



**T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**STRES YÖNETİMİNİN KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE ETKİSİ:
ÜNİVERSİTELERDEKİ KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

**AYBALA İNAN
YÖNETİM VE ORGANİZASYON ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN
Prof.Dr. Recep YÜCEL**

KIRIKKALE, 2023

Aybala İNAN tarafından hazırlanan “STRES YÖNETİMİNİN KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE ETKİSİ: ÜNİVERSİTELERDEKİ KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA” adlı tez çalışması, aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof.Dr. Recep YÜCEL

K.K.Ü., İ.İ.B.F. Yönetim Organizasyon ABD İmza.....

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum .

Başkan : Doç. Dr. Ahmet Tuncay ERDEM

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İletişim Fakültesi Görsel İletişim Tasarım ABD (Yönetim Organizasyon) İmza.....

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum

Üye : Doç. Dr. Cihat KARTAL

K.K.Ü., İ.İ.B.F. Üretim Yönetimi ve Pazarlama Anabilim Dalı, Üniversite Ad

İmza.....

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum

Tez Savunma Tarihi: 28/03/2023

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum

.....

Unvanı Adı SOYADI

..... Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYANI

Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

(İmza)

Aybala İNAN

(Tarih)

ÖZET

STRES YÖNETİMİNİN KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE ETKİSİ: ÜNİVERSİTELERDEKİ KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Kırıkkale Üniversitesi

Sosyal Bilimleri Enstitüsü

Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Recep YÜCEL

Mart 2023, 112 sayfa

Bu araştırmada, kadın çalışanlarda stres faktörleri ile stresi nasıl yönettikleri arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Bu amaçla, üniversitelerde farklı statüde çalışan 403 kadın personele anket formu uygulanmıştır. Uygulanan anket formunda tek ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek “Stres Yönetimi” dir. Elde edilen veriler SPSS v25.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiş, ANOVA, farklılık analizleri kullanılmış olup, değişkenler arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Araştırma verileri değerlendirmede, öncelikle SPSS programında ölçeklere ilişkin açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen analiz sonuçlarına göre güvenilirlik, farklılık analizleri ve korelasyon analizleri uygulanmıştır.

Araştırma bulgularında stres kaynakları ile stresi yönetebilme açısından anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İşin özellikleri, Takdir ve terfi, yönetici, iş arkadaşları aile ve çalışma ortamı arasındaki pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiş olup deneyim süresi ile stresi yönetme açısından anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Stres, Stres Yönetimi, Kadın Çalışanlarda Stres Yönetimi

ABSTRACT

THE EFFECT OF STRESS MANAGEMENT ON FEMALE EMPLOYEES: A STUDY ON FEMALE EMPLOYEES IN UNIVERSITIES

Kırıkkale University

Social Sciences Institute

Department of Management and Organization, Master's Thesis

Advisor: Prof. Dr. Recep YUCEL

2023, 112 pages

In this study, it was aimed to examine the relationship between stress factors and how they manage stress in female employees. For this purpose, a questionnaire was applied to 403 female personnel working in different status at universities. A single scale was used in the applied questionnaire form. This scale is “Stress Management”. The obtained data were analyzed using the SPSS v25.0 package program, ANOVA, difference analyzes were used, and the relationships between the variables were also examined. In the evaluation of the research data, first of all, explanatory factor analysis of the scales was performed in the SPSS program. According to the analysis results obtained, reliability, difference analyzes and correlation analyzes were applied.

In the research findings, significant relationships were found between stress sources and stress management. Positive relationships were determined between the characteristics of the job, appreciation and promotion, manager, colleagues, family and work environment, and no significant difference was found in terms of experience duration and stress management.

Keywords: Stress, Stress Management, Stress Management in Female Employees

TEŞEKKÜR

Tezimin her aşamasında sabrını, bilgisini, desteğini esirgemeyen değerli danışman Hocam Sayın Prof. Dr. Recep YÜCEL' e, Tezimi savunmamda emekleri geçen değerli Hocalarım Doç. Dr. Cihat KARTAL ve Doç. Dr. Ahmet Tuncay ERDEM' e

Her zaman yanımda olan, değerli yol arkadaşım, sevgili Eşim Vedat İNAN ile hayatımı daha da anlamlı hale getiren yavrularım Ahmet Emir İNAN ve Eymen İNAN'a,

Bu hayatta sahip olduğum en iyi dost, sırdaş, kardeş olan ve tez çalışmam boyunca her türlü derdimi dinleyip beni motive eden canım kardeşim Aygöl MAVİ ve bir tanem, annem Sevim GÜLEÇ'e,

Tez çalışmamın her aşamasında varlığını hissettiren, destekleyen, cesaretlendiren canım Şennur YILDIRIM ile bu süreçte işyerinde sabırla beni dinleyen ve bitirmem için sürekli beni kontrol eden arkadaşlarım, Sultan BARDAKÇI, Gökçen TOPUZ, Çisem ÜNLÜ ve Müzeyyen KAMILOĞLU' na,

Maddi ve manevi desteğini esirgemeyen değerli annem ve babam Münire İNAN ile Ahmet İNAN'a çok teşekkür ederim.

TABLÖLAR

Tablo-1 : A ve B Tipi Kişilerin Belirgin Özellikleri	17
Tablo-2 : Araştırmaya Katılan Kişilere Ait Demografik Özellikler (n=403).....	67
Tablo-3 : Açıklayıcı Faktör Analizi.....	68
Tablo-4 : Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	71
Tablo-5 : Skewness ve Kurtosis Değerleri (n=403).....	71
Tablo-6 : Yaş Göre Farklılık Analizi (n=403).....	72
Tablo-7 : Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Analizi (n=403).....	74
Tablo-8 : Pozisyona Göre Farklılık Analizi (n=403).....	76
Tablo-9 : Kurum İçindeki Deneyim Süresine Göre Farklılık Analizi (n=403)	77
Tablo-10 : Toplam Deneyim Süresine Göre Farklılık Analizi (n=403).....	79
Tablo-11 : Korelasyon Analizi – Tüm Katılımcılar (n=403).....	81

ŞEKİLLER

Şekil 1 : Selye'nin Genel Adaptasyon Sendromu.....	07
Şekil 2 : Stres Kaynakları.....	13
Şekil 3 : Stresin Birey Üzerindeki Etkileri.....	38



İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
TEŞEKKÜR	vi
TABLolar	vii
ŞEKİLLER	viii
GİRİŞ	2
1. BÖLÜM	3
STRES KAVRAMI	3
1.1 Stresin Tanım	3
1.2 Stresin Benzer Kavramlarla Olan İlişkisi	4
1.2.1 Engellenme Durumu	4
1.2.2 Çatışma Durumu	5
1.2.3 Kaygı Durumu	5
1.3 Stres Aşamaları	6
1.3.1 Alarm Aşaması	7
1.3.2 Direnme Aşaması	8
1.3.3 Tükenme Aşaması	8
1.4 Stres Türleri	9
1.4.1 Olumlu Stres	10
1.4.2 Olumsuz Stres	11
1.5 Stres Kaynakları	11
1.5.1 Bireysel Stres Kaynakları	13
1.5.1.1 Kişilik	13
1.5.1.1.1 A Tipi Kişilik Özellikleri	15

1.5.1.1.2 B Tipi Kişilik Özellikleri	16
1.5.1.2 Yaş	18
1.5.1.3 Cinsiyet	18
1.5.1.4 Aile Yapısı ve Özel Hayat	19
1.5.1.5 Kontrol Odağı	20
1.5.1.6 Ekonomik Şartlar	21
1.5.1.7 Motivasyon Etkileri	21
1.5.2 Örgütsel Stres Kaynakları	21
1.5.2.1 İşin Yapısı ve Niteliği ile İlgili Stres Kaynakları	22
1.5.2.1.1 İşin Niteliği	22
1.5.2.1.2 Çalışma Koşulları	23
1.5.2.1.3 Aşırı ya da Yetersiz İş Yükü	23
1.5.2.1.4 Yetersiz Ücret	23
1.5.2.1.5 Çalışma Süresi ve Zaman Baskısı	24
1.5.2.2 Örgütsel Yapı ile ilgili Stres Kaynakları	25
1.5.2.2.1 Örgüt Kültürü	25
1.5.2.2.2 Örgütsel Politika ve Stratejiler	26
1.5.2.2.3 Kariyer ve Terfi Olanakları	27
1.5.2.2.4 Fiziki Koşullar	28
1.5.2.3 Örgütsel Rol ile İlgili Stres Kaynakları	28
1.5.2.3.1 Rol Çatışması	29
1.5.2.3.2 Rol Belirsizliği	29
1.5.2.3.3 Yetki Kullanma ve Devri	30
1.5.2.4 Örgüt İçi İlişkiler ile ilgili Stres Kaynakları	31
1.5.2.4.1 Kurum İçi İletişim	31
1.5.2.4.2 Kişilerarası Rekabet	32

1.5.2.4.3	Mobbing ve Dedikodu	32
1.5.2.4.4	Kişilerarası Görüş Farklılıkları	33
1.5.2.4.5	Sorumluluk Yükleme	33
1.5.3	Çevresel Stres Kaynakları	34
1.5.3.1	Fiziki Çevre Koşulları	34
1.5.3.1.1	Sosyal ve Kültürel Koşullar	34
1.5.3.1.2	Ekonomik Koşullar ve Politik Belirsizlikler	35
1.5.3.1.3	Teknolojik Değişimler	35
1.5.3.1.4	Aile İçi Sorunlar	36
1.6	Stresin Sonuçları	36
1.6.1	Bireysel Stresin Sonuçları	37
1.6.1.1	Fizyolojik Sonuçlar ve Hastalıklar	38
1.6.1.2	Psikolojik Sonuçlar	39
1.6.1.2.1	Kaygı	39
1.6.1.2.2	Depresyon	39
1.6.1.2.3	Uykusuzluk	40
1.6.1.3	Davranışsal (Sosyal) Sonuçlar	40
1.6.2	Örgütsel Stres Sonuçları	41
1.6.2.1	Performans ve Verimliliğin Azalması	41
1.6.2.2	İsteksizlik	42
1.6.2.3	İşgücü Devri	42
1.6.2.4	İş Kazaları	43
2.	BÖLÜM	44
	STRES YÖNETİMİ	44
2.1	Bireysel Stres Yönetimi ve Stratejileri	45
2.1.1	Dengeli Beslenme	46

2.1.2	Gevşeme ve Egzersiz Teknikleri	47
2.1.3	Kendini Tanıma	48
2.1.4	İnanç	49
2.1.5	Biyolojik Geri Besleme	50
2.1.6	Meditasyon	50
2.1.7	Zaman Yönetimi	52
2.1.8	Stres Yönetiminde Değiştir-Kabul Et-Boşver-Yaşam (DKBY) Tarzını Yönet Modeli	53
2.2	Örgütsel Stres Yönetimi ve Stratejileri	53
2.2.1	Destekleyici Örgüt Kültürü Sağlama	55
2.2.2	Zamanı Düzgün Yönetebilme	56
2.2.3	İyi Bir Ücret Yönetimi	56
2.2.4	İş Zenginleştirme	57
3.	BÖLÜM	
	KADIN ÇALIŞANLAR AÇISINDAN STRES YÖNETİMİ	59
4.	BÖLÜM	58
	STRES YÖNETİMİNİN KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE ETKİSİ: ÜNİVERSİTELERDEKİ KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	63
4.1	Araştırmanın Metodolojisi	63
4.2	Araştırmanın Amacı ve Önemi	63
4.3	Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	65
4.4	Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	65
4.5	Araştırmaya Bağlı Hipotezler	65
4.6	Veri Toplama Yöntemi ve Aracı	66
4.7	Verilerin Analizi	66
4.8	Araştırmanın Bulguları	67

4.8.1	Araştırmaya Katılan Kişilerin Özelliklerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları	67
4.8.2	Ölçeğe İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi	68
4.8.3	Güvenilirlik Analizi	70
4.8.4	Normal Dağılım Analizi	71
4.8.5	Toplanan Verilerle İlgili Olarak Yapılan Fark Testleri	72
4.8.5.1	Yaşa Göre Oluşturulan Sınıflar Arasındaki Farklılıkların Araştırılması	72
4.8.5.2	Eğitim Düzeyine Göre Oluşturulan Sınıflar Arasındaki Farklılıkların Araştırılması	74
4.8.5.3	Pozisyonlarına Göre Oluşturulan Sınıflar Arasındaki Farklılıkların Araştırılması	76
4.8.5.4	Kurum İçindeki Deneyim Süresine Göre Oluşturulan Sınıflar Arasındaki Farklılıkların Araştırılması	77
4.8.5.5	Toplam Deneyim Süresine Göre Oluşturulan Sınıflar Arasındaki Farklılıkların Araştırılması	79
4.8.5.6	Korelasyon Analizi	80
5.	BÖLÜM	
	TARTIŞMA	
	SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRMELER	82
	KAYNAKÇA	88
	EKLER	96
	EK.1 ANKET FORMU	99
	EK.2	99
	ÖZGEÇMİŞ	100

GİRİŞ

Stres kavramı her bireyin çocukluk çağından itibaren farkında olsun veya olmasın hayatının belirli bir bölümünde hatta zamanında, az ya da çok hissettiği ve deneyimlediği bir duygu durumudur (Tekin, Çilesiz , Gede, 2019: 80) .

Stres kaçınılmaz bir olgudur. Sosyal bir varlık olan insanoğlunun hızla gelişen ve globalleşen dünyada çağın şartlarına ayak uydurabilmesi için ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda geri kalmamak adına farkında olarak ya da olmadan birçok stres faktörüne maruz kalmaktadır (Taçgın, 2020: 18). Özellikle son dönemlerde yaşanan pandemi süreci, dünya genelinde yaşanan ekonomik krizle birleşince gerek özel yaşamda gerekse iş ortamında koşulların çok daha zorlaşması ile birlikte ayakta kalabilme mücadelesi stres yönetimini çok daha önemli hale getirmiştir.

Günümüzde kadınların iş hayatında aktif rol alması, yoğun çalışma koşullarının yanı sıra sırf kadın olmalarından bile kaynaklanan birçok problemle baş edebilmelerini zorunlu hale getirmektedir. Artan iş yükü ile birlikte kadınların hem özel yaşamlarını hem de iş yaşamlarını dengede ve sağlıklı sürdürebilmesi için stres ve buna bağlı stres faktörlerini çok daha iyi yönetmesi gerekmektedir (Cam, 2004: 9).

Bu nedenle söz konusu araştırma da stresin tanımı, bireysel ve örgütsel stres faktörleri ile stresin birey ve örgüt düzeyinde sonucu gibi konularda literatür taramaları yapılmış, kavramsal çerçeve özetlenerek ve modern toplumun simgesi olan kadınların iş yaşamı ile özel yaşamları da birlikte değerlendirilerek, işin özellikleri ile ilgili stres kaynaklarına, takdir ve terfi ile ilgili stres kaynaklarına, iş arkadaşları ile ilgili stres kaynaklarına, çalışma ortamı ile ilgili stres kaynaklarına, eğitim ve iletişim ile ilgili stres kaynaklarına, aile yaşamı ile ilgili stres kaynaklarına nasıl tepki verdiği, söz konusu stres kaynakları ile deneyim sürelerinin ilişkileri ölçülmeye çalışılmıştır.

1. BÖLÜM

STRES KAVRAMI

1.1. Stresin Tanım

Stres kavramı, her bireyin çocukluk çağından itibaren farkında olsun yada olmasın hayatının bir bölümüm de ya da belirli zamanlarda az yada çok hissettiği, ve deneyimlediği bir duygu durumudur (Tekin, Çilesiz , Gede, 2019: 80).

Stres sözcüğü kökeninde Latince "estricia"dan gelmektedir. Stres kavramı, 17. yüzyılda, elastik nesneler ile onlara uygulanan güç arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere ilk kez fizikçi Robert tarafından dile getirilmiştir. Başka bir fizikçi olan Thomas Hook Young ise, maddenin kendi içinde varolan gücü ile buna karşılık verilen direnç arasındaki ilişki olarak bir asır sonra tanımlamıştır (Altuntaş, 2003). Sonucunda ise, maddenin kendine uygulanan dış kuvvete karşı, mevcutta sahip olduğu direnç oranında tepki göstermesi olarak ifade eder.

Stres, her ne kadar 17. yüzyılda musubet, lanet, felaket gibi anlamlarda kullanılmışsa da 18. ve 19. yüzyıllar bu algı ve düşünce değişerek yerini baskı, güç gibi kavramlar almıştır (Atalay, vd., 2012: 1). Son dönemde ise stresi tanımlamak için net bir tanım olmasa da kaygı, endişe, memnunsuzluk durumu gibi negatif duygu durumları ile birlikte düşünülebilir. Genel bir tanımla ise stres, canlı organizmaların iç ve dış etkenlerden kaynaklanan bazı etkilere fiziksel, çabuk değişen, heyecanlandıran sosyal tepkiler vermesidir (Güçlü, 2001: 90).

Lazarus (1996)'a göre stresin tanımı ise, bireyler üzerinde hissettikleri aşırı baskının fizyolojik, sosyal ve psikolojik sistemlerde rahatsızlık yaratabilmesi durumudur. Bu doğrultuda toplumun neden olduğu baskı ve yoğun taleplerin de stres unsuru olduğu söylenebilir.

Ayrıca “Bireyin tepki vermesine neden olan uyarıcılara stresör, bu stresörlere verilen tepkilere de stres denilmektedir ” (Erdoğan, 1999: 270).

Stres, bireyin refahı ve ruhsal sağlığı açısından tehlikeli olduğu düşünülen olaylar ve eylemlere karşı, belirsiz olan fizyolojik ve psikolojik güç veya insanların bu aşırı baskı ve güce karşı gösterdikleri direnç olarak da belirtilebilir (Aytaç, 2015: 3). Stres, dış çevreden gelen etmenlere karşı, bireylerin algıladığı, deneyimlediği ve hissettiği, fiziksel ve ruhsal tepkiler olarak ifade edilebilir (Çökük, 2018: 60).

Stres; bireylerin bakış açılarını, sosyal ilişkilerini, iş yaşamında performanslarını ve verimliliğini etkileyen bir olgudur. Stres kendiliğinden ve aniden ortaya çıkmayıp, bireysel ve çevresel faktörlerin tetiklemesiyle oluşmuş bir duygu durumudur. Stres olgusunun oluşabilmesi için bireylerin yaşamını sürdürdüğü ortam ile bu ortamdaki değişimlerin, bireyi etkilemesi gerekmektedir. Değişimler insanları az olsun ya da olmasın mutlaka etkilediği düşünülürse, stresin; insanın hayatını sürdürdüğü ortamda meydana gelen değişimler ile benliğini değiştirmeye çalışmasından kaynaklanan etkilerin üzerinde bıraktığı izler olarak da nitelendirilebilir (Gül, 2015: 61).

1.2. Stresin Benzer Kavramlarla Olan İlişkisi

Stres olgusunun daha iyi anlaşılabilmesi adına, stres ve stres faktörleriyle ilişkilendirilebilecek bazı kavramları da tanımlamak gerekebilir.

1.2.1 Engellenme Durumu

Bireyin her türlü ihtiyaçlarının karşılanmasını engelleyen fiziksel yada sosyal eylem yada durum engellenme olarak algılanır. Karşılanmayı bekleyen fiziksel veya ruhsal ihtiyaçlar bireylerde bir takım dürtüler oluşturur. Bu beklentilerin karşılanması, bireyin haz almasını sağlayarak, doyum noktasına ulaşmasını sağlayabilir (Özkalp, Kırel ve Acar, 2013: 146). Bu doğrultuda, engellenme stres yaratan herhangi olay değil de stres oluşturulabilecek pek çok faktörden biri olarak ifade edilebilir.

Gündelik hayatta hayal kırıklığı ya da hüsrân olarak nitelendirilen engellenme duygusu, çözüme ulaşamamış problemler veya istek ve ihtiyaçların tatmin edilememesi nedeniyle bireyde oluşan güvensizlik anlamına da gelmektedir. Ayrıca yetersiz kaynaklar, yaşanan kayıplar, elde edilen başarısızlıklar; sosyo-kültürel ayrımcılıklar önemli engellenmeye sebebiyet verebilir. Engelleme mutlaka olumsuz sonuç da yaratmayabilir. Eğer engellenme durumu, sürekli ve kalıcı olarak gerçekleşmiyor ve geçmiş tecrübeler noktasında alternatif ve yerine konulabilen tepkiler de ortaya çıkabiliyorsa, olumlu sonuçlardan da söz etmek mümkün olabilir (Taçgın, 2020: 20).

1.2.2 Çatışma Durumu

Çatışma kavramı incelendiğinde tam net bir tanımı olmadığı görülmüştür. Çatışma ile ilgili en kapsamlı ve kabul görmüş tanım yapılmak istenirse; bireyler veya gruplar arasında, herhangi bir nedenden meydana gelen, birbiriyle ters düşme, kutuplaşma, zıtlık, anlaşamama ve gerilim gibi durumların genel olarak tanımlanmasıdır diyebiliriz (Töngür, 2016: 553).

Çatışmalar, bireysel düzeyde, genellikle bireylerin güdülerinin çatışması şeklinde gerçekleşmesine karşın, konu toplumsal düzeyde ele alındığında çok daha farklı türde çatışma kavramları gözlemlenir. Nedeni ne olursa olsun çatışma, bireyi olumsuz baskılayan bir durumdur. Çatışma kavramı ile stres arasındaki bağ, bilinenin aksine, bu kavramların benzerliğinden çok, çatışma koşullarının yarattığı etkinin, stresin oluşumunda, önemli bir yere sahip olarak nitelendirilebilir. Çatışmaların yarattığı değişimler, strese bağlı koşulların ortaya çıkmasında etkindir. Ancak stresin çatışmanın aksine başlangıcı ve sonuçları gibi süreçlerinin izlenememesi ve devamlılık arz etmesi nedeniyle, boyutları çatışmayı aşan bir süreç olarak nitelendirilebilir (Yücel, 2010: 17).

1.2.3 Kaygı Durumu

Kaygı ile stres arasında, diğer kavramlara nazaran çok daha güçlü ve yakın bir bağlantı olduğunu söyleyebiliriz. Kaygı, stresin önemli ve kesin bir kısmını oluşturmaktadır (Yıldırım, 2010: 19). Kaygı stresle birebir örtüşen, tehlike veya bu tehlike durumunun

korkusunun ya da beklentisinin yarattığı bunaltıcı heyecan ve tedirginlik durumu olarak da ifade edilebilir.

Kaygı sonucu görülmüş tepkiler, genelde birbirine benzemesine karşın oluşturulan savunma tekniklerine göre bambaşka etkiler de göstererek, farklı klinik bulgular da oluşabilir. Genel anlamda tanımlamak istersek kaygının dört belirgin özelliğini tanımlayabiliriz. Bunlar (Çiftçi, Öneren ve Önem, 2013: 71):

- **Psikolojik belirtiler:** Sürekli bir endişe ve panik hali, kontrolden çıkma ve çıldırma hissi, dikkat eksikliği konsantrasyon düşüklüğü, odaklanamama, etrafın farklılaştığını düşünme, fiziksel zarara uğrayacağına ilişkin kaygı, sinirlilik, sabırsızlık, panik hali, çaresizlik, huzursuzluk, tasa, korku.
- **Fiziksel belirtiler:** Ani irkilme, dona kalma, çabuk yorulma çarpıntı, nefes darlığı, tansiyon, boğulma hissi, yutkunma güçlüğü, karın ağrısı, terleme, titreme, vb

Endişe durumu kişiden kişiye göre farklılık gösterse de, sürekli endişeli duruma maruz kalan bireylerde bu belirtiler çok daha net ve belirgin görülür. Endişeli bireyler kaygı bozukluğu gibi davranışları sıklıkla sergilediği gözlenmiştir. Yetersiz olma ve kendini çaresiz hissetme gibi duygulara, utanma ve suçluluk gibi farklı olumsuz duyguların da eklenmesi endişenin yarattığı kaygı durum bozukluğu durumlarının sonucu olarak düşünülebilir. Endişeyle ilgili yapılmış birçok araştırmaya göre, endişe bir takım psikolojik kaynaklı fiziksel olarak ortaya çıkan hastalıklara neden olduğu gibi, ruhsal ve psikolojik çöküntü, anksiyete, depresyon, bipolar bozukluk gibi psikolojik rahatsızlıklara da yol açtığı gözlemlenmiştir. (Yıldırım, 2010: 18-19).

1.3 Stres Aşamaları

Stres, bireylerin içinde bulundukları durumlar karşısında oluşturdukları olumlu yada olumsuz tepkiler olarak nitelendirilmiştir. Bu tepkiler ise bazı aşamalarla gerçekleşmektedir. Bu aşamalar stres aşamaları olarak adlandırılmaktadır. Rout (2002)

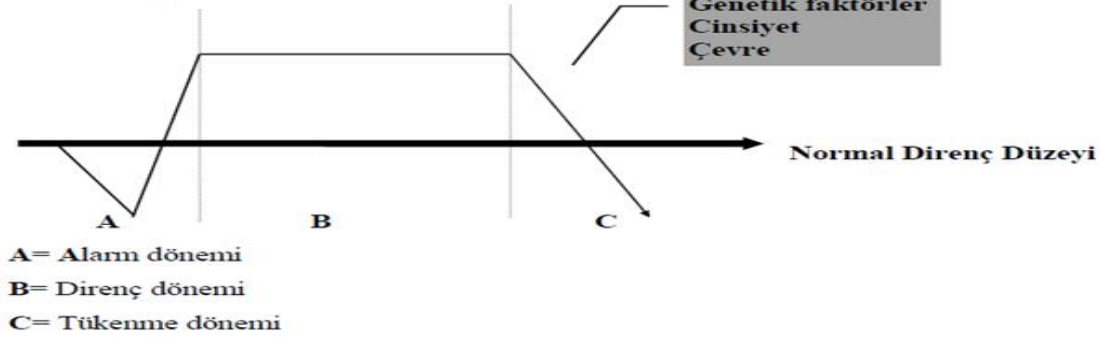
ise, stres ile stresin bireyler üzerinde oluşturduğu etkileri belirli bir sistem ile araştıran ve inceleyen kişilerin başında Selye olduğunu belirtmektedir. Selye, gelen talepler karşısında vücudun geliştirdiği fizyolojik tepkileri stres olarak tanımlamaktadır. Aynı zamanda birçok hastalığın başlangıçta benzer belirtiler ve semptomlar göstermesini fark etmesi ile söz konusu durumun ilgisini çektiğini ifade etmektedir. Aşırı yorgunluk, yememe sunucu oluşan psikolojik bozukluk ve yüksek ateşin farklı klinik bozuklukların bir sonucu olduğunu belirtir. Buna göre birey, stres yaşadığı anlarda bu değişimi tehdit olarak gördüğünden dolayı beyinde stres hormonları salgılanır. Oluşan bu sürece “Genel Uyum Sendromu” denir. Alarm, direnç ve tükenme aşamalarından oluşur (Çetinkaya, 2019: 30).

Şekil 1: Selye’nin Genel Adaptasyon Sendromu

Selye’nin GAS olarak tanımladığı tablo üç dönemdir.

