

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI

KADINLARDA İŞ STRESİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZİ YAZAN

Hülya YARDIMCI GÜL

1. Tez Danışmanı: Prof. Dr. Nurgül ÖZPOYRAZ

2. Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mustafa KALE

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Ufuk KOCATEPE AVCI

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Soner ÇAKMAK (Çukurova Üniversitesi)

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Mehmet Emin DEMİRKOL (Çukurova Üniversitesi)

MERSİN / NİSAN 2023

ONAY SAYFASI**T.C
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ' NE**

2020011026 numaralı öğrencimiz olan **Hülya YARDIMCI GÜL** tarafından hazırlanan "**Kadınlarda İş Stresi ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" başlıklı bu tez çalışması jüri üyelerimiz tarafından **oy birliği** ile **Psikoloji Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

(Enstitü Müdürlüğünde Kalan Asıl Suret İmzalıdır)

Üniv. Dışı asıl üye – 1.Tez Danışmanı - Jüri Başkanı: Prof. Dr. Nurgül ÖZPOYRAZ

(Enstitü Müdürlüğünde Kalan Asıl Suret İmzalıdır)

Üniv. İçi – 2.Tez Danışmanı-Jüri asıl Üyesi: Doç. Dr. Mustafa KALE

(Enstitü Müdürlüğünde Kalan Asıl Suret İmzalıdır)

Üniv. İçi - Jüri asıl Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Ufuk KOCATEPE

(Enstitü Müdürlüğünde Kalan Asıl Suret İmzalıdır)

Üniv. Dışı - Jüri asıl Üyesi: Doç. Dr. Soner ÇAKMAK
(Çukurova Üniversitesi)

(Enstitü Müdürlüğünde Kalan Asıl Suret İmzalıdır)

Üniv. Dışı - Jüri asıl Üyesi: Doç. Dr. Mehmet Emin DEMİRKOL
(Çukurova Üniversitesi)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

(Enstitü Müdürlüğünde Kalan Asıl Suret İmzalıdır)

24 / 04 / 2023

Prof. Dr. Murat KOÇ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

İTHAF

Kıymetli Ailem Ve Eşime ...

ETİK BEYANI

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dökümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

24/04/2023
Hülya YARDIMCI GÜL

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamda bana destek olan değerli tez danışmanlarım Prof. Dr. Nurgül Özpoyraz'a ve Lisans ve Yüksek Lisans çalışmalarımda yol gösteren Doç. Dr. Mustafa Kale'ye teşekkür ederim.

Bu sürece beraber başladığım arkadaşım Psikolog Nazlı Bayram'a bilgi ve birikimini bana aktardığı için teşekkür ederim.

İş hayatını ve çalışma koşullarını bana öğreten, eğitime önem veren ve teşvik eden Yasin Korkmaz'a teşekkür ederim.

Yüksek Lisansa başlamamda beni teşvik eden ve hep destek olan eşim Ali Savaş Gül, annem Vahide Yardımcı, babam Ali Yardımcı ve kardeşim Musa Yardımcı'ya teşekkür ederim.

ÖZ**KADINLARDA İŞ STRESİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ****Hülya YARDIMCI GÜL****Yüksek Lisans Tezi, Psikoloji Ana Bilim Dalı****1. Danışmanı: Prof. Dr. Nurgul ÖZPOYRAZ****2. Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mustafa KALE****Nisan 2023, 83 Sayfa**

Bu çalışmanın amacı, kadınlarda iş stresi ve toplumsal cinsiyet algıları arasındaki ilişkisini incelemektir. Bu çalışmada ayrıca kadınların iş stresi ve toplumsal cinsiyet algısını etkileyen demografik özelliklerin ilişkisine de ulaşılmak hedeflenmektedir. Çalışmada kişisel bilgi formu, iş stresi ölçeği ve toplumsal cinsiyet algısı ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmanın evren ve örneklemi Mersin ili Toroslar ilçesindeki kadınlar oluşturmaktadır. Bu çalışma için uygulanan ölçekler Toroslar ilçesinde çalışan 350 kadına uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 22.0 programı ile analiz edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda evli olan katılımcıların iş yükü ve iş stresi boyutunda, eğitim düzeyi ile iş stresi ve toplumsal cinsiyet algısı puanları arasında, ortalama aylık gelirlerine göre iş stresi ve iş yükü arasında, meslek statüsüne göre iş stresi, iş yükü, iş kontrolü arasında, çalışma süresine göre iş stresi ölçeğinin sosyal destek alt boyutunda anlamlı bir farklılaşmanın olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu araştırma sonucunda bağımsız değişken toplumsal cinsiyet algısı, bağımlı değişken iş stresi üzerinde olumlu bir etkiye ve iş stresinin de toplumsal cinsiyet algısı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: stres, iş stresi, cinsiyet, toplumsal cinsiyet

ABSTRACT**EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND
GENDER PERCEPTION IN WOMEN****Hülya YARDIMCI GÜL****Master Thesis, Department of Psychology****1. Advisor: Prof. Dr. Nurgul ÖZPOYRAZ****2. Advisor: Assoc. Prof. Dr. Mustafa KALE****April 2023, 83 Pages**

The aim of this study is to examine the relationship between job stress and gender perceptions in women. In this study, it is also aimed to reach the relationship between work stress and demographic characteristics affecting women's perception of gender. Personal information form, job stress scale and gender perception scale were used in the study. The universe and sample of this study consists of women in Toroslar district of Mersin province. The scales applied for this study were applied to 350 women working in Toroslar district. The data obtained from the research were analyzed with the SPSS 22.0 program. As a result of the research, the workload and work stress dimension of the married participants, between the education level and work stress and gender perception scores, between work stress and workload according to their average monthly income, between work stress, workload, work control, according to their occupation status. It was concluded that there was a significant difference in the social support sub-dimension of the work stress scale according to the duration of the work. As a result of this research, it was seen that the independent variable gender perception had a positive effect on the dependent variable job stress, and job stress had a significant and positive effect on gender perception.

Keywords: stress, work stress, gender, gender

ÖN SÖZ

Çalışan bir kadın olarak iş yaşamıyla beraber hayatımda etkisini hissettiğim ve bazı koşullarda yönetiminde zorlandığım stres üzerine çeşitli çalışmaların olduğunu ve stres azaltma yöntemleri üzerine farklı farklı yaklaşımlar olduğunu gördüm. Bir problemin çözümünü ararken nedeninin de son derece önemli olduğu fikrini benimseyerek bakış açımı geliştirmeyi hedefledim. Stresin kaynaklarına baktığımda cinsiyetten kaynaklı olanların beni daha fazla etkilediği ve bu etkininde kadın olmaktan kaynaklı yüklenen görev ve sorumluluklar yönünde arttığını gözlemlene fırsatı buldum.

Stresi genel anlamda değerlendirdiğimde günümüzde oldukça sık şikayet edilen bir durum haline gelmiştir. Çoğu hastalığın temelini oluşturan stres hem psikolojik hemde fiziksel olarak insanların sağlığını etkilemektedir. Farklı alanlarda gördüğümüz stres durumu, insanların yaşamlarını ve temel ihtiyaçlarını devam ettirmeleri için çalıştığı iş dünyasındada kendini gösterip çalışanlar üzerinde iş stresi olarak ortaya çıkmıştır. İş stresine neden olan birçok stresörün bulunduğu günümüz çalışma koşullarında cinsiyetinde etkisinin farklı farklı etkenleri bereberin de getirdiği düşünülmektedir. Kadınların ekonomiye katkısının öneminin giderek artması iş gücü piyasalarında kadınlarında yerinin olması cinsiyetten kaynaklanan iş stresi oluşumunu hissedilebilir hale getirmiştir.

Kadın ve erkek olması bu problemi oluşturmaktan ziyade kadına ve erkeğe toplum tarafından yüklenen kültürün oluşturduğu toplumsal cinsiyet normlarının etkisi görülmektedir. Kadınların iş dünyasında yerini alması ve toplumsal cinsiyet algıları ile de bir yandan diğer görev sorumluluklarını yerine getirmeye çalışması bir çok etkenin bir araya gelmesine neden olmaktadır. Bu çalışma ile kadınlarda iş stresi ve toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkinin nasıl olduğuna bakılarak bu konuda yapılacak olan çalışmalara katkı sunmak ve sonuçlar neticesinde yaşanan durumlarla ilgili bilimsel verilerle önleyici çalışmaların yapılabileceği düşünülmektedir.

Hülya YARDIMCI GÜL

İÇİNDEKİLER

KAPAK.....	i
ONAY SAYFASI	ii
İTHAF.....	iii
ETİK BEYANI	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZ	vi
ABSTRACT.....	vii
ÖN SÖZ	viii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR.....	xi
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
EKLER LİSTESİ	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Arka Planı.....	1
1.2.Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırma Problemi	2
1.4. Araştırmanın Önemi	3
1.5. Araştırma Hipotezleri	3
1.6. Varsayımlar	4
1.7. Sınırlılıklar.....	5
1.8. Tanımlar	5
1.8.1. Stres.....	5
1.8.2. İş Stresi.....	6
1.8.3. Cinsiyet	6
1.8.4. Toplumsal Cinsiyet	7
2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	8
2.1. Stres Kavramı	8
2.1.1. Stresle Gelişen Değişiklikler.....	8
2.1.2. Stresin Belirtileri	8
2.1.3. Stres kavramına yönelik yaklaşımlar	9
2.2. İş Stresi Kavramı	10

2.2.1. İş Stresinin Kaynakları.....	11
2.2.2. İş Stresine Ait Literatürde Bulunan Modeller.....	14
2.2.3. İş Stresinin Sonuçları	16
2.2.4. İş Stresini Azaltmaya Yönelik Faaliyetler	17
2.3. Toplumsal Cinsiyet Kavramı.....	18
2.3.1. Cinsiyet Kavramı	18
2.3.2. Toplumsal Cinsiyet Kavramı	19
2.3.3. Toplumsal Cinsiyet Kavramı İle İlgili Kuramlar	20
2.4. İş Stresi ve Toplumsal Cinsiyet Algısını Ele Alan Literatürdeki Bazı Çalışmalar	23
3. YÖNTEM	26
3.1. Araştırmanın Amacı	26
3.2. Araştırmanın Modeli	26
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	26
3.4. Araştırmanın Yapılışı	27
3.5. Veri Toplama Araçları.....	27
3.5.1. Kişisel Bilgi Formu.....	27
3.5.2. İş stresi ölçeği.....	27
3.5.3. Toplumsal cinsiyet algısı ölçeği.....	28
3.6. Verilerin Analizi.....	29
4. BULGULAR.....	31
5. TARTIŞMA VE YORUM.....	45
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	50
6.1. Sonuç	50
6.2. Öneriler.....	51
KAYNAKÇA.....	52
EKLER.....	59

KISALTMALAR

- SPSS** : Statistical Package for the Social Sciences
APA : American Psychological Association
TDK : Türk Dil Kurumu
MEB : Millî Eğitim Bakanlığı

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.	Değişkenlerin Normallik Değerleri.....	29
Tablo 2.	Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler	31
Tablo 3.	Katılımcıların Yaşına Göre İş Stresi Ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Düzeylerinin Farklılaşması	33
Tablo 4.	Katılımcıların Medeni Durumuna Göre İş Stresi Ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Düzeylerinin Farklılaşması	34
Tablo 5.	Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre İş Stresi Ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Düzeylerinin Farklılaşması	35
Tablo 6.	Katılımcıların Çocuk Sayısı Durumuna Göre İş Stresi Ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Düzeylerinin Farklılaşması	36
Tablo 7.	Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre İş Stresi Ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Düzeylerinin Farklılaşması	37
Tablo 8.	Katılımcıların Ortalama Aylık Gelir Durumuna Göre İş Stresi Ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Düzeylerinin Farklılaşması	38
Tablo 9.	Katılımcıların Mesleki Statüsüne Göre İş Stresi Ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Düzeylerinin Farklılaşması	39
Tablo 10.	Katılımcıların Çalışma Süresine Göre İş Stresi Ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Düzeylerinin Farklılaşması	40
Tablo 11.	İş Stresi ve Toplumsal cinsiyet Algısı Ölçekleri Arasındaki İlişki.....	42
Tablo 12.	İş Stresi ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeklerinin Ölçek Güvenirlikle.....	43
Tablo 13.	İş Stresi ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Değişkenlerinin Birbiri Üzerine Etkisi	44

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Alternatif Bir İş Stresi Kaynakları Modeli.....	11
Şekil 2. Karasek Talep Kontrol Modeli.....	14
Şekil 3. Cooper ve Marshall'ın İş Stresi Modeli	15
Şekil 4. İş Stresinin Sonuçları	16
Şekil 5. İş Stresini Azaltmada Bireysel Stratejiler	17

EKLER LİSTESİ

EK 1. Tez / Araştırma / Anket / Çalışma İzni / Etik Kurulu İzni Talep Formu ve Onay Tutanak Formu	59
EK 2. Bilgilendirilmiş Onam Formu	61
EK 3. Gönüllü Onam Formu	62
EK 4. Kişisel Bilgi Formu	63
EK 5. İş Stresi Ölçeği	64
EK 6. Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği	65
EK 7. Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Etik İzin İstek Formu	66
EK 8. Çağ Üniversitesi Rektörlüğü Tez Etik İzin İstek Formu	67
EK 9. Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Anket İzin Formu	68
EK 10. Toroslar Kaymakamlığı Tez Anket İzin Yazısı	69

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Arka Planı

Yaşadığımız çağın ciddi bir sorunu olarak bilinen stres insanlara etki eden sağlık ve sosyal problemlerin temelinde yer almaktadır (Yılmaz,2012). Fiziksel, ruhsal ve biyolojik sistemi etkileyen stres, gündelik yaşamın içerisinde hemen hemen her noktada varlığını gösterebilmekte ve insanların rutinlerinin doğal akışını bozabilmektedir (Karahasan,2019). Stresin ortaya çıkma sürecine etki eden birçok stresörler bulunabilir. Bireyin günlük rutininin etkileyen stres iş dünyasında da artan iş yükü, iş ortamı, iletişim ve performans beklentisi gibi işe ait özelliklerle birlikte bireyi etkilemekte ve iş stresine neden olmaktadır (Erdem,2014). Kadınların iş dünyasına girmesi ve devamlılığı, zaman almış ve yapılan işten kaynaklı oluşan iş stresine kadın olmanın da vermiş olduğu zorluklar eklenmiştir.

Bütün dünyada, çalışma hayatında hızlı bir değişim ve gelişim süreci yaşanmaktadır. Özellikle gelişmiş ülkelerde, sanayi kesim ve mal-malzeme üretimi yerini hizmet etme sektörü ve bilgi teknolojilerinin üretimine bırakmaktadır. Bu süreç gelişmiş ülkeleri olduğu kadar gelişmekte olan ülkeleri de etkilemekte, çalışma yaşamının organizasyonunda değişikliklere neden olmaktadır. Başta değişken çalışma sistemleri olmak üzere sözleşmeli çalışma, kadın ve gençlerin süresi belli olmayan, garantisiz işçiler olarak çalışma hayatına katılmaları değişimin ana esasıdır (Akın, 2007).

Toplum tarafından kültürel etkilerinde getirmiş olduğu kalıplarla kadınlara yüklenen ve toplumsal cinsiyet algısı sonucu ortaya çıkan roller kadının yapacağı işide belirleyip ev işlerinin yapılması ve bakım verme gibi roller yükleyerek iş dünyasında kadının konumunu kısıtlayıp iş yaşamında farklı bir stresör olarak iş göreni etkilemektedir.

Yapılan bu araştırmada kadınlarda iş stresi ve toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkinin ne düzeyde olduğuna bakılarak birbirlerini ne derece etkilediği sonucuna varılmak istenmektedir.

Bilindiği üzere insanların biyolojik cinsiyeti doğal, toplumsal cinsiyeti kadın ve erkek olarak insanlara biçilen roller, kalıplar, sosyo-kültürelidir (Gültekin, 2013). Daha farklı ifade edilecek olursa, toplumsal cinsiyet insanların ortaya çıkardığı bir kavramdır. Doğduğumuz anda bilmez, sonradan öğrenilir ve bu nedenle de değişkenlik gösterebilir. Buradan yola çıkarak, toplumdan topluma, bir zaman diliminden diğerine farklılıklar gösterebilir (Selçuk, 2005). Toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı, kadın ve erkeğin hem kamusal alanda hem özelde eşit haklara ve fırsatlara sahip olması

ve her ikisinin de bu alanlarda eşit olarak katılımı demektir (Akın A. , 2007).Ancak , genel olarak dünyada kadınların tam anlamıyla erkeklerin yararlandıkları hak ve olanaklardan yararlanamadıklarını göstermektedir (Gültekin, 2013).

Bu etkenler göz önünde bulundurulduğunda çalışan bir kadın aynı zamanda toplumsal cinsiyetin dayattığı rollere maruz kalabilir. Kadının toplumsal cinsiyet algısı ile iş stresinden ne ölçüde etkilendiği yapılan çalışma sonucunda görülmesi beklenmektedir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada amaçlanan kadınlarda iş stresi ve toplumsal cinsiyet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmalar ve literatür çalışmaları sonucunda stres kavramının çalışan veya çalışmayan bireylerde görülebileceği, çalışan bireylerde iş stresi olarak ortaya çıktığı ve iş stresine etkisi olan kişinin sosyo-demografik özelliklerindeki etkisi olabileceği görülmektedir. Yapılan bu çalışma konunun toplumsal cinsiyet algısı kavramı ile özel olarak incelenme fırsatı sunmuştur. Amaç iki kavramın birbirini nasıl etkilediği veya etkilemediği üzerinedir. Bu iki kavramın incelenmesinde çeşitli değişkenlerinde gözardı edilmemesi alınacak sonuç için önem taşımaktadır.

1.3. Araştırma Problemi

Bu araştırma kadınların iş yaşamıyla birlikte yaşadıkları streslerinin belirlenmesi ve bu oranların toplumsal cinsiyet algısı ile arasındaki ilişkiyi araştırılması gerekçesi ile yazılmıştır. Araştırmanın problem cümlesi; kadınlarda iş stresi ve toplumsal cinsiyet algılarının arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Toplumsal cinsiyet algısı kavramı incelendiğinde kadına ve erkeğe henüz iş yaşamına dahil olmadan verdiği roller yüzünden kişilerin ne tür işte çalışacağı dahi belirlenmektedir. Kültürün etkisi sonucu ortaya çıkan roller kadına hassas, korumacı olma gibi rol yüklediğinden kadının o toplumun kültüründen kaynaklı zorlayıcı işlerde çalışmaması kadına cinsiyetinden sebebiyetle ilk olarak zorluk çıkartmaktadır. Aslında ilk stresör olarak tanımlanacak süreç bu aşamada kendini hissettirmektedir. Yapılan bu araştırmada kadının toplumsal cinsiyet algısının iş stresi ile ilişkisi düşünülen problemlerin çalışmanın yapıldığı evrendeki sonucunu vermektedir.

1.4. Araştırmanın Önemi

Stres bozuklukları günümüzde oldukça sık görülmekte olup, günlük yaşamı olumsuz yönde etkileyen farklı faktörlerden kaynaklanabilmektedir. Çalışma yaşamımız, koşullarımız, özellikle farklı stresörlere maruz kalmamızı etkiler. Bunlarla beraber yaşanan olaylar karşısında toplumsal cinsiyet algısı da büyük bir önem arz etmektedir. Bu araştırmada kadınlarda iş stresi ve toplumsal cinsiyet algısı arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Yapılan bu araştırma kadınlarda iş stresi ve toplumsal cinsiyet algılarının ilişkisini incelemektedir. Alanda yapılmış olan diğer çalışmalarda aracı etkenler ve farklı değişkenlere rastlanmıştır. Bu çalışmadaki veriler doğrudan kadınlarda iş stresi ve toplumsal cinsiyet algısının etkisi ve ilişkisini yansıtmaktadır.

Yapılan bu çalışma sonucunda kadınların iş streslerini açıklayabilecek değişkenler ve bunlara yönelik önleyici çalışma yapılabilir. Toplumsal cinsiyet algısından alınan paunlar ve iş stresi puanıyla arasındaki ilişki birbirlerini nasıl etkilediğini göstermesi amacını taşımaktadır. Çalışmanın en önemli noktalarından biri ise gelişen dünyada kadın çalışanı etkileyen ve kadının cinsiyetiyle alakası olmasa dahi toplum tarafından dayatılmış kalıplar, aslında engel olmayacağının, sorunun tespiti ve çözümün aranması sonucunda daha başarılı bir kariyerin oluşma imkanının yollarının olduğu bilinmesidir.

