahiptirler (Tablo 4). Kadın yöneticilerden gerek evli gerekse bekâr olanların büyük çoğunluğu B tipi kişilik özelliği olan sakin ve rahat kişiliğe sahip olmanın iş stresini olumlu etkileyeceği görüşüne sahiptirler. Ancak evli ve bekâr kesim yaklaşık olarak üçte bir oranında A tipi kişilik özelliği olan hırslı ve yarışmacı kişiliğin iş stresine olumlu etkisi olacağı kanısına sahiptir

(Tablo 4).

Tablo 4. Medeni Durum, Kültür, Kişilik Yapısı ve İş Stresi

Medeni Durum		Toplumsal Kültür ve İş stresi		Kişilik Yapısı (A ve B) ve İş Stresi	
		Destekleyici Kültür İş Stresimi Olumlu Etkiler	Destekleyici Kültür Yokluğu İş Stresimi Etkilemez	Sakin ve Rahat Kişilik (B) İş Stresimi Olumlu Etkiler	Hırslı ve Yarışmacı Kişilik (A) İş Stresimi Olumlu Etkiler
Evli	n	49	5	37	17
	%	58,3	6,0	44,0	20,2
Bekar	n	20	10	20	10
	%	23,8	11,9	23,8	11,9
Toplam	n	69	15	57	27
	%	82,1	17,9	67,9	32,1

4.3. Önermelere Yönelik Bulgular

H₁ hipotezi (Kadın yöneticilerin iş stresini ...pozitif yönde etkilemektedir.) ondört önerme için de kabul edilmiştir. Bu sonuca göre eş, çocuk ve yakınlarla yönelik olarak ortaya konulan sosyo demografik faktör, durum ve niteliklerin uygunluğu yönetici kadınlar için iş yaşamında iş stresini pozitif olarak etkileyecek etmenler olarak belirlenmiştir (Tablo 5). Bu çalışmada önermeler için faktör analizi yapılmamıştır. Bunun nedeni her bir önermenin konuyu açıklayıcı bir hipotez niteliğinde düşünülmüş olmasıdır. 14 maddelik yapının Cronbach Alfa düzeyi yüksek bir güvenilirlik düzeyi olan 0,844'tür.

Tablo 5. Önermeler Kapsamında Tek Örnek t Testi

İş Yaşamında ... iş stresimi pozitif yönde etkilemektedir	$\bar{x} \pm S$ (n=84)	Tek Örnek t testi (Test Değeri $3 \leq \mu$)	
		t	p
Eşlerin destekleyicilik düzeyindeki yeterlilik	4,70±,57	27,739	,000
Eşlerin empati kurabilme düzeyindeki yeterlilik	4,6±,64	23,002	,000
Eşlerin kültürel art alan uygunluğu	4,2±,85	13,074	,000
Eşlerin eğitim düzeyi uygunluğu	4,4±,75	17,855	,000
Eşlerin yaş aralığı yakınlığı	3,8±1,17	6,750	,000
Evliliğin bulunduğu sürecin (başlangıç, orta, ileri yıl) uygunluğu	3,7±1,04	6,910	,000
Aile içi rollerin uygunluğu	4,2±,85	13,651	,000
Eşlerin iletişim kurabilme düzeyinin yeterliliği	4,8±,42	39,074	,000
Eşlerin saygı düzeyinin yeterliliği	4,6±,71	20,698	,000
Eşlerin kazanç düzeyinin yeterliliği	4,2±1,01	11,125	,000
Eş yakınlarının uygun yaklaşımları	4,0±1,00	10,024	,000
Eş yakınlarıdaki olumsuzluklarda (hastalık, ölüm vb.) destekleyici olması	4,4±,78	17,139	,000
Eşlerin kariyer ilerleme süreçleri arasındaki farklılığı tolere edebilmesi	4,5±,75	18,417	,000
Eşlerin çocukla ilgili dengeli sorumluluk alabilmesi	4,7±,50	30,614	,000

H_2 hipotezi (Kadın yöneticilerin medeni durumlarına göre iş stresine yönelik algıları farklılaşmaktadır.) sadece “eşlerin eğitim düzeyinin uygunluğu” ve “eşlerin çocukla ilgili dengeli sorumluluk alabilmesi” önermeleri kapsamında kabul edilmiştir. “Eşlerin eğitim düzeyinin uygunluğu”na ve “Eşlerin çocukla ilgili dengeli sorumluluk alabilmesi” önermeleri için iş yaşamında iş stresini pozitif yönde etkileme kapsamında evli grup bekâr gruba göre daha fazla önem vermektedir. Diğer önermeler için evli ve bekâr grubun iş yaşamında iş stresini pozitif yönde etkileme açısından algı düzeyi farklılığı bulunmamaktadır (Tablo 6).