1- Alarm dönemi: 1- Direnç dönemi: 3- Tükenme Dönemi :

Genel Adaptasyon Sendromu



Kaynak: Topaloğlu, 2019. <https://fizikolojik.wordpress.com/2019>

1.3.1 Alarm Aşaması

Bu aşama; bireylerin stresle karşılaştıkları o ilk zamanda vermiş olduğu dürtüler ile ilgilenmektedir. Birey gelen uyarı stresmiş gibi algılar ve kendisine yönelmiş olan stres faktörlerini bertaraf etmek için elindeki tüm imkanları kullanacaktır. Böylece fiziksel tepkiler oluşmaya başlayacaktır ve otonom sinir sistemi devreye girecektir. Sonrasında kalp ritminde hızlanma, avuç içlerinde terleme ile birlikte kan basıncının artmasına bağlı

olarak yüzde kızarma ve artan adrenalin hormonu ile birlikte vücutta titreme gibi fizyolojik etkiler yaşayacaktır. Bireyin vücudu, alarm aşamasında kendini savunmaya hazırlar, eyleme döker ve tüm bedende aşağıda belirtilen tepkiler gözlemlenebilir (Örnek, 2017: 8);

- Kan basıncı artarak kalp atışında hızlanma
- Gözbebeklerinde büyüme
- Sinir sisteminde hissizlik
- Vücut kaslarında meydana gelen kasılmalarla birlikte adrenalin seviyesi maksimuma ulaşır
- Vücuttaki tüylerinde dikleşme görülebilir.

1.3.2 Direnme Aşaması

Direnme aşamasını ise “ savunma “aşaması olarak nitelendirilebilir. Alarm seviyesinde oluşan ve engellenemeyen stres tehditi algılayan birey kendini buna hazırlamaya çalışır. Sistemde bu süreçte alarm durumu ortadan kalktığı için kendini içinde bulunduğu stresli duruma adapte olmuş izlenimi verir. Söz konusu bu durumu beyinde ve bedeninde normalleştirmiş gibi algılar ve böyle hisseder. Ancak aslınsa içten içe bu olumsuz etkiler sürmektedir. Aynı zamanda uyum evresi olarak da adlandırılan direnme evresi için, beden normal seviyesinden çok uzakta olup, duyuların ve verilen tepkilerin en üst seviyede olduğu andır.

Bu seviyede vücudun strese karşı direnci maximum seviyede olup, bir önceki alarm aşamasında görülen fiziksel tepkiler (titreme, çarpıntı, kasılma vs.) yavaş yavaş azalmaya başlar. Bu etkiler direnme aşamasında da ortadan kalkmazsa, birey ne yazık ki tükenme aşamasına doğru yönelecektir. Kişi neredeyse bütün kozlarını alarm aşamasında ortaya koyduğu için, bu seviyede kalan son argümanlarını devreye sokacaktır.

Direnme aşamasında fizyolojik olarak beynimizin ön lobuna ulaşması gereken kan, yön değiştirerek arka lobuna ulaşır. Böylece bireyin mantıktan sorumlu olan beyinin ön lobunun kanla beslenmesinin engellenmesine ve sonucunda ise mantıktan uzak karar vermesine neden olur. Böylece başlayan kaygı durumu, bağışıklık sistemini etkilemeye başlar, direnç en yüksek seviyedeyken bağışıklık ise tam zıt yönde dip yapar. Kişi direnme aşamasında iken çok sık hastalanır, kalp ve mide ile ilgili sorunlar bu evrede ortaya çıkabilir. Direnme aşamasında olmasına karşın vücut hala stresi kontrol edemiyorsa artık son aşama olarak adlandırılan tükenme aşamasına geçilmektedir.

1.3.3 Tükenme Aşaması

Direnme aşamasında vücuda yüklenen stres faktörleri azalmazsa ya da bu sahip olunan faktörlerde artış meydana gelirse, organizmada çöküş başlar ve tükenme aşamasına geçiş durumu başlar. Bu aşamadan otonom sinir sistemini oluşturan parasempatik sinir sistemi büyük ölçüde etkilenir. Beden artık baskılara daha fazla dayanamaz ve çöküş başlar. Bağışıklığın zayıflamasıyla birlikte enfeksiyonlara açık hale gelir, kalp krizi riski artar. Sonuç olarak bedeniniz ruhunuz ne kadar güçlü olursa stresle baş edebilme oranınızda doğru orantılı şekilde artabilir.

1.4 Stres Türleri

Stres denince ilk akla gelen olumsuz bir durum veya duygu gibi görülse de olumlu olaylar karşısında stres yaşanabildiği bilinmektedir. Bazı bireylerin üzerinde hissettiği baskı elinden gelenin daha iyisini ortaya koymaya çabalamaya, hırsını güdülemeye, yeni olanı aramaya doğru teşvik edici özelliği olduğu da yadsınamayan bir gerçektir.

Stres, positive ve negative stres türü olarak ilk kez Lennart Levi tarafından nitelendirilmiştir. Selye ise 70’li yıllarda yeni bir kavramla tanımlayarak stresi; “eustress (olumlu)” ve “distress (olumsuz)” olarak belirterek strese verilen tepkilerin olumlu duygulardan mı kaynaklandığını ya da olumsuz uyaranlara mı tepki gösterildiğini anlamaya çalışmıştır (Sarica, 2020: 16).

1.4.1 Olumlu Stres

Stres faktörlerinin birçoğu olumsuzluk durumu içermez (Yüksel, 2014: 111). Belirli bir düzeydeki stres faktörü bireyin ya da örgütün motivasyonu, büyümesi, gelişmesi ya da değişikliği gibi süreçler için gerekli olduğu düşünülebilir. Bu açıdan bakacak olursak eğer; bireyin karşılaştığı zorluklar ile baş edebilmesi hem zor ama aynı zamanda onu motive ederek güç ve enerji sağlayan, bireyi kronik endişe yerine, istediği ancak zorlandığı hedefine ulaşma yolunda, ona yaratıcılığı, haz almasını ve doyuma ulaşmasını güdüleyen duygular bütününe eustress (olumlu) denilebilir. Söz konusu bu faktör, birey tarafından olumlu, zor olsa dahi üstesinden gelebileceği bir hedef olarak değerlendirilmesine olanak tanır. Olumlu strese örnek vermek gerekirse; terfi, yeni iş olanakları, yeni alınan bir ev, yeni doğan bir bebek gibi örnekler verilebilir.

Pozitif stresin amacı ise, bireylerde neyin yanlış olduğunu ifade etmek yerine neyin doğru olduğu üzerinde durmaya yönelmek olarak tanımlanabilir. Bunun sonucu olarak güçlü yönleri ortaya çıkararak (zayıf yönlerin yerine), dayanıklılık (güçsüz yönlerin yerine), sağlıklı fiziksel ve ruhsal hayatın iyileştirilmesi ve geliştirilmesi olarak amaçlanabilir (Luthans, 2002: 697).

Örgütsel açıdan pozitif stresin bireylerde oluşturacağı etki açısından ise, bireylerin çalışmaya başlarken ve sürdürürken, görevlerini istek ve coşku ile yerine getirmelerini sağlayan düzenlemeler olarak ifade edilebilir (Aydın, 2008: 94). Bu stres türüne aynı zamanda “yapıcı stres” de denilebilir. Terfi, başarı elde etmek gibi heyecan verici ve güdüleyici olaylar yapıcı strese örnek verilebilir. Aynı zamanda McGaugh, 1950’lerde yaptığı araştırmada, insanlar beyninin heyecan anında bir çeşit stres hormonu salgıladığı ve bu hormonun hafızayı güçlendirici etkilerinin olduğunu ortaya çıkarmıştır (Cahill vd., 2003: 270).

Eustress veya pozitif stres;

- Motive ederek enerjiye odaklar,

- Kısa sürelidir,
- Kendi yetkinliğimiz içinde algılanır,
- Heyecanı güdüler,
- Performansı ve verimliliği olumlu yönde tetikler,
- Çalışkanlığı artırır,
- Yaratıcılığımızı destekler,
- Çabayı güdümler olarak tanımlanabilir.

1.4.2 Olumsuz Stres

Olumsuz Stres olumlu stresin aksine bireyi ya da örgütü negatif etkiler. Yaşamak istemediğimiz ancak zorunlu olduğumuz ve kaçınmadığımız durumlarda ortaya çıkan strestir.

Bireye, güven duygusunu kaybettiren, yetersiz hissetmesine neden olan, umutsuzluk ve hayal kırıklığı yaratan aynı zamanda çaresizliğe sürükleyen stres türüdür. Az ya da orta seviyedeki stres, verimliliği ve etkinliği artırırken, yüksek düzeyde maruz kalınan stres bireylerin ya da örgütün ruhsal ve fiziksel olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olduğu düşünülür.

Distress veya negatif stres;

- Endişeye yol açar,
- Kısa ve uzun süren etkilere neden olabilir,
- Olayları gücümüzün ve yetkinliğimizin üzerinde hissetmemize sebep olur algılanır.
- Yetersiz hissettirir.
- Performansı düşürür.
- Zihinsel ve bedensel hastalıklara neden olduğu şeklinde sıralanabilir.

1.5 Stres Kaynakları

Hayatın içinde pek çok faktör stres kaynağı olabilir. Okul, iş yaşamı, yaşam alanı değişikliği, üniversiteye başlamak, mezun olmak, terfi almak, iş değiştirmek gibi yaşam

olaylarından kayıplar, hastalıklar, doğal afetler ya da kaza gibi travmatik olaylara kadar birçok sebep, stres kaynağı yaratabilmektedir. Bir başka deyişle bireyin kendisiyle, ailesiyle, sosyal çevresiyle yaşadığı tüm olumlu ya da olumsuz duygu durumları stres kaynağı yaratabilmektedir (Güçlü, 2001: 97).

Örgütler; kendine has örgüt iklimi, kültürü ve değerleri olan, tutumlar, davranışlar ve algılardan oluşmuş, bireylerin bir araya getirerek iletişim ve etkileşimde bulundurduğu bir sosyal bir yapı nitelendirilebilir. Durmaksızın değişen koşullar nedeniyle bu tanımlanan sosyal yapı, insanlık tarihi boyunca sürekli bir evrim ve hareketlilik içerisinde. Böyle düşünüldüğünde bu sosyal örgüt yapısı, yaşadığı döneme, yaptığı işin niteliğine, maruz kaldığı çevresel koşullara, örgütte yer alan bireylerin zihinsel ve fiziksel yetenekleri ve sahip olunan teknolojik imkanlara göre farklılıklar göstermiştir (Örnek, 2017: 12).

Örnek verecek olursak; ilk çağlarda yaşayan insanoğlu için stres kaynakları barınma, beslenme, ısınma, vahşi hayvanlardan korunma vb. iken günümüzde hızla değişen çağ koşullarına ayak uydurma, teknolojik yenilikleri takip edebilmek, kendini sürekli geliştirebilmek, sosyal hayatı ile iş yaşamını dengede sürdürebilmek ve tüm bunlarla başa çıkarken kendi fiziksel ve ruhsal sağlığını koruyabilmek gibi çok daha karmaşık ve ölçülemeyen stres kaynağı ile baş etmesi gerekmektedir. Bu nedenle birey ile stres faktörleri birbirinden bağımsızmış gibi düşünülememektedir.

Stres oluşturan faktörleri üç grupta toplayabiliriz. Bunlar; bireyin kendinden kaynaklı stres kaynakları, örgütün oluşturduğu stres kaynakları, sosyal çevrenin oluşturduğu stres kaynakları (Sarica, 2020: 18).

Şekil 2: Stres Kaynakları



Kaynak: Yıldırım, K., T ,2021. Stres Yönetimi.<https://medium.com/collective-coaching/stres>

1.5.1 Bireysel Stres Kaynakları

En önemli bireysel stres kaynağı yine bireylerin kendisidir. Bireylerin karakteristik özellikleri, karakter yapısı, sahip olduğu mizacı, yetiştirildiği çevre sahip olduğu yetenek ve birikimler, aile yapısı, içinde bulunduğu ekonomik durum stres faktörlerinin en temelini oluşturur. Bu faktörler karşısında edindiğimiz anlam, bakış açısı ve tutumların tümü strese yol açmaktadır (Akbaş, 2018: 20). Bireysel stres kaynakları kişisel özellikler, yaş, cinsiyet, aile yapısı, kontrol odağı, ekonomik şartlar ve motivasyon etkileri olmak üzere yedi farklı başlık altında değerlendirilmiştir.

1.5.1.1 Kişilik

Geçmişten günümüze kadar toplumun bir parçası olarak var olsa da, kişilik olgusu, bilimsel nitelikte 1930’lu yılların başında psikolojisinin bir dalı olarak ele alınan kişilik psikolojisi olarak, diğer sosyal alanlardan ayrı bir disiplin olarak tanımlanmıştır (Çetinkaya, 2019: 35).

Kişisel özellikler stresin ortaya çıkması ve bu stres koşulları ile mücadele etmesinde önemli bir etkidir. Bireyin sosyal çevresi ve iş çevresiyle olan ilişkileri, içe veya dışa dönük yapıda olması, yaş, cinsiyet, çevre koşulları, medeni durum, eğitim düzeyi ve gelir düzeyi gibi birçok neden stresin ortaya çıkışı ile bu stresin düzeyini etkileyen faktörler olarak değerlendirilebilir (Çetinkaya, 2019: 35).

Bireyler sahip oldukları karakterlere göre olaylara bakış açısı geliştirerek yorumlar ve hatta görmek istedikleri düşünceler doğrultusunda olayların şekillenmesini beklerler. Bu nedenle olumlu olsun ya da olmasın her olay her birey için aynı anlamı ifade etmez. Olumsuz bir durumu, fırsata çevirebildiğimiz olumlu bakış açısı, bizi kurtarabilecek iken, karamsar bakış açısıyla bakarak daha da kötü bir duruma çevirebiliriz. Bu nedenle, bireyin sahip olduğu karakteristik yapı özellikleri, potansiyel birer stres kaynağıdır (Gürer, 2014: 354). Strese yatkın olan bireyler bazı kişilik özelliklerine sahiptir. Bu kişilik özellikleri (Aslan, 2021: 28):

- Kaygı düzeyinin sürekli olarak artması ve yüksek düzeyde kalması
- Endişe, öfke, kızgınlık gibi anksiyete acı ile paralel olarak artmış duygu durumu
- Özgüven eksikliği ve güven problemi
- Eksiksiz, tam ve yetkin görünme yani mükemmeliyetçilik eğilimi
- Sabit fikirli olma ve dahası bu fikirleri eyleme dönüştürme girişimi
- Devamlı beklenti içerisinde olma
- Mevcut konumdan hoşnut olmama
- İlkelerin ve kurallara aşırı bağlılık
- Yaratıcılık özelliğinden yoksun olma
- Aşırı bir çaba ve çalışma eğilimi

Bireyin, örgütteki davranışlarında kişilik özellikleri ne kadar önemliyse, aynı şekilde bireylerin örgüt kaynaklı stres faktörlerinden etkilenmesinde de kişilik bir o kadar önemlidir. Bireylerin, strese tolere etme düzeyleri çoğu açıdan birbirlerinden farklıdır. Friedman ve Rosenman (1958) adında ki Amerikalı bilim insanları araştırmalar

sonucunda, insan kişilik tiplerini sınıflandırarak A Tip ve B Tip olarak gruplandırmışlardır.(Aslan, 2021: 29).

1.5.1.1.1 A Tipi Kişilik Özellikleri

A tipi bireyler; strese çok fazla yatkın, agresif, sabırsız, başarı her daim olmazsa olmaz kriterleri olan, panik, aceleci ve yer işe ve her yere kendisi yetişmek isteyen kişilik özelliklerine sahiptirler. Her şey onlar için başarıyı ifade etmekte olup, sosyal ortamlarda bile içten içe fark etmeksizin rekabet ve hırs içindedirler. Beklemeye tahammülleri olmadığından, bu özelliklere sahip bireyler için zaman, önemli bir baskı unsurudur. Bu bireyler, özellikle örgütlerde her işe kendileri yetişmeye çalıştıklarından, zaman kavramı oldukça sıkıntı yaratır (Örnek, 2017: 15).

Yapılan birçok araştırmada uyum sağlamayı güçleştiren kişilik özelliklerinin uzun süre içerisinde bazı olumsuz semptomlara neden olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmalar sonucunda, kalp-damar hastalığına yakalanmış bireylerin neredeyse hepsinde A tipi kişilik özellikleri olan saldırganlık, rekabet, iş tutkusu, sabırsızlık, vb. özelliklerine sıklıkla rastlanıldığını ortaya koymuştur. Kardiyolog Freidman ve Rosenman (1958)'ın yaptığı bu deneylerde A tipi kişilik özelliklerini taşıyan insanların, B tipi kişilik özelliklerini taşıyan insanlara göre kalp rahatsızlıklarına yakalanma olasılığında üç kat artış olduğunu tespit etmişlerdir (Tutar, 2016: 168).

A tipi davranış özellikleri (Baltaş ve Baltaş, 2002: 147- 148);

- **Hareketli olma durumu:** A tipi kişiliğe sahip bireylerin ifadelerinde kesinlik biçimi vardır. Bu bireyler konuşmalarında belirli bir noktaya odaklanır ve bu nokta çerçevesinde devam ettirir, bazı kelimeleri özellikle vurgular, jest ve mimiklere ise çok sık başvururlar.
- **Dürtü ve İhtiras:** A tipi kişiliğe sahip bireyler, kendileri ve çevresindeki bireylerle ilgili beklenti içerisine girerler ve bu beklenti gerçekleşmezse kendilerini gergin hissederler. Bu bireyler için başarı kısa bir haz duygusudur.

- **Rekabet, Saldırganlık ve Düşmanlık Duyguları:** Bu tip kişiliğe sahip bireyler, kendisi ve diğer bireylerle bitmek bilmeyen bir rekabet içerisindedir. Her ne kadar öfke, düşmanlık, gibi olumsuz duygularını bastırmak isteseler de, karşılaştıkları olumsuz durumlar bu duygularını kolay bir şekilde ortaya çıkarabilir.
- **Zaman Baskısı:** A tipi kişiliğe sahip bireyler, zaman baskısı ile sonsuz bir mücadele içindedir. Bu bireyler çok kısa zamanda, çok fazla şey başarmanın peşindedir.

şeklindedir.

1.5.1.1.2 B Tipi Kişilik Özellikleri

B tipi kişilik özellikleri olan bireyler, A tipindeki bireylerin zıttı özelliklere sahip olup daha yumuşak başlı, sakin, esnek, sabırlı ve rahat bireylerdir. Söz konusu özellikleri ile hayatı çok daha kolay sürdürürler. Olaylar karşısında çok daha geniş bakış açısı geliştirebilmeleri sebebiyle, örgüt içi yönetimde üst düzeylere kadar yükselebilmektedirler (Örnek, 2017: 15).

B tipi kişilik özelliğine sahip bireyler, başarılı olma hususunda çok da hırslı olmamaları nedeniyle, başkaları ile rekabeti sevmezler. İşlerini zevk alarak yapmaya çalışır ve bu rahatlık onlara işleriyle ilgili suçluluk gibi duygular hissettirmezler. B tipi bireyler, A tipi kişilere göre hayatı kendileri için daha kolaylaştırırlar. Konuşma tarzları rahat ve sakin tonda olup, rahat ve açık tavırlar sergilerler. Bu ise kendilerinden ve çevreden emin olma hissetmelerine yardımcı olacaktır (Güçlü, 2001: 97).

Bu nedenle örgüt içinde stres yönetimini çok daha iyi yönetebilen birey tipidir ve bundan dolayı örgüt çalışmasında çok daha yetkindirler. Tahammül noktaları yüksektir, kolay kolay öfkelenmeden işlerini tamamlarlar. Öncelikleri yaptıkları işten zevk almak olduğundan A tipinin tam tersi olarak başarı ve güç onlar için ikinci boyuttadır diye tanımlanabilir (Örnek, 2017: 15).

Kısaca B Tipi kişilik özellikleri (Örnek, 2017:16-17);

- Sabırlı ve uzlaşmacı tavıradırlar,
- Başkalarıyla rekabeti sevmezler,
- Başarılarıyla övünmezler,
- Suçluluk duymadan dinlenirler,
- Sosyal değerler için kaygı duymazlar,
- Zaman kavramı sorun teşkil etmez,
- Ekip çalışmasında uyumludurlar,
- Özel yaşamları ile iş hayatlarını birbirinden sağlıklı ayırabilirler,
- Katı kurallardan ziyade, esnektirler,
- Başarı konusunda takıntılı değildirler,
- Soğukkanlıdırlar,
- Yaptıkları işten zevk alırlar,
- İş konusunda kendilerini suçlamazlar,
- Kendilerini çok yıpratmazlar, yormazlar

olarak nitelendirilebilir.

A ve B tipi kişilik özelliklerini bir tablo ile karşılaştırsak;

Tablo-1: A ve B Tipi Kişilerin Belirgin Özellikleri

A Tipi Kişilik Özellikleri	B Tipi Kişilik Özellikleri
Hareketli tavıradırlar	Zaman ile ilgilenmez.
Acele yürür, yer ve konuşurlar	Acele etmezler.
Başarı ve gücü ölçerler. Rekabet duygusu yüksektir.	Eğlenmek için oyun oynar.
Zaman baskısı yüksektir.	Sakin ve yavaş konuşurlar

Sabırsızdır.	Sabırlıdır.
Başarı ve gücü ölçerler.	Üzerlerinde zaman baskısı bulunmaz.

Kaynak: Güçlü, N. (2001). *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 21 (1)1, 8.

1.5.1.2 Yaş

Stresle ilgili yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunda yaş faktörünün de göz önünde bulundurulduğu görülmüştür. Birey hayatının her döneminde strese sebep olabilecek birçok farklı unsurla karşı karşıya kalacaktır (Aslan, 2021: 33).

Yaş, bireyde stres yaratan faktörlerden biridir. Her birey, farklı yaşlarda çevresindeki gelişmeleri farklı algılar ve hayata bakış açısı yaşa göre değişkenlik gösterir. Bu yüzden hayatın her döneminde birey üzerinde stres yaratan faktörlerin farklılık gösterdiği görülmektedir (Ekinci ve Ekici, 2003: 101). Çalışan bireylerin en çok strese maruz kaldıkları dönemlerin orta yaş ve yaşlılık dönemleri olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü bu dönemler, fiziksel ve zihinsel gerilemenin en fazla yaşandığı dönemlerdir. Bu dönemlerde geriye dönülmesi mümkün olmayan oldukça zor olan bireysel değişimler yaşanmaktadır (Soysal, 2009: 27). Bunun yanı sıra stresin en yoğun olduğu dönemler ise 35-50 yaş aralığı olup, bu bireylerde gençliğin ruhsal ve bedensel güç ve heyecan azalmaya başlamakta, kariyeri ile ilgili fırsat yaratma çabalarının ise en üst düzeye ulaştığı dönemdir (Taçgın, 2020: 30).

1.5.1.3 Cinsiyet

Cinsiyet kavramı da, stres açısından incelendiğinde büyük bir stres kaynağı olarak nitelendirilebilir. Çağımızda iş yaşamında kadınlarında aktif rol alması, erkek egemenliğinin fazla olduğu örgütlerde çok daha fazla stres faktörüne maruz kalmalarına sebebiyet veriyor denilebilir. Bu stres faktörleri; cinsiyetçi tutum, her türlü taciz, şiddet, mobbing, aile ve işin neden olduğu sorumlulukların bir biriyle çatışması olarak sıralanabilir (Soysal, 2009: 27).

Holmes ve Masuda isminde iki araştırmacı sosyal uyum sınıflandırma ölçeğini de kullanarak yaptığı deneysel çalışmada; kadınların stres ölçümlerinin erkeklere oranla çok daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Yine bu araştırma ile kültürle bağlantılı olan milliyet unsurunun da cinsiyete bağlı stresi faktörünü tetiklediğini vurgulamışlardır (Erdal, 2009: 34). Diğer araştırmacılar Jick ve Mitz ise, kadınların erkeklere göre stresi çok daha yüksek hissetmelerine rağmen erkeklerin bedenlerinin strese bağlı olarak daha çok rahatsızlandıklarını deneyimlemişlerdir (Kaya, 2007: 45).

Bir başka araştırmada ise; Ptacek ve arkadaşları (1992) stresle başa çıkma stratejilerini kullanarak cinsiyetler arası farklılaşmaları deneyimlemek üzere, birkaç üniversite öğrencisinden art arda 21 gün devam eden ve gün içinde kendilerini en fazla strese maruz bırakan olayı hatırlamalarını, nasıl yorumladıklarını ve bu olayla başa çıkma kullandıkları yöntemlerin ne şekilde etkili olduğunu düşündüklerini, son olarak ise, bu yöntemleri hangi sırayla kullandıklarını not etmeleri istenmiştir. Araştırmanın sonunda, erkeklerin “problem çözme odaklı”, kadınların ise, “destek arama ve duygusal odaklı” olan yöntemlere daha çok başvurduğu tespit edilmiştir (Akbağ, 2000: 54).

Yapılan diğer bir araştırmada ise, erkek ve kadınların stresi algılama düzeyi, strese verdikleri tepkiler ile stresi yönetme tarzlarının birbirinden farklı olduğu ortaya konmuştur. Örneğin kadınlar stres ile başa çıkma konusunda kendilerini yeterli bulmadıkları ve yardıma muhtaç hissettiklerini, erkekler ise kendilerini yeterli buldukları ve daha az endişe duyduklarını bildirmiştir (Sarica, 2020: 21).

Bazı araştırmacılar ise tam aksine stresin cinsiyete göre anlamlı bir değişkenlik göstermediğini ifade etmemektedir (Akbağ, 2000).

1.5.1.4 Aile Yapısı ve Özel Hayat

Aile ile ilgili oluşan kaygı ve sorunlar, maruz kalınan ile içi çatışmalar, bireyi hem iş hayatında hem de sosyal hayatta negatif etkilemekte ve stres kaynağı yaratmaktadır. Bu nedenle eşin ölümü, boşanma, çocuklarla olan ilişkinin bozulması, aileden birinin

hastalanması, eşlerden birinin diğeri üzerinde hakimiyet kurmak istemesi, çocuklarla ilgili gelecek kaygısı, eşler arası tek taraflı sorumluluk alma gibi olaylar aile hayatından kaynaklanan stres unsurlarından bazılarıdır (Ekinci ve Ekici, 2003:101). Yapılan bazı çalışmalarda; 90'lı yıllar da çoğu bireyin aile içindeki ekonomik durumunun da stres nedeni olduğu gözlemlenmiştir (Kaya, 2007: 46).

Her ne sebepten olursa olsun aile içinde yaşanan tüm çatışma yada kavga gibi olumsuz durumlar bu olayları yaşayanlar haricinde, tüm aile üyelerini etkilemektedir (Yıldırım, 2010: 27). Bu nedenle aile hayatından kaynaklanan stresin en aza indirilebilmesi için; aile içi rollerin iyi tanımlanması ve aile ile iş yaşamını birbirinden ayrılması ve dengede tutulması önem teşkil etmektedir.

Ayrıca Holmes ve Rahe'nin (1967) yapmış oldukları çalışmada bireylerin düzensiz özel yaşamları, aşırı içki kullanımı, uyuşturucu madde kullanımı veya kumara bağımlılığı, yaşadıkları çeşitli kimlik çatışmaları gibi bazı problemler önemli bir stres kaynağı olabilmektedir.

1.5.1.5 Kontrol Odağı

Kontrol odağı kavramı, 60'lı yıllarda Rotter tarafından gündeme gelmiştir. Son dönemde ise bu kavram bir kişilik özelliği olarak algılanmaktadır. Buna göre, bireyler deneyimledikleri iyi yada kötü olayların nedenlerini algılama bakımından birbirlerinden farklılıklar gösterirler (Çetin, 2011: 74).

Bireylerin gündelik hayatta yaşadıkları olayların nedenlerini bağladıkları sebep ve sonuçlar, sosyal ve çalışma hayatlarında da önemli etkileri meydana getirebilmektedir. Bireylerin birçoğu karşılaştıkları yada yaşadıkları her durumu kendileriyle bağdaştırarak, kendilerinden kaynaklanan başarı, başarısızlık yada mevcut durumlarıyla alakalı olduğunu düşünüp buna inandırırken, bazıları ise kendi istem ve kontrolleri dışında gelişen olaylara şans ve kader bakış açısıyla değerlendirerek, teslimiyet yaşarlar. Deneyimlenen bu farklılıklar ise birçok davranış şeklini belirlemektedir. Dozunda

düşünülen olayları kontrol etme fikri bireyleri başarıya ulaştırabilecekken, şans veya kadere aşırı bağlanıp her şeyi boş vermek ise, bireyleri başarısızlık ve psikolojik sorunlara itebilmektedir (Basım ve Şeşen, 2006: 159).