1.5. Araştırma Hipotezleri

Hipotez 1: Katılımcıların toplumsal cinsiyet algıları demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1.a. Katılımcıların toplumsal cinsiyet algıları yaşa göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1.b. Katılımcıların toplumsal cinsiyet algıları medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1.c. Katılımcıların toplumsal cinsiyet algıları çocuk sahibi olma durumlarına göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1.d. Çocuk sahibi katılımcıların toplumsal cinsiyet algıları çocuk sayısına göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1.e. Katılımcıların toplumsal cinsiyet algıları eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1.f. Katılımcıların toplumsal cinsiyet algıları aylık gelire göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1.g. Katılımcıların toplumsal cinsiyet algıları mesleki statülerine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 1.h. Katılımcıların toplumsal cinsiyet algıları çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 2: Katılımcıların iş stresi düzeyleri demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 2.a. Katılımcıların iş stresi düzeyleri yaşa göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 2.b. Katılımcıların iş stresi düzeyleri medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 2.c. Katılımcıların iş stresi düzeyleri çocuk sahibi olma durumlarına göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 2.d. Çocuk sahibi katılımcıların iş stresi düzeyleri çocuk sayısına göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 2.e. Katılımcıların iş stresi düzeyleri eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 2.f. Katılımcıların iş stresi düzeyleri aylık gelire göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 2.g. Katılımcıların iş stresi düzeyleri mesleki statülerine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 2.h. Katılımcıların iş stresi düzeyleri çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

Hipotez 3: Katılımcıların toplumsal cinsiyet algıları ve iş stresi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1.6. Varsayımlar

- * Yapılacak olan çalışmaya katılan kadınların uygulanacak olan ölçeklere samimi cevaplar verdiği varsayılmıştır.
- * Seçilen grup evreni yansıtmaktadır.
- * Kullanılacak ölçekler geçerli ve güvenilirlerdir.
- * Çalışmanın yapılacağı kadınların tamamının gönüllü olarak katıldığı varsayılmıştır.
- * Araştırma ölçeklerden elde edilen verilerin uygun yöntemler ile analiz edilecektir.
- * Yapılan çalışma etik kurallara uygun bir şekilde yapılacağı varsayılmıştır.

1.7. Sınırlılıklar

- * Araştırma Mersin merkez Toroslar ilçesindeki çalışan kadınlar ile sınırlıdır.
- * Çalışma kullanılan ölçek tekniği ile sınırlıdır.
- * Yapılacak olan çalışma sınırlı bir bölgeyi temsil ettiğinden genel kitle olarak değerlendirilemez.

1.8. Tanımlar

1.8.1. Stres

Stres kavramı günlük yaşamda sıklıkla kullanılan bir terim olsa da kavramsal olarak stres farklı tanımlara sahiptir. Genel olarak stres, fiziksel ve duygusal anlamda gerginlik hissidir. Bu gerginlik fiziksel ve ruhsal sebeplere dayanabilmektedir. Örneğin, stres fiziksel olarak kişinin bir yaralanma ya da operasyon geçirmesine bağlı olabilirken, ruhsal açıdan hayal kırıklığı, kızgınlık veya gergin hissettiren bir duyguya bağlı gelişebilmektedir.

APA, stresi üç türe ayırmaktadır. Bunlar; akut stres, epizodik akut stres ve kronik stres. 3 tip stresin her birinin kendine has özellikleri, semptomları, süresi ve tedavi yaklaşımları vardır (Abouelenien ve diğerleri, 2016).

1. Akut Stres

Akut stres, bireylerin ruhsal dengesi üzerinde etkisi olan stres türüdür. Bu, hızlı bir şekilde gelen ve genellikle beklenen bir stres türüdür. Bu stresin en önemli faydalarından biri uzun sürmemesidir. Ancak bu stresin üstesinden gelebilmek için tedbir ve yaklaşımlar konusunda bilinçli olmak gerekiyor. Ayrıca, bunlar iyi sağlık ve esenliği teşvik etmek için gereklidir. Vücuttaki stres akut stres ile tetiklenir, ancak gevşeme teknikleriyle hafifletilebilir (Freswater, 2018).

2. Epizodik Akut Stres

Epizodik akut stres, bireylerin ruhsal dengeleri üzerinde etkili olan stres türüdür. Bu, hızlı bir şekilde gelen ve genellikle beklenen bir stres türüdür. Bu stresin en önemli faydalarından biri uzun sürmemesidir. Ancak bu stresin üstesinden gelebilmek için stresi yenmek için gerekli olan süreç, strateji ve yaklaşımların farkında olunması gerekmektedir. Bu stres türü bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlık durumları üzerinde olumsuz etkiler yaratacaktır (Friedman, 2020).

3. Kronik stres

Kronik stres, bireyler arasında yaşamları boyunca düzenli olarak meydana gelme eğiliminde olan stres türüdür. Bu stres türü bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlık durumları üzerinde olumsuz etkiler yaratacaktır. Ayrıca, tükenmişlik de hissedebilirler. Kronik stresin en büyük etkisi bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlık durumları üzerindedir. Meydana gelen çeşitli fiziksel sağlık sorunları şunlardır: eklem ağrıları, kardiyovasküler hastalıklar, yüksek tansiyon, düşük tansiyon vb. Öte yandan, ortaya çıkan çeşitli psikolojik problemler kaygı, depresyon, öfke ve hayal kırıklığıdır. Bu stres biçimini deneyimleyerek, gevşeme tekniklerinin uygulanması, bireylerin kronik stresle başa çıkmalarına yardımcı olacağı gibi, iş görev ve faaliyetlerini iyi organize edilmiş, etkili ve uyumlu bir şekilde hayata geçirmelerine yardımcı olacaktır. Bu tür stresi yönetmek, bir kombinasyon yaklaşımı gerektirir. Bu yaklaşım bazı kısa süreli stres gidericileri içerir (Scot, 2019).

1.8.2. İş Stresi

Günümüzde iş hayatında verimliliğin yüksek olması beklenmektedir ve performansa dayalı sistemler işletilmektedir. Yüksek performans ve maksimum verimlilik beklenen iş dünyasında rekabet, ücret düşüklüğü, iş hayatının sürekli gelişimi çalışanları endişelendirmekte ve sonuç olarak işgörenler olumsuz bir durum hissetmektedir (Aytaç, 2009:1). İş dünyası çalışanın hayatının çoğunluğunu kapsayan ve hayatın devamlılığı için önemli bir unsurdur (Baklacı,2013).

Kişinin yaşam kalitesini olumlu olmayacak şekilde etkileyen iş stresi kavramı, çalışanın normal yaşam rutininin işleyişini olumsuz etkileyerek fizyolojik ve psikolojik durumlarında normalin dışında farklılaşmaya sebep olan iş kaynaklı konuların etkisiyle beliren stres durumudur (Sönmez,2017:8). İş stresi çalışma yaşamında ve bireyin hayatında bir çok olumsuz sonucu vardır. İş stresi yaşayan bir çalışanın örgüt içinde bulunan diğer çalışanları da etkilemesi beklendiği bir sonuçtur. Bu beklendiği durum iş hayatında diğer olumsuzlukları da tetikleyebilmektedir (Aytaç,2009:1).

1.8.3. Cinsiyet

Türk dil kurumuna göre cinsiyet; dişilik ve erkekliği ayırt ettiren, bireye üreme işinde ayrı bir rol veren, cinslik biçiminde tanımlanmaktadır (TDK,2019). Cinsiyet; fiziksel, genetik ve biyolojik özelliklere bağlı etmenler olarak açıklanmaktadır (Kurtuluş,2019;9).

1.8.4. Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetten türetilmeyen, toplumsal olarak inşa edilmiş toplumsal cinsiyet kimliğini veya toplumsal cinsiyet rolünü ifade eder. Cinsiyetlerin sosyal rolleri ve cinsiyetler arasındaki ilişki bu nedenle sosyal ve kültürel olarak belirlenir ve bundan dolayı temelde değişebilir olarak görülmektedir (Butler,1991:22). Toplum ve o toplumun kültürü tarafından ortaya çıkarılmış kadın ve erkek arasındaki ayrımı ifade eden bir kavramdır. Bireyin yaşadığı toplumun kültürü toplumsal cinsiyete yönelik davranışları oluşturmaktadır. Toplum tarafından bireye davranışlarını kategorize etmesine yönelik pekiştireçler sunulmaktadır. Bu süreçler sonucunda cinsiyetin kadın ve erkek olması toplumsal cinsiyetin getirdiği kalıplarla sorumluluk alanları yüklenir (Kalav,2012).

Toplumsal Cinsiyet Algısı

Toplumsal cinsiyet algısı toplumun yapılandırıcı bir unsuru olarak anlaşmakta ve dolayısıyla bu algı, cinsiyetlerin toplumsal ilişkileri olarak bireysel kimlik ve ilişkiler boyutunun ötesindedir (Butler,1991:22). Toplumsal cinsiyetin çıkış noktası olan kültürün yüklediği anlamlar neticesinde oluşmuş kalıp yargılar rolleri, oluşan bu rollerde toplumsal cinsiyet algısını oluşturmaktadır. Toplumdan topluma değişen kültür gibi her kültürün cinsiyete dayalı kadına ve erkeğe yüklemiş olduğu roller değişkenlik göstermektedir. Özele indirgenildiğinde toplumsal cinsiyet algısının aynı veya yakın toplumlar içerisinde dahi farklılık gösterebileceği öngörülmektedir. Gelişimsel süreçte bireyin içinde bulunduğu sosyal çevrede oluşan bu kalıp yargılar belirli bir süreçle yerleşmektedir. Yerleşen bu normların doğruluğu veya yanlışlığı sorgulanmaz toplum tarafından kabul gördüğü için erkeğe ve kadına nerede, nasıl tavır sergileyeceğini dayatmaktadır. Bireyler süreç içerisinde oluşan kalıplaşmış dayatmaları normal ve doğru olarak kabul görür ve diğer insanlarında hayatını şekillendirerek topluma yaymaktadır (Aktaş, Uyanık, & Zeki, 2016).

Birey daha dünyaya gelmeden önce anne karnındayken başlayan toplumsal cinsiyet algıları, anne karnındaki bebeğin cinsiyetine göre bebeğe ait eşyaların renginin tercihiyle bile doğrudan olmasa dahi dolaylı olarak dünyaya gelecek bireye rol yüklemektedir. Bireyin dünyaya geldiği toplumda cinsiyete dayalı farklılara nasıl rol biçildiyse ebevyenler bu doğrultuda çocuğu büyütümlerler. Bir başka açıyla söylenecek olursa dünyaya gelinin toplumun kişinin biyolojisinden kaynaklanmayan kadına ve erkeğe yüklediği kültüre dayalı farkların dayatılması, uygulanması ve kabul edilerek aktarılması sonucu bu faktörler oluşmaktadır (Özcan, 2012).

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Stres Kavramı

Stres sözcüğü, Latince "estricia" sözcüğünden çıkmıştır. Stres kavramı ilk olarak akla olumsuz bir durum olarak gelmektedir fakat her koşulda olumsuz olarak nitelendirilmemektedir. Bazı durumlarda bireyi teşvik edici bir duruma dönüşebilmektedir. Özellikle iş koşullarında bu teşvik edici rolü beceri kazanma sürecinde iş görene yansıyabilmektedir. Birçok alanda ve durumda stres kavramının içeriği yaygınlaşmış bir şekilde yer edinmektedir. Genelde kişide istenmeyen ve rahatsız edici etkenler sonucunda ortaya çıktığı ve kişiden kişiye etkinin değiştiği söylenen stres kavramında bireyin algılayış biçiminde durumu etkilemektedir (Klarreich, 1994).

2.1.1. Stresle Gelişen Değişiklikler

Stresli durumlarda organizma farklı tepkiler verse de genel olarak bu tepkiler, üç aşamalı olarak "Genel Uyum Sendromu" olarak adlandırılmıştır. Genel adaptasyon sendromu terimi, Avusturya-Macaristanlı bir endokrinolog olan Hans Selye (1907–1982) tarafından keşfedilmiştir. Selye, ilk ve biraz tesadüfi gözlemlerini yaptığı seks hormonlarını tanımlamaya çalıştığı süreçte, farelere uygulanan yumurtalık özütlerinin bir üçlü patolojik değişiklik (adrenal genişleme, timo-lenfatik doku atrofisi ve gastrointestinal ülserasyonlar) uyandırdığını keşfetmiştir. Selye'nin bu araştırması sonrasında ise stres faktörlerine bağlı olarak özellikle organizmanın verdiği tepkiler incelenmiş ve stress faktörlerine sebep olan durumlara karşı organizmanın nasıl uyum sağladığı incelenmiştir. Bu uygulamalar daha sonrasında öğrenme kuramcıları tarafından ele alınarak insanların stres faktörlerine bağlı uyum ve başa çıkma süreci incelenmiştir (Baffy, 2020).

2.1.2. Stresin Belirtileri

Stresin belirtileri dört ana grupta toplanabilmektedir. Bunlar fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal belirtilerdir (Braham,1998:52-54).

Fiziksel Belirtiler

Stresin fiziksel belirtileri vücudun bir çok organında ağrı veya kasılma şeklinde görülebilir. Bunlardan bazıları baş ağrısı, diş gıcırdatma, uyku bozuklukları, sindirim problemleri, kaşıntı-döküntü cilt problemleri, halsizlik, tansiyon problemleri ve birbirini

etkileyen kalp krizi. Fiziksel belirtiler vücudun sisteminin düzenini bozarak birbirini etkilemektedir.

Duygusal Belirtiler

Stresin duygusal belirtilerinde duygu durumunun sürekli değişkenliği görülebilir. Ani değişimler öfke patlamalarına veya ağlama krizlerine sebep olabilir. Kaygı ve endişenin beraberinde depresyon takip edebilmektedir. Duygu durumunun hızlı değişimi özgüven problemlerine neden olmaktadır. Aşırı veya az verilen tepkiler kişide duygusal tükenmeye yol açabilir.

Zihinsel Belirtiler

Stresin zihinsel belirtilerinde konsantrasyon bozukluğu, karar vermede zorluk, unutkanlık gibi zihinsel sorunlara sebep olabilir. Unutkanlık neticesinde bakış açısının kısıtlanması hata oranında artışa ve sonucunda yapılan iş ve kalitede düşüğe neden olabilmektedir.

Sosyal Belirtiler

Stresin sosyal belirtilerinde topluma karşı güvensizlik, iletişim problemleri ve içe kapanma gibi davranışlar gözlemlenebilir. Verilen sözleri ve planlamaları yerine getirememek ve iptal etme sonucu sosyal geri çekilme. Durumları değerlendirirken savunmacı, saldırgan ve suçlayıcı olmak.

2.1.3. Stres kavramına yönelik yaklaşımlar

Literatüre bakıldığında stresi açıklamak için 3 ana yaklaşım bulunmaktadır.

1. Uyarın Yaklaşımı

Bu yaklaşım stresi bir 'uyarın' olarak tanımlamaktadır. 'uyarın' olan stres kişide gerginlik, baskı ve zorlanma hissi oluşturmaktadır. Kısacası uyarın dış kaynaktan gelir iç kaynağı zorlar (Lazarus,1999). Bu modelden yola çıkarak eğer kişi dış kaynaktan gelen uyarı kontrol edebilirse stresi de kontrol edebilmektedir. Fakat bireyler yaşadıkları dünyada dış kaynaktan gelen uyarınları belirleme ve kontrol altında tutma yetisine sahip değillerdir (Folkman ve ark,1999).

2. Tepki Yaklaşımı

Stresi tepki yaklaşımı diğer yaklaşımdan ayrı ele alır. Bu yaklaşım kişide istenmeyen bir durum veya olay karşısında ortaya çıkan fizyolojik ve psikolojik tepkiler olarak tanımlar (Lazarus,1999).

3. Uyarın-Tepki Yaklaşımı

Bu yaklaşım; bireyde oluşan stres ile ilgili stresin tanımlanmasında bilişsel değerlendirmelerinde sürece dahil edildiği yaklaşımdır. Kişilerin uyarınlara tepkileri değişkenlik gösterebilmektedir. Fakat stresin uyarın olarak tanımlanması için stresi oluşturan olay veya durumun herkes için aynı tepkiyi oluşturması beklenmektedir (Lazarus,1993).

Bilişsel değerlendirmenin sürece dahil olduğu bu yaklaşımda, kişinin bilişsel yapısı olayları ve durumu algılamasında yani çevreden gelen bir uyarını değerlendirmesinde etkili olacaktır. Çevreden gelen bir uyarını bilişsel farklılıklar sonucunda tehlikeli veya tehlikesiz olarak algılayan kişilerde uyarına verilen tepkiler farklıdır. Tehlikeli olarak algılamayan kişide uyarın bir gerili oluşturmayacak ve strese sebep olmayacaktır (Lazarus ve Folkman,1984). Uyarın – tepki yaklaşımı, stresin oluşum sürecine bilişsel değerlendirme boyutunda ekleyerek, birey ve uyarının etkileşimi sonucu stresin oluşma sürecine geniş bir pencere sunduğu için en çok kabul gören yaklaşım olarak kabul edilmektedir (Baklacı,2013).

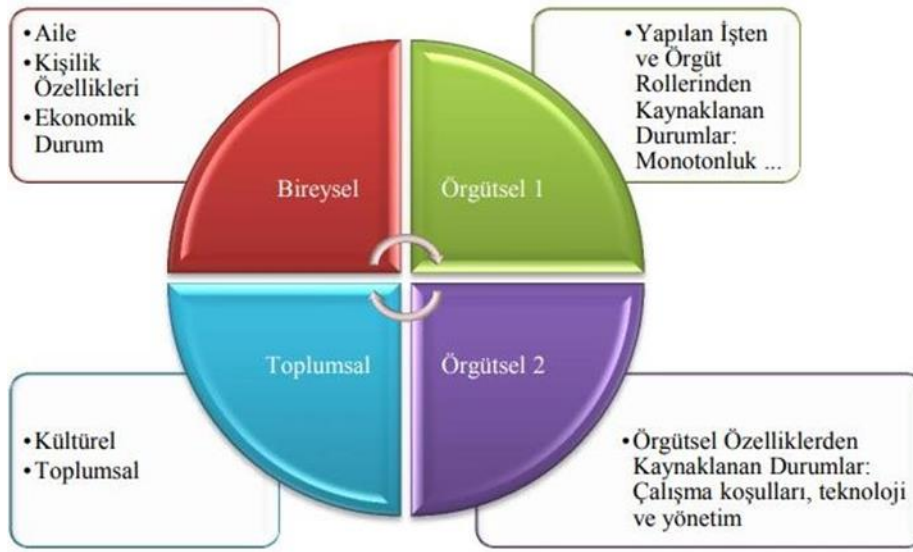
2.2. İş Stresi Kavramı

Bireyin bir işte çalışması, bireyin işe yarar hissetmesi, üretkenliğinin olması ve yaşamsal faaliyetlerini devam ettirebilmek için temel ihtiyaçlarını karşılaması bireye ruhsal bir doyum sağlayarak psikolojik sağlığına olumlu yönde etki etmektedir. Buradan yola çıkarak kişinin hayatında önemli bir etkisi olan iş yaşamında meydana gelebilecek iş stresi, bu iş stresine karşı geliştirdiği tutum ve kişinin fizyolojik ve psikolojik durumundaki değişimler oldukça önemlidir. İş stresi kişinin çalıştığı ortamdan kişiye gelen talep ve kişinin gelen bu talebi gerçekleştirmesi için olağan yetenek ve koşulları elde edememesi neticesinde bu durumun çıkardığı bir sonuçtur (Cox,1993).

2.2.1. İş Stresinin Kaynakları

İş stresi çalışanları fizyolojik ve psikolojik olarak birçok sağlık problemiyle karşı karşıya getirmektedir. Kişinin iş yaşamında iş stresi ile etkili bir şekilde mücadele edebilmesi için, çalışan iş yerinin iş görenin gelişimine ve örgütsel performansa katkı sunacak etkin bir yönetiminin olması gerekmektedir (Gül,2007: 319).

Bu açıdan bireyi oldukça etkileyen iş stresinin kaynakları aşağıdaki şekil çerçevesinde değerlendirilmektedir. (Barling, Kelloway & Frone, 2005: 8; Işık, 2007: 3-29; Parker & Decotiis, 1983: 166).



Şekil 1. Alternatif Bir İş Stresi Kaynakları Modeli (Işık, 2007: 27).

Yukarıda verilen modelde iş stresinin nedenleri dört ana aşama olarak değerlendirilmiştir. Bunlar; bireysel, toplumsal ve örgütsel açılarıdır. Bireysel faktörlere bakıldığında aile, kişilik özellikleri, ekonomik durum alt başlıkları ile alınmıştır. Toplumsal faktörlere bakıldığında ise kültürel neden ile toplumsal nedenler ayrı olarak alt başlıklarda ele alınmıştır. Modelin örgütsel nedenleri önce iki başlık olarak ayrılmış daha sonrasında bunların doğrudan etkilediği diğer altboyutlardaki nedenler açıklanmıştır.