Tablo 6. Medeni Durum ve Önermeler

İş Yaşamında ... iş stresimi pozitif yönde etkilemektedir	Medeni Durum	$\bar{x} \pm S$ (Evli n=54 Bekar n=30)	Bağımsız İki Örnek t Testi	
			t	p
Eşlerin destekleyicilik düzeyindeki yeterlilik	Evli	4,7±,63	,588	,558
	Bekar	4,7±,46		
Eşlerin empati kurabilme düzeyindeki yeterlilik	Evli	4,6±,67	,786	,434
	Bekar	4,5±,57		
Eşlerin kültürel art alan uygunluğu	Evli	4,2±,88	,114	,910
	Bekar	4,2±,80		
Eşlerin eğitim düzeyi uygunluğu	Evli	4,6±,62	2,475	,015
	Bekar	4,2±,88		
Eşlerin yaş aralığı yakınlığı	Evli	3,9±1,13	,978	,331
	Bekar	3,7±1,26		
Evliliğin bulunduğu sürecin (başlangıç, orta, ileri yıl) uygunluğu	Evli	3,9±,98	1,672	,098
	Bekar	3,5±1,10		
Aile içi rollerin uygunluğu	Evli	4,2±,81	,057	,955
	Bekar	4,2±,94		
Eşlerin iletişim kurabilme düzeyinin yeterliliği	Evli	4,8±,33	1,786	,078
	Bekar	4,7±,53		
Eşlerin saygı düzeyinin yeterliliği	Evli	4,6±,58	1,029	,307
	Bekar	4,5±,90		
Eşlerin kazanç düzeyinin yeterliliği	Evli	4,2±,97	,626	,533
	Bekar	4,1±1,07		
Eş yakınlarının uygun yaklaşımları	Evli	4,1±,98	,876	,384
	Bekar	3,9±1,03		
Eş yakınlarıdaki olumsuzluklarda (hastalık, ölüm vb.) destekleyici olması	Evli	4,5±,72	,850	,398
	Bekar	4,3±,88		
Eşlerin kariyer ilerleme süreçleri arasındaki farklılığı tolere edebilmesi	Evli	4,5±,79	,711	,479
	Bekar	4,4±,67		
Eşlerin çocukla ilgili dengeli sorumluluk alabilmesi	Evli	4,7±,40	2,325	,023
	Bekar	4,5±,62		

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

İş yaşamında stresin varlığıyla birlikte bireysel, takımsal ve örgütsel bağlamda pozitif sonuçlar ortaya koyacak şekilde yönetilmesi, yöneticiler için kaçınılmaz bir gerçeklik olarak ifade edilebilecektir. Ancak burada gerek toplumumuzda gerekse diğer toplumlarda kadın yönetici olma durumuyla birlikte medeni durum farklılığı stresi pozitif yöne sevk etmede farklılıklar içerebilecektir. Bu çalışma kapsamında sözü edilen farklı tutumlar evli ve bekâr kadın yöneticiler tarafından belirlenmiştir.

Bu bağlamda, çalışma sonucunda evli kadın yöneticilerin yarından fazlası için iş stresi evlilikten olumlu etkilenirken bekâr kadın yöneticilerin %70 lik bir bölümü için bekârlık iş stresini olumlu yönde etkilemektedir. Burada stresi yönetme, iş yükü, aile ve yakın desteği gibi nedenlerin olumlu grup için geçerli olabileceği yorumu yapılabilir. Diğer

tarafından çocuk sahibi olmanın genel anlamda kadın yöneticiler için iş stresini artırıcı bir etken olduğunu da araştırma bulguları kapsamında belirtmek mümkündür. Kadın yöneticiler için evli ve bekâr olanlar kapsamında iş stresini olumlu yönde etkilemenin destekleyici toplumsal kültürün varlığı ile ortaya konulacağı sonucu da belirlenmiştir. Burada hem birey hem de kadın olarak bu çerçevede çeşitli beklentiler de olabilecektir. Bu beklentilere bir bakıma önermeler bölümünde açıklık getirilmiştir.

Çalışmalar kapsamında A ve veya B tipi kişiliğin iş yaşamında iş stresini dolayısıyla iş başarısını olumlu ya da olumsuz etkilediği yönünde farklı sonuçlar yer almaktadır. Kimi çalışmalar iş stresini yönetme ve iş başarısında A tipi kişiliğe sahip yöneticilerin, kimi de B tipi kişiliğe sahip yöneticilerin başarı düzeylerinin yüksek olduğunu vurgulamaktadır (Jamal, 2007: 107). Bu çalışmada yaklaşık olarak üçte ikilik oranda B tipi kişiliğin evli ya da bekâr olsun kadın yöneticiler tarafından iş stresini olumlu etkileyeceği görüşü ortaya çıkmıştır.