1.5.1.6 Ekonomik Şartlar

Bireyler, hayatlarını idame ettirebilmek, temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek, refah düzeylerini artırabilmek gibi nedenlerden, gelir elde etmeye ihtiyaç duyar. Toplumda bireylerin bir çoğu asgari sınırdan geçinip razı iken, bazıları çok daha iyi şartları dahi kabul etmeyerek daha fazlasını talep etmektedir. Günümüz şartlarında tüketimin çok daha artmasıyla birlikte lüks yaşam bireyleri cezbetmekte bunun sonuncu da daha çok çalışmaya ve daha çok kazanmaya sevk etmektedir. Bu arzularının gerçekleşebilmesi için, ek iş yapma ya da mesaiye kalma gibi ekstra iş yükü daha fazla strese maruz kalmalarına ve sonucunda biyolojik olarak etkilenmelerine de sebep olabilmektedir (Yücel, 2010: 27). Bunun yanı sıra gelir düşüklüğü nasıl stres kaygısı barındırıyorsa, yüksek gelirden aynı şekilde mevcut statüyü koruma, elindekini kaybetmeme gibi kaygılar yüklemektedir (Taçgın, 2020: 30).

1.5.1.7 Motivasyon Etkileri

Motivasyon ile stres arasında gözle görülür, karşılıklı bir etkileşim mevcuttur. Örgüt ortamında sağlanan motivasyon ile stres oluşumu asgari düzeye indirilebilir. Aksi takdirde stres motivasyon düşüklüğü stres faktörlerinin artmasında ve algılanmasında etkin rol oynayabilir. Örgütlerde öncelikli bireylerin ihtiyaçlarının giderilmesi gerekmektedir. Bu ihtiyaçlarının eksik olduğu zamanlarda birey strese girer ve dolayısıyla performansı da olumsuz etkilenir ve iş kazalarına da zemin hazırlar (Gezgin, 2017: 14).

1.5.2 Örgütsel Stres Kaynakları

İş yaşamı bireylerin hayatının büyük bölümünü kapsamaktadır. Bu yüzden çalışma ortamında yaşanacak en ufak problem dahi, bireyin hem işini hem de özel yaşamını olumsuz etkileyecektir (Gezgin, 2017: 14). Bu yüzden verimliliğin artırılabilmesi ve iyi

bir örgütsel stres yönetiminin hayata geçirilmesi, örgütsel stres kaynakları ile mücadele edebilmenin en önemli noktasıdır. Örgütsel stres kaynakları; işin yapısı ve niteliği ile ilgili, örgüt yapısı ile ilgili, örgütsel rol ile ilgili ve örgüt içi ilişkiler ile ilgili stres kaynakları olarak sınıflandırılabilir (Çetinkaya, 2019: 39).

1.5.2.1 İşin Yapısı ve Niteliği ile İlgili Stres Kaynakları

Her işin kendine has zorlukları, sorumlulukları ve riskleri vardır. Her türlü sorumluluk ve riskler normal olarak yürütülen işi bile stres etmeni haline dönüştürebilir. İşin bir stres etmeni haline dönüşmesinde çeşitli faktörler vardır. Bu etmenler bireyden kaynaklanabileceği gibi işin niteliğinden de özelliğinden de kaynaklanabilir (Genç, 2017: 295). Bu faktörlere uyma zorunluluğunda ise, hem çalışanlar hem de yöneticiler stresle karşılaşmak zorunda kalırlar (Yılmaz ve Ekici, 2006: 33). İşin yapısı ve niteliği ile ilgili stres kaynaklarını; işin niteliği, çalışma koşulları, aşırı ya da yetersiz işgücü, yetersiz ücret ve zaman baskısı olarak sıralanabilir.

1.5.2.1.1 İşin Niteliği

Bireylerin örgütteki yaptıkları pozisyonlarına göre üstlendikleri işin niteliği, yaşadıkları stresin seviyesi açısından önemlidir. Her iş karakterinde az ya da çok stres stresi barındırır. Ancak maksimum stres hissettiren işler kollarında çalışan bireylerde, işe odaklanmalar da sıkıntılar yaşandığından olduğundan zaman baskısı ile çalışmak zorunda kalırlar (Gül vd., 2008: 15).

Özkalp ile Kirel (2001) adındaki araştırmacılar çalışmalarında; sağlık, güvenlik, ilk yardım, üst yönetim, maden sektöründe çalışan bireylerde faaliyette bulundukları işin niteliği gereği üst seviyede strese maruz kaldıklarını tespit etmişlerdir. Adı geçenler farklı diğer araştırmalarında; kapasitenin çok üzerinde iş yükünün yanı sıra kapasitenin altında iş yükü gerektiren işlerinde aynı oranda stres yarattığı, bu doğrultuda, aslında hayatta en zor işin, boş kalmak olduğunun söylenebileceğini belirterek, bunun da bireyi vasıfsızlaştırdığını tespit etmişlerdir (Yılmaz, 2017: 16).

1.5.2.1.2 Çalışma Koşulları

Örgüt içinde tanımlanan işlerin net, düzenli ve süregelen bir halde devam etmesi bireyleri pozitif etkilemektedir. Çalışma ortamında yaşanan sosyal etkileşimlerin, çatışmadan uzak karşılıklı anlayış temeline dayalı olması örgütün amaçlarını başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi için muazzam önem arz ederken, söz konusu ilişkilerin negatif eğilim göstermesi, stresi tetikleyerek performans düşüklüğüne ve bu amaçlardan uzaklaşmasına sebebiyet verecektir. Örgüt yapısında meydana gelebilecek kötü etkileşimlerin temelini güvensizlik, sorunları konuşarak çözememe ya da çözmeye gayret etmeme, yerli yersiz çekişmeler ile verimin düşüklüğü gibi sorunlar oluşturur (Gümüştekin ve Gültekin, 2009: 155). Kişilerarası sosyal ilişkilerden oluşabilecek stres faktörleri arasında ast-üst ilişkileri, kişiler arası rekabet, dedikodu ve yeterince sağlanamayan sosyal olanaklar, lüzumsuz çekişme ve tartışmalar, mobbing olarak ifade edilebilmektedir (Taçgın, 2020: 42).

1.5.2.1.3 Aşırı ya da Yetersiz İş Yükü

Aşırı ya da düşük iş yükü; nitel ve nicel olarak da tanımlanabilmektedir. Niceleyici kapsamda fazla iş yükü; belli bir dönem için yapılabilecek kapasitenin üzerinde iş yükü olarak ifade niceleyici olarak yetersiz iş yükü ise kapasitenin çok altında olan işi ifade edebilir. Öte yandan, niteleyici yani fazla iş yükü bir iş gören için kapasitesinin çok üzerinde zorlayan iş yapmayı ifade ederken, niteleyici, az yükü yapılması gereken görevlerin bireyin kapasitesinin altında olduğu zamanlarda ortaya çıkmaktadır (Özen, 2011: 12). Görevi gereği insanlarla daha sosyal ortamlarda çalışmak zorunda olanlar çok daha fazla iş yüküne sahip olduklarından şikâyet etmektedirler. Bu nedenden aşırı iş yükü çeşitli fiziksel, ruhsal ve davranışsal bozukluklara yol açabilmektedir (Erdem, 2018: 66).

1.5.2.1.4 Yetersiz Ücret

Stres kaynaklarından bir diğeri de yine işin yapısından doğan ücret yetersizliğidir. Ekonomik şartlar her birey için önemli bir stres faktörüdür. Bireyler yaptıkları işin karşılığında hakkaniyet bekleyerek, eşit ise eşit ücret uygulanarak adil bir ücret planlaması

istemektedirler. Haklı isteklerinin karşılanmaması ise, bireylerin söz konusu stres faktörüne maruz kalmalarına neden olacaktır (Yücel, 2010: 32).

Ücret yetersizliği; bireylerin vermeye razı oldukları emeklerinin haklı karşılığını alamaması, yapılacak zam, ek ücret ve ödüllendirmelerin beklentinin altında olması, bireyin ailesinin hatta kendi bireysel ihtiyaçlarını dahi yeterince karşılayamamasına neden olacaktır. Bu ise bireyin asgari şartlarını bile sağlayabilmek için, ek işlerde çalışma zorunluluğu bulunduğunu hissetmesine, bedenen ve ruhen yorgunluktan daha yoğun strese maruz kalmasına sebebiyet verecektir (Yılmaz, 2006: 20).

1.5.2.1.5 Çalışma Süresi ve Zaman Baskısı

Bireyler yaşamları boyunca hayatlarını düzenli ve kaliteli geçirmek için zamanı iyi planlayıp verimli kullanmak zorundadırlar. Çalışma yaşamının hayatın bütününe kapsamı nedeniyle bireyler, çalışma saatlerinin diğer aktivitelerini de aksatmayacak şekilde olmasını beklemektedir. Doğal olarak ailesi ve yakınlarına zaman ayırması gerekirken bu süreyi işe ayırma zorunluluğu, kendisine ayırması gereken, ihtiyaçları dahilindeki, serbest zamanını bile istediği gibi kullanamaması, bireyi negatif yönde etkileyecektir. Bunun sonucunda olarak da; yaşamdan zevk almayı engelleyerek ve stres seviyesinin yükselmesine sebebiyet verebilir (Erdal, 2009: 45).

Çalışma süresi işin niteliği ve yapısına göre değişkenlik gösterdiğinden, doğru olan, çalışma saatlerini, çalışanların performanslarına göre değerlendirerek belirlemek olacaktır. Doğru tanımlanan ve uygulanabilir çalışma saatleri ve dinlenme süreleri, bireyler kadar örgütlere de büyük faydalar sağlayacaktır (Yamuç ve Türker, 2015: 399).

Yersiz ve gereksiz bir formalite, planlanmadan rastgele düzenlenen faaliyet tabloları, kontrolden çıkmış iş tanımları, yerli yersiz ziyaretler, sürekli ve uzun telefon görüşmeleri, bireylerin zamanını boşa harcamasına ve verimliliğinin düşmesine neden olacaktır. Bunu engellemek için, yöneticilerin verimliliği artırmak ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlayabilmesi amacıyla, zaman baskı yaratmadan, çalışanlardan hızlı ve pratik olmalarını

hissettirmesi, bireylerin psikolojik baskı ve gerginliklerini azaltarak, stres düzeyinin düşmesine olumlu etki sağlayacaktır (Taçgın, 2020: 35).

Vardiya sisteminde çalışma süreleri 24 saat içine, belirli aralıklarla dağıtılarak uygulanmaktadır. Bu da bireylerde olumsuz etkiler göstererek, beyin ritimlerinin bozulmasına, sürekliliğinde ise, uykusuzluk, bağışıklığın düşmesi, kronik yorgunluk hissedilmesine, sindirim sisteminin bozulması ile depresyona meyilli olmaya kadar birçok duruma sebep olmaktadır (Yamuç ve Türker, 2015: 399).

1.5.2.2 Örgütsel Yapı ile ilgili Stres Kaynakları

Örgütün her kademesindeki görev yapan her birey, örgütün çeşitli özelliklerinden ortaya çıkan bir takım olay ve davranışlardan etkilenirler. Örgüt içi dinamikler, politikalar ve örgüt kuralları veya çalışma şartları strese sebebiyet vereceği gibi, söz konusu faktörlerin zaman içerisinde değişliğe uğraması da stres yaratabilir (Durna, 2006: 323). Örgüt kültürüne adapte olmaya çalışan birey, aynı zamanda örgütte yaptığı işe ilaveten, örgüt içindeki diğer çalışanlarla da sosyal ilişkiler geliştirmekte, örgütün kültürüne, iklimine, tutumlarına adapte olmaya çalışmakta ve örgüt içindeki çeşitli gruplarla yakın ilişkiler geliştirmektedir (Aslan, 2021: 34). Bu süreçler de bireyin yoğun bir adaptasyon sürecine girmesini gerektirmektedir. Bu bağlamda, iş yerinde belirli görev tanımları olan bireylerin, örgüt ortamının beraberinde getirdiği örgütten kaynaklı stres ile karşı karşıya geldikleri söylenebilir (Aydın, 2016: 19).

1.5.2.2.1 Örgüt Kültürü

Örgütün kültürünü, örgüt üyelerinin benimsediği ve kabul ettiği örgütün sahip olduğu değer ve normlardan oluşturmaktadır. Bazı örgütler, kendi değer ve normlarını oluştururken, bazıları ise çalışanların değer ve normlarını çalışanları aracılığıyla örgüte taşır (Gezgin, 2015:25). Örgütün değerleriyle anlaşılamama durumunda bireyde stres meydana gelecek bu da çatışmaya yol açacaktır (Özen, 2012: 186).

Örgüt kültürü kaynaklı stres faktörlerinin nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Arıcan, 2011:69);

- Çalışma ortamında yaşanan görüş farklılıkları,
- Örgütün sahip olduğu norm ve değerlere uyum sağlayamama,
- Örgütün net misyonunun bulunmaması,
- Statü belirsizliği,
- Moralin ve doyumun eksikliğine bağlı performans düşüklüğüdür.

1.5.2.2 Örgütsel Politika ve Stratejiler

Örgütsel politika ve stratejiler kaynaklı stres faktörlerinde; adil ve objektif kriterlerden uzak performans değerlemesi, gerçeğe ve belirsiz iş tanımları, keyfi ve net olmayan politikalar, adaletsiz ücret belirleme, idealist iş tanımları olarak sıralanabilir (Gürbüz ve Akyüz, 2017: 386).

Örgütler çalışanlarına performans değerlendirmesi ve yeterlilik değerlendirmesi şeklinde iki tür değerlendirme yapmalıdır. Performans değerlendirmesinde birey, örgütteki görevini yapma potansiyeli ölçülerek değerlendirilirken, yeterlilik değerlendirmesi ile bireyin zekası, yeteneği, ilgisi ve kişiliği değerlendirmektedir (Aydın, 2004: 55).

Yöneticiler çalışanları, gerek kişisel niteliği, gerekse işteki başarı derecesi ve yeteneklerine göre değerlendirilerek, adil bir ölçüm yapmalıdır (Yücel, 2010: 47). Örgüt içerisinde performans değerlendirmelerinin, liyakat esasına dayandırılmadan adaletsiz yapılması, çatışmalara sebebiyet verip, bireylerin daha fazla strese maruz kalmalarına neden olabilir. Liyakata dayandırılmadan yapılan kurum içi yükselmelerinde, bireysel kayırmalar, hem yöneticiye hem de terfi alan bireye olumsuz tutumlar gelişmesine ve kurum içinde çatışmalara dayalı ilişkiler yaşanmasına neden olabilecektir. Böylece örgüt içerisinde, stresi tetikleyerek, çalışma isteğini azaltmasına, motivasyonun düşmesine ve

devamsızlıklara yol açacaktır (Cam, 2004: 4). Örgütlerin verimliliğinin artması, bireylerin çalışma performanslarına ve stres seviyelerine bağlıdır.

Örgütler, çalışanları için, liyakat dayalı görevlendirilmeler, kariyer imkanı, kararlara katılımlarının sağlanması, adil ücret sistemi ve adil çalışma saatleri uygulanması gibi motive edici stratejik düzenlemeler yaparak, stresin azaltılması sağlayabilir (Gezgin, 2017: 27).

Örgüt içi belirlenen iş tanımları, işin gereklerini tam manasıyla açıklayıcı olmalıdır. İş tanımlarının gerçekten uzak olması, işe uygun çalışanın seçilememesi, performans değerlendirmelerinin adil olmaması, ücret ve terfi gibi stratejik politikalarda hatalara yol açacaktır (Taçgın, 2020: 40). Bu durum, çalışanın kendini örgüt içinde huzursuz hissetmesine, iş tatminsizliğine, kaygı ve stres yaşamasına neden olacaktır. Bu nedenle örgütler, iş tanımını, gereklerini ve analizlerini çok iyi çözümlemeli, gerektiği yerde işin uzmanına başvurarak, sonraki uygulamaların düzgün bir temel üzerine oturtabilmelidir (Erdem, 2014: 45).

1.5.2.2.3 Kariyer ve Terfi Olanakları

Örgütler hiyerarşik bir yapıya sahiptirler. Söz konusu yapı içerisinde ise bir çok görev tanımı ve roller mevcuttur. Bu nedenle örgütte, bilgi birikimi ve tecrübesiyle kendini sürekli yenileyen, değişime ayak uydurabilen, ast ve üstleri olumlu ve dengeli ilişkiler kuran bireyler bir süre sonra görevinde yükselebilir (Çetinkaya, 2018: 44). Fakat bu başarıların göz ardı edilmesi ve değerlendirmemesi, bireyin hak ettiği pozisyona gelememesine ve bunun sonucunda yetersiz ücret almasına yol açabilmektedir. Dolayısıyla bireylerin örgüt içerisindeki başarısı adil ve objektif kriterlerle değerlendirilmeli, bu tip kayırmacı tutumlardan kaçılmalıdır. Aksi takdirde bireyde oluşan stres kaynaklı, verilen görevi ifa etmeme ve performans da düşme gibi etkiler ortaya çıkabilecektir (Güler, 2013).

Bunlara ek olarak, kariyer geliştirmede yaşanan aksaklıklar da, kariyerin getirmiş olduğu sosyal statü ve ekonomik refah düzeyin de oluşan gecikmeler de birey de strese neden olabilmektedir.

1.5.2.2.4 Fiziki Koşullar

Eğer mevcut iş ortamı zihinsel, bedensel ve duygusal yorgunluğa neden olan ergonomi ağısından elverişsizse stres için önemli bir kaynak oluşturur. Sesli iletişim insan kùltürünü zenginleştirirken, istemediğimiz sesler bir gürültü olarak bizi rahatsız ederler (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 19).

Örgütler, kendilerinde mevcut bulunan iş gücünü, maksimum faydaya dönüştürebilmek için, bireyler için en uygun ve sağlıklı çalışma koşullarını sağlamalıdır. Çalışma ortamında yaşanan, fiziki çevrenin ve havanın yetersiz temizliği, bireyleri rahatsız hissettirmekte, yetersiz aydınlatma gözleri yormakta ve bunlara benzer diğer olumsuzluklar adapte olmalarında sorun yaratarak, daha çok enerji harcatmaktadırlar. Bu ihtiyaçlarını karşılayamayan birey, bir süre sonra odaklanmada sorunlar yaşar ve bu da verimine yansır. Aynı oranda yeterli ısı ve nem oranı gibi faktörlerinde olumsuz olması çalışanın performansını düşürecektir. Tüm bu olumsuz, eksik fiziki koşullar; bireyi daha fazla yorarak, stres altında bırakmaktadır (Erdal, 2009: 40-43).

1.5.2.3 Örgütsel Rol ile İlgili Stres Kaynakları

Rol kavramının en kısa tanımı; bireylerin üzerine düşen görevler olarak tanımlanabilir. Örgütsel rol ise, bulunduğu örgüt yapısı içerisinde işgal ettiği statü sınırları çerçevesinde, hangi işleri, nasıl ve ne şekilde yaptığı ya da yapacağı şeklinde tanımlanmış davranış biçimidir (Yılmaz, 2017: 19). Bireyin örgütteki rolü ile kendi kişiliğinin birbirlerine uymadığı zamanlarda örgütsel rol kaynaklı stres faktörleri meydana gelebilir. Yetki devri, kişilerarası rol atışması, yeterli olmayan örgüt kaynakları, işin toplumdaki yeri, statü gerekçeleri, resmi ve gayrı resmi roller arasındaki çatışmalar ya da rol belirsizlikleri gibi faktörler, bu kapsamda sayılabilir (Tutar, 2016: 179).

1.5.2.3.1 Rol Çatışması

Rol çatışması kavramı ise, aynı zamanda birden fazla rolü gerçekleştirme durumunda sahip olunan rol ile bireyin kişiliğinin zıt düşmesi, rolün gerektirdiği davranışlara adapte olamaması, üst ve astlar arasında dengeyi sağlayamaması, örgütün beklediği rol ile kişinin değerlerinin örtüşmemesi gibi durumlarda ortaya çıkabilmektedir (Örnek, 2017: 21).

Bireyin üstlendiği görevleri sahip olduğu değer yargılarıyla örtüşmemesi, farklı amirlerden alınmış, birbiriyle çelişkili emir ve talimatların, bireyin birikim ve yeteneğiyle uyuşmaması gibi durumlar da rol çatışması kavramına sebep olabilmektedir (Tutar, 2011: 232).

Örgütlerde hiyerarşik yapıdan kaynaklanan sorunlar, ister istemez rol çatışmaları yaşanmasına sebep olacaktır. Rol çatışmalarında, kaynaklarına göre aşağıda belirtilen maddelerde görüldüğü üzere farklılıklar arz edebilmektedir (Silah, 2001: 262).

- Bireyin birçok farklı rolü yürütmesinin yarattığı çatışmalar,
- Bireylerin sahip oldukları yeteneklerinin ile tanımlanan işlerin uyuşmamasından kaynaklanan çatışmalar.
- Bireyin işini sevmemesinden doğan rol çatışmaları,
- Faklı amirlerden alınan çelişkili emir ve talimatlardan kaynaklanan çatışmalardır.

Tüm bu olumsuz stres faktörleri zamanla baş edilemeyen, çözümlenemeyen stresörler haline gelebilmektedir.

1.5.2.3.2 Rol Belirsizliği

İşin amacının ne olduğunun yeterince tanımlanamaması ya da bilinmemesi, yapılma yöntemi hakkında açıklık ve kesinlik bulunmaması, görevi ifa ederken nasıl davranılması gerektiği hakkında yeterince bilgi sahibi olunmaması durumudur. Bireyler, üst yönetimin kendilerinden bekledikleri tavır ve davranışların sınırları hakkında tam bilgi sahibi olamazlar. Bu da, bireyin görevini tam anlamıyla gerçekleştirememesi, özgüvenini

kaybetmesine hatta kendisine öfke ve kızgınlık hissetmesine neden olmaktadır (Eroğlu, 2011: 324).

Rol belirsizliği, örgüt kaynaklı olabileceği gibi kişisel nedenlerden de oluşabilir. Örgütte üstlenilen rolün net olmaması ve rolü gerçekleştirecek yetkinliğe sahip olunmaması, rol belirsizliği de, örgütsel faktörler olarak tanımlanabilir (Ertem, 2017: 204).

Kısaca örgütlerde rol belirsizliği, üç şekilde görülebilmektedir (Örnek ve Aydın, 2011: 177). Bunlar; bireyin kendinden beklenenleri yeterince kavrayamaması, sergilemesi gereken iş davranışlarını gösterememesi ve bazı davranışlarının sonuçlarını kestirememesi şeklinde tanımlanabilir.

İyi belirlenen yönetim stratejisi ile, yeterli ve kaliteli hizmet içi eğitim ile doğrudan işe yönelik verilen bilgi ve eğitimin de katkıları sağlanarak bireylerin gereksiz bilgi talepleri azaltılacak ve böylece rol belirsizliğinin de önüne geçilebilecektir (Aksoy, 2008: 20-21).

1.5.2.3.3 Yetki Kullanma ve Devri

Yetki sahibi üst yöneticiler, yeterince itaat ve saygı göremediklerini hissettiklerinde, kendilerini ispat etmek için keyfi davranışlarda sergileyerek, personelini küçük düşürme, cezalandırmaya çalışmalarıdır. Yani sahip olduğu yetkiyi kendi egolarını tatmin etmek için kötüye kullanması davranışıdır. Bu tür haksızlıklar karşısında bireyler, strese girer ve olumsuz tepkiler göstermeye başlar. Bunun sonucunda da üst yönetim ile çalışanlar arasında çatışmalar ve gerginlikler ortaya çıkar. Bu durumun yaşanması da önemli bir stres kaynağı olarak da görülmektedir (Yılmaz, 2017: 20-21).

Yetki devrinde ise, yöneticilerin, aktif etkileşimlerinin yüksek olması nedeniyle; sürekli devam eden iş toplantıları, bu toplantılarda hazırlanan raporların incelemesi, teslim edilmesi, üstlenilen tüm işleri bitirmek sorumluluğunu üzerinde taşıması gibi, çok fazla bölünmesini gerektiren işleri vardır. Bu çerçevede, söz konusu işleri sağlıklı ve zamanında yürütebilmek adına, bazı yetkilerini farklı bir çalışana veya yöneticiye devretmesiyle oluşan stres faktörleridir (Stora, 1992: 23).

1.5.2.4 Örgüt İçi İlişkiler ile ilgili Stres Kaynakları

Bireylerin, örgüt hiyerarşisinin her kademesinde bulunan diğer bireylerle olan etkileşim ve iletişimleri, paylaşımları stres, ortaya çıkaran faktörler bakımından önemlidir. Kendi kademesi ya da üstüyle iyi ilişkiler yürütemeyen bireyler, hem kendilerini hem de çevresini olumsuz yönde etkiler. Özellikle üst kademe ile olan ilişkilerin olumsuz olması, örgütle olan bağın zayıflamasına, devamsızlığın artması, iş bırakmalara, ciddiyetsizliklere ve mobbing sıkıntılı tutumların yaşanmasına neden olacak ve bunun da etkisiyle üretim ve verimlilik gibi kademelerde bundan etkilenecektir (Yılmaz, 2017: 21).

“Sauter, Murphy ve Hurrell (1992) adlı araştırmacılar, iş yerindeki ilişkiler üzerine inceledikleri çalışmada; örgütlerde aynı statüdeki çalışanlar, amirler ve astlar arasındaki mevcut olan zayıf ilişkilerin, strese dayalı problemler için, önemli bir risk teşkil ettiğini tespit etmişlerdir. Cox and Griffiths (1995) ise başka bir çalışmada, çalışma arkadaşları, yöneticileri veya ailesi tarafından dışlanmış, desteklenmemiş veya çok az destek hissetmiş bireylerin, stresi daha çok deneyimlediklerini ifade etmişlerdir (Sarica, 2020: 36).

1.5.2.4.1 Kurum İçi İletişim

Örgütte, belirlenmiş amaçları gerçekleştirme amacıyla, bir araya gelmiş bireylerin, uyumlu çalışmalarını sağlayacak, doğru bilgi alışverişi, işbirliği, kararlara katılımının sağlanması, olası problemlerin çözümü noktasında düzgün ve sağlıklı kurum içi iletişimin sağlanması gerekmektedir (Güney, 2011: 407). Örgüt içinde bireyler arasındaki uyumsuzluklar, iletişim problemleri, yapay ilişki biçimleri kurum içi iletişim stresörlerinin oluşmasına neden olur (Özen, 2011: 24).

Örgüt içerisinde bireyler, zamanının büyük çoğunluğunda, farklı mizaç ve karakteristik özellikleri, bakış açıları ve tutumlara sahip kişilerden oluşan gruplarla etkileşim halinde çalışırlar (Sarica, 2020: 35). Örgüt içerisindeki iletişim eksiklikleri, sosyal açıdan destek görememe, yöneticiler ile işgörenler arasında oluşabilecek uyumsuzluklar nedeniyle

çatışma durumu, ast ve üstler arasındaki ilişkilerin zayıflıklığı, kademeler arasındaki tehditsel durumlar zayıf örgüt yapısına neden olmaktadır (Fromm, 1992: 57).

1.5.2.4.2 Kişilerarası Rekabet

Bireyler arası rekabet optimum düzeyde olduğu takdirde olumlu yönde teşvik eder, canlılık katar ve gelişmelerinde etkin rol oynar. Ancak rekabet aşırıya kaçarsa, bu durum örgütü olumsuz etkiler ve çalışılması güç hale getirir (Yılmaz, 2017: 24).