Bireysel Stres Kaynakları

İş stresi ve nedenlerine baktığımızda bireysel stres kaynaklarından aile merkezli problemler, kişilik özelliklerinden kaynaklanan problemler ve finansal problemler sonucu oluşan stres durumları ele alınmıştır (Işık, 2007: 9-12; Şimşek & Çelik, 2011: 290- 294).

Aile Merkezli Problemler

İş dünyasında rekabet olgusu hızla gelişmektedir. Bireyler iş dünyasında yaşadıkları gerilimleri aile yaşamına aile hayatında yaşadıkları gerilimleri iş dünyasına yansıtıklarında, rekabet ve performans olgusunun oldukça görüldüğü iş yaşamında bazı problemlere sebebiyet verebilmektedir. Yani aile hayatında yaşanan bir gerilimin işe yansması, iş gören için bir stres faktörü oluşturabilmektedir (Turunç & Çelik, 2010: 210).

Kişilik Özelliklerden Kaynaklanan Problemler

Kişilik özelliklerinden kaynaklanan problemlere bakıldığında bireyin strese karşı verdiği tepkiye göre A ve B tipi kişilik özelliğine sahip olma durumu değerlendirilmektedir. A tipi kişilik özelliği olan birey saldırgan, sabırsız, rekabetçi, hareketli ve bunlar sonucunda çok fazla faaliyetle uğraştıkları için kendilerinin yoğun baskı altında hissettikleri söylenebilir. B tipi kişilik özelliklerine sahip olan bireylere bakıldığında A tipi kişilik özelliklerine göre daha esnek, saldırgan olmayan, sabırlı ve rahat oldukları söylenebilir (Şimşek & Çelik, 2011: 290). Bireyin stresörleri değerlendirmesinde kişilik özellikleri dikkate alındığında A ve B kişilik özelliklerinden hangisine yatkın olduğu iş stresine maruz kaldığında stresörü değerlendirmesi üzerinde etkili olacaktır (Kaya & Kaya, 2007: 44, 45; Lazarus & Folkman, 1984: 13).

Finansal Problemler

İş stresini etkileyen finansal problemler iş görenin çalıştığı sektör ve sektörün mevcut ekonomik koşullar içerisindeki durumuyla ilgilidir.

Toplumsal İş Stresi Kaynakları

Toplum belirli bir coğrafyada ortak kültürel özelliklere sahip kişilerin etkileşim ve sosyal ilişkileriyle oluşan insan topluluklarına toplum denilmektedir (Ören, 2012: 8). Toplumsallaşma sürecinde ortaya çıkan topluluk olma ve topluluğun kuralları iş gören için bir bakıma stres kaynağıdır. Toplumsallaşma gelenek ve görenekler ile güçlenerek ilerlemektedir. Bunun sonucunda oluşan toplumsal baskı iş görenin bireysel kaynaklı veya içinde bulunduğu gruplar arasındaki çatışmalar, grup bağlılığının olmayışı ve iş ortamının değerlerinin iş gören tarafından benimsenmemiş olması iş görene stres kaynağı olabilmektedir (Işık, 2007: 12-14).

Örgütsel Stres Kaynakları

Örgütsel stres kaynakları detaylı bir şekilde ele alınarak işin özelliği, örgüt rolleri ve örgüt özellikleri olarak üç ana grupta ele alınmıştır (Şimşek & Çelik, 2011: 291, 292; Işık, 2007: 15-24).

Yapılan İşin Özelliklerinden Kaynaklanan İş Stresi Kaynakları

İşin monotonluğu, tekdüze oluşu, yoğunluğu ve işin tatminsizliği gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır.

İş Tatmini

Çalışanın duygusal bir tepkisi olan iş tatmini çok boyutlu bir kavramdandır. Bu boyutlar ücret, yönetici ile uyum, üstle uyum ve iş ortamı içerisinde yer alan koşulların desteği bağlamında ele alınarak ortaya çıkar ve iş görenin tatmin olma durumu ile ilgilidir (Gül & Oktay, 2009: 225).

Monotonluk

Yapılan işin tek düzeliğine ve rutine bağlı olması sonucunda iş gören üzerinde oluşturduğu olumsuz duygular sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Makineleşme ile beraber üretim sektöründen beklenen aynı işin aynı düzey ve şekilde yapılması yapılan işleri bir rutine bağlamış, oluşan bu rutinler sonucunda iş görenin yaşadığı monoton durumun algılanışı kişiden kişiye göre değişse de herhangi bir yetenek gerektirmediğinden kişinin gelişimini olumsuz etki ederek kişide huzursuzluğa sebebiyet verebilmektedir (Eren, 1993: 156-159).

İş Yoğunluğu

İş görene belirlenen zamana içerisinde yapabileceklerinden fazla iş verilerek iş yüküne sebebiyet verilmesidir. İş yoğunluğu ve iş yükü iş görenin belirlenen zamana içerisinde yapabileceğinden daha fazla işi yapmasını istenmesini nitelendirmektedir. Bu da kavramın yapılan işin özelliklerden kaynaklanan örgütsel stres faktörleri içerisinde değerlendirilmiştir (Şimşek & Çelik, 2011: 292).

Örgüt Rollerinden Kaynaklanan Özellikler

İş stresine neden olan örgütsel anlamda oluşan faktörler rol çatışması ve rol belirsizliği olarak ele alınmaktadır.

Rol çatışması

İş görene toplumsa verilen roller ile iş görenin çalışma hayatında kazandığı rollerin birbiriyle çatışması olarak açıklanmaktadır. Kişinin yaşadığı bu çatışma yükseldikçe hissettiği baskıda artacak ve durum iş görende strese neden olacaktır (Ceylan & Ulutürk, 2006: 49).

Rol belirsizliği

İş gören kendisinden ne beklediğini tam olarak bilmiyor ise hedeflere ulaşmasına bilgi ve birikimi yoksa, yaptığı işte neden sonuç ilişkisi kuramıyorsa iş gören rol belirsizliği yaşamaktadır (Şimşek & Çelik, 2011: 291).

Örgütsel Özellik Ve İklimden Kaynaklanan Faktörler

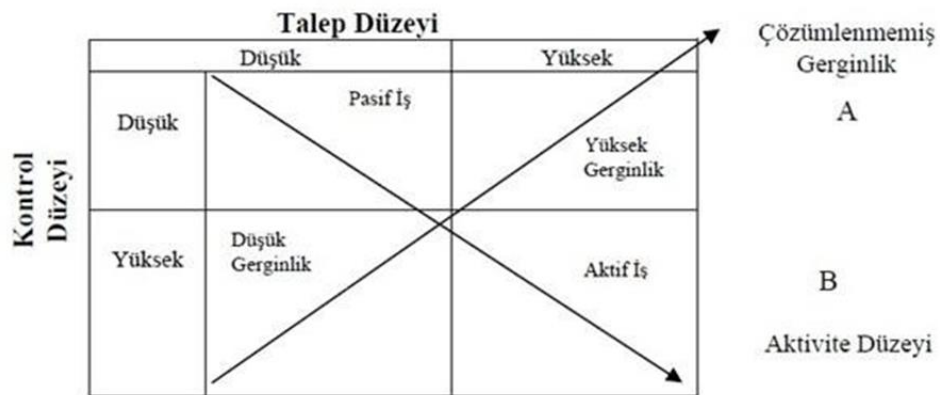
İş görenin iş ortamındaki fiziksel durumunun önemi vurgulanarak; sıcak veya soğuk olması, havasızlığı, uyanların eksikliği veya fazlalığı örgüt merkezli stres kaynağı olarak değerlendirilebilir.

2.2.2. İş Stresine Ait Literatürde Bulunan Modeller

1.Karasek'in Talep Kontrol Modeli

Karasek'in talep kontrol modeline göre iş stresinin oluşması işteki talepler ile iş görenin karar verme olanağı arasındaki etkileşimle ilgilidir. Karasek'in talep kontrol modeli hem şekil olarak hem de eşitlik olarak aşağıda gösterilmiştir.

İş stresi = İş talebi- Sahip olunan kontrol düzeyi



Şekil 2. Karasek Talep Kontrol Modeli

Yukarıda verilen şekil, iki olasılığı temsil etmektedir. Bu olasılıklar A ve B şeklinde gösterilmiştir. A durumunda karar verme serbestliği ve iş talebi düzeylerinin farklılaşması, B durumunda ise iş ile ilgili iki değişken düzeyleri birbiri ile eşleşmektedir.

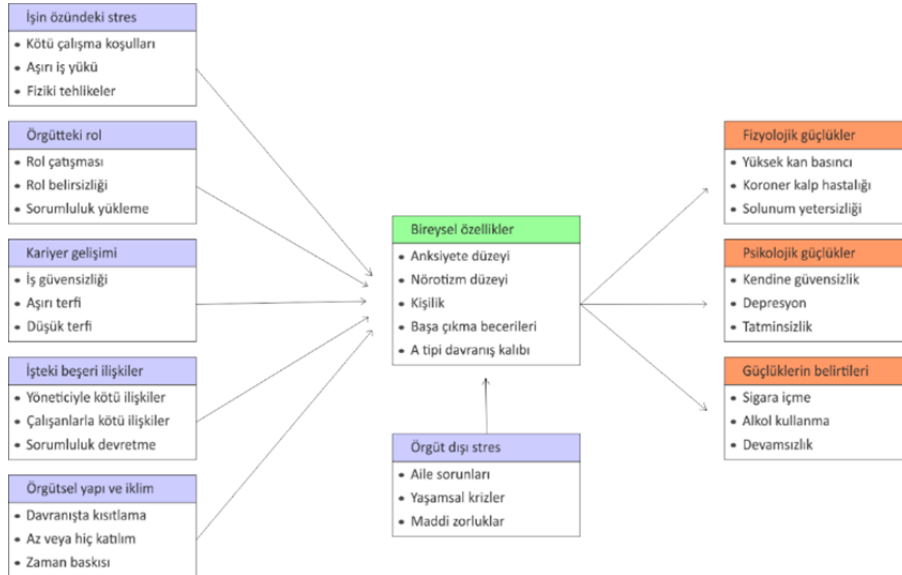
A: Talep artarken karar verme serbestliğinin azalması sonucu işe bağlı gerginlik oluşmaktadır.

B: İşte talebin artması ve işin zorlaşmasıyla beraber iş görenin karar serbestliğinin de artması, iş görende yetkinlik artmasına neden olarak birbirini destekler bir sürece dönüşmüştür.

Modelde temel olarak anlatılmak istenen yapılan işle ilgili talep ve kontrolün dengesinin ne derecede olduğunu ifade eden durumudur. Yapılan işte iş talebi ve karar verme gücü yüksek olduğu durumlarda çalışanlar aktif iken, düşük talep ve düşük karar verme gücünde ise pasif rol alacak, yüksek talep ve düşük karar verme gücünde ise iş stresinin fazla yaşandığı belirtilmektedir.

2.Cooper ve Marshall'ın dinamik iş stresi modeli

İş stresini dinamik bir yapı olarak nitelendiren Cooper ve Marshall kişisel özellikler ve organizasyonel etkilerin birbiri ile etkileşimi sonucu ortaya çıktığını belirtmektedirler. İşin özelliklerinden dolayı ortaya çıkan bu talepler ve kişinin bu talepleri algılayış biçimi iş stresi düzeyini etkileyebilmektedir.



Şekil 3. Cooper ve Marshall'ın İş Stresi Modeli (Cooper ve Marshall, 1976)

3.Siegristin Efor Ve Ödül Dengesizliği Modeli

Siegrist bu modelde sağlık ve iş stresi arasındaki ilişkiyi tanımlamıştır. Buna bağlı olarak iş stresinin ana sebebini iş görenin gösterdiği performans ve aldığı ödül arasında ödül olmayışıdır.

Bu model üç temel konuya vurgu yapmaktadır. Bunlar çaba, ödül ve bildirimdir. Vurgulanan temel konular arasında bir dengenin olmaması iş görende iş stresi oluşturmakta bu oluşan iş stresi sonucunda ise iş görende fizyolojik ve psikolojik sağlık sorunlarına sebebiyet vermektedir. İş görenin yaptığı işte yüksek çaba, efor göstermesi sonucu karşılığında alınan maaş ve iş verenin destekleyici tutumu düşük ise iş görenin iş stresinde artış görülmektedir. Bunun tam tersi olarak çaba gösteren iş görene karşı tatmin edici ödül ve geribildirim verildiğinde ise iş tatmini meydana gelmektedir.

2.2.3. İş Stresinin Sonuçları

İş yaşamında temel hedef performansın ve verimliliğin artması, iş ortamının rahat olması, çalışanın hayat standartlarının yükseltilmesidir. Yapılan işe karşı geliştirilen tutum ve o iş yerinde tüm iş görenlerin açık iletişim kanalları ile iletişim kurması, iş yaşamını, tatmin olma duygusunu, stres kademesini ve bezginliği etkileyen bir çıkış noktasıdır (Dolan,2007:1,2).

Duygusal Tepkiler	<ul style="list-style-type: none"> - Dikkatini toplayamama - Kararsızlık - Unutkanlık - Hassasiyet - Korku - Bıkkınlık ve Tatminsizlik
Fizyolojik Tepkiler	<ul style="list-style-type: none"> - Kan basıncı seviyesinde değişme - Nabız ve kalp hızında değişme - Baş Ağrısı - Bel Ağrısı - Ülser - Kalp Rahatsızlıkları
Davranışsal Tepkiler	<ul style="list-style-type: none"> - Saldırganlık - Aşırı yemek yeme - Yemek istememe - Alkol - İlaç, sigara kullanımında artış

Şekil 4. İş Stresinin Sonuçları (Devebakan, 2007: 156)

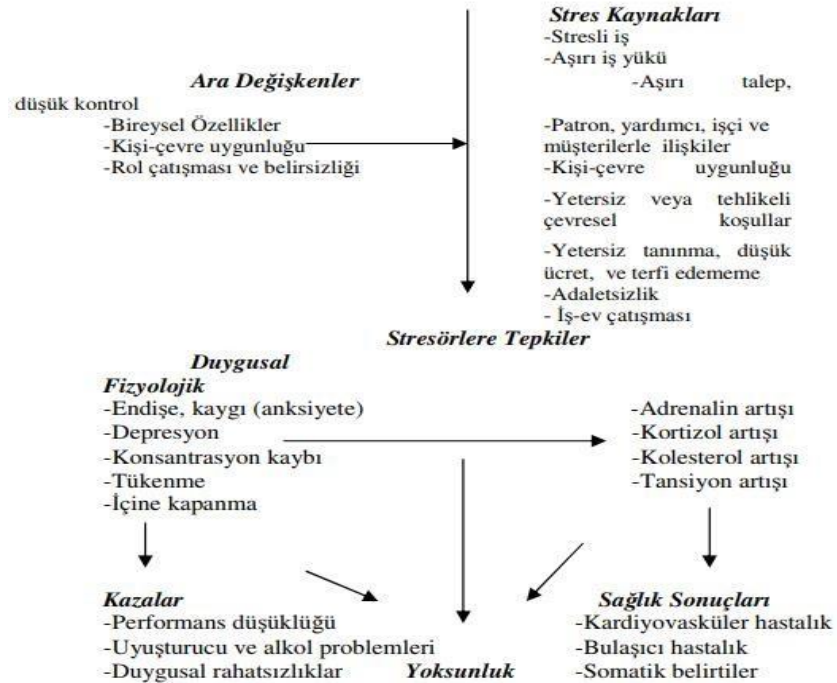
Tabloya bakıldığında kişinin yaşanan strese karşı çok yönlü bir şekilde tepki verdiği görülmektedir. İş stresi yaşayan birey yaşamış olduğu bu iş stresine duygusal tepkiler vererek daha sonra verilen bu duygusal tepkiler bireyde fizyolojik yansımalara sebep olduğu görülmektedir. Görülen bu fizyolojik yansımalar düşünme süreçlerinde etkisiyle davranışsal çıktılara dönüşerek davranışsal tepkileri oluşturmaktadır.

Kişinin duygu durumunu, fiziksel sağlığını ve bunların sonucunda davranışa yönelik tutumlarını etkileyen iş stresi sadece kişisel sağlık için önemli olmayıp yapılan işin devamlılığı ve süreçlerin kontrolü içinde önem arz etmektedir. İş stresi iş görende işe devam etmekte zorluk, işten ayrılma isteği, işe bağlı olma durumunda azalma vb durumlar ortaya çıkardığı bilinmektedir.

İş stresinin oluşumu incelendiğinde yukarıdaki tabloda süreçlerin karmaşık ve birbirleriyle olan ilişkisi son derece yoğun olduğunu göstermektedir. Sonuçlara bakılacak olursa önemli derecede bireyde ve yapılan işte olumsuzluklara sebebiyet vermektedir.

2.2.4. İş Stresini Azaltmaya Yönelik Faaliyetler

1. Bireysel Stratejiler



Şekil 5. İş Stresini Azaltmada Bireysel Stratejiler (Erdoğan, Ünsar ve Süt, 2009: 451).

İş stresini azaltmada bireysel olarak yapılacak olanlara bakarsak; fiziksel aktivite olarak yapılan spor ve egzersizlerin yapılması, meditasyon, biyofeedback, gevşeme egzersizleri, destek sağlanması, beslenmenin düzenlenmesi ve zaman yönetimi gibi yaşamsal düzenlemeler yapılarak strese karşı bireysel stratejiler geliştirilebilmektedir (Pehlivan,1994:805; Hisli Şahin 2010:95).

2.Örgütsel Stres Yönetimi Stratejileri

İş görenin verimliliği yapılan işin ve örgütün verimliliğini etkilemektedir bu yüzden de iş görenin yaşadığı stresi azaltmak için bireysel stratejiler yeterli olmayıp örgütsel stratejilerde de önlem almak gerekmektedir. Bu yüzden hedeflere ulaşmada iş görende stres olabilecek durumları veya stresörleri doğru tespit edilmesi gerekmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005:285).

Stres oluşturacak durumlara baktığımızda çalışma ortamının iş gören üzerinde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Stres azaltma stratejilerinde ise çalışma ortamının koşulları yeniden gözden geçirilmelidir. Sıcaklık, ses, aydınlatma gibi uyarıcıların düzenlenmesinin yanında ergonomik oluşturulan iş ortamları iş görenin stresi algılaşmasını etkilemektedir (Aydın,2004,68).

İş görenin yapmış olduğu işte görev tanımının yapılmamış olması, rol belirsizliği, rol çatışması iş görende stres oluşturacağı için stres yönetiminde örgütsel stratejilerde yapılacak olan iş iş görene açık bir şekilde anlatılmalı, performans beklentisi belirlenmeli, hizmet öncesi eğitimler sunulmalı ve yapılan işin sonucunda başarı elde edebilmesi için iş gören motive edilmelidir. Ayrıca rol çatışmasını önlemek amacı ile iş görenin ve yapılacak olan işin yapısı ile yöneticinin beklentisi arasında bir uyumsuzluk bulunmamalıdır. Örgütler genel olarak vurgulanan bu unsurlarda düzenleme ve yapılandırma yaparak çalışanların iş stresini ortadan kaldırabilir veya azaltabilmektedirler (Güçlü,2001:103).

2.3. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

2.3.1. Cinsiyet Kavramı

Başlangıç noktası biyoloji olan cinsiyet kavramında, dişi ve eril kimliğin temel farklılık ve benzerlikleri görülmektedir. Bu farklılaşma biyolojide kromozomlardan başlayıp üreme organlarına kadar bütün fiziksel farklılaşmayı kapsamaktadır. Cinsiyet kavramı bireyin biyolojisinde,fizyolojisinde ve genetiğindeki özellikler şeklinde açıklanmaktadır (Kurtuluş,2009:9).

2.3.2. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Kavram temelinde eril ve dişil ile ilgili toplumun kültürel, sosyolojik ve psikolojik özelliklerini barındırmaktadır. Cinsiyet kavramı eril ve dişilden yola çıkarak biyolojik olarak sınıflandırma yapar. Fakat toplumsal cinsiyet biyolojik cinsiyetten farklı olarak erkeksi ve kadınsı özellikleri nitelendirir. Toplumun kültürünün bireye yüklediği rol, sorumluluk ve görevleri ifade eder. Bu kalıplar erkeksi veya kadınsı olduğu söylenebilir (Linsey,2015:6).