Son olarak kadın yöneticiler kapsamında iş yaşamında iş stresini pozitif yönde etkilemede eşlerin eş, çocuk ve yakınlarla yönelik olarak ortaya konulan sosyo demografik faktör, durum ve niteliklerin uygunluğunun önemsendiği belirlenmiştir. Sadece evli kadın yöneticilerin bekâr kadın yöneticilere göre iş yaşamında iş stresinin üstesinden gelinmesinde “eşlerin eğitim düzeyinin uygunluğu” ve “eşlerin çocukla ilgili dengeli sorumluluk alabilmesi” konularını daha fazla önemsedikleri ortaya konulmuştur.

KAYNAKÇA

Akın, U., Baloğlu, M., Karslı, M.D., (2014). Türkiye’deki Kadın Üniversite Yöneticilerinin Stres ve Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi. Eğitim ve Bilim Cilt: 39, Sayı 174, s: 160-172

Anthony-McMann, Paula E., Ellinger, Andrea D., Astakhova, Marina, Halbesleben, Jonathon R. B., Exploring Different Operationalizations of Employee Engagement and Their Relationships With Workplace Stress and Burnout, Human Resources Development Quarterly, 28(2), 2017: 163-195.

Aycan, Z., (2004). Key Success Factors for Women in Management in Turkey. Applied Psychology: An International Review, vol. 53, no. 3, p.453 –477.

Efeoğlu, E. İ., Özgen H., (2007) İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 2, 2007, s.237-254

Ekinci H. ve Ekici S. (2003). Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2003,22(2):93-111

Fitzgerald, L. F., Charles L. H. and Fritz D. (1994),. The Antecedents and Consequences of Sexual Harrassment in Organizations: An Integrated Model; Job Stress in a Changing Workforce: Investigating Gender, Diversity and Family Issues, Ed. Cwendolyn Puryear Keita and Joseph J. Hurrell. Washington D.C: American Psychological Association; 55-74.

İşıkkhan, V., (2005). Çalışma Yaşamında Stres ve Başa Çıkma Yolları, Sandal Yay., Ankara.

Jamal M., (2007). Type-A Behavior in a Multinational Organization: A Study of Two Countries, Stress and Health, 23, 2007: 101-109.

Johnson, P. R. and Indvik J., (1996). Stres and Violence in The Workplace, Employee Counselling Today, Vol.8 No.1; 19-24.

Maslach, C. and Jackson, E., (1981). The Measurement of Experienced Burnout Journal of Occupational Behavior,

McHugh, Marie, Managing The Stress Of Strategic Change, Strategic Change, 5, 1996: 141-150.

Nahavandi, A. ve A. R. Malekzadeh (1998), Organizational Behavior, Prentice–Hall, New Jersey.

Özdamar, K. (2014). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 1. Kaan Kitapevi,

s:513, Eskişehir

Paşa, M. (2007). Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri Ve Bir Uygulama. T.C. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Rok, M.,(2011). Stress and Stress Management in a Higher Education Tourism Institution. *Tourism and Hospitality Management*, 17(2), 279–290

Schein, V.E., & Mueller, R. (1992). Sex role stereotyping and requisite management characteristics. A cross cultural look, *Journal of Organizational Behavior*, 13, pp. 439–442.

Shannon, H.S., -Robson, L. S., Sale Joanna E. M., “Creating Safer and Healthier Workplaces: Role of Organizational Factors and Job Characteristics”, *Journal of Industrial Medicine*, 40, 2001, 319-334.

Siu, Oi-Ling, Cooper, Cary L., Donald, Ian (1997), “Occupational Stress, Job Satisfaction and Mental Health among Employees of An Acquired Tv Company In Hong Kong” *Stress Medicine*, 13: 99-107.

Rowshan, A., Stres Yönetimi, Çev: Şahin Cüceloğlu, Sistem Yay., İstanbul, 1998.

Trocki, Karen F. and Esther M. Orioli (1994), “Gender Differences in Stress Symptoms, Stress-Producing Contexts and Coping Strategies”, *Job Stress in a Changing Workforce: Investigating Gender, Diversity and Family Issues*, Ed. Cwendolyn Puryear Keita and Joseph J. Hurrell. Washington D.C: American Psychological Association; 7-22.