Örgüt içi rekabetin en büyük ve önemli sebebi; ücret artışı ve terfi kanallarına daha hızlı ulaşabilme imkânıdır. Kaynakların sınırlı olması kısıtlı ve kayırmalı ödül sistemi, verimliliği yükseltmek adına uygulanan yarışmalar da rekabet ortamını artırmaktadır (Taçgın, 2020: 43). Terfi genel olarak bireyleri motive eder, verimi artırır ve üretken olmasını sağlayarak, rekabet etme yönünde ayrıca teşvik eder (Yücel, 2012: 23). Bireyleri bitmeyen bir yarış içine çeken bu durum, çatışmayı tetiklerken, gerilen örgütsel ilişkiler bireyleri strese sokmakta ve bunun neticesinde, bireylerin insani ilişkilerini zedelemekte, örgüt içinde kayıplara sebebiyet doğurmaktadır (Kabul, 2016: 42). Bu nedenle yaşanacak rekabetin sınırlarının, örgüt tarafından iyi belirlenerek haksız rekabet koşullarının azaltılması bireylerin streslerini azaltmada önemli katkı sağlayacaktır (Gül, 2015: 73).

1.5.2.4.3 Mobbing ve Dedikodu

İş yaşamında görülen en tehlikeli ve önemli stres faktörlerinden birisi olarak kabul edilen mobbing (psikolojik taciz), fiziki ve saldırgan davranışlardan farklı olarak daha derinden, sinsice, planlı ve uzun süre devam eden, ispat edilmesi epey zor olan psikolojik baskı ve şiddet türüdür. Mobbing, bilinçli bir şekilde uygulanan, ahlaki olmayan ve etik dışı düşmanca davranış biçimlerini içerir (Leyman, 1990: 120).

Keashley ve Jagatic (2003)'e göre ise, örgütlerde psikolojik şiddet ve yıldırma stratejileri aşağıda belirtilen maddeler ile ifade edilmiştir:

- İş tanımlarını bireylere uygun olmadan değiştirmek, performansın düşüren görev tanımla

- Sosyal ilişkileri sıfırlama,
- Aşağılayarak kişilik hakkına saldırıda bulunmak,
- Toplum önünde aşağılamak ve eleştirmek,
- Asılsız söylentiler çıkarmak sayılabilir (Acar, Dündar, 2008: 113).

Örgütler içinde bir diğer sıkıntılı durum ise dedikodudur. Dedikodu, hoş olmayan konuşmaları da beraberinde getirdiğinde stres konusunda önemli yere sahiptir. Bunun yanı sıra dedikodu örgüt içi disiplin sorunları yaratmadı yanı sıra, işlerin ilerleyişinde zamanın ve enerjinin negatif yönde eğilimine neden olarak, verimliliği olumsuz etkilemektedir (Yılmaz, 2017: 24).

1.5.2.4.4 Kişilerarası Görüş Farklılıkları

Bireylerin kendine özgü hayalleri, zevkleri, yaşam stili, siyasi duruşu, hayata bakış açısı ve kendine has düşünme şekli vardır. Bireylerin sahip oldukları tarzın dışında kalan diğer kişilerle gününün neredeyse büyük bölümünü geçirecek olması, uyum sağlamakta zorlanmasına neden olur. Bu uyum sağlamaya süreci bireyin, zorlanmasına, bu uyumu yakalamaya çalışmak da yorulup gerilmesine neden olacak ve büyük bir stres faktörü ile mücadele etmeye zorlayacaktır (Örnek, 2017: 23).

1.5.2.4.5 Sorumluluk Yükleme

Bireylerin örgüt içinde tanımlanan sorumlulukları dışında verilen her sorumluluk stres faktörü yaratabilir. Ayrıca bireye verilen diğer ekstra sorumluluklarda, fazla sorumluluk yükleyip ve yetkide açısından ise sınırlama getiriyorsa, birey stres faktörünü çok daha fazla hisseder. Bazı çalışmalarda; alt birimin alması gereken sorumluluğu da üstlenen yöneticilerin, stresle daha fazla karşı karşıya kaldıklarını ve bu durumun ciddi ve kalıcı rahatsızlıklara kadar varabilen sonuçları olduğu tespit edilmiştir (Cam, 2004: 6).

1.5.3 Çevresel Stres Kaynakları

Bireyler günlük yaşamlarında birçok çevresel stres kaynağı ile karşı karşıya kalırlar. Çevresel etmenler değiştikçe, insanların da bu doğrultuda davranışları değişir ve evrilir (Özdevecioğlu, 2002: 115). Toplumsal ve teknolojik değişimler, fiziki çevreden kaynaklı sorunlar, yetersiz ekonomik koşullar, politik belirsizlikler ve olumsuzluklar, doğal felaketler gibi faktörler, aile içi sorunlar bireyin çevresinden kaynaklanan stres faktörleri olarak sıralanabilir (Tekiner ve Tavas, 2016: 1659) .

1.5.3.1 Fiziki Çevre Koşulları

Bireyleri etkileyen stres faktörlerinden birisi de fiziki çevre koşullarıdır. Çevrenin şartlarından kaynaklanmış strese bağlı tepkiler, özellikle bu şartlar aniden çıktığında daha da belirginleşmektedir. Ulaşım sorunları, çevrenin kirliliği, gürültü kirliliği, çöpler ve atıkların kirliliği, çevreyi biyolojik ve sosyo-psikolojik açıdan tehlike yaratabilmekte ve bireyler, bu sorunlarla kendi kişisel çabaları ile çözümleyemezken, içinde bulunduğu çevreye alışmak zorunluluğu ile yoğun stres altında kalmaktadırlar (Tekin, 2010: 29).

Bireylerin çalıştıkları ortamın fiziki koşulları da elverişsizse, örneğin; gürültü, havalandırma, ortamın çok sıcak ya da çok soğuk oluşu, aşırı kalabalık ortam ve aydınlatmadan kaynaklı etkenler de bireylerde stres oluşumuna neden olabilmektedir (Eroğlu, 2022: 14).

1.5.3.1.1 Sosyal ve Kültürel Koşullar

Günümüz toplumların hem çalışma hayatında hem de özel hayatlarında hareketli ve hızlı sosyalleşme beraberinde daha çok stresle karşılaşmalarına neden olmaktadır.

Kavram olarak kültürü tanımlamak istenirse, bir toplumu oluşturan bireylerin ortak paylaştıkları örf, adet, anane, ortak, düşünce tarzı, kullanılan dil, tutum, tavır ve davranışlara getirilen sembollerin bütünü olarak ifade edilebilir. Batıda daha çok gözüксе de, bizim toplumumuzu da etkisi altına almaya başlayan bireysellik kavramı; kazanma yarışı, hızlı tüketim faktörler, stresi hayatın bir parçası haline dönüştürmüştür. Bu sahip

olunan değerlerin yaşadığı ani hızlı değişmelere neden olan bir diğer etken de günümüzün gerçeği olan göç ile oluşan sosyal etkileşimdir. Bu durumda bireyler kendi topraklardan ayrılarak, yeni bir insan profiline, yeni bir çevre koşullarına, yepyeni bir iklim yapısına, yeni bir kültürün etkilerine hatta bambaşka bir ülkeye uyum göstermek zorunda kalacaklarından bu durum bireylerde alışma sürecini atlatıncaya kadar bir stres kaynağı olarak yer alabilecektir (Demir, 2017: 81).

1.5.3.1.2 Ekonomik Koşullar ve Politik Belirsizlikler

Dünya ekonomisi ve yerel ekonominin izlediği gidişat, bireyi ve örgütü de etkileyerek, dolaylıda olsa stresin oluşmasını sağlamaktadır. Uygulanan yüksek faiz oranları, artan işsizlik oranları, yüksek enflasyon ve krizler, ülkelerin ve iş kollarının faaliyet gösterdiği sektörlerde yaşanan ekonomik sıkıntı ve darboğazlar, belirsizlikler, işletmeleri ve bireyleri doğrudan etkilemekte ve bireyler üzerinde azalan iş fırsatları işten çıkarılma kaygısı yaşamalarına neden olacaktır. Bir yandan örgüt yöneticileri artan maliyetler, daralan pazarlar, nakit akış güçlükleri gibi durumlarla mücadele ederken, diğer taraftan bireyler de işsizlik, düşük ücret gibi hususlarda büyük kaygı yaşamaktadır. Bunun sonucu olarak; ekonomik belirsizlikler dönemlerinde, hem yöneticiler hem de bireyler yoğun strese maruz kalabilmektedir (Kaya ve Kaya, 2007: 49). Fiyatların artması ile hayat pahalılığı karşısında alım gücü azalan bireylerde, depresyon, kaygı ve tükenmişlik seviyeleri yükseldiği belirlenmiştir (Eren, 2007: 299).

Bununla birlikte politik istikrarsızlıklar da, sektörde yapılacak yatırımların azalmasına, yükselen enflasyon oranına, işsiz oranı ve faizinde artış göstermesiyle, bireyler yarınından endişe ve korku duyarak geleceği öngörememe kaygısıyla yoğun strese gireceklerdir (Tekin, 2010: 30).

1.5.3.1.3 Teknolojik Değişimler

Hızla değişmekte olan teknolojik gelişmelere, örgütler ve bireyler ayak uyduramazsa hem üretimde verimlilik, hem de ürünlerde kalite düşecek hem de işsizlik artacaktır. Bu

yeniliklere uyum çabası da beraberinde stres yaratan faktörleri tetikleyecektir. Teknolojinin getirdiği yenilikler, tüketicilerin gereksinimlerini karşılamada, üretimde verimin ve kalitenin artmasında büyük etken olmakla birlikte hata ve fire oranlarını asgari düzeye düşürmede büyük yardımcıdır. Ancak teknolojik gelişimlere yeterince adapte olamayan işletmeler rekabet ve fırsatları kaybederek, yok olmaya mahkûm olmaktadır. Bu durumda örgütler ve bireyler açısından mevcut durumu kaybetme korkusunu beraberinde getirmekte ve strese yol açabilmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 69)

Ayrıca üretimde, ürünlerde değişikliğin olması, bunun sonucunda kullanılan eski yöntemlerin kullanılmaması ve gelişen teknoloji ile robotik sistem sonrası bazı meslek gruplarının yok olmasına neden olmakta ve bunun sonrasında bireyler yüksek çaba sarf ederek, teknolojik gelişimlere adapte olmak ve uyumlamak için kendilerini geliştirmeye çalışmaktadır. Bu durum özellikle; belirli bir meslek dalında özellikle insan gücü gerektiren iş kollarında yıllarca çalışmış kişiler için daha büyük stres sebebi olmaktadır (Bircan, 2014: 16).

1.5.3.1.4 Aile İçi Sorunlar

Her bireyin özel yaşamında ufak ya da büyük sorunlar olmaktadır. Bu nedenle çoğu bireyin özel yaşamında ve örgüt ortamında yaşadığı sorunlarını tüm hayatına yansıtması kaçınılmazdır. Bu ise, bireyde, aile hayatının stresin başladığı yer olarak algılamasına sebebiyet verebilir. Örneğin; yaşanan ailevi sorunlar; aile bireylerinden birinin yaşadığı sağlık sorunu, vefatı, eş veya çocuklarla yaşanan geçimsizlikler, geçim kaygısı, çocukların gelecek kaygısı ve çeşitli sebeplerden kaynaklanan belli başlı sorunlar stresi tetiklemektedir (Taçgın, 2020: 46).

1.6 Stresin Sonuçları

Stres hem bireysel olarak hem de örgütsel olarak olumsuz birçok sonuç yaratmaktadır. Günümüzde, hayatın hızlı akışında stresten tamamen kaçınmak mümkün olamayabilir. Ancak bu sonuçların olumsuz etkilerini asgari düzeyde hissedebilmek yine bireyin ve

örgütün elindedir. Dolayısıyla bu sonuçlar görmezden gelmek yerine, önlem alınmalı ve etkili nasıl en aza indirileceği araştırılmalıdır (Aslan, 2020: 38).

Özellikle bazı meslek grupları, stres faktörleri ile daha fazla karşı karşıya kalmaktadırlar. Sağlık kurumları, güvenlik ile ilgili hizmetler, stresin yoğun olarak yaşandığı bu gruplar arasındadır. Bunun yanında stres, örgütün verimliliğini ve performansını da olumsuz etkiler. Ancak bunun yanı sıra belirli bir düzeydeki stresin örgüt ve bireyde pozitif bir etki yarattığı da araştırmalar sonucunda tespit edilmiştir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 22). Ayrıca stresin sonuçları, bireysel ve örgütsel stres sonuçları olmak üzere iki başlık altında verilebilir.

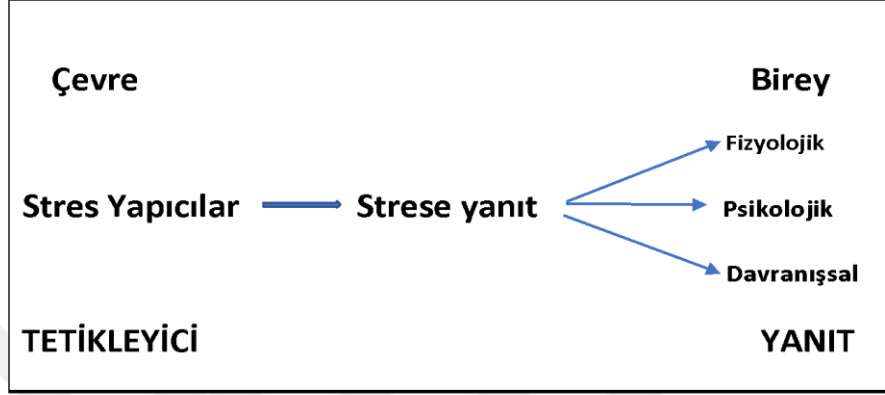
1.6.1 Bireysel Stresin Sonuçları

Stresin sonuçlarını bireysel özelliklerine, mevcut koşula ve çevresel faktörlere bağlı olarak olumlu ve olumsuz olarak ayırabiliriz. Stresin türü ve bireyin sahip olduğu özelliklerine göre (kişisel, çevresel, örgütsel vs.) bu sonuçlar farklılık gösterir. Kişilerin kendi kişilik özellikleri hayata bakış açıları ve duygu durumlarına göre kaldırabildiği stres yükü değişkenlik göstermektedir. Olumlu stres sonuçları aşağıdaki biçimde sıralanabilir (Örnek, 2017: 26);

- Motivasyona katkı sağlar,
- Enerjiyi yükseltebilir,
- Dikkati ve odaklanmaya katkı sağlar,
- Kendine güveni güdüler,
- Amaç ve hedef gibi stratejik duygulara yardımcı olur,
- Heyecan ve umut gibi olumlu hisleri tetikler.

Her ne kadar stresin olumlu sonuçları olduğunu görsek bile, iş hayatında birey daha çok olumsuz sonuçlarından etkilenir. Bu sonuçları; fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olarak 3 başlıkta incelenebilir.

Şekil3 Stresin Birey Üzerindeki Etkileri



Kaynak: (Taçgın, 2020:49)

1.6.1.1 Fizyolojik Sonuçlar ve Hastalıklar

Stresle karşılaştığında vücutta bir takım fizyolojik değişimler gözlenir. Tansiyonda iniş çıkışlar, sindirim sistemine bağlı hastalıklar, terleme, nefeste zorlanma, kronik yorgunluk ve halsizlik, baş ağrısı, mide bulantısı, ürtiker gibi semptomlar sıralanabilir (Baltaş ve Baltaş, 1999:138). Bedenimizde görülen çoğu hastalık stresle doğru orantılıdır. Yaşanan olumsuz durumlarda ortaya çıkan strese bağlı olarak çıkan semptomların uzun sürmesi halinde vücut direnci kırılır. Uzun ve devamlı oranda strese maruz kalmanın etkisiyle başlayan tükenmeyle bedenin savunması iyice zayıflar ve sonucunda hastalıkların etkisi ve de şiddeti artar. Stresle baş etme toleransı düşük olan insanlarda görülen hastalıkları şu şekilde sıralamak mümkündür (Yılmaz, 2017: 29-30);

- **Dolaşım Sistemine Bağlı Olarak Kalp ve Damar Hastalıklar:** Taşikardi, çarpıntı hissi, kalp krizi, göğüste ağrı, tansiyon.
- **Solunum Sistemine Bağlı Olarak Görülen Hastalıklar:** Düzensiz nefes, astım, Boğulma Hissi.
- **Sindirim Sistemine Bağlı Görülen Hastalıklar:** Yeme Bozuklukları, gastrit, reflü, ülser, hazımsız problemi.

- **Üreme Sistemine Bağlı Görülen Hastalıklar:** Cinsel problemler.
- **Salgı Bezine Bağlı Görülen Hastalıklar:** Diyabet, tiroitsel rahatsızlıklar.
- **Deri Problemleri:** Egzama, kurdeşen, saç dökülmesi, sedef, ürtiker.
- **Hareket Sistemine Bağlı Görülen Hastalıklar:** Kas hastalıkları, kireçlenme.

1.6.1.2 Psikolojik Sonuçlar

Yaşanılan her stres, birey üzerinde birtakım psikolojik sonuçlara neden olabilmektedir. Devamlı strese maruz kalan bireylerde; anksiyete, depresyon, tükenme belirtisi ve diğer psikiyatrik hastalıklar meydana gelebilir (Özen, 2011: 38-39). Bunlara ekleyecek olursak diğer semptomlar, korku sinirlilik hali, saldırgan davranışlar, sıkıntı, hoşnut olmama, durgunluk, içine kapanıklık, yalnız hissetme, öfke patlaması, duygusal çöküşler, kendine olan güveni yitirme, yabancılaşma gibi psikolojik sonuçlar da ortaya çıkabilmektedir (Tutar, 2016: 263).

Stres sonucunda en sık görülen psikolojik etkiler; kaygı, tükenme, uykusuzluk ve depresyon olarak belirtilebilir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 23).

1.6.1.2.1 Kaygı

Kaygı; bireylerin içinde bulundukları durum karşısında, endişe, huzursuzluk, korku ve karamsarlık gibi insan yoran ve yıprata duygular bütünü olarak tanımlanabilir. Örneğin; bir durumun nasıl sonuçlanacağını merakla bekleyen bireylerde kaygı hissedilmesi normal tanımlanabilir. Ancak bu durumun sürekli hale gelmesi, bireylerde, yaşadığı olayları devamlı stresli algılamalarına ve kaygı düzeylerinin maksimuma ulaşmasına neden olabilir (Baltaş ve Baltaş, 2008: 122).

1.6.1.2.2 Depresyon

Depresyon kavramı; kaygıdan farklı olarak, hayattan zevk alamamaya, konsantrasyon bozukluğuna, yeme bozuklukları, devamlı üzgün olma hissi gibi temel belirtilerle birlikte ilerlemesi durumunda ise kişileri tükenmişlik evresine kadar itebilmektedir. Bunun yanı

sıra birçok bireyin, depresyona sebebiyet veren olaylara karşın kendilerini korumaya almayı başaramamaktadır. Bazı insanlar ise, depresyon karşısında, gücünü kaybederek kendilerini bu durumdan sıyrılamayıp, uzun ve ağır geçecek bunalım dönemleri yaşadıkları görülebilmektedir (Yılmaz, 2017: 30).

Depresyon stresin yoğun yaşandığı olaylar ve durumlar karşısında, bireyin huzursuzluğunu, tedirginliğini ve üzüntüsünün dışı vurumu olarak karşımıza çıkar. Bireylerin karşılaştıkları başarısızlıklar, hayal kırıklıkları, ölümler, ayrılık veya boşanma durumları, suçlanmalar, emeklilik ve istenmeyen hamilelik gibi birtakım olaylar depresyona neden olabilir (Eroğlu, 2006: 437).

1.6.1.2.3 Uykusuzluk

Stresin yoğun maruz kalınan anda kasların daha yoğun olarak kasılmasından dolayı uykusuzluk sorunu baş göstermeye başlamaktadır. Bu durumun ise kronik hale gelmesi ve beraberinde birden çok sağlık sorununu da tetiklemesi çok sık görülmektedir. (Baltaş ve Baltaş, 2002: 122). Stresten kaynaklanan uyku bozuklukları sıklıkla uyuyamama veya az uyuma olarak bilinir. Fakat, bazı bireylerde bunun tam tersi olarak aşırı uyuma isteği de görülmektedir. Aşırı uyuma isteği eğiliminde olan bireylerin, uyuyarak kaygı, gerilim ve endişe gibi olumsuz duygu durumlarından kaçma arzusu içinde oldukları düşünülebilir (Yılmaz ve Ekici, 2003: 6).

1.6.1.3 Davranışsal (Sosyal) Sonuçlar

Stres yaşayan bireylerde beslenme düzeninin değişmesi, sigara ve alkol gibi olumsuz alışkanlıklarda artış isteği, konuşmalarda normalden daha hızlı olması akıcılık ve aceleci tavırlar sergilenmesi gibi birçok durum stresin sebep olduğu davranışsal sonuçlardır (Karapınar, İlsev ve Ergeneli, 2006: 255). Stres duygusuyla baş edemeyen bireylerde, sık rastlanan davranış tutumları arasında; sigara kullanımı, alkol tüketimi, çeşitli uyarıcılar alma ve uyuşturucu madde kullanımı, gibi zararlı alışkanlıkların arttığı görülmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 24).

1.6.2 Örgütsel Stres Sonuçları

Örgütün her kademesinde görev yapan bireylerin yoğun ve uzun süreli strese maruz kalmalarında performans ve verimlilik gibi konularda sorunlar baş gösterecektir. Moralsizlik nedeniyle yönetici ve alt kademe arasındaki uyum azalarak, devamsızlıklar ve iş bırakmalar giderek artacaktır. Bunun devamında ise; örgütün istikrarı negatif yönde eğilim gösterecektir.

Yapılan araştırmalar da, örgütlerde yaşanan stresin, örgütler açısından ağır maliyetleri olan zararlara yol açtığı gözlemlenmiştir. Bunlar; verimlilik kaybı, devamsızlık, artan sosyal maliyetler, hırsızlık ve sabotaj, yaşanan iş kazaları nedeniyle aniden ortaya çıkan giderlerin örgütlere önemli bir külfet getirdiği söylenebilir (Örnek, 2017: 34).

Ayrıca örgüt ortamında çoğu kez gizli çatışmaların yaşanması grup içi etkileşimler ve yönetim ile yaşanan olumsuz tutumlara bağlı olarak ortaya çıkan devamsızlıklar ve iş bırakmalarının artmasının da neden olduğu ekonomik maliyetler de önemli sonuçlarındandır (Tınaz, 2005: 41).

Bu çerçevede örgütsel stres sonuçlarını performans ve verimlilikte düşüş, işe gelme ve işi devam ettirme konusunda isteksizlik, iş gücü devri ve iş kazaları başlıkları ile incelemek mümkündür.

1.6.2.1 Performans ve Verimliliğin Azalması

Performans üzerinde stres kaynaklarının olumsuz etkilerinin olduğunu savunan birçok çalışma olmasına rağmen performans ile stres arasında çok daha karmaşık bir ilişkinin varlığı söylenebilir. Yapılan araştırmalarda iki değişken arasındaki ilişkinin doğrusal olmasından farklı olarak, ters U şeklinde olabileceği görüşü ileri sürülmüştür. Çok yüksek ve çok düşük stres düzeyinin performans düşüklüğü ile pozitif ilişkili olmasına karşın, orta düzeydeki stresin tam tersi performans düzeyini artışa neden olduğu elde edilmiştir (Aslan, 2021: 44). Performans düşüklüğü beraberinde üretimin yavaşlamasına ve verimliliğin düşmesine neden olacaktır.

1.6.2.2 İsteksizlik

Sürekli stresin yüksek olduğu ortamda çalışmak bireyleri mutsuz ve işten tatmin olmama gibi olumsuz duygu kara düşürür. Bu yüzden memnun olmadığı bu ortamdan kaçış isteğiyle işine odaklanamaz ve performansını azaltır. Böylece türlü bahanelerle, işe odaklanarak geçirmesi gereken süreyi ve enerjiyi kendine yada farklı şeylere harcar. Bu da zamanla örgüte aidiyet duygusunu kaybetmesine, önceleri devamsızlıkla başlayan sürecin iş değiştirmeye kadar ilerlemesine sebep olmaktadır (Örnek, 2017: 36).

1.6.2.3 İşgücü Devri

Örgütte yaşanan yoğun stresin bireyler üzerinde örgüt ile aidiyet duygusu oluşturmada, örgüt kültürü ile bütünleşmesinde ve iş tatmini doyumunda engel teşkil etmektedir. Bireylerin yeteneklerini göstermelerinin engellenmesi ve kariyer olanaklarının kısıtlılığı, yönetimin anlayışsız olması strese neden olabilmektedir. Bundan dolayı birey, örgütte yaşanan sürekli stresten dolayı işi ile bütünleşemez ve işinden alacağı tatmin olma duygusu da azalır (Güllüoğlu, 2012: 83). İşgücü devri, örgütün personel sağlaması, işe alıştırılmasını, eğitimi, yetiştirilmesi gibi maliyet girdilerinde artışa sebep olacaktır. Bir personelin işten ayrılması ile yeni alınacaklar için, ilanlar verilmesi, sınavlar yapılması, işe alma, yerleştirme ve ücretlendirmelerinin yapılması gibi ek harcamalarda oldukça ağır maliyetlere neden olmaktadır (Yılmaz, 2017: 33).

Özellikle kadınların iş değiştirme ve bırakma konularında daha esnek tutum sergilemeleri örgütler açısından çok da konuyu önemli hale getirmektedir. Belirli ve yeterli bir gelir düzeyine sahip olan kadınların, örgütten kaynaklı sebeplerden, çocuğunu kendi büyütmek istemesinden, ya da ailevi nedenlerinden dolayı daha fazla iş bırakma eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir. Bilhassa vasıfsız elemanların işi bırakmalarının daha kolay olması da örgütler için önemli bir konudur. İşgören devir hızını etkileyen faktörlerden birisi de bireysel etmenlerdir. Bunlara kişilik yapısı, yaş, çalışma süresi, ailevi sebepler ve çevre şeklinde belirtilebilir. Ayrıca yapılan işlerin niteliği, yapısı, sıkıcılığı, zor, koşulları,

tatminsiz ücreti uygulanması, stresli çalışma ortamı da işgören devir hızını etkileyerek, iş bırakmalarına sebep vereceklerdir (Karagül, 2011: 33).

1.6.2.4 İş Kazaları

Örgüt içi yaşanan iş kazaları, teknik, çevresel ve bireyin kendi özel durumundan yaşanabilmektedir. Bireyin kendisi ile ilgili nedenlerden kaynaklanan iş kazalarına genel olarak stres neden olmaktadır. Maruz kalınan stresin yoğunluğu arttıkça, bireyler kaza ve hata yapmaya daha eğimli olurlar. Bu ihtimali artıran birçok faktör vardır. Hatalı davranış, tehlikenin gözlemlenememesi, ani duyulan heyecan, dikkat eksikliği, hızlı verilen tepkiler, gerginlik ve sinirlilik ile korku, tepkisizlik, üzüntü ve depresyon hali, çabuk yorulma gibi etkenler, bireyin iş kazası yaşama ihtimalini arttıran faktörlerden bazılarıdır (Türkmen, 2016: 7).

İş kazaları, yapısı gereği hem bireye hem de örgüte yaşattığı maddi manevi maliyeti sebebiyle yönetimin çözüm aradıkları bir konu halini almıştır. Yoğun stres altındaki birey hata yapmaya daha meyillidir. Çalışmalar stresin iş kazalarının yaşanmasında ki tek faktör olmadığını ancak aralarında yadsınamayacak oranda pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Yılmaz ve Ekici, 2003: 9).