Biyolojik cinsiyetin tanımladığı kadın ve erkek cinsine ait olma sonucunda bu cinslere toplumsal cinsiyetin oluşturduğu belirli normlar atfedilmiştir. Erkeğin güçlü, kadın olmanın zayıflık olarak görüldüğu temel yaklaşımla erkek etken bir konumda iken kadın edilgen bir konumdadır. Hayat içerisindeki çoğu kavramda bu iki cins için zıtlıkların temsiliyetini yüklemiştir. Duygusal, kırılğan, ılımlı, fedakar, bağlı gibi özellikler kadına atfedilirken bunların tam tersi güçlü, korkusuz, özgür, girişken vb özellikler erkeğe sunulmuştur. Yöneltilen özelliklere bakıldığında kadın anne, eş, abla rolleriyle hassas konumda, erkek ise baba, abi, patron, yöneten ve koruyan olarak sınıflandırılmıştır. Genellemenin dışında toplumsal olarak yargılarında bu tanımlamalara etkileri göz önünde bulundurulmaktadır (Esen ve diğerleri,2017:47).

1.Toplumsal Cinsiyet Kavramında Roller

Toplumsal cinsiyet kavramını oluşturan en önemli unsur rol kavramıdır. Toplumsal yapı içerisinde belirli konumlardaki bireylerin ne şekilde davranış sergileyeceği rolleri sonucunda ortaya çıkmıştır. Toplumun kültürünün oluşturduğu rollere uyum göstermesi için bireyler baskılanır. Bireyin kendini erkek veya kadın olarak algılaması bireyin mevcut cinsiyetinin gereklerine göre davranış tutumları göstermesine cinsiyet rolü denmektedir. Toplum tarafından belirlenmiş olan cinsiyet yani toplumsal cinsiyetin rolü bireyin cinsel kimliğine ilişkin kalıp ve yargılardır (Rice,1996:75).

Toplumsal cinsiyet rollerinde kadın ve erkeğe atfedilmiş zayıf olma kadınlara biçilmişken erkeğe atfedilen rol ise güçlü olma becerisidir. Buna benzer geleneksel tutumlar ayrımcılığa sebebiyet verirken kadınları sosyal, ekonomik ve politik açıdan olumsuz etkileyerek aile yönetimi, ekonomi, mal varlığı, sosyal çevre ve iş dünyasında ortaya çıkan pozisyonlarda söz sahibi olma hakkını olumsuz yönde etkilemektedir (Baş ve Akalın,2018:114). Bem'e göre etkin ve sağlıklı birey için gerekli olan feminen ve maskülen unsurların geneli olarak buluşmasıyla androjen bireyin ortaya çıkmasıdır (Bem,1976:51).

2.Cinsel Yönelim Ve Cinsel Kimlik

Cinsel Yönelim

Bireyin kendisinden farklı cinsten veya aynı cinsiyetten bireylere bağlanma seviyesini ifade etmektedir. Cinsel yönelim, kişilerin kendilerini heteroseksüel, homoseksüel veya biseksüel olarak adlandırmalarına sebep olacak bir şekilde ayrı birden fazla kategorizasyonu içermektedir (Yar,2018:3). Bireyin başka bir bireyi çekici olarak algılamasıyla romantik veya romantizme dayanmayan bir ilişki içerisinde olma isteğini orataya çıkartmaktadır. Cinsel yönelim üç farklı bakış açısıyla düşünülmektedir. İlk olarak heteroseksüel yani erkek bireyin kadın bireyi arzulaması sonucu bireyin karşı cinse olan cinsel yönelimidir. İkincisi bireyin eş cinsel tercihleri sonucunda aynı cinsten bir bireye cinsel yönelimi ve üçüncü olarak biseksüel bir birey hem kendi cinsinden hem de karşı cinse cinsel yönelimi olabilmektedir (Helgeson,2012).

Cinsel Kimlik

Bireyin hangi cinsiyete ait olduğundan farkındalığının olması, bedeni ve benliğini belirli cinsiyette algılayışı, tutum ve davranışlarını buna göre düzenlemesidir. Yani kadın veya erkek olarak kendisinin farkının varması ve kabullenmesidir (MEB,2007).

2.3.3. Toplumsal Cinsiyet Kavramı İle İlgili Kuramlar

1.Çok Faktörlü Toplumsal Cinsiyet Kimliği

Spence'e göre çok faktörlü toplumsal cinsiyetin temelinde kuramın açıklanması için belirli bir yön veya iki yön yeterli değildir. Süreç içerisindeki bütün faktörler ele alınarak açıklanabilmektedir. Bu görüşünden yola çıkarak bu kuramı ön plana çıkartmıştır. Savunduğu çok faktörlü toplumsal cinsiyet kuramına göre birbirine etkisi olan birden fazla faktörleri barındırmaktadır. Bu faktörleri dört önemli noktaya açıklamaktadır.

Bunlar;

1. Toplumsal cinsiyet kimliği veya benlik kavramı
2. İfade edici kişilik özellikleri, kalıplaşmış kadınlık ve erkeklik ile bağlantılı özellikler
3. Toplumsal cinsiyetle ilgili tutumlar
4. Cinsel yönelim

Bu kuramı somutlaştıracak bir örneğe bakılacak olunursa: örneğin, kişilik özellikleri erkeksi bir tutumda iken, ilgilendiği ve alakadar olduğu belirli bir kısmı kadınsız özellikler taşıyabilmektedir. Ancak kişinin bütüncül benlik kavramı, biyolojik cinsiyetine doğru orantılı yönde olabilmektedir (Eduardo ve Spence,1987:148).

2.Sosyal Öğrenme Kuramı

Albert Bandura tarafından ortaya atılan sosyal öğrenme kuramına göre toplumsal cinsiyetle ilgili davranışlar ve tutumlar doğuştan değil sonradan öğrenilerek kazanım sağlandığı görüşü üzerinde durulmuştur. Sosyal öğrenme kuramında iki öğrenme metodu vardır. Bunlar model alma-taklit etme ve edimsel koşullanma methodlarıdır (Bandura,1977:3).

Model alma ve taklit etme metodu çevreden gelen uyaranlara dayanmaktadır. Bireylerin sergilediği çoğu davranış ve hareketin çevredeki insanlara bakarak ve o insanların davranışlarını gözleme ve taklit ederek kazanım sağladığını belirtmektedir. Bu kazanımın içeriğine bakacak olursak canlı model, sembolik model ve sözlü direktif olarak üç ana başlıktır. Canlı modelde en belirgin özellikler kız çocuklarının annelerini, erkek çocuklarının babalarını taklitetmeleridir. Sembolik model ise izlenen bir film veya televizyondaki karakter, okunan bir kitapta bulunan kahramanın model alınmasıdır. Son olarak sözlü direktifler, kişinin nerede nasıl davranış sergilemesine ilişkin açıklamaları kapsamaktadır (Bayrakçı,2007:203).

Edimsel koşullanmada ise etken olan ödül ve ceza sistemidir. Davranışın tekrar edilmesinde olumlu karşılama ödüllendirilmesi ve pekiştirilmesi önemlidir. Cinsiyetine uygun davranışlar sergilemeyen çocuk cezalandırılmaktadır. Edimsel koşullanma süreçlerinde pekiştiricilerin yeri önem arz etmektedir. Örneğin ; toplumsal cinsiyete uygun olan davranışlar karşısında desteklenme, onaylanma, tebessüm, takdir gibi toplumsal pekiştiriciler kişilerde beklenen davranışların edinilmesinde önemli etkiye sahiptir (Bayrakçı,2007:201).

3.Bilişsel Gelişim Kuramı

Kohlberg'e göre bilişsel gelişim kuramı bireylerin içsel ve dünyaya dair dengeli bir görüşe sahip olmak için bilişsel açıdan tutarlılığa ihtiyaç duyarak bu dengeyi sağlarlar. Bu dengeyi sağlamada toplumsal olarak kabul edilen, doğrulanan özelliklerde bir birey olmanın anlaşılmasıdır. Dünyaya gelen bireyler cinsiyetlerine ait bilgiye eriştiklerinde

cinsiyetlerinin verdiği özelliklerle davranmak arasında birbirine etki eden bir süreç sonrasında cinsel kimlik oluşur (Güldü ve Ersoy Kart, 2009:105).

Bilişsel gelişim kurumuna göre farklılıklar iki temel kavram ile açıklanabilmektedir. Bunlardan ilki cinsiyet kimliğidir. İkincisi ise cinsiyet sabitliğidir. Çocuklar dünyaya geldikten sonra 2-3 yaş civarında cinsiyetleriyle ilgili bazı farklılıkları anlamlandırmaya çalışırlar. Fakat sabit bir düşünce oluşmaz, örneğin, saçları uzun olan bir erkeği gördüklerinde onun kız olabileceği düşüncesi uzak bir düşünce değildir. Ancak 5 yaş civarında çocuk cinsiyet kimliğinin değişmediğini anlar ve bu sonucunda çocukta cinsiyet sabitliği oluşur (Martin, Ruble ve Szkrybalo, 2002).

4.Toplumsal Cinsiyette Şema Kuramı

Toplumsal cinsiyet şeması çocuğun 18. Ay dönemindeki kadın ile erkekle ilgili görmüş olduğu ayırt edici farkları anlayıp, kişileri, objeleri ve yaşamsal olayları toplumsal cinsiyete göre sınıflandırması ile başlamaktadır.2-3 yaş döneminde olan çocuklarda şemalar tam olarak gelişir (Bee ve Boyd, 2009:582).

Zihinsel süreçlerimizin hemen hemen çoğu durum için önceden oluşturduğu şema vardır. Kişiler, diğer kişilerle ve çevresindeki nesnelere ilgili bir çok düşünce süreci sonrasında şema oluşturmaktadır. Şema oluşturmak bilişsel süreçte yükü hafifletme yönünde etkili olduğu söylenebilmektedir. Örneğin bir bitkiyle karşılaşıldığında bu bitkinin meyve olduğunu bilmek ve muhtemel tadının tahmin edilmesi yani bu bilgiyi sağlayan önceden oluşturduğumuz bitki ve meyve şeması sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu oluşan şemalar sayesinde karşılaşılan nesnenin bitki olup olmadığı veya meyve olup olmadığı süreçlerini atlayarak yeniden keşfetmeden var olan şemalar üzerinden anlamlandırılmaktadır. Bazı durumlarda ise önceden edinilen bilgiler sonucunda oluşan şemalar bazı önyargılara sebebiyet verebilmektedir (Helgeson, 2012).

Toplumsal cinsiyet şemasını çocuklar aileden veya sosyal hayatta okul ve kurumlardan doğrudan öğrenememektedirler. Yaşamış olduğu kültürün getirdiği koşullar ile öğrenilmektedir. Kültürün getirdiği bu yolla çocuklar toplumsal cinsiyet şemasını içselleştirmeye ve dişilik veya erillik çerçevesinde öğrenirler. Şema kuramının temeli kültürün etkisine dayanmaktadır (Smith, Hoeksema ve Loftus, 2019:97).

5.Psikanalitik Kuram

Freud'un savunduğu psikanalitik yaklaşım, toplumsal cinsiyetle ilgili ilk kuramsal açıklamalardan biridir (Can,2003:114). Fast Freud'un toplumsal cinsiyet rolleri

kazanılması ile ilgili kuramında üç dönemden bahsetmektedir. Bunlar, cinsiyetle ilgili farklılıkların fark edilmediği, bu farklılıkları anlamlandırmaya başladıkları ve ödipal dönem olarak ayırmıştır. Cinsiyet farkının fark edilmediği dönem çocuğun doğumu ile başlamaktadır. Bu dönemde çocuğun cinsiyeti ve toplumsal cinsiyeti aynıdır. Farklılıkların fark edilmeye başlamasıyla çocuk kadınlık ve erkeklik arasındaki farkları fark ederek beş yaş civarında cinsel kimliklerini kazanmaktadırlar. Son olarak ödipal dönem olan üçüncü dönemde ise erkekleri anneleri için babalarıyla, kızlar babaları için anneleriyle bir yarışa girmektedir. Daha sonrasında bu yarış erkek için babayla özdeşleşmeye ve kız çocuklarında anneye özdeşleşmesine dönüşür. Freud kız çocuklarının bu özdeşleşmeyi yaşamadığı durumlarda ‘penis kıskançlığı’ yaşadığı varsayımına dayandırmaktadır (Fast,1990:110-112).

Freud kadınları tanımlarken penisi olmayan erkekler olarak görerek 1930’lu yıllarda kadın psikolojisinde iğdiş edilme korkusunun önemli olduğunu öne sürmüştür ama daha önce yapmış olduğu çalışmalardan farklı olarak preödipal dönemde kız çocuklarının annelerine olan bağlılığının değişmediğini ortaya koymuştur. Chodow’a göre Freud bu kuramı öne sürdüğünde kız ve erkek çocuğunun anneye bağlı üzerinde karışıklık yaşamıştır (Erdoğan,2008:75).

Karen Horney ve diğer kadın psikiyatristler Freud’un bu kuramı özellikle kadın ve erkek olma kavramı ile ilgili söylediklerini eleştirmişlerdir (Ecevit ve Karkıner,2011:19). Özellikle kadınlar için penis kıskançlığının ortaya atılmasına karşın Karen Horney tarafından buna karşı rahşm kıskançlığı kavramı ortaya atılmıştır. Karen Horney bir başka bakış açısı getirdiği konu ise Freud’un bu görüşlerini ortaya attığı dönemdeki toplumsal yapıda kadınlar ikinci planda ve erkeğin gerisindedir. Yani böyle bir toplumda kadınların erkek olma isteği kadının kendini biyolojik olarak yetersiz hissetmesi değil kültürün baskısı sonucunda ortaya çıktığı görüşünü öne sürer (Burger,2006:176).

2.4. İş Stresi ve Toplumsal Cinsiyet Algısını Ele Alan Literatürdeki Bazı Çalışmalar

Liretatür incelendiğinde iş stresi ve toplumsal cinsiyet algısı ile ilgili ayrı ayrı olarak çalışmaların var olduğunu görmekteyiz. Bu çalışmalar genel olarak iki kavramın farklı değişkenlerle olan arasındaki ilişki ve altboyutların birbirlerini ne derece etkilediğini araştırarak literatüre katkı sağlamıştır.

Yapılan bu çalışmaların bazı şunlardır;

Demir’in (2020) toplumsal cinsiyet algısını incelediği çalışmasında kariyer kararsızlığı ve toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkiyi Sinop ili örneği çerçevesinde

çalışmıştır. İlişkisel tarama yöntemi ile yapılan çalışmaya 227 kadın katılımcı katılmıştır. Yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlara göre sosyolojik olarak toplumsal cinsiyet algısı ve kariyer kararsızlığı arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özen ve Can (2018) tarafından yapılan çalışmada insan kaynakları yöneticilerinin toplumsal cinsiyet algıları üzerinde çalışma yapılmıştır. Araştırmanın hedefi yöneticilerin kadın çalışanlara yönelik bakış açılarının ne düzeyde olduğunu ortaya çıkartmaktır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre kadınların cinsiyet dayalı yani kadın olmasından kaynaklı ve bu cinsiyetin vermiş olduğu toplumsal cinsiyet rolleri ile algılandığı ve görevlendirilen işlerinde bu yönde olduğu, atfedilen toplumsal cinsiyet rollerinin kadının iş yaşamında yeniden şekillendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Erdoğan'ın (2021) iş stresini incelediği çalışmasında iş stresi üzerinde cinsiyet ve medeni durumun ne derece düzenleyici rolü olduğunu araştırmıştır. Yapılan bu çalışmada bir üniversitenin akademisyenleri katılımcı olarak anket sorularını cevaplamıştır. Yapılan araştırma sonucunda araştırmanın problemi olan cinsiyet ve medeni durumun iş stresi üzerinde düzenleyici rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ek olarak cinsiyet ile ilgili kadın katılımcıların iş tatmin düzeyleri iş stresi algılarını erkek katılımcılara göre daha düzeyde etkilemektedir.

Yüksel'in (2013) kadınlarda evlilik uyumunu incelediği araştırmasında toplumsal cinsiyet rolününde ele alarak çalışmasını gerçekleştirmiştir. Çalışmadaki katılımcıların tamamı evli ve kadın katılımcıdır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre kadınlar stresle baş edebilmek için boyun eğici, iyimser ve çaresiz davranışlara ve sosyal destek arama yoluna başvurarak toplumsal cinsiyet rolleri tutumları ile eğitim düzeyi, evlilik yaşı, çocuk sahibi olma, çocuk sayısı, çalışma durumu ve aylık gelir değişkenleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu sonucu görülmüştür.

Erşan ve diğerlerinin (2013) sağlık çalışanları ile yaptıkları çalışmada, çalışanların iş doyumunu ve algılanan iş stresinin ilişkisine bakılmıştır. Çalışmaya katılan katılımcıların sosyodemografik özellikleri de çalışmaya dahil edilmiştir. 180 sağlık çalışanı ile yapılan çalışmada cinsiyet açısından kadınlarda, eğitim düzeyi açısından lisansüstü mezunlarında, meslek statüsünde ise hekimlerde hemşirelere göre iş doyumunu puanları anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Hem hemşire hemde kadınların olan katılımcıların diğer katılımcılara göre iş stresi puanı daha yüksek sonucu elde edilmiştir. Fakat lisansüstü mezunu olanlarda ise düşük sonuç görülmektedir. Katılımcıların iş stresi ve iş doyumunu puanları arasında anlamlı düzeyde negatif ilişki olduğu görülmüştür.

Cinsiyet özelliklerine göre evli kadınların toplumsal cinsiyet rolleri, evlilik ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen Ünüvar ve Tagay (2015) yaptıkları çalışmada 241 kadın ile çalışmışlardır. Nitel ve nicel çalışma yapılan araştırmada erkeksi özelliklere sahip çalışan kadınların iş doyumunun yüksek olduğu, kadınsı özelliklere sahip çalışan kadınların ise evlilik uyumlarının yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Kumcağız ve diğerlerinin (2017) sağlık çalışanlarından hemşirelerle yaptığı çalışmada toplumsal cinsiyet rollerinin iş doyumlarının yordayıcısı olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan çalışmaya 317 hemşire katılmış ve erkeksi özellik puanları yüksek olan hemşirelerin iş doyumları düzeylerinin de yüksek olduğu sonucu bulunmuştur.

Yener (2019) tarafından çalışan kadınları cinsiyet rol stresi ve işe adanmışlıkları incelendiği çalışmada 306 kişilik bir örneklem ile çalışılmıştır. Cinsiyet rol stresinin iş adanmışlık üzerinde olumsuz etkisi sonucu bulunurken yaşam kalite algısının etkisiyle bu ilişki olumlu hale dönüşmüştür.

Algılanan iş stresinin incelendiği Ersezgin (2018) tarafından yapılan çalışmada, iş stresi, ruh sağlığı, stresle başa çıkma stilleri ve öz duyarlılık değişkenlerinin ilişkileri incelenmiştir. Özel güvenlik görevlileriyle yapılan bu çalışmada 19 kadın, 111 erkek katılımcı ile çalışılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre iş stresi arttıkça diğer değişkenlerde etki ederek arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Gümrükçüoğlu'nun (2018) yapmış olduğu çalışmada evli kadın katılımcıların iş yaşamıyla beraber karşılaştıkları iş stresinin evlilik hayatlarına ne derece etkisi olduğu incelenmiştir. Çalışmaya katılan 150 katılımcının tamamı evlidir. Fakat katılımcıların çalışma durumuna göre çalışan ve çalışmayan olarak araştırmanın verileri ayrılmış ve öyle analiz edilmiştir. Katılımcıların 80'i çalışan, 70'i ise çalışmayan katılımcılardır. Yapılan araştırma sonucunda katılımcıların iş yaşamındaki olumsuzluklar sonucunda iş stresi ile karşılaştıklarında doğrudan özel hayatlarında iş stresinden olumsuz yönde etkilendiği görüşmüştür.

3. YÖNTEM

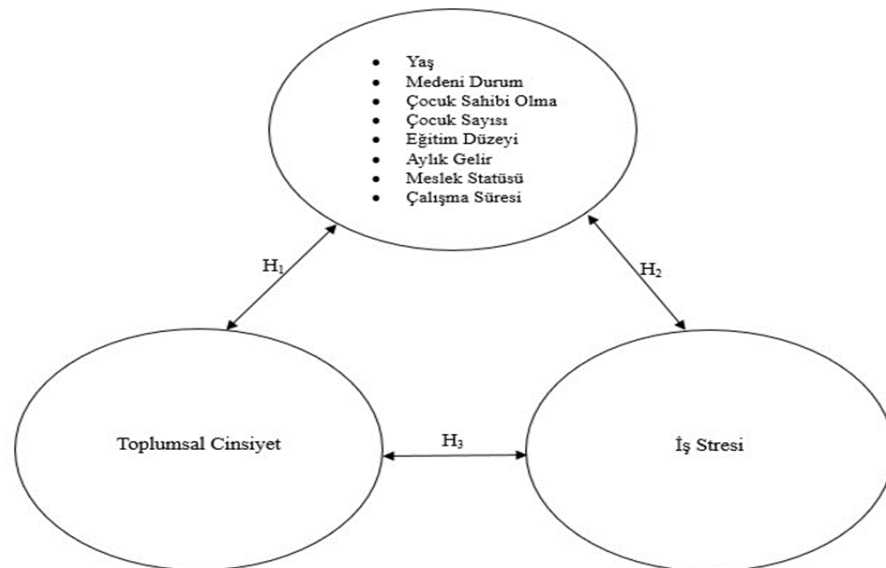
Bu kısımda yapılan çalışmanın amacı, modeli, evren ve örnekleme, kullanılan veri toplama araçları ve bunların analizleriyle ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada kadınlarda iş stresi ve toplumsal cinsiyet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma yapılırken demografik bilgi formlarından elde edilen veriler ve kullanılan ölçeklerle beraber kadınlarda iş stresi ve toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkinin sonuçlarına ulaşmak amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada kadınlarda iş stresi ve toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlandığından nicel araştırma yaklaşımlarından ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. İki veya daha fazla sayıdaki değişkenler arasında değişimin olup olmadığını veya bunun kademesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeline ilişkisel tarama yöntemi denir (Karasar,2012:79-81).



3.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Bu araştırmanın evreni Mersin ili Toroslar ilçesinde çalışan kadınlardır. Araştırma katılımcıları bu evren içerisinde rastgele örnekleme yöntemiyle belirlenen 350 kadın çalışandır.

3.4. Araştırmanın Yapılışı

Araştırmanın amacına hizmet eden “İş Stresi Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği” daha önceden yapılmış geçerlik ve güvenirlik testlerinin sonucunda elde edilen güvenirlik katsayıları da göz önüne alınarak araştırmada kullanılmaya karar verildi. Ölçekleri Türkçe’ye uyarlayan araştırmacılardan e-posta yoluyla izin alınarak araştırma sürecine başlanmıştır. Sonrasında Çağ Üniversitesi Etik Kurulu izni ve Toroslar Kaymakamlığından izin alınarak araştırmacı tarafından veri toplama sürecine başlanmıştır. Araştırma sürecinin tamamında katılımcıların gönüllüğü ve gizlilik hususları göz önünde bulundurulmuştur. Ayrıca katılımcılara ölçekler uygulanmadan yazılı olarak sunulmuştur. Ardından Kişisel Bilgi Formu, İş Stresi Ölçeği, Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeklerinin yer aldığı formlar pilot uygulama amacıyla öncelikle 10 kişiye dağıtılmış ve pilot uygulama sonucunda anket yanıtlama süresi ortalama 10 dk. olarak belirlenmiştir.

3.5. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada katılımcıların demografik bilgilerini öğrenmek amacıyla kişisel bilgi formu, iş stresi ölçeği, toplumsal cinsiyet algısı ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır.

3.5.1. Kişisel Bilgi Formu

Bu araştırmada kullanılan formda; çalışan kadınların sosyo-demografik özellikleri sorgulanmıştır. Bu kapsamda katılımcılara ilişkin yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, eğitim durumu, ortalama aylık gelir, mesleki statü ve çalışma sürelerine ait bilgilere erişilmiştir.

3.5.2. İş stresi ölçeği

İş stresi ölçeği Theroll’un 1998 yılında geliştirdiği ve Demirel ve diğerlerinin 2007 yılında türkçeye uyarladığı bir ölçektir. İş stresi ölçeği 17 sorudan ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu dört alt boyut iş yükü, beceri kullanımı, karar verme ve sosyal destek alt boyutlarıdır. İş stresi ölçeğinin ilk beş sorusu iş yükünü ifade etmektedir. Beceri kullanımı dört ve karar verme altboyutunda ise iki soru iş kontrolü boyutunu temsil etmektedir. Sosyal destek altboyutunda ise altı soru bulunmaktadır. İş stresi ölçeğinin ana olarak üç alt bölüm oluşturmaktadır. İş stresi ölçeğini iş yükü, kontrol ve sosyal destek alt bölümlerinin Cronbach’s alfa katsayıları 0,51-0,72 arasındadır. İş stresi ölçeğinin bazı

ifadeleri ters puanlanmıştır. Yüksek iş stresi ölçekteki iş yükünden alınan yüksek puan sonucunda elde edilmektedir. İş kontrolü ve sosyal destek alt boyutları ise yüksek veya düşük puanlar bu boyutlardaki durumu yansıtmaktadır.

İş Stresi Ölçeği Hesaplama:

-Toplam puan usulüdür.

1. İş Yüğü boyutu: 1,2,3,4,5
2. Beceri Kullanımı boyutu: 6,7,8,9
3. Karar Serbestliğı boyutu: 10,11
4. Sosyal Destek boyutu: 12,13,14,15,16,17

-Beceri Kullanımı + Karar Serbestliğı = İş Kontrolü

-İş Yüğü / İş Kontrolü = İş Stresi

-Yüksek puan yüksek düzeyi göstermektedir.

3.5.3. Toplumsal cinsiyet algısı ölçeğı

Bireylerin toplumsal cinsiyet algılarını ölçmek üzere araştırmada kullanılan toplumsal cinsiyet algısı ölçeğı 2013 yılında Altınova ve Duyan tarafından geliştirilmiş geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Geliştirilen ölçek 25 maddeden oluşmaktadır. Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeğı yetişkin insanların toplumsal cinsiyet rol ve algılarını değerlendirmek için düzenlenen kendi kendini bildirim tarzında bir değerlendirme aracıdır (Altınova ve Duyan,2013:16-18). Ölçeğın maddelerinin 10 tanesi olumlu algı, 15 tanesi ise olumsuz algı olarak hazırlanmıştır. Ölçek beşli likert biçimiyle oluşturulmuştur. 1 ile 5 arasında puanlanmaktadır. Ölçeğın bazı maddeleri ters puanlanmaktadır. Yanıtlayanların ölçekten alabilecekleri en düşük 25, en yüksek ise 125 puandır. Ölçekten alınan puanın yükselmesi toplumsal cinsiyet algısının olumluluğunu ifade etmektedir (Altınova ve Duyan,2013:16-18). Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeğı'ne ilişkin olarak hesaplanan güvenirlik analizi sonuçları Cronbach Alpha katsayısı ile hesaplanmıştır. Bu katsayı ölçek için 0.872 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak güvenirliğinin ve geçerliğinin yüksek olması, bu ölçeğın insanların toplumsal cinsiyet algısını belirlemede kullanılabileceğini göstermektedir (Altınova ve Duyan,2013:16-18).

Toplumsal Cinsiyet Ölçeğı Hesaplama:

-25 ifadeli bir ölçektir. Tek boyuttur.

-2,4,6,9,10,12,15,16,17,18,19,20,21,24,25. Maddeler tersten puanlanmaktadır.

-En düşük 25, en yüksek 125 puan alınmaktadır. Toplam puan usulüdür.

Normallik testi sonucuna göre verilere parametrik testler olan İlişkisiz Örneklem T Testi ve Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA sonucunda anlamlı farklılık gösteren gruplara varyanslarının homojen dağılıp dağılmadığına göre Scheffe ve Games-Howell Post-Hoc karşılaştırma testleri uygulanmıştır. Bu karşılaştırma testlerinin seçilmesinde gruplar arasındaki kişi sayısının eşit olup olmaması etkili olmuştur. Değişkenlerin birbiriyle olan ilişkilerini irdelemek amacıyla basit doğrusal korelasyon analizi yapılmıştır. Diğer yandan değişkenlerin birbiri üzerine etkisini saptamak için ise regresyon analizi uygulanmıştır.

4. BULGULAR

A) Demografik Değişkenler ve Ölçeklere İlişkin Bulgular

Tablo 2.

Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

Yaş		
18-30 Yaş	102	29,1
31-40 Yaş	120	34,3
41-50 Yaş	96	27,4
51 ve üstü Yaş	32	9,1
Toplam	350	100,0
Medeni Durum		
Evli	242	69,1
Bekar	108	30,9
Toplam	350	100,0
Çocuk Olma Durumu		
Evet	214	61,1
Hayır	136	38,9
Toplam	350	100,0
Çocuk Sayısı		
1 çocuk	75	21,4
2 çocuk	103	29,4
3 ve daha fazla çocuk	36	10,3
Toplam	214	61,1
Eğitim Durumu		
Önlisans ve altı	39	11,1
Lisans	76	21,7
Lisansüstü	235	67,1
Toplam	350	100,0
Ortalama Aylık Gelir		
6000 TL. ve altı	105	30,0
6000 TL. üzeri	245	70,0
Toplam	350	100,0
Mesleki Statü		
Mavi Yaka	58	16,6
Beyaz Yaka	292	83,4
Toplam	350	100,0

Çalışma Süresi		
1 yıldan az	33	9,4
1-3 yıl arası	55	15,7
4-6 yıl arası	59	16,9
7-9 yıl arası	48	13,7
10 yıl	155	44,3
Toplam	350	100,0

Tablo 1'deki verilere göre çalışanların yaş ortalamalarının 31-40 yaş aralığında yoğunlaştığı, çoğunlukla evli ve çocuklu katılımcıların olduğu, çoğunlukla lisansüstü eğitime sahip ve ortalama gelirleri 6000 liranın üzerinde olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışma süresi 10 yıldan fazla ve çoğunlukla beyaz yakalı çalışanların araştırmada katılımcı olduğu söylenebilir.

Katılımcılara ilişkin bulgulara bakıldığında araştırmaya katılan katılımcıların %100'ü kadın ve çalışandır. Katılımcıların yaşlarına bakıldığında 18-30 yaş aralığında 102 (%29,1) katılımcı, 31-40 yaş aralığında 120 (%34,3) katılımcı, 41-50 yaş aralığında 96 (%27,4) katılımcı ve 51 yaş ve üzeri 32 (%9,1) katılımcı bulunmaktadır. Katılımcılardan 242 (%69,1) katılımcı evli iken 108 (%30,9) katılımcı bekadır.

Araştırmaya katılan katılımcıların çocuk sahibi olma durumuna bakıldığında; 214 (%61,1) katılımcının çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Çocuk sahibi olan 214 katılımcının; 75'inin 1 çocuğa, 103'nün 2 çocuğa, 36'sının ise 3 ve daha fazla çocuğunun olduğu sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların 39'u (%11,1) önlisans ve altı, 76'sı(21,7) lisans, 235'i lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Aylık ortalama gelirleri 105 (%30,0) katılımcının 6000 tl altı iken 245 (%70,0) katılımcının geliri 6000 tl üzerindedir. Araştırmaya katılan katılımcılardan 58 (%16,9) katılımcı mavi yaka olarak çalışırken 292 (%83,4) katılımcı beyaz yaka olarak çalışmaktadır. Çalışan katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında; 33 (%9,4) katılımcının 1 yıldan az, 55 (%15,7) katılımcının 1-3 yıl arası, 59 (%16,9) katılımcının 4-6 yıl arası, 48 (%13,7) katılımcının 7-9 yıl arası, 155 (%44,3) katılımcının ise 10 yıl ve üzeri çalıştığı görülmüştür.

Tablo 3.

Katılımcıların Yaşına Göre İş Stresi Ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Düzeylerinin Farklılaşması

	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık Değeri
Toplumsal Cinsiyet Algısı	18-30 Yaş	102	102,9118	14,78366	2,200	,088
	31-40 Yaş	120	98,3417	14,27255		
	41-50 Yaş	96	100,8021	14,03876		
	51 ve üstü Yaş	32	97,7500	15,79506		
	Toplam	350	100,2943	14,57720		
İş Yüğü	18-30 Yaş	102	8,9020	2,40671	,757	,519
	31-40 Yaş	120	8,4917	2,78952		
	41-50 Yaş	96	8,7604	2,14105		
	51 ve üstü Yaş	32	9,0625	1,81281		
	Toplam	350	8,7371	2,43059		
İş Kontrolü	18-30 Yaş	102	16,5294	2,80983	,598	,617
	31-40 Yaş	120	16,2750	2,57644		
	41-50 Yaş	96	16,1250	2,53917		
	51 ve üstü Yaş	32	16,6875	2,55819		
	Toplam	350	16,3457	2,63064		
Beceri Kullanımı	18-30 Yaş	102	10,1373	2,09686	,505	,679
	31-40 Yaş	120	10,2667	1,93913		
	41-50 Yaş	96	9,9375	1,86837		
	51 ve üstü Yaş	32	10,1250	1,80947		
	Toplam	350	10,1257	1,95249		
Karar Serbestliğı	18-30 Yaş	102	6,3922	1,58056	1,437	,232
	31-40 Yaş	120	6,0083	1,82649		
	41-50 Yaş	96	6,1875	1,73091		
	51 ve üstü Yaş	32	6,5625	1,26841		
	Toplam	350	6,2200	1,68939		
Sosyal Destek	18-30 Yaş	102	20,9902	3,13869	1,561	,199
	31-40 Yaş	120	20,4667	2,91312		
	41-50 Yaş	96	20,6771	2,93973		
	51 ve üstü Yaş	32	21,6563	2,93598		
	Toplam	350	20,7857	2,99710		
İş Stresi	18-30 Yaş	102	,5489	,16135	,277	,842
	31-40 Yaş	120	,5366	,21219		
	41-50 Yaş	96	,5590	,18045		
	51 ve üstü Yaş	32	,5504	,11187		
	Toplam	350	,5476	,18150		

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Katılımcıların yaşları ile değişkenler arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi ANOVA uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre yaş ile değişkenler arasında herhangi bir anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.

Katılımcıların Medeni Durumuna Göre İş Stresi Ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Düzeylerinin Farklılaşması

	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	t	df	Anlamlılık Değeri
Toplumsal Cinsiyet Algısı	Evli	242	100,2107	14,54800	-,160	348	,873
	Bekar	108	100,4815	14,70869			
İş Yüğü	Evli	242	8,9545	2,31045	2,403	183,913	,017
	Bekar	108	8,2500	2,62670			
İş Kontrolü	Evli	242	16,3967	2,64176	,542	348	,588
	Bekar	108	16,2315	2,61415			
Beceri Kullanımı	Evli	242	10,1033	1,90698	-,321	348	,748
	Bekar	108	10,1759	2,05907			
Karar Serbestliğı	Evli	242	6,2934	1,66757	1,217	348	,224
	Bekar	108	6,0556	1,73385			
Sosyal Destek	Evli	242	20,7314	2,89193	-,507	348	,613
	Bekar	108	20,9074	3,23109			
İş Stresi	Evli	242	,5606	,18194	2,027	348	,043
	Bekar	108	,5183	,17785			

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Katılımcıların medeni durumları ile değişkenler arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını test etmek amacıyla ilişkisiz örneklem bağımsız örneklem T-Testi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre katılımcıların medeni durumları ile iş yüğü (0,017) ve iş stresi (0,043) boyutlarında anlamlı bir fark saptanmıştır. Her iki boyutta da evlilerin daha yüksek puan aldığı görülmektedir.

Tablo 5.

Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre İş Stresi Ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Düzeylerinin Farklılaşması

	Çocuk Olma Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	t	df	Anlamlılık Değeri
Toplumsal Cinsiyet Algısı	Evet	214	99,4346	14,66441	-	348	,167
	Hayır	136	101,6471	14,38854	1,386		
İş Yüğü	Evet	214	8,9112	2,32087	1,685	348	,093
	Hayır	136	8,4632	2,57885			
İş Kontrolü	Evet	214	16,3131	2,63955	-,291	348	,771
	Hayır	136	16,3971	2,62546			
Beceri Kullanımı	Evet	214	10,0327	1,94619	-	348	,264
	Hayır	136	10,2721	1,96060	1,118		
Karar Serbestliğı	Evet	214	6,2804	1,68001	,838	348	,402
	Hayır	136	6,1250	1,70593			
Sosyal Destek	Evet	214	20,6168	2,98555	-	348	,186
	Hayır	136	21,0515	3,00695	1,324		
İş Stresi	Evet	214	,5617	,18678	1,833	348	,068
	Hayır	136	,5253	,17117			

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Katılımcıların çocuk sahibi olma durumları ile değişkenler arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını test etmek amacıyla bağımsız örneklem T Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre çocuk sahibi olma durumu ile değişkenler arasında herhangi bir anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6.

Katılımcıların Çocuk Sayısı Durumuna Göre İş Stresi Ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Düzeylerinin Farklılaşması

	Çocuk Sayısı	N	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık Değeri
Toplumsal Cinsiyet Algısı	1 çocuk	75	102,0400	13,49218	1,841	,161
	2 çocuk	103	97,9612	14,95347		
	3 ve daha fazlası	36	98,2222	15,80255		
	Toplam	214	99,4346	14,66441		
İş Yüğü	1 çocuk	75	9,0267	2,34217	,451	,638
	2 çocuk	103	8,7573	2,35341		
	3 ve daha fazlası	36	9,1111	2,21395		
	Toplam	214	8,9112	2,32087		
İş Kontrolü	1 çocuk	75	16,3867	2,77972	,806	,448
	2 çocuk	103	16,4369	2,49969		
	3 ve daha fazlası	36	15,8056	2,74455		
	Toplam	214	16,3131	2,63955		
Beceri Kullanımı	1 çocuk	75	10,0267	1,85249	,138	,871
	2 çocuk	103	10,0874	1,96592		
	3 ve daha fazlası	36	9,8889	2,12169		
	Toplam	214	10,0327	1,94619		
Karar Serbestliğı	1 çocuk	75	6,3600	1,72924	1,015	,364
	2 çocuk	103	6,3495	1,52565		
	3 ve daha fazlası	36	5,9167	1,97665		
	Toplam	214	6,2804	1,68001		
Sosyal Destek	1 çocuk	75	20,3600	3,21584	,792	,454
	2 çocuk	103	20,8835	2,78406		
	3 ve daha fazlası	36	20,3889	3,06387		
	Toplam	214	20,6168	2,98555		
İş Stresi	1 çocuk	75	,5693	,19190	1,000	,370
	2 çocuk	103	,5450	,18366		
	3 ve daha fazlası	36	,5936	,18483		
	Toplam	214	,5617	,18678		

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Çocuk sahibi olan katılımcıların çocuk sayıları ile değişkenler arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi ANOVA uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre yaş ile değişkenler arasında herhangi bir anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 7.

Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre İş Stresi Ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Düzeylerinin Farklılaşması

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık Değeri	Scheffe/Games-Howell
Toplumsal Cinsiyet Algısı	Önlisans ve altı	39	96,5385	14,70203	17,186	,000	Önlisans ve altı* <i>Lisansüstü</i> (0,021)
	Lisans	76	93,0000	13,43925			
	Lisansüstü	235	103,2766	13,97755			
	Toplam	350	100,2943	14,57720			
İş Yüğü	Önlisans ve altı	39	9,6154	2,32396	12,013	,000	<i>Önlisans ve altı*<i>Lisans</i></i> (0,000) <i>Lisans*<i>Lisansüstü</i></i> (0,000)
	Lisans	76	7,6316	2,95225			
	Lisansüstü	235	8,9489	2,13776			
	Toplam	350	8,7371	2,43059			
İş Kontrolü	Önlisans ve altı	39	16,2564	2,67265	4,207	,016	<i>Lisans*<i>Lisansüstü</i></i> (0,016)
	Lisans	76	15,6053	2,63352			
	Lisansüstü	235	16,6000	2,58728			
	Toplam	350	16,3457	2,63064			
Beceri Kullanımı	Önlisans ve altı	39	10,0000	2,12751	,587	,557	
	Lisans	76	9,9474	2,50809			
	Lisansüstü	235	10,2043	1,70744			
	Toplam	350	10,1257	1,95249			
Karar Serbestliği	Önlisans ve altı	39	6,2564	1,68145	5,633	,004	<i>Lisans*<i>Lisansüstü</i></i> (0,004)
	Lisans	76	5,6579	1,69354			
	Lisansüstü	235	6,3957	1,65663			
	Toplam	350	6,2200	1,68939			
Sosyal Destek	Önlisans ve altı	39	20,5128	3,68405	,186	,830	
	Lisans	76	20,7895	2,58362			
	Lisansüstü	235	20,8298	3,00654			
	Toplam	350	20,7857	2,99710			
İş Stresi	Önlisans ve altı	39	,6037	,16183	3,892	,021	<i>Önlisans ve altı*<i>Lisans</i></i> (0,028)
	Lisans	76	,5069	,23173			
	Lisansüstü	235	,5514	,16306			
	Toplam	350	,5476	,18150			

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Katılımcıların eğitim durumu ile değişkenler arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi ANOVA uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre toplumsal cinsiyet (0,000), iş yükü (0,000), iş kontrolü (0,016), *karar serbestliği* (0,004) ve iş stresi (0,021) boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır. Boyutlardaki anlamlı farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla varyans homojenliği şartını sağlayan boyutlara Scheffe, varyans homojenliği şartını sağlamayan boyutlara ise Games-Howell çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Toplumsal cinsiyet boyutunda “Önlisans ve altı*Lisansüstü (0,021) ile Lisans*Lisansüstü (0,000)”, iş yükü boyutunda “Önlisans ve altı*Lisans (0,000) ile Lisans*Lisansüstü (0,000)”, iş kontrolü boyutunda “Lisans*Lisansüstü (0,016)”, *karar serbestliği* boyutunda “Lisans*Lisansüstü (0,004)” ve iş stresi boyutunda “Önlisans ve altı*Lisans (0,028)” grupları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.