2 BÖLÜM

STRES YÖNETİMİ

Günümüz çağının gerek teknolojik açıdan, gerekse bireysel olarak değişim hız ve bunalım çağı olduğu yadsınamaz bir gerçektir (Hatiboğlu, 2014: 53). Stresle başa çıkmak ve yaşam kalitesini artırmak amacıyla, durumu ya da duruma verilen tepkileri değiştirmede stres yönetimi bize yol haritası çizer. Bu doğrultuda karşılaşılan stresle başa çıkma ve yaşam kalitesini artırmak sebebiyle, bireyin karşılaştığı stres kaynaklarına karşı vermiş olduğu tepkilerin ve uyum gayretlerinin kontrol altına alınarak, stresin olumsuz sonuçlarını en aza indirme çabasına stres yönetimi denilmektedir (Barlı, 2010: 288).

Stres ile günlük hayatın her ayrıntısında karşı karşıya kalan birey; fiziksel, duygusal, davranışsal ve ruhsal sorunlar yaşayabileceği gibi, içerisinde bulunduğu stres anlarında vermiş olduğu tepkilerle de kendi ve etrafında yaşayan tüm çevreyi etkilediği gözlenebilmektedir.

Stresin kaçınılmaz olduğu günümüz şartlarında stresle karşı karşıya kalan bireylerin stresle yaşamayı öğrenmeleri ve hayatlarındaki olumsuz etkilerini en aza indirebilmeleri için doğru bir stres yönetimi bilgisine sahip olunması gerekir. Sahip olduğu bu bilgiler, karşılaştıkları problemleri çözmede, almaları gereken kararları sağlıklı bir şekilde alabilmede ve bulundukları sosyal ortamlarda verimli bir iletişim sağlamanın yanı sıra, mevcut stresinde azalmasını sağlayabilmektedir (Özel ve Karabulut, 2018: 48).

Kadın çalışanların karşılaşabilecekleri, rol belirsizliği, rekabetçi tutum, değişkenlerin çokluğu veya çevresel faktörlerin de etkisiyle, örgütte yaşanabilecek çatışmalar da stres yaratıcı ortam oluşturabilmektedir. Zaman zaman, karşılaşılan benzer stres faktörleri, yönetici ve çalışanlar tarafından kontrol altına alamayacakları nitelikte olabilmektedir. Bu durumun yaratmış olduğu stresle başa çıkmada her birey için iyi olan ortak bir çözüm yolunun bulunamayacağı ancak bireyin kendi zayıf yönünü tanıyarak maruz kaldığı stres

anlarını başarılı bir şekilde yönetebilmeleri için stres yönetimine etkin bir şekilde ihtiyaç duyulabilmektedir (Köse, 2013: 38).

2.1 Bireysel Stres Yönetimi ve Stratejileri

Stres yönetimi bireye yaşam içerisinde karşılaştığı stres ve zorluklarla daha iyi nasıl baş edebileceği ile ilgili seçenekler sunar. Özellikle uzlaşma konusunda, zorluk çeken bireyler açısından, stres azaltma strateji, teknikleri bilhassa önem arz etmektedir (Akgemci, 2010:3 05).

Bireyin içinde bulunduğu durumu olumlu ya da olumsuz şekilde anlamlandırarak nitelendirmesi, sıklıkla bireysel algılamalarına göre değişkenlik gösterebilmektedir. Kullanılan özel bireysel tekniklerle, bireyler içinde bulunduğu durumu farklı değerlendirerek, olayı anlamlandırma biçimini ve bilişsel süreçlerini değiştirerek stresin yarattığı olumsuz etki azaltılabilmektedir (Durna, 2004: 194).

Stres yönetiminin en önemli temeli, bireysel geliştirilen ve uygulanabilen stratejilerdir. Bireysel stratejilerin ortak yönü ise; bireyin alışkanlıkları ile fiziksel, psikolojik ve davranışa bağlı yapılarını kontrol altına alarak kendi bedeninde başlayan ve zararlı olan stresin etkilerini gerekli önlemleri alarak etkisiz kılmaya çalışılmasıdır (Pehlivan, 1995). Birey stresle başa çıkmada, stres kaynaklarını belirleyerek, strese verdiği tepkileri (duygusal, bilişsel, davranışsal, bedensel tepkiler) çözümlemesi ve işe yaramayan ve kendine zararlı tepkileri tespit ederek, bu tepkileri stresle başa çıkma yöntemlerini kullanarak azaltmayı hedefler (Barlı, 2010: 288).

Birey, iş yaşantısında uygulayabileceği, stresi yönetme teknikleri ile stresin olumlu yönlerini destekleyip olumsuz yönlerini de azaltabileceğinden, yaşamakta olduğu baskıyı azaltarak, daha mutlu, daha sağlıklı ve daha üretken bir çalışma hayatına erişebilmektedir.

Bireysel uygulanabilecek, stresle başa çıkma yollarında; gevşeme ve egzersiz teknikleri, meditasyon-yoga, zaman yönetimi (pehlivan, 1995), dengeli beslenme, insanlarla iyi ilişkiler kurabilme, değiştir- kabul et- boşver – yaşam tarzını yönet (DKBY) modeli,

biyolojik geri besleme gibi teknikler yararlı olabilir. Aşağıda bu tekniklerden kısaca bahsedilecektir.

2.1.1 Dengeli Beslenme

Strese gösterilen tepkilerin, biyolojik kökenli olduğu bilinmektedir. Birey stresle karşı karşıya kaldığında, gösterilen “savaş ya da kaç” tepkisi, öncelikle insanın ruh ve bedeninde gözlemlenir. Öte yandan, beslenme ile ilgili konular tam olarak henüz netleşmemesine rağmen, yapılabilecek uygun bir diyetin bireyin stres düzeyinde etkili olabileceği yadsınamaz bir gerçektir (Rowshan, 2008: 97).

Yaşanan zor zamanlarda bireyin iştah kaybı veya iştah artışı yaşadığı bilinmektedir. Yapılan bilimsel araştırmalarda, stres ile beslenme arasında neden sonuç ilişkisi olduğu kabul edilmektedir (Gökçe, 2004: 129). Dengesiz beslenmeme sonucunda bireyin psikolojik olarak sıkıntı yaşaması ve enerji düzeyinin düşmesi, doğrudan stresin oluşmasına sebep olmaktadır. Yaşanılan strese karşı birey, doğru zamanda doğru şeyler yiyerek yaşadığı stresi başarılı bir şekilde yönetebilir (Loysk, 2006:50).

Beslenme alışkanlıklarını değiştiren faktörlerden biri olarak bilinen stres ile ilgili yapılan birçok araştırma vardır. Bu araştırmalarda iş yükü nedeniyle oluşan stres, vücudun ihtiyacının artması nedeniyle iş yükü daha hafif olan bireylere kıyasla, daha fazla enerji ve yağ alımları olduğu tespit edilmiştir. Strese yiyerek tepki veren bireylerin ise daha çok yağ ve şeker oranı yüksek besinler aldığı gözlemlenmiştir (Torres ve Nowson, 2007: 889).

Bireyin stres sonucunda almış olduğu yüksek oranda şeker ve yağ içeren besinlerin gereğinden fazla alındığında; kilo artışı ile uzun süreçte strese karşı bireyin vücut direncinin azalmasına neden olmaktadır. Stres zaman zamanda tam tersi etki göstererek, bireylerin iştah kaybının azalması sonucunda bireyin yetersiz beslenmemesinden olabilir.

Stres yönetiminde dengeli beslenme, bireyin içerisinde bulunduğu stres yönetimi kapasitesini destekleyerek, vücudun yaşamsal organlarının işlevlerini daha sağlıklı kılarak, daha enerjik ve zinde olarak yaşam performansını artırır (Gökçe, 2004: 130).

2.1.2 Gevşeme ve Egzersiz Teknikleri

Bireyi rahatlamak ve içerisinde bulunduğu stresi azaltmak için gevşeme yöntemi uygulanabilir. Gevşemeyi öğrenebilmek, zaman ayırarak çokça alıştırma yapmayla mümkün olabilmektedir. Bu tekniği öğrenen birey, uygulama yeri olarak, herhangi bir yerle sınırlandırılmadan kimsenin dikkatini çekmeyecek bir şekilde gevşeme uygulaması yapılabilmektedir (Yıldırım, 1991: 182). Bu tekniği uygulayan bireylerin dikkat alanı genişler, duygu ve düşünceleri daha belirgin olduğundan sosyal ilişkilerinde daha başarılı olabilirler.

Yaşadığı stres sonucunda bedeninde oluşan birtakım etkiler sebebiyle bireyin vücudunda bazı kimyasallar salgılanmaktadır. Bu yaşanan stres sırasında ortaya çıkan kimyasal salgıların olumsuz etkilerinin, bedenin gevşeme cevabını öğrenmesi ve gevşeme tekniklerini doğru uygulayabilmesi sonucunda ortadan kaybolabilmektedir. Yani insan bedeninde aynı anda gerginliğin yarattığı etki ile gevşemenin yaratmış olduğu etki yer almaz (Baltaş ve Baltaş, 2008: 89).

Düzenli egzersizi yaşamlarının her alanına yayarak yapan bireylerin bunun sonucunda psikolojik rahatsızlıklarından korunabilecekleri ve psikolojik açıdan iyi hissetmelerini sağlanabileceği yapılan araştırmalarda görülmektedir. Bu şekilde bireyler yaşam kalitesini artırabilir, hayat içerisinde yer alan amaçları için daha kararlı ilerleyebilir ve sosyal ilişkilerini çok daha etkili, sağlıklı bir şekilde sürdürebilirler (Başar, 2018: 31). Kendi özel hayatında sürdürülebilir iyi hissetme yakalayan bireylerin iş ortamında da karşılaştıkları stres yaratan olaylara karşı daha etkin ve daha güçlü durabilirler.

Yapılan bir çalışma da; stresle başa çıkma eğitimine verilen çalışanların eğitim yapılmadan öncesi ve sonrasındaki davranışlarında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Gevşeme eğitimi alan çalışanların stres düzeyinde azalma olduğu, işe devam sürelerinin

arttığı verilen eğitimleri almayan çalışanlara karşılık anlamlı olarak arttığı görülmüştür (Yıldırım, 1991: 179).

Fiziksel egzersizlerin, bireyin bedeni üzerindeki önemli etkilerinden birisi de kasları güçlendirerek, dolaşım sistemini düzenleyip, vücudun her noktasına gerekli oksijenin düzenli dağıtımını sağlaması olarak belirtilebilir. Örneğin; jogging ve yüzme gibi aerobik egzersizlerin, insan vücudunun oksijene olan gereksinimini artırarak, kalp ve akciğerin yapısını güçlendirdiği, ayrıca yüksek tansiyonlu bireylerde kan basıncını da düşürdüğü bilinmektedir. Birçok fiziksel aktivitenin, bireyin karşılaşılabileceği kalp hastalıklarını önleme ya da geciktirmesi gibi yararlarının da olduğu çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuştur (Eroğlu, 2007 : 341).

Bireyler için stresle başa etmede en kolay, en ucuz ve en kolay yöntemin egzersiz yapmak olduğu yapılan araştırmalarla tespit edilmiştir. Yapılan egzersizlerin bireyin tansiyonunun dengelenmesinde, kendini iyi hissetmesinde, yaşam içerisinde karşılaştığı olumsuz duyguların seviyesinin azaltılmasında, kaliteli uyku düzeninde ve yaşam içerisindeki birçok alanda performansının artmasıyla kendine güveninin sağlanmasına olanak tanımaktadır (Pocket, 2015: 7).

Yapılan araştırmalar; örgütlerde gevşeme tekniklerinin, genel sağlık ile verimliliği arttırdığı, böylece, çalışan bireylerinde kendisini iyi hissetmesine ve tansiyon ve gerilimlerde azalmalara neden olduğunu göstermiştir (Budak ve Budak, 2004: 589).

2.1.3 Kendini Tanıma

Kendini tanımayı, bireyin içsel ve psikolojik sürecini temsil eden bir süreç olarak tanımlayabiliriz. Bu evrede bireyin öncelikle kendi duygularını anlamlandıktan sonra zamanla başkalarını da anlaması önemli bir unsurdur. Hümanist kurama göre, birey kendini tanımlayarak, kendi potansiyelinin, yeteneklerinin farkına varmış olur. Bireyin kendini tanımasındaki amacı kendini gerçekleştirme ve kendini aşmışlığa yükseltebilmesidir. Böylece çalışan birey, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin üst düzey ihtiyaçlarında yer alan potansiyelini ortaya çıkarmaktadır. Bu potansiyelini ortaya çıkaran

bireyler, insan ilişkilerini de olumlu yönde geliştirebilmektedir. Konu ile ilgili yapılan bir çok çalışmada, çalışma hayatındaki bireylerin, kişiler arası iletişiminin temelinde, kendini tanımanın önemli bir gelişim evresi olduğu kabul edilmektedir (Tekke ve Coşkun, 2019: 795). Kendini tanıma evresi bireyin kendisine kattıkları ile yaşamı boyu devam eden bir süreçtir.

2.1.4 İnanç

Stres ile yapılan mücadelede, bireyin kullandığı en yararlı yöntemlerden biri de manevi inançtır. Yaratıcının, adaletinin ve sevgisinin var olduğuna inanmak, ona sığındığını hissetmek; stres yaşanan anlarda veya karşılaşılan sorunlar içerisinde yer alan bireyin, kendini olduğundan daha güçlü hissetmesine, karşılaştığı zorluklar karşısında ve her olumsuz durumda daha cesaretli davranabileceğine olan inancını artırır (Kavas, 2013: 149). Ayrıca, dua ile ibadetler, bireylerin tevazu sahibi olması ile benlik duygusunun kazanmasına neden olurken, aynı zamanda sıklıkla maruz kalınan anksiyete, kaygısal bozukluklar, yalnız olma hissi gibi sıkça görülen ruhi bunalımlara karşı da etkili olduğu yapılan araştırmalarla görülmüştür (İnal, 2019: 27).

Hayat içerisinde yaşanan olumsuz süreçlerde, bireyde duanın etkisi; “yatışma ve rahatlama” şeklinde görülebilmektedir. Bireylerin güvenli alanlarını tehdit eden durumlar ve tehlikeler karşısında, bireyin sinirlerinin bozulması, moralinin sarsılması, cesaretinin kırılması gibi durumlar gözlemlenebilmektedir. Bu süreçlerde dua eden birey, Allah tarafından talep ve isteklerinin bilindiğini ve duyulduğunu hisseder. Bu manevi inanç ile birlikte, sıkıntılı ve gergin durumda olan bireyin sinirlerinde, yatışma ve gevşeme gerçekleşmektedir. Çünkü dua sırasında okunan ayetler, tıpkı meditasyonda görülen etki gibi, bireyde odaklanmayı artırarak, gevşemesini sağlayabilmektedir (Karagül, 2011: 39).

Yapılan bazı araştırmaların sonucunda, dua eden bireyin bedeninde stresin, kaygının ve depresyon seviyesinin daha az görüldüğü gözlemlenmiştir. Dua ederken tansiyonun ve nabız atışlarının daha aşağı düşmeye başlaması sonucu bedenin yavaş yavaş rahatlamaya

başlaması ile bireyin stresle mücadele ile duanın olumlu bir ilişkisinin olduğu görülmüştür (Kavas, 2013: 149).

2.1.5 Biyolojik Geri Besleme

Biyolojik geri besleme, bireyin normal ve normal dışı olan ve kendisinin farkında olmadığı fizyolojik tepkilerinin ölçülebildiği araç yardımı ile almayı kabul ettiği bir eğitim programıdır. Bu program ile beden sıcaklığı, ter bezi salgısı, kalp atışı, oksijen tüketimi, mide asidi salgısı gibi beden otonom etkinliklerinin istenilen yönde ve gerekli düzeyde artırıp azaltabilmeyi öğrenmeyi amaçladığı bir yöntemdir (Pehlivan, 1995: 174). Başka bir tanım olarak biyolojik geri bildirim Biyolojik Geri Besleme bireyin fizyolojik işlevlerini, basit ölçüm aletleri denetim altına alma sürecidir (Artan, 1986: 140).

Uzman bir rehber eşliğinde tıbbi olarak stres belirtilerini geri bildirim cihazları kullanarak azami seviyeye çekmek mümkündür. Kullanılan bu cihazlarla günümüzde, kalp atışları, oksijenin seviyesi veya mide asitlerinin düzenlenmesi gibi otonom etkinlikler kontrol altına alınabilmektedir. Geri bildirim ile bireyin stres sonucunda karşılaşmış olduğu olumsuz etkilerin aşağı seviyelere inmesi sağlandığından, birey kendi bedensel otonom etkinliklerini istediği şekilde kullanma alışkanlığına sahip olabilmektedir.

Geri bildirim ile birey izleme cihazına bağlanarak, kendi tepkisine bağlı olarak birtakım fizyolojik değişiklikleri takip edilir. Örneğin, birey olumlu veya olumsuz bir tepki verdiğinde, bedeninde meydana gelen değişikliklere ilişkin ipuçları (kalp atışı, kan basıncı gibi) tespit edilir. Böylece, zamanla bireyin kendi içsel tepkilerine yönelik farkındalığı artar ve gerektiğinde bu tepkilerini daha uygun bir şekilde değiştirebilmeye başlar. Bu nedenle uzun süreli baş ağrısı veya stres yaşayan bireylerde, biyolojik geri bildirim tekniklerinin kullanıldığı görülmüştür (Kaba, 2019: 85).

2.1.6 Meditasyon

Meditasyon, insan bedeninin ruhsal ve fiziksel olarak huzurlu, sükûnetli, bilinç seviyesine erişebilmelerini ile kendi öz benliğine ulaşabilmesini sağlayan, zihin denetleme tekniği ve

deneyimi olarak tanımlanabilir. Bireyin dinlenme esnasında, meditasyon seviyesinin arttığı görülürken, tedirgin veya stresli olduğu durumlarda ise meditasyon seviyesinin azaldığı tespit edilmiştir (Fidan ve Özkan, 2019: 250).

Yapılan meditasyon tekniklerini kullanan birey, günlük hayatın getirdiği zihinsel kaygı, gerilim ve endişelerden, bedeni ile zihnini sakinleştirerek, ruhsal ve bedensel olarak büyük bir rahatlama yaşar. Böylece içsel bir huzura erişerek, iş ve özel yaşamı ile ilgili olaylarla daha kolay başa çıkabilmektedir (Altuntaş, 2003: 58).

Bedeni fiziksel ve duygusal olarak dinlendirmek için, içsel yoğunlaşma ve sakinlik gerekir. Bu noktada meditasyon bireylere, stresli durumlardan uzaklaşmak ve stres belirtilerini azaltmada yardımcı olur. Pek çok meditasyon tekniği olsa da hepsinin amacı aynı olup; bireyi zihinsel kaygı, yaşam içerisinde karşılaştığı gerilim ve kendi içinde yarattığı kuruntulardan uzaklaştırarak, rahatlık ve sakinliğe ulaştırmaktır. Birey, hayatın yoğunluğu içerisinde karşılaştığı stresli durumlardan uzaklaşmak ve bu duyguları en aza indirmeye yardımcı olan meditasyon tekniği ile bedeni fiziksel ve duygusal olarak dinlendirmek için, içsel bir yoğunlaşmaya ve derin bir sakinliğe erişmeye ihtiyaç duyar (Pehlivan, 2000: 173).

Meditasyon teknikleri, günümüzde bireyin yaşamakta olduğu stres kaynaklı rahatsızlıkların iyileştirilmesinde ve stres yönetiminde kullanılan oldukça çok tercih edilen yöntemler arasındadır. Bu konu hakkında yapılan çalışmalar sonucunda; yüksek tansiyon, kronik ağrı, kalp hastalıkları gibi rahatsızlıkların tedavisinde ve stres yönetiminde bu tekniklerin etkili olduğu görülmüştür (James vd., 2007: 38). Yine yapılan başka bir araştırmada, meditasyon uygulamasına katılan iş görenlerin, iş doyumunun ve performans düzeylerinin artarak, işten ayrılmaların oranlarının azaldığı, üst amirleri ve iş arkadaşları ile ilişkilerinin iyileştiği ortaya çıkmıştır (Pehlivan, 2000: 173).

2.1.7 Zaman Yönetimi

Zaman, tanımlamakta ve anlaşılmakta oldukça fazla güçlük çekilen bir kavramdır. Zaman bireyin bulunduğu ortama, varlıklara, toplumlara ve kültürlere göre değişmektedir (Şimşek, 2007: 28).

Zaman yönetimi belirlenmiş olan bir zaman dilimine daha fazla iş ve faaliyetlerin sığdırılması sürecidir. Bu süreçte bireyin yapacağı iş ve faaliyetlerle ilgili doğru karar verme ve seçim yapma temellerine dayandırılabilir (Stephen, 2000: 67). Zamanı iyi kullanan birey, yaşamının kalitesini artırabilir ve geçen zaman süresince kendisi için koymuş olduğu hedefleri için en iyi başarılı şekilde faydalanabilir (Baltaş ve Baltaş, 2008).

Zamanı iyi kullanamama; bireyin işleri sonraki bir zamana erteleme, yapılacak işleri en son ana bırakma ve zaman baskısı altında olma duygusu ile ilgili önemli stres kaynaklarından. Bu nedenle, yapılacak işleri planlama ve zamanı doğru şekilde kullanmada, zaman yönetimine yönelik davranışlar (Çakır, 2006) geliştirilerek; yaşamı içerisindeki amaç ve önceliklerini belirleyerek, kendi zamanını tam olarak yapmak istediği şeylere ayırması daha fazla başarıya ulaşabilmesi için gereklidir (Baltaş ve Baltaş, 2008).

Zaman yönetimi süreci; bireyin önce kendini tanımlayarak, kişilik özelliklerini öğrenmesi, zaman kullanma problemi analizi yapması, bu analiz için gerekli verileri toplaması, farklı çözümleri gözden geçirerek, karşısına çıkan seçeneklerden birini seçmesi ve bunu uygulaması eylemlerini içermektedir (Stephen, 2000: 67).

Zaman yönetimini kullananlarda; stres, depresyon, anksiyete, kaygı ve sağlık problemlerinin daha düşük seviyede olduğunu ortaya koyan birçok araştırma mevcuttur (Steve, vd.,: 182-191).

2.1.8 Stres Yönetiminde Değiştir-Kabul Et-Boşver-Yaşam (DKBY) Tarzını Yönet Modeli

Stres yönetimi; bireyin duygusal, fiziksel ve ruhsal yaşam kalitesini yükseltmeye karar verme yolunda benimsediği yaşam tarzı yönetimidir. Braham'ın geliştirdiği DKBY; bireylerin yaşadıkları stresi kontrol ederek yönetmeleri için geliştirilen dört aşamalı bir modeldir (Braham, 1998: 57-59).

Bu modelde ilk adım olan D (Değiştir); bireyin, stres yaratan olay veya durumla yüzleşmesi, sorununun çözümü için yardım istemesi, zamanı doğru planlaması, istenmeyen durumlara net tepki koyması, yorgunluk anında ara vermesi, stres yaratabilecek durumları önceden tahmin edebilmesini içermektedir.

İkinci adım, K (Kabul et)'dir. Bireyin olay ve durumlara karşı düşünce tarzını değiştirebilmesi, kontrol edemeyeceği durumlarda kaygılanmaması, öfke kontrolüne sahip olması ve var olan kötü durumu daha da kötüye çevirmemesini amaçlamaktadır.

Üçüncü adım olan B (Boşver)'yi temsil etmektedir. Bireyin durması gereken yeri bilmesi, bir işi bitirmeden diğerine geçmemesi, gücünün yetmeyeceği durumları görerek, neden boş vermesi gerektiğini düşünmesi, hayat içerisinde denge de durarak A tipi davranış ve B tipi davranış sergilemesi şeklinde bir modeldir.

Dördüncü adım ise, Y (Yaşam Tarzını Yönet)' dir. Olumsuzluklardan kaçınarak, olumlu bir yaşam tarzı benimsemek, sağlıklı beslenmek, hareket etmek, spor yapmak, rahatlamak ve destek olmaktır.

2.2 Örgütsel Stres Yönetimi ve Stratejileri

Stresten kaynaklanan hastalıkların oldukça artması, stresin bireyin çalışma hayatındaki performansını düşürerek, zaman zaman iş kazalarına sebep olması, işe devamsızlık gibi sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Doğru işe doğru kişi belirlemede alınacak doğru kararlar; çalışan bireylerin işten alacakları doyumun artmasını sağlayıp, üretimdeki verimlilik düzeyinin de yüksek tutulmasını amaçlar. Böylece örgütsel stres yönetiminin önemi

vurgulanarak, bu konuda yöneticilerin gerekli stratejileri düzgün uygulamalarının büyük fayda sağlayacağı belirtilmiştir.

Örgütsel stres; gelişmiş, çeşitlenmiş ve karmaşık hale gelmiş iş hayatının, herkes tarafından benimsenmiş bir gerçeği haline dönüşmüştür (Gök, 2009: 432).

Örgütün her kademesinde görev yapan bireyler, hem iş hem de özel hayatlarında yaşanan veya yaşanabilecek stresle mücadele etmek zorunda kalabilmektedirler. Bu sebeple stres kaynakları ve stres yönetimi hakkında örgüt içerisinde çalışan bireyleri bilinçlendirici eğitimler düzenlenmelidir (Köse, 2013: 43). Örgütsel stresle başa çıkabilmek için;

- Yapılacak olan işleri öncelik sırasına göre sıralayabilmek,
- Üstesinden gelinemeyeceği birey tarafından bilinen işlere “**HAYIR**” diyebilmekten çekinilmemesi,
- Soru ve sorunlarla ilgili yöneticilerle etkili ve açık bir iletişim kurulmalı,
- İş yapan, çalışan birey, yöneticilerle işin yetiştirilmesi gerekli süreç hakkında gerekmesi halinde tartışarak ortak kararlar alınmasını sağlamalı,
- İş akışı esnasında ekip içerisinde iyi ilişkiler kurulabilmeli,
- Astlarla sağlıklı ilişkiler kurulabilmeli,
- Gerektiği zaman astlara yetki devredilebilmeli,
- Örgün içerisinde rol çatışması yaratabilecek isteklerde olan yöneticilere ya da bireylere karşı konulabilmeli,
- Rol belirsizliği hissedildiğinde söz konusu durum, üst yöneticilerle ya da örgütteki arkadaşlarla paylaşılabilir,
- Gerekli olmayan ve sonucu olmayan toplantılardan kaçınılmalı,
- Örgün içerisinde iş akışı esnasında işler belirli bir sırasına koyulmalı ve en zor işler kişinin en enerjik olduğu zaman yapılmalı,
- Çalışma esnasında çalışan bireylerin işlerini sonuçlandırmasının mümkün olduğunca kesintiye uğramamasının sağlanması,
- İşlere, başarıya yapacağı katkı oranında zaman ayırmalı,

- Aralıksız çalışma yerine doğru zamanlarda yeterli sürede mola verilmeli,
- Niteliği aynı olan işlerin toplu bir şekilde gruplanması,
- Çalışılan yerden zaman zaman çıkarak dinlenmeli ve geç saatlere kadar iş yerinde kalınmamalı,
- Yapılan işten zevk alınmalı,
- Çalışan bireyi etkileyen örgütsel stres kaynakları belirlenerek bunlarla başa çıkabileceklerin üzerine gidilmelidir (İlgar, 2001: 58).

Örgüt içerisinde stresin yaratmakta olduğu etkileri ortadan kaldırmak kolay değildir, ancak alınabilecek önlemlerle bu etkileri en az zararlı olumlu bir yöne doğru çevirmeye çalışılmalıdır. Sosyal değişim teorisi; aynı seviyede çalışanların birbirlerini destekledikleri örgüt ortamı sağlamak, örgütten kaynaklanan stres faktörlerinin azalmasına etki edebildiğini ifade etmektedir (Cropanzano ve Mitchell, 2005: 880).

2.2.1 Destekleyici Örgüt Kültürü Sağlama

Örgütlerin en önemli stres kaynağı olarak görülen, örgüt içerisinde yer alan bireyler arasında, bürokrasiye dayalı ve biçimsel bir yapı ile birlikte sert ve kişisel olmayan ilişkilerin mevcut olmasıdır. Örgütün işleyişi planlanırken;

- Merkeziyetçi yönetim şeklinin yoğun kullanılmaması,
- Çalışan bireylerin örgüt içerisinde alınan kararlarda katılımlarının sağlanması,
- Örgüt içerisinde ortak karar vermeyi destekleyecek şekilde bir yapı oluşturmak
- Örgütsel stresini azaltacaktır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 16).

Destekleyici örgüt kültürü sağlama, stresle mücadelede oldukça etkili yararlar sağlar. Ancak kullanılacak olan bu teknik bireylerin hayat tarzında kökten değişimleri de beraberinde getirir. Bu teknikten faydalanan bireyler örgüt içerisinde birbirleri ile duygu ve düşüncelerini paylaşarak yaşadıkları stresleri azaltmaya çalışırlar (Karagül, 2011: 41).

2.2.2 Zamanı Düzgün Yönetebilme

Örgüt içerisinde çalışmakta olan bireyin zamanını iyi yönetememesi durumunda çeşitli sorunlarla karşılaşması kuvvetle muhtemeldir. Böyle bir durumun etkilerini en aza indirebilmek için çalışma hayatında yer alan bireylerin yapmakta sorumlu oldukları işleri tamamlarken zamanını iyi yönetirse, örgüt içerisinde ki gündelik baskı ve stresten de kendini koruyabilecektir (Balaban, 2000: 192) .

İş yapım sürecinde zaman yönetimi için önerilen yöntemden bir tanesi yapılacaklar listesi oluşturmaktır. Bu liste aşağıdaki aşamalardan oluşmaktadır;

- Yapılacaklar listesi oluşturulmalı,
- Yapılması zorunlu ve önemli işler,
- Başka çalışan bireylere sevk edilecek işler,
- Ertelenebilecek işler,
- Değeri fazla olmayan işlerdir (Balaban, 2000: 192).

Yaşanan zaman baskısının yarattığı stres ile başa çıkmada zamanın en etkin şekilde planlanması ve kullanılması için yapılması gereken zaman planlama sürecinde;

- Oluşturulan liste doğrultusunda hedef saptanmalı,
- Belirlenen hedefe ulaşmak üzere plan yapılmalı,
- Yapılacak işin bitiş süreleri belirlenmeli,
- Plan uygulanmaya başlanmalıdır.

Zaman yönetimini örgütlerde yaşanabilecek stresin kontrol altına alınmakta kullanılmakta olan önemli bir araçtır çünkü birey tarafından zamanın kontrol altına alınması, örgüt içerisinde kendi sorumluluğunda olan işin bir düzen içerisinde yapılmasını sağlar (Pehlivan, 1994: 811).

2.2.3 İyi Bir Ücret Yönetimi

Örgüt içerisinde çalışmakta olan bireyin, örgütte karşılaştığı stres yaratan olaylardan birisi olan ücret politikalarıdır. Bireyler ifa ettikleri görevlerin tam karşılığı olan ücreti tam

alamadıkları zaman, bu durum hem çalışma performanslarını düşürmekte hem de örgüt içerisinde verimliliğin azalmasına ve bireyin strese maruz kalmasına neden olabilmektedir. Karşılaşılan bu durumun önlenmesi ve olumsuzlukların yaşanmaması için, örgütlerin yapması gereken en önemli kural adaletli ve faal maaş ve ücret politikası uygulamalarıdır (Aydın, 2004: 70).

Etkin bir ücretlendirme sistemi ile iş değerlemesi teknikleri uygulanarak, yapılan işlerin zorluk ve ağırlık derecelerinin belirlenmesi, performansa göre ücret politikası uygulanarak örgüt yapısının gözetilmesi, gelecek için emeklilik ve diğer sosyal hakların sağlanması ve bireysel gelişim için bütçe planlanması gerekmektedir(Çelik, 2010: 290).

Örgüt içerisinde çalışan bireyin, emek ve beklentilerine uyarlanabilen ücret planlamaları yapılarak, motivasyon düzeylerinin yüksek tutulması ile bu oluşturulan uygun ücret politikalarının örgüt içi bireylerin işlerini benimsemelerinde kullanılarak, verimliliklerini artırmalarının sağlanabilmesi için düzgün şekilde uygulanması gerekmektedir (Aydın, 2004: 70).

2.2.4 İş Zenginleştirme

İşin zenginleştirilmesiyle, örgüt içerisinde yer alan belirli işler ile ilgili görevler ve sorumlulukların çeşitliliğini ve sayısını, fazla beceri ve sorumluluğa ihtiyaç duyulmayacak şekilde arttırmak amaçlanır. Bu şekilde örgütte yer alan çalışan bireylerin iş devir hızı ve devamsızlığı azalmakta olup bunun karşılığında çalıştıkları işlerde verimlilik oranı artmakta ve kalite oranı yükselmektedir.

İş zenginleştirilmesi, çalışan bireylerin kendi çabalarının karşılığında ortaya çıkan çalışmaların getirisinden daha fazla pay vermeyi amaçlamaktadır. Böylece bireyler, daha fazla bağımsızlık ile yaptıkları işe karşı sorumluluk taşıyacak, bunun sonucunda ise, kendi hızlarını belirleyip, hedef programların tarihlerini saptayarak, iş akışı üzerinde daha fazla söz sahibi olarak denetimi ellerinde tutarlar. Bu yöntem, yaşanabilecek rol belirsizliği, rol çatışması ve aşırı iş yükü gibi örgütsel stres kaynaklarının olumsuz etkilerini azaltabilir (Artan, 1986: 133).

İş görenlerin işin planlama ve kontrol faaliyetleri aşamasında rol alabilmesi, işin, özgürce, rekabet ile anlamlılığı artırılarak, işin başarımına ilişkin geri besleme sağlanarak ve buna ek olarak sorumluluğunun da artırılması gibi unsurlar iş zenginleştirme tekniği unsurları arasında sayılabilir (Herzberg, 1976: 106-111, aktaran Pekel, 2001: 110).



3 BÖLÜM

KADIN ÇALIŞANLAR AÇISINDAN STRES YÖNETİMİ

Araştırmaya konu olan kadın çalışanlar için uygun görülen ve görülmeyen rolleri, ülkelerin, toplumların sosyal, kültürel, ekonomik ve demografik yapısına göre değerlendirmesi uygun düşünülmektedir. Her ne kadar yasalarda eşitlik olsa da nüfusun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların; günümüze kadar hak ettiği statüyü kazanamamasının en önemli sebebi, kadının toplumdaki algılanma biçimidir (Tuskan, 2012:445).

Toplumların çağdaşlık düzeyini belirleyen en önemli unsur, kadın-erkek eşitliği ile toplumun kadına olan bakış açısıdır. Toplumsal cinsiyet farkındalığında, kadına yüklenen görev ve sorumluluklar, toplumun kadını nasıl görüldüğünü, algılandığını ve beklentilerini açıklayabilmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet üzerine yapılmış çalışmaların çoğu, kadınların erkeklerle kıyaslanması şeklinde yapılmaktadır. Toplumsal cinsiyet kişinin kültürel, toplumsal rolü, ruhsal-içsel tanımlanması ve onların temsil edilmesi anlamında kullanılmaktadır (Tuskan, 2012:445).

Stresin, kadın ve erkek çalışanları olumsuz olarak etkiledikleri bilinmektedir. Ancak yapılan araştırmalar, kadın çalışanların stresten daha fazla etkilendiklerini, stres faktörlerine erkeklere oranla daha fazla maruz kaldıklarını göstermektedir. Araştırmalara konu olan kadınlar modern yaşamda; iş yükü, çocukları ve çocukların okul, ders ve ödev telaşı, ev işleri ile eşlerinin sorumluluğunun yarattığı stresin sebebi olarak ifade edilebilir. Ayrıca, kırsal alanda ise yüklenen bu sorumlulukların yanında, bitki ve hayvan işlerinin de dahil pek çok konunun kadınlarda strese yol açan etkenler olarak belirtilebilir.

Yapılan bir çok çalışma ve araştırmalarda, kadınlar ve erkeklerin strese karşı tepkilerinin birbirinden farklı olduğu ortaya konulmuştur. Erkek çocuklar stres yaratan durumlarla karşılaştıklarında daha çok saldırgan davranışlar sergilerken; kız çocukları genellikle

kaygı ya da içine kapanma gibi davranış belirtileri göstermektedir. Kız ve erkek çocuklarındaki bu farklılıkların, çocukluk döneminde yetişkinlere göre daha belirgin olduğunu işaret edilmektedir. Bunun nedeninin ise; ilerleyen dönemlerde bastırma ve geri çekilme mekanizmalarının daha çok devreye girmesi olarak tanımlanabiliyor. Ayrıca erkeklerdeki saldırganlık eğilimi de toplum kültürünün ülkeden ülkeye göre değişmesi nedeniyle farklılık gösterebilmektedir (Duygulu, 2014).

Bir araştırmada Roper Starch Worldwide (1973), yaklaşık 30 ülkeden 13-65 yaşları arasında olan kadın ve erkekleri incelemiştir. Aynı araştırma sonuçlarında kadın çalışanların %21'inin erkeklerin ise %15'inin aşırı derece de stresli olduğunu belirtmiştir. Bunun yanı sıra, 13 yaş altı çocuğu olan ve gün boyu çalışması gereken kadınlarda bu oran %24'e kadar çıkabilmektedir. Aynı araştırma ya göre, bekâr çalışanlarda %17 kadın ve %18 erkek iken, dul kadınlarda bu oran %21 ve erkeklerde ise %10 olarak tespit edilmiştir. Boşanmış veya eşinden ayrı yaşayan kadın çalışanların, %28'i ve erkeklerin ise %20'sinin yoğun strese maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir (Dolliver, 1999:38).

Stresle ilgili yapılan çoğu bilimsel araştırmalarda; stres ile ruh sağlığı arasında güçlü bir ilişkisinin olduğunu ortaya konulmaktadır (Çevik, 2008).

Bireyin içinde bulunduğu toplumun sahip olduğu örf, anane, kültür ve gelişmişlik düzeyi kadın ve erkeğin nasıl tutum, davranış ve roller içinde bulunacağına dair beklentiyi ortaya çıkarmaktadır. Bunun sonucu ise, bireylerin sosyal yaşamlarının özelliklerini belirlemektedir (Akın ve Demirel, 2003). Diğer bir deyişle bireyin yaşadığı toplum, bireylerden cinsiyetlerine göre farklı davranış özellikleri beklemektedir denilebilir (Demirbilek, 2007).

Erkeğin egemen olduğu ataerkil toplumlarda, gücün çoğunlukla erkeğin elinde bulunduğu ve bu gücün kadınlarla çok fazla paylaşılamaması yönünde güçlü bir yaklaşımın olduğu görülebilmektedir (İmamoğlu, 1991). Kaçar'a göre (2007) ise; toplum hayatında, erkek ve kadın, eşit, adil ve birbirini tamamlayan şekilde değil, erkeğin kadından üstün olacak

şekilde tasarlanmış bir yapıda yer alabilmektedir. Kadının erkeğin bir adım gerisinde durması gerektiğini, erkeğin de birçok konuda kadından daha ileride olması gerektiği konusunda genel bir algının olduğu bu toplumsal yapılarda sıklıkla görülebilmektedir. Bu nedenle bu özellikteki toplum yapısında cinsiyet rollerinin ve bu rollerin öğrenildiği sosyalleşme sürecinin etkisi önemli bir etken olarak karşımıza çıkabilmektedir (Demirbilek, 2007).

Tüm bu bilgiler ışığında geleneksel kültüre sahip toplumlarda yaşayan kadınlardan , kendilerini geliştirmeye çalışmadan mevcut konumlarına memnun ve razı olmalarını, daha fazlasını beklemeden erkeklere yardımcı olmalarını, öfke ve kızgınlıklarını dışa vurmamalarını, en önemli görevlerinin ise ev işleri ile çocukların bakımı olduğunu bu nedenle ev dışında herhangi bir işte çalışmamalarını empoze etmeye çalışmaktadır denilebilir. Tüm bu öğretilenler sonucunda ise; güvensiz, kararsız, kendini tanıyamamış, başkaları tarafından yönetilmesi gerektiğini hisseden, duygularını ifade edemeyen, çatışmadan kaçınarak savunma mekanizması eksik, geleneksel kadın imajı oluşmaktadır. Duygularını, isteklerini yaşayamayan, sürekli bastırılan kadınlar bir süre sonra olumsuz etkilenmekte ve ruh sağlığı bozulabilmektedir (Akın ve Demirel, 2003). Ruh sağlığının bozulması bireyde stres yaratan unsurlar arasında sayılmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1991). Bu nedenle toplumların uygun gördüğü cinsiyetçi rollerin ve beklentilerin kadınlar üzerinde baskı kurduğu ve onları yoğun strese maruz bıraktığı söylenebilir.

Toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle, diğer birçok ülke gibi Türkiye’de de kadınlar birçok alanda eşitsizliğe maruz kalmakta, ulaşmak istedikleri toplumsal statüye ulaşamamaktadır (Pınar, vd., 2008). Bu nedenle ülkemizde istediği hayatı ve ideallerini yaşamak isteyen kadın çalışanlar içinde, dayatılan bu cinsiyet rolleri, çoğunlukla baskı yaratabilmekte ve bu baskıda kadınlar için bir stresör haline gelebilmektedir.

Tüm bu stres faktörlerine maruz kalma, kadınlardaki fiziksel rahatsızlıkları artırmıştır denilebilir. Yapılan araştırmalarda özellikle kalp hastalıklarını tam dört katına çıkardığı

görülmüştür. Ülser ve gastrit gibi hastalıklar önceden erkeklere ait bir hastalık olarak görülürken günümüzde, erkeklerden iki kat daha fazla kadını etkilemekte olduğu tespit edilmiştir.

Strese karşı kadınların bu kadar yatkın olmalarının bir diğer sebebi ise, kadınların hormonal sistemindeki farklılıklar olarak değerlendirilmiştir. Kadınlık hormonu olan östrojen hormonun da kadınlarda strese neden olduğu uzmanlar tarafından bildirilmiştir. Kadın çalışanlar açısından fazla östrojen hormonu da stres açısından dezavantaj bir durum olarak ifade edilebilir (Duygulu 2014).

4 BÖLÜM

STRES YÖNETİMİNİN KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE ETKİSİ: ÜNİVERSİTELERDEKİ KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1 Araştırmanın Metodolojisi

Bu çalışmanın araştırma kısmında, bilimsel araştırma yöntemlerinden nicel araştırma ve verilerin toplanması için ise anket yöntemi tercih edilmiştir. Daha sonra araştırmanın amacı, hipotezleri belirlenerek veri toplama aracı oluşturulmuştur. Belirlenen örnek kütleye anket formu uygulanmış, veriler tablolar ve istatistiksel analizlerle sonuçlandırılmış ve değerlendirilmiştir.

4.2 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde küreselleşme ile birlikte; ekonomi, toplumsal, teknoloji, iletişim, bilgi ile eğitimde oluşan gelişmeler ve değişimler sonrasında oluşan acımasız ve hızlı rekabet, iş yaşamını her yönüyle oldukça etkilemiştir. Dolayısıyla bu rekabetin, örgütlerde insan kaynakları yönetimi açısından çalışanlar üzerinde, birçok yönden baskı yarattığı düşünülmektedir. Söz konusu baskı, en çok kadın çalışanlar üzerinde etki ettiği düşünülmektedir. Genelde kadın çalışanların yaşadıkları yere göre çalışma biçimleri farklılık göstermektedir. Bu nedenle, kadın çalışanların kentlerde ve kırsaldaki iş biçimleriyle konu iki yönüyle ele alınabilir. Kadın çalışanların iş yükü, kentlerde; aile ve özel yaşamlarında ki ilişkileri, ev işleri, çocuk bakımı ve çalışma yaşamını kapsamaktadır. Kırsal kesimlerde ise kadınlar, mevcut bu işleri yapmalarının yanında; tarımsal ve hayvanların bakımı gibi zor işleri yürütmekte de oldukça katkı ve destek vermektedirler.

Bu durum, kadınların çalışma yaşamlarında iş yükünü ve iş riskini erkek çalışanlara göre daha da artırdığı belirtilebilir. Bu genel görüşlere dayanarak, çalışma yaşamındaki kadınların, daha fazla stres ve stres yönetimiyle karşı karşıya kalacağına inanılmaktadır. Çünkü eğer bir örnek vermek gerekirse; mevcut ev ve diğer işlerin yanı sıra, bir kadının bir çocuğu doğumdan itibaren yetiştirmesi ve topluma faydalı bir birey haline getirmesi sorumluluğunun ağırlığı bile; başlı başına stres yaratan en önemli faktörlerin başında yer aldığı düşünülmektedir. Kaldı ki, çağımızda yaşanan ve ihmal edilen cinsiyet ayrımcılığının getirdiği sorunlar ve sıkıntılar da, iş ortamında kadınlar açısından ayrıca bir stres konusu olarak ele alınabilmektedir. Bu yüzden kadın çalışanlar, bahsedilen her iki nedenle, iş ortamında stresle daha fazla karşı karşıyadır ve mücadele etmek zorunda kalmak durumundadırlar. Bu anlamda çalışmanın araştırma kısmında, stres ve stres yönetiminin kadın çalışanlar üzerine ne gibi etkilerinin olacağının incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca araştırmada; devlet üniversitesinde farklı statülerdeki 403 kadın çalışanların yaşadıkları stres faktörleri ile bu faktörleri nasıl yönettiklerinin ortaya konulması da amaçlanmıştır. Bu çalışmanın alana vereceği katkı ve destek ise çalışmanın önemine işaret etmektedir.

Bu anlamda örneklem grubundaki kişilerin iş tanımları yapılarak, işleri esnasında yaşadıkları her türlü sıkıntı ve bu durumun kendileri ve aile yaşantıları üzerindeki etkisi sorgulanmıştır. Bu çalışmada, stresör faktörler üzerinde etkisi olduğu düşünülen ve cevap aranan konular şunlardır;

- İşin Özellikleri ile İlgili Stres Kaynakları
- Takdir ve Terfi ile İlgili Stres Kaynakları,
- Yönetici ile İlgili Stres Kaynakları,
- İş Arkadaşları ile İlgili Stres Kaynakları,
- Çalışma Ortamı ile İlgili Stres Kaynakları
- Eğitim ve İletişim ile İlgili Stres Kaynaklar
- Aile Yaşamı ile İlgili Stres Kaynakları

- Stres Yönetimi

4.3 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

İç Anadolu Bölgesi'nde bulunan devlet üniversitelerinde farklı statülerde görev yapan kadın çalışanlar araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmada gerekli izinlerin alınması, maliyet, zaman ve esnek işletme sayısının az olması gibi kısıtlar göz önüne alınarak tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Ural, 2011:43). % 5 hata (% 95 güven) ile örneklem belirlenmek istendiğinde, evrenin 100.000 birimden oluştuğu durumda 383, 1.000.000 birim ve daha fazla örneklem sayısından oluştuğu durumda ise 384'tür (Cohen vd., 2000: 95; Tutar ve Erdem, 2020). Araştırmaya katılan %71,5'i 31 ile 40 yaş arasında, %45,7'si yüksek lisans veya doktora mezunu, %64,8'i akademik, %35,2'si idari personel, %47,6'sı 6 ile 10 yıldır aynı kurumda çalışmakta, %44,4'ü ise 6 ile 10 yıl arasında olan toplam 403 kadın ise araştırmanın örneklemini belirlemektedir.

4.4 Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu çalışmanın İç Anadolu Bölgesi'nde yer alan devlet üniversitelerde görev yapan kadın çalışanlara anket tekniği uygulanarak yapılması, araştırmanın kapsamını oluşturmaktadır. Öte yandan, araştırma kısmında, anketlerin Covid-19 nedeniyle online uygulanması ve katılımcıların sadece kadınlardan oluşması ise çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

4.5 Araştırmanın Hipotezleri

Çalışma ve çalışmanın araştırma kısmının amacı doğrultusunda, kadın çalışanlar ile stres faktörleri arasındaki ilişkilere ve etkilere yönelik olarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

H1: Kadın çalışanların yaşadıkları iş stresi, işin özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H2:Kadın çalışanların yaşadıkları iş stresi, taktir ve terfi durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H3:Kadın çalışanların yaşadıkları iş stresi, yöneticiye göre farklılık göstermektedir.

H4:Kadın çalışanların yaşadıkları iş stresi, iş arkadaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H5:Kadın çalışanların yaşadıkları iş stresi, çalışma ortamlarına göre farklılık göstermektedir.

H6:Kadın çalışanların yaşadıkları iş stresi, eğitim ve iletişim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H7: Kadın çalışanların yaşadıkları iş stresi, aile yaşamlarına göre farklılık göstermektedir.

H8: İş stresinin alt boyutu olan yaş faktörü, kadın çalışanların yaşadıkları iş stresinin farklılıklara neden olmaktadır.

H9:İş stresinin alt boyutu olan deneyim süreleri faktörü, kadın çalışanların yaşadıkları iş stresinde farklılıklara neden olmaktadır.

4.6 Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmada verilerin toplanması bölümünde anket yöntemine başvurulmuştur. Veri toplamada kullanılan anket iki kısımdan oluşmaktadır. Anketin ilk kısmında katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için “Kişisel Bilgi Formu” bulunmaktadır. İkinci bölümünde ise Gümüştekin ve Öztemiz tarafından geliştirilen “Stres Yönetimi Ölçeği” kullanılmıştır

4.7 Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, 403 kadın çalışandan anket yoluyla toplanan veriler üzerinde SPSS V25.0 paket programı kullanılarak oluşturulan analizlerin sonucunda elde edilmiştir. Elde edilen veriler, yüzde ve frekans değerleriyle analiz edilmiştir. Sonuçlar ise tablolar halinde elde edilmiş ve değerlendirilmiştir. Ayrıca araştırmada farklılık analizleri de kullanılmış olup, değişkenler arasındaki ilişkiler de

incelenmiştir. Araştırma verileri değerlendirilirken, öncelikle SPSS programında ölçeklere ilişkin açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen analiz sonuçlarına göre güvenilirlik, farklılık analizleri ve korelasyon analizleri uygulanmıştır.

4.8 Araştırmanın Bulguları

4.8.1 Araştırmaya Katılan Kişilerin Özelliklerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Araştırmaya katılan 403 kadın çalışana ilişkin bulgular Tablo-2’de görülmektedir. Araştırmaya katılan kadınların %71,5’i 31 ile 40 yaş arasında, %45,7’si yüksek lisans veya doktora mezunu, %64,8’i akademik, %35,2’si idari personel, %47,6’sı 6 ile 10 yıldır aynı kurumda çalışmakta, %44,4’ü ise 6 ile 10 yıl arasında toplam iş hayatı bulunmaktadır.

Tablo-2.Araştırmaya Katılan Kişilere Ait Demografik Özellikler (n=403)

Gruplar	Frekans	Yüzde
Yaş		
25 yaş altı	17	4,2
25-30	98	24,3
31-40	288	71,5
Eğitim Düzeyi		
Önlisans ve altı	98	24,3
Lisans	121	30,0
YL/DR	184	45,7
Pozisyon		
Akademik	261	64,8
İdari	142	35,2
Kurum İçindeki Deneyim Süresi		
1 yıldan az	80	19,9
1-5	25	6,2
6-10	192	47,6
11 yıl ve üzeri	106	26,3
Toplam Deneyim Süresi		
1 yıldan az	79	19,6
1-5	23	5,7
6-10	179	44,4
11 yıl ve üzeri	122	30,3

4.8.2 Ölçeğe İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Ölçeğin yapı geçerliliği faktör analizi ile test edilerek, tek ya da çok faktörlü olup olmadığı araştırılmıştır. Faktör sayısının belirlenmesinde çizgi grafiği, faktör öz değerleri ve varyansa yapılan katkı toplamı dikkate alınmıştır. Ölçeğin faktör desenini ortaya koymak amacıyla faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi ve döndürme yöntemi olarak da dik döndürme yöntemlerinden maksimum değişkenlik (varimax) seçilmiştir.

Tablo-3.Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörün Adı	İfade	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklama Oranı (%)
İşin Özellikleri ile İlgili Stres Kaynakları	Madde 6	,786	17,021
	Madde 4	,775	
	Madde 2	,770	
	Madde 7	,769	
	Madde 5	,756	
	Madde 3	,755	
	Madde 1	,747	
	Madde 8	,740	
	Madde 10	,703	
	Madde 9	,640	
	Madde 11	,606	
Takdir ve Terfi ile İlgili Stres Kaynakları	Madde 40	,756	12,826
	Madde 41	,723	
	Madde 39	,703	
	Madde 38	,702	
	Madde 42	,690	
	Madde 43	,673	
	Madde 44	,661	
	Madde 45	,645	
	Madde 46	,603	
	Madde 47	,558	
	Madde 48	,541	
Yönetici ile İlgili Stres Kaynakları	Madde 28	,739	11,926
	Madde 30	,731	
	Madde 26	,722	
	Madde 29	,705	
	Madde 31	,690	
	Madde 27	,688	

	Madde 32	,678	
	Madde 25	,655	
	Madde 24	,622	
İş Arkadaşları ile İlgili Stres Kaynakları	Madde 53	,746	10,775
	Madde 54	,735	
	Madde 52	,722	
	Madde 57	,696	
	Madde 56	,693	
	Madde 58	,688	
	Madde 55	,684	
	Madde 59	,679	
	Madde 17	,656	8,712
Çalışma Ortamı ile İlgili Stres Kaynakları	Madde 18	,650	
	Madde 15	,595	
	Madde 19	,580	
	Madde 21	,541	
	Madde 22	,541	
	Madde 14	,536	
	Madde 16	,514	
	Madde 20	,509	
	Madde 13	,501	6,528
Eğitim ve İletişim ile İlgili Stres Kaynakları	Madde 36	,731	
	Madde 34	,716	
	Madde 35	,708	
	Madde 33	,651	
	Madde 37	,620	
Aile Yaşamı ile İlgili Stres Kaynakları	Madde 60	,738	3,745
	Madde 61	,698	
	Madde 62	,618	
Toplam			71,533
Kaiser - Meyer – Olkin Örneklem Yeterliliği			,967
Bartlett's Küresellik Testi		Ki Kare	22710,634
		p değeri	0,000

Faktör yapısını belirlemek amacıyla, 403 kişinin ölçeğe verdiği cevaplardan elde edilen puanlara, temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunun test edilmesi için, Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. Ölçeğe ait KMO değeri kabul edilebilir sınır olan 0,70'in üzerinde 0,96 olarak tespit edilmiş, Bartlett küresellik testi de 0,50'nin

üzerinde olduğu ve 0,05 önem derecesinde anlamlı olduğundan veri seti faktör analizine uygun bulunmuştur. Bulunan KMO katsayısı verilerin analize uygun olduğunu göstermektedir. Varyansı açıklama oranının 0,50 ve üzerinde olması ölçütü esas alınmıştır. Örneklem yeterliliği ölçüsü 0,50 değerinin altında kalan, faktör altında tek kalan ve faktör ağırlığı 0,50'nin altında olan sorular analizden çıkarılarak yapılan faktör analizinde öz değerleri 1 ve üzerinde olan 7 faktör elde edilmiştir. Bu faktörler sırasıyla; “işin özellikleri ile ilgili stres kaynakları”, “takdir ve terfi ile ilgili stres kaynakları”, “yönetici ile ilgili stres kaynakları”, “iş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları”, “çalışma ortamı ile ilgili stres kaynakları”, “eğitim ve iletişim ile ilgili stres kaynakları” ve “aile yaşamı ile ilgili stres kaynakları” olarak anlamlandırılmıştır. Toplam açıklanan varyans %71,5 olarak bulunmuştur. Tablo -3, ölçeğe ait faktör analizi sonuçlarını, faktör yüklerine göre büyükten küçüğe doğru sıralanmış bir halde göstermektedir.