Tablo 8.

Katılımcıların Ortalama Aylık Gelir Durumuna Göre İş Stresi Ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Düzeylerinin Farklılaşması

	Ortalama Aylık Gelir	N	Ortalama	Std. Sapma	t	df	Anlamlılık Değeri
Toplumsal Cinsiyet Algısı	6000 TL. ve altı	105	101,6190	13,53655	1,160	216,572	,247
	6000 TL. üzeri	245	99,7265	14,99189			
İş Yükü	6000 TL. ve altı	105	9,5905	2,06013	4,756	235,502	,000
	6000 TL. üzeri	245	8,3714	2,48866			
İş Kontrolü	6000 TL. ve altı	105	16,6476	2,73855	1,408	348	,160
	6000 TL. üzeri	245	16,2163	2,57791			
Beceri Kullanımı	6000 TL. ve altı	105	10,0571	2,12054	-,430	348	,668
	6000 TL. üzeri	245	10,1551	1,87969			
Karar Serbestliği	6000 TL. ve altı	105	6,5905	1,57928	2,710	348	,007
	6000 TL. üzeri	245	6,0612	1,71311			
Sosyal Destek	6000 TL. ve altı	105	21,2857	3,02780	2,053	348	,041
	6000 TL. üzeri	245	20,5714	2,96427			
İş Stresi	6000 TL. ve altı	105	,5900	,15728	2,897	348	,004
	6000 TL. üzeri	245	,5294	,18832			

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Katılımcıların aylık gelirleri ile değişkenler arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını test etmek amacıyla ilişkisiz örneklem bağımsız örneklem T-Testi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre katılımcıların aylık gelirleri ile iş yükü (0,000), *karar serbestliği* (0,007), sosyal destek (0,041) ve iş stresi (0,004) boyutlarında anlamlı bir fark saptanmıştır. Tüm boyutlarda “6000 TL ve altı” gelire sahip olan katılımcıların daha yüksek puan aldığı görülmektedir.

Tablo 9.

Katılımcıların Mesleki Statüsüne Göre İş Stresi Ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Düzeylerinin Farklılaşması

	Mesleki Statü	N	Ortalama	Std. Sapma	t	df	Anlamlılık Değeri
Toplumsal Cinsiyet Algısı	Mavi Yaka	58	98,0000	12,71689	-1,460	90,983	,148
	Beyaz Yaka	292	100,7500	14,89675			
İş Yükü	Mavi Yaka	58	9,5517	2,51433	2,822	348	,005
	Beyaz Yaka	292	8,5753	2,38505			
İş Kontrolü	Mavi Yaka	58	15,7069	2,66892	-2,034	348	,043
	Beyaz Yaka	292	16,4726	2,60899			
Beceri Kullanımı	Mavi Yaka	58	9,7586	2,44455	-1,300	70,310	,198
	Beyaz Yaka	292	10,1986	1,83558			
Karar Serbestliği	Mavi Yaka	58	5,9483	1,77134	-1,343	348	,180
	Beyaz Yaka	292	6,2740	1,67053			
Sosyal Destek	Mavi Yaka	58	20,8276	2,91480	,116	348	,907
	Beyaz Yaka	292	20,7774	3,01800			
İş Stresi	Mavi Yaka	58	,6306	,21511	3,326	71,747	,001
	Beyaz Yaka	292	,5311	,16969			

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Katılımcıların mesleki statüleri ile değişkenler arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını test etmek amacıyla ilişkisiz örneklem bağımsız örneklem T-Testi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre katılımcıların aylık gelirleri ile iş yükü (0,005), iş kontrolü (0,043) ve iş stresi (0,001) boyutlarında anlamlı bir fark saptanmıştır. İş yükü ve iş stresi boyutlarında mavi yaka katılımcılar, iş kontrolü boyutunda ise beyaz yaka katılımcılar daha yüksek puan almıştır.

Tablo 10.

Katılımcıların Çalışma Süresine Göre İş Stresi Ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Düzeylerinin Farklılaşması

	Çalışma Süresi	N	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık Değeri	Games-Howell
Toplumsal Cinsiyet Algısı	1 yıldan az	33	105,4545	12,57252	1,826	,123	
	1-3 yıl arası	55	99,8545	15,59727			
	4-6 yıl arası	59	102,4576	14,01025			
	7-9 yıl arası	48	99,1458	15,04884			
	10 yıl	155	98,8839	14,50479			
	Toplam	350	100,2943	14,57720			
İş Yükü	1 yıldan az	33	9,1818	2,11327	,616	,651	
	1-3 yıl arası	55	8,7091	2,40118			
	4-6 yıl arası	59	8,9831	2,28557			
	7-9 yıl arası	48	8,7083	2,64943			
	10 yıl	155	8,5677	2,49680			
	Toplam	350	8,7371	2,43059			
İş Kontrolü	1 yıldan az	33	16,9394	2,38405	1,730	,143	
	1-3 yıl arası	55	16,1273	2,88068			
	4-6 yıl arası	59	16,0847	2,82408			
	7-9 yıl arası	48	17,0625	2,30084			
	10 yıl	155	16,1742	2,58152			
	Toplam	350	16,3457	2,63064			

Beceri Kullanımı	1 yıldan az	33	10,1818	1,87841	1,823	,124	
	1-3 yıl arası	55	9,8727	2,21154			
	4-6 yıl arası	59	9,7966	2,08260			
	7-9 yıl arası	48	10,7292	1,69780			
	10 yıl	155	10,1419	1,87062			
	Toplam	350	10,1257	1,95249			
Karar Serbestliği	1 yıldan az	33	6,7576	1,11888	1,404	,232	
	1-3 yıl arası	55	6,2545	1,72367			
	4-6 yıl arası	59	6,2881	1,66144			
	7-9 yıl arası	48	6,3333	1,61553			
	10 yıl	155	6,0323	1,79617			
	Toplam	350	6,2200	1,68939			
Sosyal Destek	1 yıldan az	33	22,1818	2,22843	2,528	,041	<i>1 yıldan az*10 yıl (0,005)</i>
	1-3 yıl arası	55	20,3455	3,76740			
	4-6 yıl arası	59	20,7627	2,71864			
	7-9 yıl arası	48	21,1250	3,07097			
	10 yıl	155	20,5484	2,84718			
	Toplam	350	20,7857	2,99710			
İş Stresi	1 yıldan az	33	,5482	,14093	,639	,635	
	1-3 yıl arası	55	,5551	,17833			
	4-6 yıl arası	59	,5749	,18165			
	7-9 yıl arası	48	,5212	,18827			
	10 yıl	155	,5425	,18862			
	Toplam	350	,5476	,18150			

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Katılımcıların çalışma süreleri ile değişkenler arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi ANOVA uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre sosyal destek (0,041) anlamlı fark saptanmıştır. Anlamlı farklılaşmanın

hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla varyans homojenliği şartını sağlamayan boyuta Games-Howell çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Sosyal destek boyutunda “1 yıldan az*10 yıl (0,005)” grupları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.

Tablo 11.

İş Stresi ve Toplumsal cinsiyet Algısı Ölçekleri Arasındaki İlişki

		1	2	3	4	5	6	7
Toplumsal Cinsiyet (1)	Pearson Cor.	1						
	Sig. (2-tailed)							
	N	350						
İş Yüklü (2)	Pearson Cor.	,241**	1					
	Sig. (2-tailed)	,000						
	N	350	350					
İş Kontrolü (3)	Pearson Cor.	,169**	,159**	1				
	Sig. (2-tailed)	,001	,003					
	N	350	350	350				
Beceri Kullanımı (4)	Pearson Cor.	,070	,007	,767**	1			
	Sig. (2-tailed)	,190	,896	,000				
	N	350	350	350	350			
Karar Serbestliği (5)	Pearson Cor.	,183**	,240**	,671**	,038	1		
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,473			
	N	350	350	350	350	350		
Sosyal Destek (6)	Pearson Cor.	,163**	,031	,408**	,243**	,355**	1	
	Sig. (2-tailed)	,002	,561	,000	,000	,000		
	N	350	350	350	350	350	350	
İş Stresi (7)	Pearson Cor.	,131*	,791**	-	-	-	-	1
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	350	350	350	350	350	350	350

**Korelasyon katsayısı 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruklu).

Korelasyon analizinde negatif ilişki = Bir değişken artarken diğerinin azaldığını ifade etmektedir.

Korelasyon analizinde pozitif ilişki = Bir değişken artarken diğer değişkenin de arttığını ifade etmektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi irdelemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre toplumsal cinsiyet ve iş stresi arasında düşük düzeyde anlamlı ve pozitif ilişki saptanmıştır ($r= 0,131$). Toplumsal cinsiyet ve iş yükü arasında da düşük düzeyde anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,241$). İş stresi ve iş yükü arasında yüksek düzeyde anlamlı ve pozitif bir ilişki görülmektedir ($r= 0,791$). İş stresi ve iş kontrolü arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki ($r= -0, 448$), iş stresi ve *beceri kullanımı* arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki ($r= -0,452$) bulunurken, *karar serbestliği* ve sosyal destek ile iş stresi arasında düşük düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 12.

İş Stresi ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeklerinin Ölçek Güvenirlikleri

Ölçek Adı	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
Toplumsal Cinsiyet Algısı	25	0,864
İş Yükü	3	0,698
İş Kontrolü	5	0,528
Beceri Kullanımı	3	0,612
Karar Serbestliği	2	0,782
Sosyal Destek	6	0,750

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini belirten Cronbach Alfa değerleri tabloda gösterilmiştir. Bir ölçeğin güvenilir kabul edilip edilmemesi için literatür tarafından kabul edilen alfa değer aralığı 0,60 ile 0,70'tir. Alfa değeri 0,70'ten büyük ise yeterli güvenilirliğe sahip olarak değerlendirilmektedir. Alfa değeri 0,60 ve üzerinde olan ölçekler güvenilir bir ölçektir (Efeoğlu, 2006: 74). Bunlara ek olarak alfa değeri 0,40-0,60 arası olan ölçekler düşük güvenilirlik; 0,60-0,80 arası alfa değeri ise yeterli güvenilirlik; 0,80-1,00 arası alfa değeri yüksek güvenilirliği ifade etmektedir.

Buna göre Toplumsal Cinsiyet ölçeği yeterli güvenilirliğe sahip bir ölçektir. Araştırmada kullanılan diğer ölçeğin boyutlarına bakıldığında ise tüm boyutların güvenilir olduğu görülmekte yalnızca İş Kontrolü boyutu 0,60 değerinin altındadır. Yine de boyuttaki ifadelerin düşük düzeyde de olsa güvenilir olduğu görülmektedir.

Tablo 13.

İş Stresi ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Değişkenlerinin Birbiri Üzerine Etkisi

	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Anlamlılık Değeri
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	,384	,067		5,724	,000
Toplumsal Cinsiyet	,002	,001	,131	2,467	,014
Bağımlı Değişken: İş Stresi					
	R	R ²	Düz. R ²	F	P
	,131	,017	,014	6,086	,014

Değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla Basit Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda bağımsız değişken Toplumsal Cinsiyet, bağımlı değişken İş Stresi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Standartlaştırılmış katsayılara (Beta) göre Toplumsal Cinsiyet, İş Stresini olumlu bir şekilde etkilemektedir. Ayrıca Toplumsal Cinsiyet, İş Stresinde meydana gelen değişimin %1,4'ünü açıklamaktadır ($R = 0,131$ $R^2 = 0,017$ Düz. $R^2 = 0,014$).

5. TARTIŞMA VE YORUM

Alanyazındaki yapılan çalışmalarda kadınlarda iş stresi ve toplumsal cinsiyet algısının farklı değişkenlerle ve farklı örneklerle incelendiği görülmüştür. Buradan yola çıkarak yapılan çalışmada kadınlarda iş stresi ve toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kısımda ise araştırmanın hipotezleri doğrultusunda yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular literatür çerçevesinde tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Kadınlarda iş stresi ve toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi

Yapılan çalışmadan elde edilen bulguların analiz edilmesi sonucunda iş stresi ile toplumsal cinsiyet algısı arasında düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde toplumsal cinsiyet algısı ve iş stresi ile ilgili farklı çalışmaların olduğu görülmüştür. Fakat bu çalışmalar iş stresi ve toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkiyi irdelememektedir. Değişkenlerin incelenmesiyle ilgili farklı farklı değişkenler ve durumlarla ele alınmıştır. Kadın çalışanların toplumsal cinsiyet algısının işe adanmışlık düzeyi incelenmiş ve negatif yönde etkilediği, kadın çalışanların iş stresi düzeyinin incelendiği bir çalışmada ise stres ve yaşam doyumları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Yener ve Demirtaş,2018, Gümrükçüoğlu,2018).

Katılımcılara uygulanan iş stresi ve toplumsal cinsiyet algısı ölçeklerinin demografik değişkenler açısından farklılıklarının tartışılması ve yorumlanması

Katılımcıların yaş değişkeni ile analizler sonucunun farklılaşıp farklılaşmadığına bakıldığında analiz bulgularında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Katılımcıların yaşlarına bakıldığında 18-30 yaş arasında 102 katılımcı, 31-40 yaş aralığında 120 katılımcı, 41-50 yaş aralığında 96 katılımcı, 51 yaş ve üzeri 32 katılımcının olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların yaş aralığının homojen dağılmadığı görülmektedir. İlerleyen yaş dönemlerinde kadınların iş gücüne katılımı düşebilmekte ve katılımcıların yaş dağılımını etkileyebilmektedir. Katılımcıların bir işte çalışıyor olması da belirli yaş aralığındaki yaş gruplarında yığılmaya sebep olmuştur.

Alanyazın incelendiğinde Karakaş ve Gökmen (2017) tarafından yapılan ‘kamu çalışanlarında iş tatmini, duygusal emek ve iş stresi: Konya’da bir araştırma’ isimli çalışmada değişken ortalamalarının yaş durumuna göre farklılıkları incelendiğinde iş stresi değişkeninin araştırmaya katılan 18-64 yaş aralığında katılımcıların analizinde

herhangi bir farklılık görülmediği sonucuna varılmıştır. Yine bu sonuca destek olarak Yüksel (2013) tarafından yapılan ‘kadınlarda evlilik uyumu ve psikolojik belirtiler arasındaki ilişki: Stresle baş etme biçimleri ve toplumsal cinsiyet rolü tutumları aracı rolleri’ isimli çalışmada 19-73 yaş aralığında 248 evli kadınla çalışılmış ve evlilik yaşı değişkeni ile anlamlı ilişkilere rastlanmamıştır. Sonuç olarak yapılan çalışmalarda yaş değişkeninin özel bir dönemi temsil etmesi veya homojenliği yapılan çalışmanın analiz sonucunu etkileyebileceği düşünülebilir.

Araştırmanın bir başka değişkeni olan medeni duruma baktığımızda analiz bulgularında iş yükü (0,017) ve iş stresi (0,043) boyutlarında anlamlı bir fark vardır. Fakat diğer alt boyutlar ve toplumsal cinsiyet algısı değişkeniyle medeni durum arasında herhangi bir anlamlı fark bulunamamıştır. Araştırmaya katılan katılımcılardan 242 si evli iken 108’i bekarıdır. Anlamlı farklılaşmanın olduğu her iki boyutta da evlilerin bekarlara oranla daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Erdoğan’ın (2012) yapmış olduğu çalışmada iş tatminin örgütsel algısına etkisini araştırırken medeni durumun düzenleyici rolüne bakarak analiz sonuçlarında katılımcıların medeni durumunun düzenleyici rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre medeni durumun örgütsel stres algıları üzerinde düzenleyicilik etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın bir diğer dikkat çeken sonucu ise kadınların iş tatmin düzeyleri örgütsel stres algılarını erkeklere nazaran daha yüksek düzeyde etkilemektedir. Bizim yaptığımız çalışmanın katılımcılarının kadın olması ve analizler sonucunda iş yükü ve iş stresi değişkeniyle katılımcıların medeni durumu arasında anlamlı farklılaşmanın olması literatür çalışmasıyla paralel olarak desteklenmektedir.

Çalışmanın çocuk sahibi olma değişkeninin analizleri sonucunda elde edilen bulgulara göre herhangi anlamlı fark bulunamamıştır. Atan (2014) tarafından yapılan ‘ambulans çalışanlarının tükenmişlik, algılanan iş stresi ve iş tatminlerinin kişisel özelliklere göre incelenmesi’ isimli çalışmada çocuk sahibi olma durumu ile algının iş stresi düzeyi arasında da anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı sonucu elde edilmiştir. Bu çalışmada çocuk sahibi olma durumu ve değişkenlerin anlamlı bir farklılık göstermesi öngörülmüştür. Fakat araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular neticesinde öngörülen sonucun tam aksi bir sonuca ulaşılmıştır. Çocuk sahibi olma durumu ile değişkenler arasında herhangi bir anlamlı farkın olmaması çalışmanın çıkış düşüncesi ile değerlendirildiğinde beklenmedik bir sonuç olarak görülebilmektedir.

Çocuk sahibi olma durumu ile tutarlı bir sonuç ortaya çıkararak çocuk sayısı ile de değişkenler arasında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Bu sonuç yapılan araştırmaya verilen cevapların birbiriyle tutarlılığa katkı sağlandığı söylenebilir.

Bu çalışmaya katılan katılımcıların eğitim durumu ile değişkenler arasında farklılaşmanın olup olmadığına bakıldığında elde edilen analiz sonucunda toplumsal cinsiyet (0,000) , iş yükü (0,000), iş kontrolü (0,016), karar serbestliği (0,004) ve iş stresi (0,021) boyutlarında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Baklacı'nın (2013) banka çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye baktığı çalışmasında elde edilen sonucu destekler nitelikte anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş stresine neden olan faktörlerden biri de iş ile ilgili yeterli eğitim ve donanımın bulunması olduğu bilinmektedir. İş stresi ve eğitim durumu arasında anlamlı bir farkın çıkmış iş stresinin nedenlerin arasında olan eğitim başlığını ve yapılan çalışmaları destekler niteliktedir.

Ayçiçek (2020) tarafından yapılan kadınlarda toplumsal cinsiyet algısı, psikolojik iyi oluş ve benlik saygısı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında da toplumsal cinsiyet algısı ile eğitim durumu değişkeni arasındaki farklılaşmaya bakılmış analiz sonuçlarına göre kadınların toplumsal cinsiyet algılarının eğitim düzeyi arttıkça yükseldiği sonucuna varılmıştır. Toplumsal cinsiyet algısının oluşumuna bakıldığında içinde bulunulan kültürün etkisiyle kümülatif bir şekilde oluşan norm ve yargılar neticesinde ortaya çıktığı görülmektedir. Eğitim düzeyinin artması içinde bulunduğumuz sosyal çevrenin değişimine ve beraberinde kültürel farklılaşma olarak toplumsal cinsiyet algısı üzerinde farklılık yaratıldığı şeklinde yorumlanabilmektedir.