4.8.3 Güvenilirlik Analizi

Araştırma değişkenlerine ait tanımlayıcı değerlere, değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerine yönelik analizlere ve hipotez testlerine geçmeden önce; açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri neticesinde gruplandırılma biçimleri kesinleşen sorular elde edilen sonuçlara göre birleştirilerek güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Güvenilirlik analizlerinde, içsel tutarlılığı ölçmede Cronbach's Alpha katsayısı dikkate alınmıştır. Cronbach's Alpha katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanır (Kalaycı, 2009: 405):

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir ve
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo-4.Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Soru Sayısı	Güvenilirlik Katsayısı
İşin Özellikleri ile İlgili Stres Kaynakları	11	0,959
Takdir ve Terfi ile İlgili Stres Kaynakları	11	0,950
Yönetici ile İlgili Stres Kaynakları	9	0,951
İş Arkadaşları ile İlgili Stres Kaynakları	8	0,920
Çalışma Ortamı ile İlgili Stres Kaynakları	10	0,957
Eğitim ve İletişim ile İlgili Stres Kaynakları	5	0,926
Aile Yaşamı ile İlgili Stres Kaynakları	3	0,862
Stres Yönetimi	57	0,982

Tablo-4, ölçek ve boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizinin sonuçlarını ortaya koymaktadır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,98 olduğu görülmektedir. Analiz sonucunda elde edilen değerler, literatürde öngörülen 0,60 alt limit kriterini sağlamaktadır (Cronbach, 1990; Punch, 2005). Dolayısıyla, araştırmada kullanılan ölçek ve boyutlarına ilişkin ifadelerin içsel tutarlılığı olduğunu ortaya koymaktadır.

4.8.4 Normal Dağılım Analizi

Ölçek ve boyutlarına ait görüşlerin dağılımının normalliği SPSS programı yardımıyla Skewness ve Kurtosis değerleri incelenerek ortaya konulmuştur. Bu değerlerin ± 2.0 arasında olması, dağılımın normallikten aşırı bir sapma göstermediği yönünde değerlendirilmektedir. Skewness ve Kurtosis değerleri Tablo 5'te sunulmaktadır.

Tablo-5.Skewness ve Kurtosis Değerleri (n=403)

Değişkenler	Skewness	Kurtosis
İşin Özellikleri ile İlgili Stres Kaynakları	-,890	,904
Takdir ve Terfi ile İlgili Stres Kaynakları	-,624	,181

Yönetici ile İlgili Stres Kaynakları	-,654	,379
İş Arkadaşları ile İlgili Stres Kaynakları	-,630	,355
Çalışma Ortamı ile İlgili Stres Kaynakları	-,723	,248
Eğitim ve İletişim ile İlgili Stres Kaynakları	-,558	-,036
Aile Yaşamı ile İlgili Stres Kaynakları	-,600	-,268
Stres Yönetimi	-,676	,071

Tablo-5’e göre; değişkenlerin ± 2.0 arasında değer aldığı ve normal dağılım gösterdiği saptanmaktadır. Bu doğrultuda, çözümlemelerde parametrik teknikler kullanılmıştır.

4.8.5 Toplanan Verilerle İlgili Olarak Yapılan Fark Testleri

4.8.5.1 Yaşa Göre Oluşturulan Sınıflar Arasındaki Farklılıkların

Araştırılması

Katılımcıların işin özellikleri, takdir ve terfi, yönetici, iş arkadaşları, çalışma ortamı, eğitim ve iletişim, aile yaşamı ile ilgili stres kaynakları ve stres yönetimi ile yaşları arasındaki farklılık “*Tek Yönlü ANOVA*”ya göre analiz edilmiştir. Tablo 6, analiz sonuçlarını göstermektedir

Tablo-6.Yaşa Göre Farklılık Analizi (n=403)

Değişkenler	Yaş	N	Ort.	St.Sp.	F	P
İşin Özellikleri ile İlgili Stres Kaynakları	25 yaş -	17	3,8289	,67869	,248	,780
	25-30	98	3,9694	,80373		
	31-40	288	3,9211	,85632		
	25 yaş -	17	3,3743	,80152	1,886	,153

Takdir ve Terfi ile İlgili Stres Kaynakları	25-30	98	3,6967	,77754		
	31-40	288	3,7629	,84266		
Yönetici ile İlgili Stres Kaynakları	25 yaş -	17	3,2222	,87665	3,935	,020* 25 yaş altı<25-30, 31-40
	25-30	98	3,8435	,72041		
	31-40	288	3,7878	,88951		
İş Arkadaşları ile İlgili Stres Kaynakları	25 yaş -	17	3,5735	,59137	,556	,574
	25-30	98	3,8010	,77739		
	31-40	288	3,7873	,87011		
Çalışma Ortamı ile İlgili Stres Kaynakları	25 yaş -	17	3,4353	,69547	1,746	,176
	25-30	98	3,8480	,78756		
	31-40	288	3,8490	,93492		
Eğitim ve İletişim ile İlgili Stres Kaynakları	25 yaş -	17	3,2824	,79391	2,343	,097
	25-30	98	3,7469	,81458		
	31-40	288	3,7674	,92998		
Aile Yaşamı ile İlgili Stres Kaynakları	25 yaş -	17	3,5882	,92443	,041	,960
	25-30	98	3,6667	,99022		
	31-40	288	3,6528	1,06314		
Stres Yönetimi	25 yaş -	17	3,4799	,61356	1,701	,184
	25-30	98	3,8165	,67662		
	31-40	288	3,8105	,74920		

Tablo-6'ya göre; katılımcıların işin özellikleri ile ilgili stres kaynakları, takdir ve terfi ile ilgili stres kaynakları, iş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları, çalışma ortamı ile ilgili stres kaynakları, eğitim ve iletişim ile ilgili stres kaynakları, aile yaşamı ile ilgili stres kaynakları, stres yönetimi yaşlarına göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Ancak, yönetici ile ilgili stres kaynakları yaşlarına göre farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Buna göre 25 yaş altındaki kadınların yönetici ile ilgili stres kaynaklarını yönetmede 25 ile 30 ve 31 ile 40 yaş arasındaki kadın çalışanlardan daha düşük olduğu belirtilebilir.

4.8.5.2 Eğitim Düzeyine Göre Oluşturulan Sınıflar Arasındaki Farklılıkların Araştırılması

Katılımcıların işin özellikleri ile ilgili stres kaynakları, takdir ve terfi ile ilgili stres kaynakları, yönetici ile ilgili stres kaynakları, iş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları, çalışma ortamı ile ilgili stres kaynakları, eğitim ve iletişim ile ilgili stres kaynakları, aile yaşamı ile ilgili stres kaynakları, stres yönetimi ile eğitim düzeyi arasındaki farklılık “*Tek Yönlü ANOVA Analizi*”ne göre analiz edilmiştir. Tablo 7, analiz sonuçlarını göstermektedir.

Tablo-7.Eğitim Düzeyine Göre Farklılık Analizi (n=403)

Değişkenler	Eğitim	N	Ort.	St.Sp.	F	P
İşin Özellikleri ile İlgili Stres Kaynakları	Önlisans ve -	98	3,8469	,82318	5,225	,006* Lisans>Önlisans ve altı, YL/DR
	Lisans	121	4,1322	,83962		
	YL/DR	184	3,8389	,82103		
Takdir ve Terfi ile İlgili Stres Kaynakları	Önlisans ve -	98	3,6067	,89319	2,427	,090
	Lisans	121	3,8512	,80529		
	YL/DR	184	3,7169	,79884		
Yönetici ile İlgili Stres Kaynakları	Önlisans ve -	98	3,7540	,83762	4,006	,019* Lisans>YL/DR
	Lisans	121	3,9541	,84919		
	YL/DR	184	3,6739	,85898		
	Önlisans ve -	98	3,7551	,93660	,297	,743

İş Arkadaşları ile İlgili Stres Kaynakları	Lisans	121	3,8306	,83819		
	YL/DR	184	3,7636	,78394		
Çalışma Ortamı ile İlgili Stres Kaynakları	Önlisans ve -	98	3,7082	,92175	3,946	,020* Lisans>Önlisans ve altı
	Lisans	121	4,0165	,84689		
	YL/DR	184	3,7750	,89579		
Eğitim ve İletişim ile İlgili Stres Kaynakları	Önlisans ve -	98	3,7000	,96164	3,627	,027* Lisans>YL/DR
	Lisans	121	3,9223	,88218		
	YL/DR	184	3,6457	,86693		
Aile Yaşamı ile İlgili Stres Kaynakları	Önlisans ve -	98	3,5884	1,14153	2,754	,065
	Lisans	121	3,8375	,97098		
	YL/DR	184	3,5670	1,01314		
Stres Yönetimi	Önlisans ve -	98	3,7222	,78758	4,001	,019* Lisans>YL/DR
	Lisans	121	3,9533	,71450		
	YL/DR	184	3,7363	,69232		

Tablo-7'ye göre, katılımcıların takdir ve terfi, iş arkadaşları, aile yaşamı, eğitim düzeylerine göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Ancak, işin özellikleri ile ilgili stres kaynakları, yönetici ile ilgili stres kaynakları, çalışma ortamı ile ilgili stres kaynakları, eğitim ve iletişim ile ilgili stres kaynakları ve stres yönetimi eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Buna göre; lisans mezunu kadınların işin özellikleri ile ilgili stres kaynakları ve çalışma ortamı ile ilgili stres kaynaklarının yönetimi önlisans ve altındaki mezunlardan daha yüksektir. Aynı zamanda lisans mezunu kadınların yönetici ile ilgili stres kaynakları, eğitim ve iletişim ile ilgili stres kaynakları ve stres yönetimi yüksek lisans ve doktora mezunu kadınlardan da daha yüksek olduğu tespit edilmektedir.

4.8.5.3 Pozisyonlarına Göre Oluşturulan Sınıflar Arasındaki Farklılıkların Araştırılması

Katılımcıların; işin özellikleri, takdir ve terfi, yönetici, iş arkadaşları, çalışma ortamı, eğitim ve iletişim, aile yaşamı ile ilgili stres kaynakları ve stres yönetimi ile ilgili pozisyonları arasındaki farklılık “Bağımsız Gruplar T Testi”ne göre analiz edilmiştir.

Tablo 8, analiz sonuçlarını göstermektedir.

Tablo- 8 Pozisyona Göre Farklılık Analizi (n=403)

Değişkenler	Pozisyon	N	Ort.	Std. Sp.	F	t	P
İşin Özellikleri ile İlgili Stres Kaynakları	Akademik	261	3,8976	,82824	,235	-1,021	,308
	İdari	142	3,9866	,84949			
Takdir ve Terfi ile İlgili Stres Kaynakları	Akademik	261	3,6444	,83352	,121	-2,855	,005*
	İdari	142	3,8886	,79521			
Yönetici ile İlgili Stres Kaynakları	Akademik	261	3,7190	,82221	1,546	-1,862	,063
	İdari	142	3,8850	,91140			
İş Arkadaşları ile İlgili Stres Kaynakları	Akademik	261	3,7170	,77587	3,240	-2,110	,035*
	İdari	142	3,9005	,93275			
Çalışma Ortamı ile İlgili Stres Kaynakları	Akademik	261	3,7621	,86441	,450	-2,115	,035*
	İdari	142	3,9585	,93674			
Eğitim ve İletişim ile İlgili Stres Kaynakları	Akademik	261	3,6667	,88335	,282	-2,285	,023*
	İdari	142	3,8803	,92009			
Aile Yaşamı ile İlgili Stres Kaynakları	Akademik	261	3,5556	1,01611	,220	-2,584	,010*
	İdari	142	3,8333	1,05764			
Stres Yönetimi	Akademik	261	3,7331	,69515	2,084	-2,438	,015*
	İdari	142	3,9172	,77445			

Tablo-8'e göre; katılımcıların işin özellikleri ve yönetici ile ilgili stres kaynakları pozisyonlarına göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Ancak, takdir ve terfi, iş arkadaşları, çalışma ortamı, eğitim ve iletişim ve aile yaşamı ile ilgili stres kaynakları, stres yönetimi pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

Buna göre idari birimde kadın çalışanların takdir ve terfi, iş arkadaşları, çalışma ortamı, eğitim ve iletişim, aile yaşamı ile ilgili stres kaynakları ve stres yönetimi kadın akademik personelden daha yüksektir.

4.8.5.4 Kurum İçindeki Deneyim Süresine Göre Oluşturulan Sınıflar Arasındaki Farklılıkların Araştırılması

Katılımcıların işin özellikleri, takdir ve terfi, yönetici, iş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları, çalışma ortamı ile ilgili stres kaynakları, eğitim ve iletişim ile ilgili stres kaynakları, aile yaşamı ile ilgili stres kaynakları, stres yönetimi ile kurum içindeki deneyim süresi arasındaki farklılık “*Tek Yönlü ANOVA Analizi*”ne göre analiz edilmiştir. Tablo 9, analiz sonuçlarını göstermektedir.

Tablo- 9.Kurum İçindeki Deneyim Süresine Göre Farklılık Analizi (n=403)

Değişkenler	KİD	N	Ort.	St.Sp.	F	P
İşin Özellikleri ile İlgili Stres Kaynakları	1 yıldan az	80	3,8648	,87807	1,634	,181
	1-5	25	4,0073	,73054		
	6-10	192	4,0128	,76929		
	11 ve +	106	3,8070	,92927		
Takdir ve Terfi ile İlgili Stres Kaynakları	1 yıldan az	80	3,7318	,85951	1,152	,328
	1-5	25	3,7673	,71489		
	6-10	192	3,7926	,76967		
	11 ve +	106	3,6081	,92142		
Yönetici ile İlgili Stres Kaynakları	1 yıldan az	80	3,7583	,80992	,190	,903
	1-5	25	3,8756	,67914		
	6-10	192	3,7911	,87157		

	11 ve +	106	3,7442	,91035		
İş Arkadaşları ile İlgili Stres Kaynakları	1 yıldan az	80	3,7766	,77966	,802	,493
	1-5	25	4,0000	,76716		
	6-10	192	3,7923	,85591		
	11 ve +	106	3,7146	,86478		
Çalışma Ortamı ile İlgili Stres Kaynakları	1 yıldan az	80	3,8525	,93036	,832	,477
	1-5	25	3,9320	,85961		
	6-10	192	3,8724	,85701		
	11 ve +	106	3,7170	,94188		
Eğitim ve İletişim ile İlgili Stres Kaynakları	1 yıldan az	80	3,6150	,87136	,926	,428
	1-5	25	3,9120	,71199		
	6-10	192	3,7771	,90461		
	11 ve +	106	3,7340	,95488		
Aile Yaşamı ile İlgili Stres Kaynakları	1 yıldan az	80	3,5375	1,09915	,551	,648
	1-5	25	3,7067	,86238		
	6-10	192	3,7083	1,03712		
	11 ve +	106	3,6289	1,03619		
Stres Yönetimi	1 yıldan az	80	3,7686	,71567	,924	,429
	1-5	25	3,9018	,59557		
	6-10	192	3,8430	,70080		
	11 ve +	106	3,7142	,81108		

Tablo-9'a göre; katılımcıların işin özellikleri, takdir ve terfi, yönetici, iş arkadaşları ve çalışma ortamı, eğitim ve iletişim, aile yaşamı ile ilgili stres kaynakları ile stres yönetimi, kurum içindeki deneyim süresine göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

4.8.5.5 Toplam Deneyim Süresine Göre Oluşturulan Sınıflar Arasındaki Farklılıkların Araştırılması

Katılımcıların işin özellikleri, takdir ve terfi, yönetici, iş arkadaşları, çalışma ortamı, eğitim ve iletişim, aile yaşamı ile ilgili stres kaynakları ve stres yönetimi ile toplam deneyim süresi arasındaki farklılık “*Tek Yönlü ANOVA Analizi*”ne göre analiz edilmiştir.

Tablo 10, analiz sonuçlarını göstermektedir.

Tablo- 10.Toplam Deneyim Süresine Göre Farklılık Analizi (n=403)

Değişkenler	Top.Deneyim	N	Ort.	St.Sp.	F	P
İşin Özellikleri ile İlgili Stres Kaynakları	1 yıldan az	79	3,8642	,80498	1,675	,172
	1-5	23	3,8379	,97487		
	6-10	179	4,0325	,80960		
	11 ve +	122	3,8361	,85868		
Takdir ve Terfi ile İlgili Stres Kaynakları	1 yıldan az	79	3,7089	,84787	1,392	,245
	1-5	23	3,8735	,77660		
	6-10	179	3,7979	,78727		
	11 ve +	122	3,6185	,87562		
Yönetici ile İlgili Stres Kaynakları	1 yıldan az	79	3,6962	,85099	,507	,678
	1-5	23	3,9275	,84660		
	6-10	179	3,7983	,85260		
	11 ve +	122	3,7714	,87504		
İş Arkadaşları ile İlgili Stres Kaynakları	1 yıldan az	79	3,7627	,79375	1,847	,138
	1-5	23	4,0272	,78783		
	6-10	179	3,8415	,79396		
	11 ve +	122	3,6598	,92448		
Çalışma Ortamı ile İlgili Stres Kaynakları	1 yıldan az	79	3,8177	,89325	,720	,540
	1-5	23	3,8870	1,03146		
	6-10	179	3,8916	,89993		
	11 ve +	122	3,7410	,86251		
Eğitim ve İletişim ile İlgili Stres Kaynakları	1 yıldan az	79	3,6127	,87667	1,068	,363
	1-5	23	3,7043	,93589		
	6-10	179	3,8223	,91869		
	11 ve +	122	3,7148	,88324		
A i l e Ya	1 yıldan az	79	3,5148	1,11299	,968	,408

Stres Yönetimi	1-5	23	3,8551	,93650		
	6-10	179	3,7095	1,00810		
	11 ve +	122	3,6230	1,04968		
	1 yıldan az	79	3,7448	,71182	1,185	,315
	1-5	23	3,8833	,70441		
	6-10	179	3,8633	,71668		
	11 ve +	122	3,7206	,75830		

Tablo-10'a göre; katılımcıların işin özellikleri, takdir ve terfi, yönetici, iş arkadaşları, çalışma ortamı, eğitim ve iletişim, aile yaşamı ile ilgili stres kaynakları ve stres yönetimi toplam deneyim süresine göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

4.8.5.6 Korelasyon Analizi

Tablo-11, değişkenler arasındaki ilişkileri ifade eden korelasyon katsayılarını ve değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Tanımlayıcı istatistikler bağlamında; değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir. Tablodaki Pearson korelasyon katsayıları araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere işaret etmektedir.

Tablo-11. Korelasyon Analizi – Tüm Katılımcılar (n=403)

Değişkenler	Ort .	Std. Sp.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. F1	3,92	,83	1							
2. F2	3,73	,82	,648**	1						
3. F3	3,77	,85	,661**	,657**	1					
4. F4	3,78	,83	,525**	,677**	,601**	1				
5. F5	3,83	,89	,822**	,728**	,759**	,558**	1			
6. F6	3,74	,90	,645**	,661**	,715**	,572**	,684**	1		
7. F7	3,65	1,03	,499**	,658**	,565**	,623**	,563**	,543**	1	

8. SY	3,79	,72	,756 **	,772 **	,757 **	,767 **	,705 **	,710**	,715 **	1
-------	------	-----	------------	------------	------------	------------	------------	--------	------------	---

** Pearson Korelasyonu $p < .01$ düzeyinde anlamlıdır.

(F1= İşin Özellikleri ile İlgili Stres Kaynakları, F2= Takdir ve Terfi ile İlgili Stres Kaynakları, F3= Yönetici ile İlgili Stres Kaynakları, F4= İş Arkadaşları ile İlgili Stres Kaynakları, F5= Çalışma Ortamı ile İlgili Stres Kaynakları, F6= Eğitim ve İletişim ile İlgili Stres Kaynakları, F7= Aile Yaşamı ile İlgili Stres Kaynakları, SY= Stres Yönetimi)

Tablo-11'e göre; değişkenlerin ortalama değerleri 3,65 ile 3,92; standart sapma değerleri ise 0,72 ile 1,03 arasındadır. Katılımcıların strese ilişkin kaynakların yönetimi ve genel stres yönetimlerinin orta seviyede olduğu gözlenmektedir. Analiz sonuçları incelendiğinde katılımcıların stres yönetimi ile stres kaynakları arasında pozitif yönlü ilişki vardır. Yani stres kaynakları belirginleştikçe stres yönetiminin de artacağı düşünülebilir. Buna göre stres yönetiminin en fazla ilişkili olduğu kaynaklar sırasıyla; takdir ve terfi ile ilgili stres kaynakları ($r=,772$), iş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları ($r=,767$), yönetici ile ilgili stres kaynakları ($r=,757$), işin özellikleri ile ilgili stres kaynakları ($r=,756$), aile yaşamı ile ilgili stres kaynakları ($r=,715$), eğitim ve iletişim ile ilgili stres kaynakları ($r=,710$) ve çalışma ortamı ile ilgili stres kaynaklarıdır ($r=,705$).

5. BÖLÜM

TARTIŞMA

Günümüzde çalışanlar bakımından, stres ve onun yönetilmesi, sosyal yaşamda olduğu kadar, iş yaşamında da oldukça önemli hale gelmiştir. Ayrıca, olumlu stresin performans üzerinde etkisi düşünülerek, belirli bir düzeyde stresle yaşama gereği unutulmamalıdır. Çağımızda kadınların çalışma yaşamına daha aktif girmesiyle birlikte; stres ve stres yönetiminin kadın çalışanlar üzerindeki rolü daha fazla kayda değer hale gelmiştir. Kadın çalışanlar; iş ve özel hayatı birlikte yürütürken, yüklendiği bir çok misyon sebebiyle; çok daha fazla stres ve stresin yarattığı sıkıntılarla karşılaşmakta ve mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. Kaldı ki, erkek egemenliğinin yoğun olduğu toplumlarda, kadın çalışanlar açısından durum daha da zorlaşmaktadır. Öte yandan, örgüt yönetimlerinin başarısı; etkin, verimli, sürdürülebilir stres yönetim stratejilerinin doğru yönetilmesine de dayanmaktadır. Bu amaçla, kadın ve erkek çalışanların stresten uzak, cinsiyet ayrımcılığı yapılmaksızın, mutlu bir ortamda iş görmeleri, iş barışı ve iş huzuruna katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Bu temel görüşlere rağmen, çalışma ortamında bir çok stres faktörü ile karşı karşıya kalan kadın çalışanlarda, stresin etkilerinin hassasiyeti, ciddiyeti ve ne kadar önemli olduğu bu çalışmanın esas amacını teşkil etmektedir. Ayrıca, bu çalışma ve araştırma kısmının; kadın çalışanlar ile stres yönetimi arasında ne yönde bir ilişki olup olmadığının tespit edilmesi bir diğer amacı olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda öncelikle, konu hakkında literatür taraması yapılmıştır. Çalışmanın araştırma kısmına yönelik olarak, nicel araştırma ve veri toplamak için anket yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada toplanılan veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada faktör analizleri, yüzde ve frekans analizi, T- testi, ANOVA ve ilişki analizlere yönelik olarak da korelasyon analiz yöntemi kullanılmış ve elde edilen bulgulara dayanarak, gerekli yorumlama ve değerlendirilmeler yapılmıştır. Araştırmada, katılımcıların stres yönetimi ile stres kaynakları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla, çalışma ortamında stres kaynaklarının düzeyi yükseldikçe, stres yönetiminin etkisinin kadın çalışanlar açısından artacağı belirtilebilir. Buna göre, araştırma kısmındaki

korelasyon analizlerinin sonuçlarına dayanılarak; stres yönetiminin kadınlar çalışanlar için en fazla ilişkili olduğu kaynaklar ise sırasıyla; takdir ve terfi ile ilgili stres kaynakları ($r=,772$), iş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları ($r=,767$), yönetici ile ilgili stres kaynakları ($r=,757$), işin özellikleri ile ilgili stres kaynakları ($r=,756$), aile yaşamı ile ilgili stres kaynakları ($r=,715$), eğitim ve iletişim ile ilgili stres kaynakları ($r=,710$) ve çalışma ortamı ile ilgili stres kaynaklarıdır ($r=,705$) olarak tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmanın bir diğer sonucu da, kadın çalışanların stres faktörleri ile stresi yönetmeleri arasında, istatistiksel olarak, anlamlı bir ilişki bulunduğu işaret etmiştir. Bu sonuçlara bakılarak, araştırmada geliştirilen hipotezlerden **H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7 ve H8** desteklenmiştir.

Araştırmanın diğer bir sonucuna göre; kadın çalışanların yaşadıkları iş stresi en başta kişilik özellikleri, yaptıkları işin yapısı ve niteliği, yaşları, eğitim düzeyleri ve örgütteki pozisyonlarına göre değişkenlik göstermesine karşı, sahip oldukları mevcut deneyimleri ise yaşadıkları iş stresi ve stres yönetimine ilişkin olarak etkisi gözlemlenmemiştir. Bu sonuca dayanılarak, **H9** ise desteklenmemiştir. Bu verilere bakılarak, ne kadar deneyim sahibi olursa olsun kadın çalışanlar iş ortamlarında, yeni bir durum yada ortamla karşı karşıya kaldıklarında stres seviyeleri artmakta ve stresi yönetmeleri daha da zorlaştığı görülmektedir.

SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

Kadınlar günümüzde geleneksel tabuları yıkarak erkek egemen toplum kuralları dışına çıkarak iş yaşamında giderek çok daha profesyonel ve yönetimsel işlerde görev yapmaktadır. Karmaşık ve acımasız rekabet ortamı olan bu çalışma ortamı yanı sıra özel yaşamlarındaki sorumluluklarıyla birlikte kadınlar yoğun stres faktörlerine maruz kalmakta ve kadınsal hormonlarında etkisiyle stresi erkeklere göre daha yoğun yaşamaktadır. Çalışma konusu ile ilgili literatür araştırmasında, kadınlara yönelik genelde psikoloji, cinsiyet ayrımcılığı, sosyolojik ve sağlık alanında çalışmalar yapılmasına karşın; kadın çalışanlar, özellikle de kamu da ki kadın çalışanlar hakkında kısıtlı sayıda

Çalışma ve araştırmanın yapıldığı tespit edilmiştir. Bu sonuca dayanılarak; yapılan incelemelerde stresin çalışanlar üzerine etkilerine yönelik yeterli düzeyde çalışmaların olmasına karşın, kadınlara ilişkin çalışmaların ve araştırmaların düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Bu yönüyle alana katkı ve destek sağlayacağından hareketle, bu çalışmanın yapılmasına yönelinmiştir. Stres ve stres yönetiminin kadın çalışanlar üzerine etkisi ortaya konulmaya çalışılarak, konunun ne kadar önemli olduğu ve hassasiyeti yapılan bu çalışma ve araştırma kısmını ile altı bir kez daha çizilmiştir.