Yapılan iş karşılığında gelir elde etmekteyiz. Elde ettiğimiz gelir yaşamlar faaliyetlerimizi sürdürebilmek, temel ihtiyaçlarımızı karşılamak ve hayatın devamlılığı noktasında önemli bir yere sahiptir. Katılımcılarında aylık ortalama gelirleri ile değişkenler arasındaki farklılaşmaya bakıldığında iş yükü(0,000), karar serbestliği(0,007), sosyal destek (0,041) ve iş stresi(0,004) boyutlarında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde ettiğimiz bir diğer sonuçta ise katılımcıların aylık ortalama geliri 6000 tl altı olan katılımcılar, aylık ortalama geliri 6000 tl üstü olan katılımcılara göre iş stresi boyutunda daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Çankaya'nın (2020) yapmış olduğu hastane çalışanlarının iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelediği çalışmada aylık gelir düzeyi ile iş stresi arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna varılmış ve çalışmanın en üst düzey gelir seviyesi olan 7000 tl üzerinde olan katılımcıların diğer katılımcılara göre iş stresi seviyesinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aylık ortalama gelir ile toplumsal cinsiyet değişkeni

arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır fakat Savaş'ın (2018) Türkiye'de yaşayan bireylerin toplumsal cinsiyet eşit(siz)liğini incelediği çalışmada gelir durumu ile toplumsal cinsiyet rol algısı arasında anlamlı bir fark olduğu sonucu elde edilmiştir. Altuntaş, Altınova (2015) ve Kalaycı, Hayırsever (2014)'e göre de eğitim düzeyinin ve gelir durumunun artmasıyla bireysel toplumsal cinsiyet algısı da artmakta ve gelir düzeyi ile eğitim düzeyinin aşağıda olduğu sosyal ve ekonomik seviyede cinsiyete yönelik yaklaşımlar daha fazla ortaya çıkmaktadır. Buradan yola çıkarak sosyal destek alt boyutunda anlamlı farklılaşmanın yapmış olduğumuz çalışmada gelir düzeyiyle anlamlı farklılaşması önemli bir sonuç ortaya çıkartmıştır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine baktığımızda temel ihtiyaçların karşılanması noktasında günümüz şartlarında belirli bir gelire sahip olmak gerekmektedir. Bu nedenle iş stresi ile anlamlı farklılaşma sonucunu elde ettiğimiz aylık ortalama gelir değişkeni araştırmanın önemli bulgularındandır.

Bir diğer bulgu ise meslek statüsü ve iş yükü (0,005), iş kontrolü (0,043), iş stresi(0,001) boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bulguların analizleri sonucunda iş yükü ve iş stresi boyutlarında mavi yaka olan katılımcılar, iş kontrolü boyutunda ise beyaz yaka olan katılımcıların daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Yapılan işin niteliğine göre belirlenen meslek statüsü iş görenleri mavi ve beyaz yaka olarak ayrı kategorize etmektedir.

Yenihan, Öner ve Çift yıldız (2014) yapmış olduğu iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların iş stresi tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmakta ve mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek iş stresi puanı aldığı görülmektedir. Yapılan çalışmada da Yenihan ve diğerlerinin çalışmasında ulaşılan sonuca paralel bir sonuç ortaya çıkmıştır. Bu sonuçları destekler nitelikte olan iş stresinin nedenleri arasında fazla çalışma süreleri, vardiya sistemi ile çalışılması, dinlenme sürelerinin azlığı, gelirin düşüklüğü, ergonomik sorunlar vb faktörler yapılan işin statüsü ile alakalı olduğu bilinmekte ve meslek statüsünün etkisinin önemini ortaya çıkartmaktadır.

Katılımcıların çalışma süreleri ve değişkenler arasındaki farklılaşmaya bakıldığında sadece iş stresi ölçeğinin sosyal destek(0,041) alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş görenin yaptığı işte deneyimi işe hakim olmasına ve verimliliğin yükselmesine neden olduğu bilinmektedir. Sayılan ve Boğa'nın (2018) yapmış olduğu hemşirelerin iş stresi, iş yükü, iş kontrolü ve sosyal destek düzeyi ile tıbbi hataya eğilimleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada da çalışma süresi ile sosyal destek değişkenleri arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir işte çalışma

süresinin uzun olması yapılan işte kıdemli olma durumunu beraberinde getirerek işe ait becerilerde destek sağlayacaktır. Toplumsal cinsiyet algısı ile çalışma süresi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır fakat toplumsal cinsiyet rolleri toplumun kadın algısını şekillendirmekte ve çalışma hayatında da kadının konumunu belirlemektedir. Kadının anne olma özelliği cinsiyet rollerinde kadının evde olması ve çocuğuna bakım vermesi gerektiği yönde normlarla kadını belirli dönemlerde iş yaşamında uzaklaştırmış olduğu düşünülebilir. Bu durum aileden birinin hasta olması, bakım verme gibi süreçlerle devam ederek çalışan kadının belirli aralıklarla işten uzaklaştırıp kadının bir işte çalışma süresine etki ettiği düşünülmektedir. Bunlar göz önünde bulunduğu seçilen örnekte bu tür dönemlerin var olup olmama durumu farklı bir çalışmada göz önünde bulundurulduğunda toplumsal cinsiyet rollerinin kadına yüklemiş olduğu görev ve sorumluluklarının da etkisinin olabileceği düşünülebilir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde kadınlarda iş stresi ve toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma sonucunda elde edilen bulgular ve bulguların analizlerinin sonuçları doğrultusunda önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuç

1. Bu çalışmada kadınlarda iş stresi ve toplumsal cinsiyet algısından alınan puanların yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
2. İş stresi ve iş yükü boyutlarının katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği her iki boyutta da evli olan katılımcıların daha yüksek puan aldığı sonucuna ulaşılmıştır.
3. Katılımcıların eğitim düzeyi ile iş stresi ve toplumsal cinsiyet algısı puanları arasında anlamlı farkın olduğu ve bu anlamlı farklılaşmanın toplumsal cinsiyet algısı, iş stresi, iş yükü, iş kontrolü, karar serbestliği boyutlarında olduğu görülmüştür.
4. Ortalama aylık gelirlerine göre katılımcıların iş stresi, iş yükü, karar serbestliği ve sosyal destek puanlarında anlamlı fark bulunmuş olup tüm boyutlarda '6000 TL altı' gelire sahip olan katılımcıların daha yüksek puan aldığı sonucu elde edilmiştir.
5. İş stresi ve iş yükü boyutlarında mavi yaka katılımcıların, iş kontrolü boyutunda ise beyaz yaka katılımcıların daha yüksek puan alması meslek statüsü ile iş stresi ölçeğinin belirtilen boyutlarında anlamlı farklılaşma olduğu sonucunu vermektedir.
6. Katılımcıların çalışma sürelerine göre iş stresi ölçeğinin sosyal destek alt boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur.
7. Elde edilen sonuçlar neticesinde iş stresi ölçeği ile toplumsal cinsiyet algısı ölçeği arasındaki ilişkiye bakılmış ve aralarında düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişki saptanmıştır.
8. Yine toplumsal cinsiyet algısı ile iş stresinin alt boyutu olan iş yükü arasında düşük düzeyde anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

9. İş stresi ve iş kontrolü arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki, iş stresi ve beceri kullanımını arasında orta düzeyde anlamlı negatif bir ilişki bulunurken karar serbestliği ve sosyal destek ile iş stresi arasında düşük düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
10. Bağımsız değişken toplumsal cinsiyet algısı, bağımlı değişken iş stresi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve iş stresini olumlu bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
11. İş stresinin toplumsal cinsiyet algısı üzerindeki etkisine bakıldığında anlamlı ve olumlu bir etki söz edilebilir.

6.2. Öneriler

1. Bu çalışmanın Mersin ili Toroslar ilçesindeki çalışan kadınlara yapılmış olması sonuçların genellenebilirliğini engellemektedir. Sonuçların genellenmesi için çalışmanın Türkiye genelinde yapılmasını literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
2. Toplumsal cinsiyet algısı ve iş stresi düzeyleri farklı çalışmalarda farklı değişkenlerle ele alındığı görülmektedir. Yapılan bu çalışma kadınlarda iş stresi ve toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkiye ilişkin sonuçlar ortaya çıkartmıştır. Sadece erkek veya erkek ile kadınların birlikte ele alındığı çalışmaların bu alanda yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
3. İş stresi yaşayan bireyle çalışan uzmanların iş stresine neden faktörleri doğru belirlemesi ve iş stresinin alt boyutlarında değerlendirilmesi stresörlerin tespit ve iyileştirilmesinde dikkat edilmesi önerilmektedir.
4. Bireylerin toplumsal cinsiyet algısının oluşmasında içinde yaşadığı kültürün normları dikkate alınarak bu alanda yapılacak olan çalışmada örneklemin belirlemesinde demografik özelliklerin önemli olduğu düşünülmektedir.
5. Yapılan araştırmanın bulgularına göre, çalışanların iş stresi yaşamamasına sebep olan stresörler belirlenmeli ve önleyici çalışmalar yapılmalıdır. Toplumsal cinsiyet algısı düzeyinin kişinin bireysel özelliklerine göre koruyucu ve önleyici psiko-sosyal hizmetler verilmelidir.

KAYNAKÇA

- Abouelenien, M., Burzo, M. ve Mihalcea, R. (2016, Haziran). Fizyolojik sinyallerin ve termal görüntülemenin entegrasyonu yoluyla insan akut stres tespiti. Yardımcı ortamlarla ilgili yaygın teknolojilere ilişkin 9. ACM uluslararası konferansının Bildiri Kitabında (s. 1-8).
- Akın, A. (2007, Aralık 11). Cinsiyet Rollerinin Kadının Günlük Yaşamına Etkisi.
- Aktaş, Uyanık, & Zeki. (2016). Kadına Yönelik Şiddet. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sbe Dergisi, 32-42.
- Altınova, H. H., & Duyan, V. (2013). Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeğinin Geçerlik Güvenirlik Çalışması. Toplum Ve Sosyal Hizmet, 24(2), 9-22.
- Altuntaş, O. Ve Altınova, H. H. (2015). Toplumsal Cinsiyet Algısı İle Sosyo-Ekonomik Değişkenler Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. Turkish Studies International Periodical For
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6 (3), 49-74.
- Aytaç, S. (2009). İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri Başa Çıkma Yolları, Yönetimi 21.08.2018, <https://Kayseri.Aile.Gov.Tr/>
- Baffy, G. (2020). General Adaptation Syndrome. In: Zeigler-Hill, V., Shackelford, T.K. (Eds) Encyclopedia Of Personality And Individual Differences. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_753
- Baklacı, E. (2013). İş Stresi Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Hatay.
- Baltaş, & Balcıoğlu. (2005,2015). Stres Kavramı Ve Tarihsel Gelişimi,Stres İle Başa Çıkma Yolları.
- Bandura, A. (1977). Social Learning Theory. Prentice-Hall.
- Barling, J., Kelloway, E. K., Frone, M. R. (2005). Handbook Of Work Stress, Usa:Sage Publications.
- Baş, R., & Akalın, R. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Sanatçılara Yansıması. Marmara Üniversitesi Kadın Ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi, 112-128.
- Bayrakçı, M. (2007). Sosyal Öğrenme Kuramı Ve Eğitimde Uygulanması. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi(14), 198-210.

- Bee, H., & Boyd, D. (2009). Çocuk Gelişim Psikolojisi (1 B.). (O. Gündüz, Çev.) İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Bem, S. (1976). Probing The Promise Of Androgyny. A. G. Kaplan, & J. P. Bean İçinde, Beyond Sex-Role Stereotypes Readings Toward A Psychological Of Anrgogyny (S. 47-62). Canada: Brown And Company.
- Braham, Barbara J. Stres Yönetimi. Ateş Altında Sakin Kalabilmek. (Çev.: Vedat G.Diker). İstanbul: Hayat Yayınları, 1998.
- Burger, J. M. (2006). Kişilik-Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri (1 B.). (İ. D. Sarıoğlu, Çev.) İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Butler, Judith (1991): Das Unbehagen Der Geschlech Ter. Frankfurt A.M.: Suhrkamp
- Ceylan, A., Ulutürk, Y. H. (2006). "Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini Ve Performans Arasındaki İlişkiler", Doğu Üniversitesi Dergisi, 7/1, 48-58.
- Cooper, C. L. Ve J. Marshall. 1976. "Occupational Sources Of Stress: A Review Of The Literature Relating To Coronary Heart Disease And Mental Ill Health." J Occup Psychol 49: 11-28.
- Çankaya, M. (2020). Hastane Çalışanlarındaki İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi.
- Demir, A. (2020). Toplumsal Cinsiyet Algısı Ve Kariyer Kararsızlığı: Sinop Örneği. Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi, 8(22), 1-17.
- Devebakan, N. (2007). Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.
- Dolan, S. L. (2007). Stress Self Esteem Health And Work, USA: Published By Palgrave Macmillan.
- Ecevit, Y., & Karkiner, N. (2011). Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi (1 B.). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi
- Edwards, V. J., & Spence, J. T. (1987). Gender-Related Traits, Stereotypes, And Schemata. Journal Of Personality And Social Psychology, 53(1), 146-154
- Erdem, H. (2014). Algılanan Örgütsel Destek Ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü Ve Bir Alan Araştırması.
- Erdoğan, P. (2021). İş Tatmininin Örgütsel Stres Algısına Etkisi: Cinsiyet Ve Medeni Durumun Düzenleyici Rolü. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (45), 223-235.

- Erdoğan, T., Ünsar, A. S. Ve Süt, N. (2009). Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2), 447-461.
- Eren, E. (1993). Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Basım Yayın Ve Dağıtım.
- Ersezgin, R. (2018). Algılanan İş Stresi İle Tükenmişlik Düzeyi Ve Ruh Sağlığı Profiline İlişkisi: Psikolojik Dayanıklılık, Stresle Başa Çıkma Stilleri Ve Öz-Duyarlılığın Aracı Rolü (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O., & Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 14(2), 115-121.
- Esen, E., Siyez, D. M., Soylu, Y., & Demirgürz, G. (2017). Üniversite Öğrencilerinde Toplumsal Cinsiyet Algısının Toplumsal Cinsiyet Rolü ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre İncelenmesi. E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 8(1), s. 46-63
- Fast, I. (1990). Aspects of Early Gender Development: Toward a Reformulation. Psychoanalytic Psychology, 105-117. Erdoğan, T. (2008). Nancy Chodorow'un Düşüncesinde Toplumsal Cinsiyet Organizasyonunun Merkezi unsuru Olarak Annelik. Aile ve Toplum, 4(14).
- Fatma , S. Ü., & Şule , E. (2013). Çalışma Yaşamı Ve Kadın. Toplumsal Cinsiyet Ve Yansımaları. Atılım Üniversitesi yayınları.
- Folkman, S., Chesney, M., McKusick, L., Ironson, L., Johnson, D. S. ve Coates, T. J. (1991). Translating coping theory into an intervention. The Social Context of Coping, 239-260.
- Freshwater, S. (2018). 3 Types of Stress and Health Hazards. Retrieved February 23, 2021 from spacioustherapy.com
- Friedman, J. (2020). Types of Stress and their Symptoms. Retrieved February 23, 2021 from mentalthelp.net
- Gale, & Cartwright. (1995). Women In Project Management. 3-8.
- George, D., Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference (10a Ed.). Boston: Pearson.
- Gerni. (2001). Yönetimde Kadınlar.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21 (1), 91-109.

- Gül, H. (2007). “İş Stresi, Örgütsel Bağlılık ve Performans Arasındaki İlişkiler. Bir Alan Araştırması”, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Yıl 9, Sayı 13, 318-332.
- Gül, H., Oktay, E. (2009). “Ücret, Kariyer, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler: Karaman Valiliğinde Bir Uygulama”, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21, 223-238.
- Gültekin, L. (2013). Toplumsal Cinsiyet Ve Yansımaları. İstanbul: Atılım Üniversitesi Yayınları.
- Gümrükçüoğlu, R. (2018). İş Stresinin Kadının Evlilik Hayatına Etkisi. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 (1), 271-288.
- Gürol. (2000). Türkiye'de Kadın Girişimci ve Küçük İşletmesi. Atılım Üniversitesi Yayınları.
- Helgeson, V. (2012). Psychology of gender. (4th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Hisli Şahin, N. (2010). Stresle başa çıkma olumlu bir yaklaşım (4. Baskı). Ankara : Türk Psikologlar Derneği.
- Işık, E. (2007). İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış, İstanbul: Yüksek Lisans Tezi.
- Işık, E. (2007). İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış, İstanbul: Yüksek Lisans Tezi
- Kalay, A. (2012). Namus ve toplumsal cinsiyet. Mediterranean Journal of Humanities, 2(2), 151-163.
- Kalaycı, N. ve Hayırsever, F. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Vatandaşlık ve Demokrasi Eğitimi Ders Kitabına Yönelik Bir İnceleme ve Bu Konuya İlişkin Öğrenci Algılarının Belirlenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 14(3), 1-26.
- Karahasan, D. Ç. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Psikososyal Riskler:“Otomotiv Sektörü Üzerine Bir Uygulama” (Doctoral dissertation, Bursa Uludag University (Turkey)).

- Karakaş, A., & Gökmen, G. (2018). Kamu Çalışanlarında İş Tatmini, Duygusal Emek Ve İş Stresi: Konya'da Bir Araştırma. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18(3), 99-127.
- Karasar, N. (2020). Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler (İkinci Yazım 35. Baskı). Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Kaya, A., Kaya, Y. (2007). "Küçük ve Orta Boy İşletme Yöneticilerinin Stres Kaynaklarını Tespit Etmeye Yönelik Kayseri İlinde Bir Araştırma", Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 23/2, 41-62.
- Kilvington, J., & Wood, A. (2016). Gender, Sex and Children's Play. London: Bloomsbury.
- Klarreich, S.H. (1994), Stressiz Çalışma Ortamı. Çev. Bengi Güngör. Alfayayını, Ankara.
- Kumcağız, H., Şahin, C., & Akıllı, N. (2017). Nurses' gender roles as predictors of job satisfaction Hemşirelerin iş doyumunun yordayıcısı olarak toplumsal cinsiyet rolleri. Journal of Human Sciences, 14(4), 4289-4299.
- Kurtuluş, E. (2019). Kadın Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İle Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi ve Olumsuz Değerlendirme Korkusu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Yüksek Lisans Tezi . Adana: Türkiye Cumhuriyeti Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A History of changing outlooks. Annual Review Psychology, 44, 1-21.
- Lazarus, R. S. (1999). Stress and emotion: New Synthesis. New York: Springer Publishing.
- Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping. New York: Springer Press.
- Linsey, L. I. (2015). Gender Roles: A Sociological Perspective. New York: Routledge.
- Martin, C. L., Ruble, D. N., & Szkrybalo, J. (2002). Cognitive theories of early gender development. Psychological bulletin, 128(6), 903.
- Milli Eğitim Bakanlığı, 'Çocuk Gelişimi ve Eğitimi: Cinsel Eğitim', MEGEP, Ankara: 2007,
- Murat, A. T. A. N., & Tekingündüz, S. (2014). Ambulans Çalışanlarının (112) Tükenmişlik, Algılanan İş Stresi Ve İş Tatminlerinin Kişisel Özelliklere Göre İncelenmesi. Social Sciences, 9(3), 54-69.
- Ören, K. (2012). Çalışma Sosyolojisi Ders Notları.

- Özcan. (2012). Toplumsal Cinsiyet Eğitiminin Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumlarına Etkisi.
- Pehlivan, İ. (1994). Stresle başa çıkmada bireysel ve örgütsel stratejiler. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27(2), 803-815.
- Rice, F. (1996). *Intimate Relationships Marriages and Families*. California: Mayfield Publishing.
- Savaş, G. (2018). Türkiye’de yaşayan bireylerin toplumsal cinsiyet eşit (siz) liği algısı- Gender (In) equality perception of individuals living in Turkey. Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi, 1(2), 101-121.
- Sayılan, A. A., & Boğa, S. M. (2018). Hemşirelerin iş stresi, iş yükü, iş kontrolü ve sosyal destek düzeyi ile tıbbi hataya eğilimleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi.
- Scott, E. (2019). Types of Stress and Stress Relief Techniques for Each. Retrieved February 23, 2021 from verywellmind.com
- Selçuk, A. (2005). Kültürlerarası İletişim Açısından Gündelik İletişim Davranışları. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (13), 1-17.
- Serap, Ö. Z. E. N., & Damla, C. A. N. (2018). İnsan Kaynakları Yöneticilerinin İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Algıları. Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, 19(42 Kadın Çalışmaları Özel Sayısı), 13-34.
- Smith, E. E., Hoeksema, S. N., & Loftus, G. R. (2019). Psikolojiye Giriş-14. Edisyon. Ankara: Arkadaş Yayıncılık. Can, G. (2003). Kişilik Gelişimi. B. Yeşilyaprak içinde, Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi (s. 111-142). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Sönmez, H. (2017). Çalışma yaşamındaki iş stresinin depresyon ve benlik saygısı ile ilişkisi: Okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri üzerine bir uygulama. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. (2011). Yönetim ve Organizasyon, 13. Baskı, Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Tabachnick and Fidell, 2013 B.G. Tabachnick, L.S. Fidell Using Multivariate Statistics (sixth ed.) Pearson, Boston (2013).
- The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 10(6), 83-100.
- Turuç, Ö., Çelik, M. (2010). “Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş Aile, Aile İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Savunma Sektöründe Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14/1, 209-232.