Araştırma amacı doğrultusunda literatür kısmında da ele alınan stres kaynaklarından takdir ve terfi, iş arkadaşları, yönetici, işin özellikleri, aile yaşamı, eğitim özellikleri ve iletişim, çalışma ortamı ile stres yönetimi arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla anket çalışmasından elde edilen buldular değerlendirildiğinde kadın çalışanlar ek çok stresi yönetmede sırasıyla; takdir ve terfinin, iş arkadaşlarının, yöneticinin, işin özelliklerinin, aile yaşamının, eğitim ve iletişimin ve çalışma ortamının etkili olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmanın alt amacı doğrultusunda belirlenen yaş ve deneyimin stres yönetimi ile ilişkisi incelendiğinde ise; kadınların yaşlarının stresi yönetmede etkili olduğu ancak deneyimin stres yönetimi açısından herhangi bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Bunun sonucunda diğer stres kaynakları gibi deneyiminde stres ve stresi yönetmede etkili olduğu amaçlanarak oluşturulan H9 hipotezi anket sonuçları değerlendirildiğinde desteklenmemiştir.

Güncel iş yaşamının bir parçası olan stres ve stres kaynakları, kadın çalışanlar bakımından kaçınılmaz bir gerçektir. Bu yüzden, örgütlerde stres ve stres yönetimiyle ilgili alınması gereken tedbirlerin yanı sıra, alışanlarında bu sürece adapte olmasını da gerektirmektedir. Kırsal yaşamın yanında, modern toplumun rekabetçi ve hırslı ortamından en çok kadınlar etkilenebilmektedirler. Geçmişte güvenli alanları olan ev ortamında bulun ve sadece ev işleri ve çocuklarıyla ilgilenen kadınlar, acımasız iş hayatının erkek egemen ortamında, erkekler kadar hırslı, güçlü, dirençli olmak zorundadırlar. stesinden gelmek zorunda

oldukları bu durum da kadın çalışanların üstlendikleri stres yükünü her geçen gün artırıyor denilebilir.

Üstlendikleri geleneksel rollerden sıyrılmış ve çalışma yaşamına adım atan kadınlar, ev ve aile sorumluluklarına yeni rollerinin görev ve sorumluluklarını da eklemiş ve bunlar arasında kurmaya çalıştıkları dengede kadınların çoğu zaman daha strese girmelerine yol açabilmektedir. Özellikle kadınların sanayileşmeye beraber iş hayatında giderek artan düzeyde yer almaları, onların üzerindeki baskıyı artırmış bulunuyor. Yüklendikleri sorumlulukların artması ve erkeklerle ciddi bir rekabet ortamında yer almak zorunda kalmalarının, kadınların strese bağlı pek çok rahatsızlık yaşamalarına yol açtığı artık bilinen bir gerçektir. Bunun sonucu olarak kadınların ekonomik özgürlüklerini elde etmeleri ve toplumda kendilerini kabul ettirip belirli bir statü kazanma çabaları, inanılmaz bir güç ve stres yönetimi gerektiriyor denilebilir. Kadınlar, işyerlerindeki rekabetçi ortamda erkeklerin kurallarıyla başa çıkmaya ve ayakta kalmaya çalışırken aynı zamanda evde de her işe yetişen mükemmel eş ve anne olmaya çalışıyorlar. Kadınların yapısal olarak “hayır” demekte zorlandıklarını ve eşleriyle, çocuklarını memnun etmek gibi bir görev duygusuyla yetiştirildiklerini unutmamak gerekiyor. Kısaca kadınlar yetiştirilme biçimlerinden ve doğalarından gelen anaç özelliklerinden dolayı diğer insanlara da “hayır” demekte zorlanıyorlar. Mevcut streslerinin yanında kadınlar, bu özellikleri nedeniyle, iş yaşamında da hayır demekte zorlanarak, daha fazladan stres yüklenmek ve strese maruz kalmak zorunda kalabilmektedirler. Bu da,kadın çalışanlar açısından stres ve stres yönetimini çok daha önemli hale getirmektedir. Bu genel değerlendirmelere dayanılarak kadın çalışanlara yönelik aşağıda bazı pratik önerilere de yer verilmiştir;

- a. Örgütlerde insan kaynakları yönetimi bağlamında kadın çalışanların, stresi ve stres faktörlerini iyi yönetilebilmesi için; stres ve stres yönetim stratejilerini iyi anlamaları algılamaları ve çalışma yaşamında stresle yaşamayı öğrenmeye ve tolere etmeye gayret etmeleri gerekmektedir.
- b. Bu bağlamda, kadın çalışanlar öncelikle ve özellikle kendini tanımalı, kişilik ve

karakter özelliklerini ve beden dilini iyi analiz etmelidir. Bu amaçla ruh ve beden yapısını güçlendirmeye yönelik bazı uygulamalar benimsemelidir.

- c. Sorumluluklar ara ara gözden geçirilerek, zorunlu olmayanlarda vazgeçmeyi bilmeli ya da paylaşmaya gayret edilmelidir.
- d. Ayrıca olumlu stresin performans üzerinde etkili olacağını düşünerek, belirli bir düzeyde stresle yaşamayı öğrenmelidir. Bunları yapabilmesi öncelikle kadınların en çok zorlandığı kavram olan zamanı, yerinde ve doğru kullanabilmesi gerekmektedir.
- e. Düzgün beslenme, kaliteli uyku, düzenli yapılabilen yürüyüş yada spor aktivitesi, kendine ayırabildiği sosyal zaman en insani ihtiyaçların başında gelmekte olup, özellikle kadınların günlük koşuşturması içinde sıklıkla ihmal ettiği faktörlerdir. Bu nedenle gevşeme teknikleri ve nefes egzersizleri öğrenilmeli düzenli aralıklarla yapılmalıdır.
- f. Kadınlar öncelikle kendisinin istekli olarak çalışabileceği ve tatmin alacağı bir işte çalışmaya gayret etmelidir.
- g. Çalışma ortamında kadın çalışanlar tüm sorumlulukları yanında, stres kaynaklarını tolere etmede; iş yaşamını keyifli ve eğlenceli bir duruma getirerek, kendine de zaman ayırabilmelidir.
- h. Örgüt aşamasında ise, kadın çalışanlar, bulundukları örgütün yapısını, örgüt kültürünü, yapacakları işin tanımı ve kapsamını iyice kavrayarak, sorumluluklarını, iş arkadaşlarını, çalışma ortamını tanıyarak kendilerini adapte etmelidir.
- i. Yöneticilerle ve çalışma arkadaşla ile açık iletişim kurmalıdır.
- j. Kapasitesin aşan işler veya durumlarla ilgili hayır demeyi öğrenebilmelidir.
- k. Rol belirsizliği ya da rol çatışması yaşadığı durumlarda konuyla ilgili çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle konuşabilmeli ve kendine ifade etmekten

çekinmemelidir.

1. Son olarak konuyla ilgili olarak, online ya da yüz yüze verilecek eğitimler ve seminerlerin, çalışanların bilinçlendirilmesine katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

Ayrıca teorik öneriler olarak kadın çalışanlardaki stres faktörünün örgütsel davranışın diğer konularıyla da ilişkilendirilmesi tavsiye edilir.



KAYNAKÇA

- Akbağ, M. (2000). Stresle Basa Çıkma Tarzlarının Üniversite Öğrencilerinde Olumsuz Otomatik Düşünceler, Transaksiyonel Analiz Ego Durumları ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Doktora Tezi. *Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Akbaş, S. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri ve Stresle Başa Çıkma Stilleri: Pamukkale Üniversitesinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. *Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Denizli.
- Akgemci, T. (2010). Örgütlerde stres ve yönetimi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, sayı 15, 1-2.
- Akın, A., Demirel, S. (2003). Toplumsal cinsiyet kavramı ve sağlığa etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi Halk Sağlığı Özel Eki* ; 25(4):3-82.
- Aksoy, F. (2008). Psikolojik Şiddet'in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi. Doktora Tezi. *Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.
- Altuntaş, E. (2003). *Stres yönetimi*. İstanbul:Alfa Yayınları.
- Arıcan K. (2011). Örgütsel stres kaynakları: kavramsal bir çözümleme. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 2(4), 69.
- Artan İ. (1986) Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama. Doktora Tezi. *Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü* , İstanbul.
- Artan, İ. (1986). *Stres kaynakları ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*. İstanbul:Basisen Kültür ve Eğitim Yayınları.
- Aslan, A. O. (2021). Duygusal Zekâ Ve Stres Yönetimi Arasındaki İlişki: Kayseri Kamu Ve Özel Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. *Kayseri Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*.
- Atalay. F. B. (2012). Hayatın yan etkisi. *XIV. Öğrenci Sempozyumu çalışma grupları sunuları*. Başkent Üniversitesi, Ankara, Türkiye, 24-26 Mayıs.
- Aydın İ. (2016). *İş yaşamında stres*.Ankara:Pegem Akademi.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel stres yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3).

Aytaç, S. (2009). İş stresi yönetimi el kitabı iş stresi: oluşumu, nedenleri, başa çıkma yolları, yönetimi. *TÜRK-İŞ ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) İstanbul'da ve İzmir'de Çalışma Hayatında Stres Konulu Eğitim Seminerleri*.

Aytaç, S. (2015). Stres Kaynakları ve Stresin Psikolojik Semptomlarının Öfke Kontrolü ile İlişkisi: Polis Memurları Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1-27

Braham B. (1998). *Stres yönetimi*. (Çev. V. G. Diker) İstanbul.

Balaban, J. (2000). Temel eğitimde öğretmenlerin stres kaynakları ve başa çıkma teknikleri . *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 7 (7) , 188-195 .

Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2008) *Stres ve başa çıkma yolları* .(24. Baskı). İstanbul:Remzi Kitabevi.

Baltaş, A. (1997). *Stres altında ezilmeden öğrenmede ve sınavlarda üstün başarı*. İstanbul:Remzi Kitabevi.

Barlı, Ö. (2010). *Davranış bilimleri ve örgütlerde davranış*. Erzurum:Aktif Yayınevi.

Basım, N.H. ve Şeşen, H. (2006). Kontrol odağının çalışanların nezaket ve yardım etme davranışlarına etkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 159-168.

Başar, S. (2018). Düzenli egzersizin depresyon, mutluluk ve psikolojik iyi oluş üzerine etkisi. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(3), 25-34.

Budak G. ve Budak, G. (2004). *İşletme yönetimi*, İzmir:Barış Yayınları.

Cahill, L., Gorski, L., ve Le, K. (2003), Enhanced human memory consolidation with post-learning stress: interaction with the degree of arousal at encoding. Department of Neurobiology and Behavior, and Center for the Neurobiology of Learning and Memory, University of California, Irvine, California 92697-3800, USA, 270-274.

Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, ISSN: 1303-5134, 6,

Cohen, L., Manion, L. and Morrison, K. (2000). *Research Methods in Education*, (5th ed). Routledge Falmer, Taylor&Francis Group.

Cronbach, L.J. (1990).*Essentials of psychological testing*. (Fifth Ed.) New York: Harper Collins.

Çelik, A. (2010). *Kriz ve stres yönetimi*, Ankara:Gazi Kitabevi.

Çetinkaya, M. Y. (2019). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Stres Yönetimi Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. *Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Çiftçi, G. E. Öneren, Ö. ve Önem, A. (2013). Çalışanlarda psikolojik yıldırma ve endişe düzeyi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(2),71.

Cropanzano, R. ve Mitchell, M.S. (2005), “Social exchange theory: An interdisciplinary Review”, *Journal of Management*, 31, 874–900.

Çökük, B. (2018). Örgütsel stres düzeyinin ölçümü ve demografik değişkenlerle ilişkisi: bir kamu organizasyonu örneği. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 9 (2).

Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(511), 12-27

Durna, U. (2004). Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11, 191-206.

Ekinci, H.ve Ekici s. (2003), Yöneticiler Üzerindeki etkileri açısından stres kaynakları ve bir uygulama, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XXII(2), 93–111.

Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul:Dönence Basım.

Eren, E. (2007). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul:Beta Yayınevi.

Eriş, Y. C.ve Yücel, R. (2017). *Örgütsel stres ve stresle başa çıkma yöntemleri;İstanbul’da perakende sektöründe bir araştırma*. Kesit Akademi Dergisi, Aralık, 2018, C(4), Sayı,17 314-331.

Eroğlu, F. (2011).*Davranış bilimleri*. İstanbul:Beta Basım.

Eroğlu, Ö. Z. (2022). İstanbul Büyükşehir Belediyesi Acil Yardım Ve Cankurtarma Müdürlüğü’ne Bağlı Ambulanslarda Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının Stres Yönetimi, Başetme Yöntemleri Ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi.*Nişantaşı Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*.

Ertem, E., T. (2017). “Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: İletişim Fakültesi Dekanları Üzerine Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 27, 201 – 213.

Fidan, U. ve Özkan, N. (2019). Odaklanma – Meditasyon Sürecinin Aktif EMDR Yazılımı ile Kontrol Edilmesi. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 34, 1.

- Fromm, E. (1992). *Yeni bir insan yeni bir toplum*. (Çev: N. Arat). İstanbul: Say Yayınları.
- Gök S. (2009). Çalışma yaşamının önemli bir sorunu: örgütsel stres. *Marmara Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 431.
- Gökçe, F. S. (2004). Stres yönetimi: bedene yönelik teknikler. *Türk Psikoloji Bülten*, 34-35, 128-158.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gül H. ve Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008) iş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, 15,
- Gül, A. (2015). Pozitif örgütsel davranışın iş stresi üzerine etkisinde iş güvenliğinin aracılık rolü: bir üniversite hastanesi örneği. Yüksek Lisans Tezi. *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü*.
- Güler, A. (2013). Örgütsel Stres ve sağlık çalışanlarında örgütsel stresle başa çıkma yolları (Serinhisar Devlet Hastanesi örneği). Yüksek Lisans Tezi. *Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Güllüoğlu, Ö. (2012). Yerel televizyon çalışanlarının örgütsel stres faktörleri: kayseri ilinde bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, II-43, 77-104.
- Gümüştekin, G. ve Öztekin, A. (2004). Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 61-85.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Nobel Akademik Yayınları.
- Hatiboğlu, E. (2014). İlk ve Ortaokul Yöneticilerinin Stres Kaynaklarının ve Stres Yönetimi Stilllerinin İncelenmesi. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. *İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Herzberg, F. (1976), *The Managerial Choice* (1), Illions: Dow Jones Irwin
- Holmes, T. ve Rahe, R. (1967). The Social Readjustment Rating Scale, *Journal of Psychosomatic Research*., 11, 213-218.
- İnal, A. A. (2019). Stres yönetiminin iş performansına etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

James D. Lane ve Jon E. Seskevich ve Carl F. Pieper (2007). Brief mediation training can improve perceived stress and negative mood, *Alternative Therapies in Health and Medicine*, 13,1,38.

Kaba, İ. (2019). Stres, Ruh Sağlığı ve Stres Yönetimi: Güncel Bir Gözden Geçirme. *Akademik Bakış Dergisi*, 72, s.85.

Kaçar, Ö. (2007). Toplumsal Cinsiyet Ve Kadının Konumu: Türkiye'de Yakın Zamanlardaki Değişimi Anlamak. Social Gender And The Position Of Woman: Understanding The Recent Changes In Turkey. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın.

Kanpınar, M. (2013). İşletmelerde Stres yönetimi. <http://kanpinar.com/blog/-isletmelerinde-stres-yonetimi>.

Karagül, M. (2011) Örgütsel stres ve stres yönetimi: malatya adliyesi örneği. Yüksek Lisans Tezi. *Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Karapınar, P. B. , İlsev, A. ve Ergeneli, A. (2006). İş-aile ve aile-iş çatışmasına etki eden demografik değişkenler ve bu çatışmalar arasındaki ilişki . *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24 (2) , 85-108

Kavas, E. (2013). Dini Tutum-Stresle Başa Çıkma İlişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 37, 7.

Kaya, A., Kaya, Y. (2007). “Küçük ve Orta Boy İşletmecilerinin Stres Kaynaklarını Tespit Etmeye Yönelik Kayseri İlinde Bir Araştırma”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23, 41-62.

Köse, H. (2013). Örgütlerde Stres Kaynakları Ve Stres Yönetimi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 29, 37-44 .

Lazarus, R. S, (1966). Psychological stress and the coping process. New York: McGraw-Hill.

Linley, P. A., S. Joseph, S. Harrington ve M. A. Wood, (2006). “Positive Psychology: Past, Present, and (Possible) Future”. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1),3–16.

Luthans, Fred. “Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths”, *Academy of Management Executive*. 16, 2002, 57-72-697

Okutan, M.ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş Ortamında Stres Ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 15–42.

- Örnek, A., Ş. ve Aydın, Ş. (2011). *Kriz ve stres yönetimi*. Ankara: Detay Yayınları.
- Örnek, F., E. (2017). Örgütsel stresin iş gören performansı üzerinde etkileri ve stres yönetimi: kamu ve özel sektör bankacılığı üzerine bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi *Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Özdevecioğlu, M. (2002). Kamu ve özel sektör yöneticileri arasındaki davranışsal çalışma koşulları ve kişilik farklılıklarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,19.
- Özel, Y. ve Karabulut, A. (2018). Günlük yaşam ve stres yönetimi. *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 48-56 .
- Özen, H., Ö. (2011). Üniversite ve Devlet Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması: Zonguldak Örneği. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Özen, H., Ö. (2012). Gelir düzeyindeki yeterliliğin örgütsel stres üzerindeki etkileri: tbmm basın ve halkla ilişkiler müdürlüğü çalışanları üzerinde bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(8), 83- 202.
- Özkalp, E., Varoğlu, A., Varoğlu D., Kirel, A., Ç. ve Acar, P. (2013) *Örgütsel davranış*.Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Pehlivan, İ. (2000). *İş yaşamında stres*, Ankara: Pegem A Yayınları.
- Pehlivan, İ. (1994). *Yönetimde stres kaynakları*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Pınar G, Taşkın L, Eroğlu K. Başkent Üniversitesi Öğrenci Yurdunda Kalan Gençlerin Toplumsal Cinsiyet Rol Kalıplarına İlişkin Tutumları. *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi* 2008; 47-57.
- Pocket, M., (2015). *Stres Yönetimi*. Harvard Business School Press. İstanbul: Optimist Yayın, İstanbul, 2015.
- Punch, K. (2005). Introduction to Social Research - Quantitive and Qualitive Approach Second Ed.”, *Sage Publications Inc*.
- Rowshan, A. (2008). *Stres yönetimi*, (Çev. Şahin C.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Sarıca, G., E. (2020). Denetim birimlerinde örgütsel stres kaynakları ve stres yönetimi tarım ve orman bakanlığı örneği.Yüksek Lisans Tezi.Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Soysal, A. (2009). İş yaşamında stres. *Çimento İşveren Dergisi*. 23(3), 17–40.

Steve M. J. and Elacqua T., C. (1999). Time management as a moderator of relations between stressors and employee strain. *Work & Stress*, 13:2, 182-191.

Stora, J., B. (1992). *Stres*, (Çev. Kalın, A.). İletişim Yayınları.

Taçgın, T., F. (2020). Üniversite Çalışanlarının Stres Algılarına Yönelik Bir Araştırma,. Yüksek Lisans Tezi. *Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*.

Tekin, G., O. (2010). Çalışma Yaşamında Stres Kaynakları ve Kamu Kurumlarında Çalışanlar Üzerine Etkileri: Edirne Örneği. Yüksek Lisans Tezi. *Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü*.

Tekin, E., Çilesiz, Y., Z. ve Gede, S. (2019). Farklı mesleklerde çalışanların algılanan stres düzeyleri ve stresle başa çıkma tarzları üzerine bir araştırma. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 9 (1), 79-89 .

Tekiner, M., A. ve Tavas, B. (2016). Çalışanlara Stres Yönetimi Becerisi Kazandırılmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Emniyet Teşkilatı Örneklemleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 9 Sayı: 42.

Tekke, M. ve Coşkun, M. (2019). Kendini tanıma, kendini gerçekleştirme, kendini aşmışlık, potansiyelin tam kullanan kişi: kişilerarası iletişim. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (70), 790-797.

Torres, S., J., & Nowson, C., A. (2007). Relationship between stress, eating behavior, and obesity. *Nutrition*, 23, (11-12), 887-894.

Töngür, A. (2016). İş yükü, kişilerarası çatışma ve performans: bankacılık sektörünün karşılaştırmalı analizi. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7 (13), 547-565.

Tuskan, A.A. (2012). Toplumsal Cinsiyet Toplumda Kadına Bıçılan Roller Ve Çözümleri. *TBB Dergisi*, 445-449

Tutar, H. ve Erdem, A. T. (2020). *Örnekleriyle bilimsel araştırma yöntemleri ve-SPSS uygulamaları*. Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım İ. (1991). Stres ve stresle başa çıkmada gevşeme teknikleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6, 179.

Yıldırım, Y. (2010). Beden eğitimi ve spor yükseköğretimindeki görevli akademisyen personelin örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Doktora Tezi. *Öndokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*.

Yıldırım, K. T (2021). Stres Yönetimi. <https://medium.com/collective-coaching/stres>

Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2003). Örgütsel yaşamda stresin kamu çalışanlarının performansına etkileri üzerine bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 1-19.

Yılmaz, İ. (2017) Stres Yönetimi ve Sağlık Çalışanları. Yüksek Lisans Tezi. *Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*,

Yılmaz, O. (2006). Stresin performans üzerine etkisi: 40. piyade eğitim alay komutanlığı lider personeli üzerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Yücel, R. (2010). *İnsan kaynakları yönetiminde terfi ve başarı değerlendirme*. Ankara: Bizim Büro Basımevi

Yücel, R. (2010). İş Yerinde Stres Kaynakları Yönetimi ve Konuya İlişkin Bir Alan Çalışması. Yüksek Lisans Tezi. *Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Yücel, R. (2012). *Örgüt yönetiminde terfi*. Ankara: Bizim Büro Matbaa

Yüksel, H. (2014). Çalışma yaşamı ve stres kavramı: durumsal bir yaklaşım. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3).

<https://docplayer.biz.tr/6079044-Hayatin-yan-etkisi-f-busra-atalay-gokhan-barutcu-aycil-karslioglu-istem-sanal-irmak-simsek-irmak-ustundag-danisman-dr-a.html>

<https://fizikolojik.wordpress.com/2019>

www.serapduygulu.com.tr/makaleler/is-hayati/kadin-ve-stres.htm

EKLER

EK.1 ANKET FORMU

A. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1) Cinsiyetiniz	() Kadın	(Ankete sadece kadınlar katılacaktır.)			
2) Yaşınız	() 25 yaş altı	() 25-30	() 31-40	() 41-50	() 51 ve üzeri
3) Eğitim Düzeyiniz	() Ön Lisans ve altı	() Lisans	() Yüksek Lisans / Doktora		
4) Pozisyon	() Akademik	() İdari			
5) Kurum İçindeki Pozisyon Süreniz	() 1 yıldan az	() 1 – 5 yıl	() 6 – 10 yıl	() 11 yıl ve üzeri	
6) Toplam Deneyim Süreniz	() 1 yıldan az	() 1 -5 yıl	() 6 – 10 yıl	() 11 yıl ve üzeri	

B. STRES YÖNETİMİ

	1- Kesinlikle Katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım 4-Katılıyorum 5- Kesinlikle Katılıyorum	1	2	3	4	5
1	İşimdeki kural ve metotların birçoğu işimi iyi yapmamı zorlaştırmaktadır.					
2	Bazen işim anlamsız geliyor.					
3	İşimi iyi yapma çabalarım, işe özel uygulanan bürokrasi kuralları tarafından engellenmektedir.					
4	Bu mesleğin amaçları benim için yeteri kadar açık değil.					
5	İşyerimde bitirmem gereken işlerin miktarı çok fazla.					
6	İşimde çok fazla kırtasiye gerekiyor.					
7	İşimin zevk alınabilir çok özelliği yoktur.					
8	İşyeri ile ilgili meselelerim var.					
9	Yıllık izinlerim eşimin yıllık izinleri ile uyuşmuyor.					
10	İşimle ilgili yayınları (kitap, dergi vb.) takip edemiyorum.					
11	İş yerinde kendimi aileden biri gibi hissetmiyorum.					
12	İş ortamında özgür değilim ve kişiliğimden ödün veriyorum.					
13	İşimle ilgili konularda benim görüşüm alınmıyor.					
14	Günlük izin talebim problem yaratıyor.					
15	İş yerinde aşırı disiplin ve baskı yaşıyorum.					

16	Görevimin her anında ölümle karşılaşma korkusu yaşıyorum.					
17	İşimle ilgili yeni gelişmeler konusunda eğitim alamıyorum.					
18	İş yükünün çok fazla ve iş temposunun yorucu olduğunu düşünüyorum.					
19	İşlerin görülmesinde zaman sıkıntısı yaşıyorum.					
20	Çalışma ortamım yeteri derecede rahat değil (ayakta, oturarak, ısı, gürültü, açık hava)					
21	Çalışma koşullarım oldukça ağır ve çalışma süreleri çok uzun.					
22	Çalışırken kullandığım araç-gereç ve teçhizat yeterli değil.					
23	Çalışma saatlerim düzenli değil, sık sık değişiyor.					
24	Yaptığım işler değişik ve renkli değil, sıkıcıdır.					
25	Yıllık izinlerimi tam ve zamanında kullanamıyorum.					
26	İş yerinde yeterli internet imkânı sağlanmıyor.					
27	Kapasitemi aşan işleri yapmam bekleniyor.					
28	Görev ile ilgili sorumluluklarım açık değil, benden ne istendiğini bilmiyorum.					
30	İş yerindeki çoğu yönetici adil değildir.					
31	İş yerim alt kademenin duygularına çok az ilgi gösterir.					
32	Birden çok kişiye aynı anda sorumlu oluyorum.					
33	Bulduğum iş yeri mesleki konularda yeterli eğitimi vermiyor.					
34	İş yerimdeki yöneticilerle etkili iletişim kuramıyorum.					
35	Astlarımla etkili iletişim kuramıyorum.					
36	İş yerinde verilen görevlerle ilgili tam olarak açıklama yapılmıyor.					
37	Benden sürekli başarılı olmam bekleniyor.					
38	İyi bir iş yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum.					
39	Bana ödedikleri parayı düşündüğümde, kurum tarafından takdir edilmediğimi düşünüyorum					
40	Bireyler, başka işlerde olduğu kadar bu işte hızlı terfi edemezler.					
41	Burada çalışanlar için yetersiz ödül vardır.					
42	Göstermiş olduğum çabalara karşın, hak ettiğim şekilde ödüllendirildiğimi düşünmüyorum.					
43	Erken terfi eden arkadaşım benden daha başarısızdı.					
44	Terfi şansımдан memnun değilim.					
45	İşimin sağladığı maddi imkânlardan memnun değilim.					
46	Elde ettiğim maddi imkânlar diğer mesleklerin sağladığı kadar değildir.					
47	Yaptığım işin karşılığı olarak bana sağlanan kazanç ve diğer imkânlar, harcadığım emeğe karşılık gelmemektedir.					

48	Maaş artışlarından memnun değilim.					
49	İstihkaklarımı zamanında alamıyorum, aldıklarımın da ölçüleri bana uymuyor.					
50	Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım var.					
51	Elde etmem gerekirken elde edemediğim haklarım mevcuttur.					
52	Birlikte çalıştığım insanlardan hoşlanmıyorum.					
53	Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum.					
54	Birlikte çalıştığım insanlar arasında çok fazla sürtüşme var.					
55	Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki aşırı samimiyetten hoşlanmıyorum.					
56	Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki ilişkilerde çok fazla resmiyet var.					
57	İş yerindeki ehil olmayan yöneticiler mevcuttur.					
57	Birlikte çalıştığım insanlar yetenekli olduğu için daha fazla çalışmak zorunda kalıyorum.					
58	Birlikte çalıştığım insanların yeteneksizlikleri nedeniyle daha fazla çalışmak zorunda kalıyorum.					
59	Birlikte çalıştığım insanların mesleki eğitim ve deneyimleri yeterli değil.					
60	İş nedeni ile aileme ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramıyorum.					
61	Aile sorunlarım iş yaşantıma etkiliyor.					
62	İş yerindeki sorunlarım aile yaşantıma yansıyor.					