- Türk Dil Kurumu. (2019, 10 29). Türk Dil Kurumu Sözlükleri. <https://sozluk.gov.tr/?kelime=> adresinden alındı
- Ünüvar, P., & Tagay, Ö. (2015). Çalışan Evli Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Yaşam, İş Doyumu ve Evlilik Uyumlarının İncelenmesi. *Kadın/Woman* 2000, 16(1).
- Yar, D. (2018). Farklı Sosyo-Kültürel Kesimlerden Ebeveynlerin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Değer ve Kalıpyargıları Çocuklarına Aktarımı. Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı.
- Yener, S. Kadın Çalışanların Cinsiyet Rol Stresi Ve İşe Adanmışlıkları Arasındaki İlişkide Yaşam Kalitesinin Düzenleyici Rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(1), 1-27.
- Yener, S., & Demirtaş, Ö. (2018). Kadın Çalışanların Toplumsal Cinsiyet Algıları Ve İşe Adanmışlıkları Arasındaki İlişki. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2137-2151.
- Yenihan, B., Mert, Ö. N. E. R., & ÇİFTYILDIZ, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.
- Yılmaz, V. (2012). Stresin bireysel performans üzerindeki etkileri (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Yüksel, Ö. (2013). Kadınlarda evlilik uyumu ve psikolojik belirtiler arasındaki ilişki: Stresle baş etme biçimleri ve toplumsal cinsiyet rolü tutumlarının aracı rolleri

EKLER

EK 1. Tez / Araştırma / Anket / Çalışma İzni / Etik Kurulu İzni Talep Formu ve Onay Tutanak Formu

T.C	
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ	
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	
TEZ / ARAŞTIRMA / ANKET / ÇALIŞMA İZİNİ / ETİK KURULU İZİNİ TALEP FORMU VE ONAY TUTANAK FORMU	
ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
T.C. NOSU	
ADI VE SOYADI	Hülya YARDIMCI GÜL
ÖĞRENCİ NO	2020011026
TEL. NO.	
E - MAİL ADRESLERİ	
ANA BİLİM DALI	Psikoloji
HANGİ AŞAMADA OLDUĞU (DERS / TEZ)	Tez
İSTEKDE BULUNDUĞU DÖNEME AİT DÖNEMLİK KAYDININ YAPILIP-YAPILMADIĞI	2022 / 2023 - GÜZ / BAHAR DÖNEMİ KAYDI YENİLENDİ.
ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ BİLGİLER	
TEZİN KONUSU	Kadınlarda İş Stresi ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
TEZİN AMACI	Bu araştırmanın amacı; kadınlarda iş stresi ve toplumsal cinsiyet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada aynı zamanda yaş, gelir düzeyi, eğitim düzeyi, medeni durum, varsa sahip olunan çocuk (lar) gibi değişkenlere göre inceleme amaçlanmaktadır.
TEZİN TÜRKÇE ÖZETİ	Bu çalışmanın amacı, kadınlarda iş stresi ve toplumsal cinsiyet algıları arasındaki ilişkisini incelemektir. Bu çalışmada ayrıca kadınların iş stresi ve toplumsal cinsiyet algısını etkileyen demografik özelliklerin ilişkisine de ulaşılmak hedeflenmektedir. Çalışmada kişisel bilgi formu, iş stresi ölçeği ve toplumsal cinsiyet algısı ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmanın evren ve örnekleme Mersin ili Toroslar ilçesindeki kadınlar oluşturmaktadır. Bu çalışma için uygulanan ölçekler Toroslar ilçesinde çalışan 350 kadına uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 22.0 programı ile analiz edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda evli olan katılımcıların iş yükü ve iş stresi boyutunda, eğitim düzeyi ile iş stresi ve toplumsal cinsiyet algısı puanları arasında, ortalama aylık gelirlerine göre iş stresi ve iş yükü arasında, meslek statüsüne göre iş stresi, iş yükü, iş kontrolü arasında, çalışma süresine göre iş stresi ölçeğinin sosyal destek alt
ARAŞTIRMA YAPILACAK OLAN SEKTÖRLER/ KURUMLARIN ADLARI	Bu çalışma, Toroslar ilçesinde ikamet eden 18 yaş üstü çalışan kadın bireylere ve Toroslar ilçesindeki 18 yaş üstü kadın çalışan bireylerin çalıştığı kurum ve kuruluşlarda yapılacaktır. (Örneğin; Toroslar Belediyesi, Toroslar İlçe Sağlık Müdürlüğü, Toroslar Emniyet Müdürlüğü, Toroslar İlçe Jandarma Komutanlığı, Toroslar İlçe Emniyet Müdürlüğü'ne bağlı kurumlar vb.)
İZİN ALINACAK OLAN KURUMA AİT BİLGİLER (KURUMUN ADI- ŞUBESİ/ MÜDÜRLÜĞÜ - İLİ - İLÇESİ)	Toroslar Kaymakamlığı Toroslar/MERSİN
YAPILMAK İSTENEN ÇALIŞMANIN İZİN ALINMAK İSTENEN KURUMUN HANGİ İLÇELERİNE/ HANGİ KURUMUNA/ HANGİ BÖLÜMÜNDE/ HANGİ ALANINA/ HANGİ KONULARDA/ HANGİ GRUBA/ KİMLERE/ NE UYGULANACAĞI GİBİ AYRINTILI BİLGİLER	Bu çalışma, Toroslar ilçesinde ikamet eden 18 yaş üstü çalışan kadın bireylere ve Toroslar ilçesindeki 18 yaş üstü kadın çalışan bireylerin çalıştığı kurum ve kuruluşlarda yapılacaktır. (Örneğin; Toroslar Belediyesi, Toroslar İlçe Sağlık Müdürlüğü, Toroslar Emniyet Müdürlüğü, Toroslar İlçe Jandarma Komutanlığı, Toroslar İlçe Emniyet Müdürlüğü'ne bağlı kurumlar vb.)
UYGULANACAK OLAN ÇALIŞMAYA AİT ANKETLERİN/ ÖLÇEKLERİN BAŞLIKLARI/ HANGİ ANKETLERİN - ÖLÇELERİN UYGULANACAĞI	Kişisel Bilgi Formu İş Stresi Algısı Ölçeği Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği
EKLER (ANKETLER, ÖLÇEKLER, FORMLAR, ... V.B. GİBİ EVRAKLARIN İSİMLERİYLE BİRLİKTE KAÇ ADET/SAYFA OLDUKLARINA AİT BİLGİLER İLE AYRINTILI YAZILACAKTIR)	1) 1 Sayfa - Kişisel Bilgi Formu 2) 1 Sayfa - Gönüllü Onam Formu 3) 1 Sayfa - İş Stresi Algısı Ölçeği 4) 2 Sayfa - Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği
ÖĞRENCİNİN ADI - Hülya YARDIMCI GÜL	ÖĞRENCİNİN İMZASI: Enstitü müdürlüğünde Evrak aslı ıslak imzalıdır. TARİH: 03 / 11 / 2022
TEZ/ ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRME SONUCU	
1. Seçilen konu Bilim ve İş Dünyasına katkı sağlayabilecektir.	
2. Anılan konu Psikoloji faaliyet alanı içerisine girmektedir.	

1.TEZ DANIŞMANININ ONAYI	2.TEZ DANIŞMANININ ONAYI (VARSA)	ANA BİLİM DALI BAŞKANININ ONAYI	SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜNÜN ONAYI			
Adı - Soyadı: Nurgül ÖZPOYRAZ	Adı - Soyadı: Mustafa KALE	Adı - Soyadı: Şükrü UĞUZ	Adı - Soyadı: Murat KOÇ			
Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı: Doç. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.			
Enstitü müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır.	Enstitü müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır.	Enstitü müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır.	Enstitü müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır.			
ETİK KURULU ASIL ÜYELERİNE AİT BİLGİLER						
Adı - Soyadı: Şehnaz ŞAHİNKARAKAŞ	Adı - Soyadı: Yücel ERTEKİN	Adı - Soyadı: Deniz Aynur GÜLER	Adı - Soyadı: Mustafa BAŞARAN	Adı - Soyadı: Mustafa Tefrik ODMAN	Adı - Soyadı: Hüseyin Mahir FİSUNOĞLU	Adı - Soyadı: Jülide İNÖZÜ
Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.
Enstitü müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır.	Enstitü müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır.	Enstitü müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır.	Enstitü müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır.	Enstitü müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır.	Enstitü müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır.	Enstitü müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır.
Etik Kurulu Jüri Başkanı - Asıl Üye	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi
OY BİRLİĞİ İLE	<input checked="" type="radio"/>					
OY ÇOKLUĞU İLE	<input type="radio"/>	Çalışma yapılacak olan tez için uygulayacak olduğu Anketleri/Formları/Ölçekleri Çağ Üniversitesi Etik Kurulu Asıl Jüri Üyelerince İncelenmiş olup, 26 / 12 / 2022 - 16 / 01 / 2023 tarihleri arasında uygulanmak üzere gerekli izin verilmesi tarafımızca uygundur.				
AÇIKLAMA: BU FORM ÖĞRENCİLER TARAFINDAN HAZIRLANDIKTAN SONRA ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ SEKRETERLİĞİNE ONAYLAR ALINMAK ÜZERE TESLİM EDİLECEKTİR. AYRICA FORMDAKİ YAZI ON İKİ PUNTO OLACAK ŞEKİLDE YAZILACAKTIR.						

EK 2. Bilgilendirilmiş Onam Formu

Tarih: 03.11.2022

**ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ETİK KURULU**

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Bu formun amacı araştırma ile ilgili olarak sizi bilgilendirmek ve katılmanız ile ilgili izin almaktır.

Bu kapsamda "Kadınlarda İş Stresi Ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı araştırma "Hülya YARDIMCI GÜL" tarafından gönüllü katılımcılarla yürütülmektedir. Araştırma sırasında sizden alınacak bilgiler gizli tutulacak ve sadece araştırma amacı kullanılacaktır. Araştırma sürecinde konu ile ilgili her türlü soru ve görüşleriniz için aşağıda iletişim bilgisi bulunan araştırmacıyla görüşebilirsiniz. Bu araştırmaya katılmama hakkınız bulunmaktadır. Aynı zamanda çalışmaya katıldıktan sonra çalışmadan çıkabilirsiniz. Bu formu onaylamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz anlamına gelecektir.

Araştırmayla İlgili Bilgiler:

Araştırmanın Amacı: Bu araştırmanın amacı; kadınlarda iş stresi ve toplumsal cinsiyet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada aynı zamanda yaş, gelir düzeyi, eğitim düzeyi, medeni durum, varsa sahip olunan çocuk (lar) gibi değişkenlere göre inceleme amaçlanmaktadır.
Araştırmanın Nedeni: Yapılan araştırmanın amacı doğrultusunda kadınlarda iş stresi ve toplumsal cinsiyet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve çıkan sonuçların kadınların yaşadığı problemlere açıklayıcı bir yaklaşım sunmasıdır.

Araştırmanın Yürütüleceği Yer: Toroslar Kaymakamlığına bağlı kurum ve kuruluşlar, Mersin İli, Toroslar İlçesi.

Çalışmaya Katılım Onayı:

Araştırmanın amacını, nedenini, yürütüleceği yer ile ilgili bilgileri okudum ve gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Araştırma ile ilgili ayrıntılı açıklamalar yazılı ve sözlü olarak tarafıma sunuldu. Bu araştırma ile ilgili faydalar ve riskler ile ilgili bilgilendirildim.

Bu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının (Islak imzası ile)**

Adı-Soyadı:

İmzası**:

Araştırmacının

Adı-Soyadı: Hülya YARDIMCI GÜL

e-posta:

İmzası:

EK 3. Gönüllü Onam Formu

Gönüllü Onam Formu

Bu araştırmada sizlere 3 form verilecektir. Bunlardan birisi kişisel bilgi formudur. Diğer 2 tanesi ise standart ölçek formlarıdır. Bu ölçekler; algılanan stres ve toplumsal cinsiyet algısı sorularını kapsamaktadır. Yapılan bu çalışmada sizden kimliğiniz ile ilgili hiçbir bilgi istenmeyecektir ve tüm verilen cevaplar gizli tutulacaktır.Araştırma ile güvenilir ve objektif bir sonuca ulaşmak için tüm sorulara içtenlikle cevap vermeniz oldukça önemlidir. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Hülya Yardımcı Gül
Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Psikoloji Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

EK 4. Kişisel Bilgi Formu**KİŞİSEL BİLGİ FORMU**

- 1) Yaşınız:
 18-30 31-40 41-50 51 ve üstü
- 2) Eğitim Durumunuz:
 İlköğretim Lise Önlisans
 Lisans Yüksek Lisans-Doktora
- 3) Medeni durumunuz:
 Evli Bekar
- 4) Çocuğunuz var mı?
 Evet Hayır
- 5) Varsa kaç çocuğunuz var?
 1 2 3 4 5 veya fazlası
- 6) Ortalama aylık geliriniz:
 5000 TL'nin altında 5000-6000 TL 6000 TL üstünde
- 7) Meslek statünüz:
 Beyaz yaka Mavi yaka
- 8) Bu Sektördeki Çalışma Süreniz:
 1 yıldan az 1-3 yıl arası 4-6 yıl arası
 7-9 yıl arası 10 yıl ve üstü

EK 5. İş Stresi Ölçeği

PSİKOSOSYAL ETKENLER BİLGİ FORMU

	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Hiç
İY1. İşinizde çok hızlı çalışmak zorunda mısınız?	4	3	2	1
İY2. İşinizde çok yoğun çalışmak zorunda mısınız?	4	3	2	1
İY3. İşiniz çok fazla kuvvet (efor) gerektirir mi?	4	3	2	1
İY4. İşinizde, işinizle ilgili görevleri yetiştirecek kadar zamanınız oluyor mu?	4	3	2	1
İY5. İşinizde sizden birbiriyle çelişen işler istenir mi?	4	3	2	1
BK6. İşinizde yeni bir şeyler öğrenme olasılığı var mıdır?	4	3	2	1
BK7. İşiniz yüksek düzeyde beceri veya uzmanlık gerektirir mi?	4	3	2	1
BK8. İşinizde sizden yenilikler yapmanız beklenir mi?	4	3	2	1
BK9. İşinizde her gün aynı şeyleri mi yaparsınız? İşiniz monoton mudur?	4	3	2	1
KO10. İşinizi NASIL yapacağınız konusunda karar vermede sizin seçim hakkınız var mı?	4	3	2	1
KO11. İşinizde NE yapacağınıza karar vermede sizin seçim hakkınız var mıdır?	4	3	2	1
	Kesinlikle katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
SD12. Çalıştığım yerde sakin ve hoş bir ortam var	4	3	2	1
SD13. Çalıştığım yerde birbirimizle iyi geçiniriz	4	3	2	1
SD14. İşyerinde çalışanlar beni destekler	4	3	2	1
SD15. Kötü günümdeysem işyerindekiler durumumu anlarlar	4	3	2	1
SD16. Üstlerimle ilişkilerim iyidir	4	3	2	1
SD17. İş arkadaşlarımla çalışmak hoşuma gider	4	3	2	1

EK 6. Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği

Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği

Aşağıda yer alan ifadelere ne derece katıldığınızı “**Kesinlikle katılmıyorum**”, “**Kısmen katılmıyorum**”, “**Kararsızım**”, “**Kısmen katılıyorum**”, “**Kesinlikle katılıyorum**” seçeneklerinden birini (x) işareti ile belirtiniz. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.

		Tamamen katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1.	Evlilik, kadının çalışmasına engel olmaz.	()	()	()	()	()
2.	Kadın sadece ailesinin ekonomik sıkıntısı varsa çalışmalıdır	()	()	()	()	()
3.	Çalışan kadın da çocuklarına yeterince zaman ayırabilir.	()	()	()	()	()
4.	Kadınlar anne olduktan sonra çalışmamalıdır.	()	()	()	()	()
5.	Kadın siyasetçiler de başarılı olabilir.	()	()	()	()	()
6.	Kadınlar evlendikten sonra çalışmamalıdır.	()	()	()	()	()
7.	Çalışma hayatı kadının ev işlerini aksatmasına neden olmaz.	()	()	()	()	()
8.	Çalışan bir kadın hayattan daha çok zevk alır.	()	()	()	()	()
9.	Kadınlar erkekler tarafından her zaman korunmalıdır.	()	()	()	()	()
10.	Kocasını izin vermiyorsa kadın çalışmamalıdır.	()	()	()	()	()
11.	Kadınlar yönetici olabilir.	()	()	()	()	()
12.	Çalışan bir kadın kazandığı geliri eşine vermelidir.	()	()	()	()	()
13.	Çalışan bir kadın çocuklarına daha iyi anne olur.	()	()	()	()	()
14.	Erkekler de çamaşır bulaşık gibi ev işlerini yapmalıdır.	()	()	()	()	()

EK 7. Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Etik İzin İstek Formu

T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sayı : E-23867972-050.01.04-2200009060
Konu : Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği
Kurul Kararı Alınması Hk.

01.12.2022

REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi: 09.03.2021 tarih ve E-81570533-050.01.01-2100001828 sayılı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu konulu yazı.

İlgi tarihli yazı kapsamında Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesindeki Lisansüstü programlarda tez aşamasında kayıtlı olan Muhammed Alperen KILIÇ, Mehmet Sıtkı TEMUR, Özen TEKİN, Mustafa Recep OKTAY ile Hülya YARDIMCI isimli öğrencilerin tez etik kurul evrakları "Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Onayları" alınmak üzere Ek'te sunulmuş olduğunu arz ederim.

Prof. Dr. Murat KOÇ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Ek : 5 Öğrenciye Ait Etik Kurul Dosyası.

EK 8. Çağ Üniversitesi Rektörlüğü Tez Etik İzin İstek Formu

T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : E-81570533-044-2200009196

06.12.2022

Konu : Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği
Kurul İzni Hk.

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

- İlgi : a) 22.11.2022 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2200008854 sayılı yazımız.
b) 22.11.2022 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2200008855 sayılı yazımız.
c) 23.11.2022 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2200008859 sayılı yazımız.
ç) 01.12.2022 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2200009060 sayılı yazımız.

İlgi yazılarda söz konusu edilen **Muhammed Alperen KILIÇ, Mehmet Sıtkı TEMUR, Özen TEKİN, Mustafa Recep OKTAY, Hülya YARDIMCI, Nazlı BAYRAM, Gamze KAPUCU ve Dila BARAN** isimli öğrencilerimize ait tez evrakları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunda incelenerek uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ünal AY
Rektör

EK 9. Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Anket İzin Formu

T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sayı : E-23867972-044-2200009477
Konu : Hülya YARDIMCI'nın Tez Anket
İzni Hk.

14.12.2022

T.C. MERSİN TOROSLAR KAYMAKAMLIĞINA

Psikoloji tezli yüksek lisans programında kayıtlı Hülya YARDIMCI isimli öğrencimizin, "Çalışan Kadınlarda Algılanan Stres ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışması Üniversitemiz öğretim üyelerinden Prof. Dr. Nurgül ÖZPOYRAZ 1.Tez Danışmanı, Doç. Dr. Mustafa KALE 2.Tez danışmanlığında yürütülmektedir. Adı geçen öğrenci tez çalışmasında Kaymakamlığınıza bağlı tüm kurum ve kuruluşlarda görev yapan 18 yaş ve üstü kadın çalışanları kapsamak üzere kopyası Ek'lerde sunulan anket uygulamasını yapmayı planlamaktadır. Üniversitemiz Etik Kurulunda yer alan üyelerin onayları alınmış olup, gerekli iznin verilmesi hususunu bilgilerinize sunarım.

Prof. Dr. Ünal AY
Rektör

Ek :

- 1 - 3 Sayfa Etik Kurul Formu.
- 2 - 1 Sayfa Öğrenci Onaylı Etik Kurul Formu.
- 3 - 1 Sayfa Ana Bilim Dalı Başkanı Onayı.
- 4 - 1 Sayfa Etik Kurul Onay Yazısı.
- 5 - 1 Sayfa Etik Kurul İzin İstek Yazısı.
- 6 - 2 Sayfa Kişisel Bilgi Formu.
- 7 - 1 Sayfa Psikososyal Etkenler Bilgi Formu.
- 8 - 2 Sayfa Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği.

EK 10. Toroslar Kaymakamlığı Tez Anket İzin Yazısı

T.C.
TOROSLAR KAYMAKAMLIĞI
İlçe Hukuk İşleri Şefliği

Sayı : E-32078601-000-6356
Konu : Hülya YARDIMCI' nın Tez Anket İzni Hk.

23.12.2022

ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 14.12.2022 tarih ve 2200009477 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Psikoloji tezli yüksek lisans öğrencisi Hülya YARDIMCI' nın tez çalışması kapsamında anket uygulaması Kaymakamlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim

İbrahim ÇENET
Kaymakam