



T.C. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖRGÜTLERDE STRES KAYNAKLARININ ÇALIŞAN
KADINLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ VE ESKİŞEHİR
BÖLGESİNDE BİR UYGULAMA ÇALIŞMASI

(Doktora Tezi)

ÇİĞDEM KİREL /

O.D.

ESKİŞEHİR - 1991

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TABLolar LİSTESİ.....	v i
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	v ii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK STRES KAVRAMI

1. STRES KAVRAMININ KÖKENİ.....	3
2. STRES KAVRAMININ TANIMI VE KAPSAMI.....	4
3. STRESLE İLGİLİ ÇALIŞMALARIN <u>TARİHSEL GELİŞİMİ</u>	6
4. GENEL UYUM SENDROMU.....	8
5. STRESİN BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİLERİ.....	10
5.1. ENGELLENME.....	10
5.2. ENDİŞE.....	12
5.3. ÇATIŞMA.....	14
6. STRESİ ARAŞTIRMA MODELLERİ.....	15
7. YAŞAM STRESİ <u>VE SAĞLIK</u>	19

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN VE ÇALIŞMA

1. KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINA GİRİŞİNİN TARİHSEL ✓ KÖKENİ.....	23 ~
2 KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ YERİ VE ÖNEMİ.....	26
2.1. KADININ TOPLUMDAKİ ROLÜ VE ÇALIŞMA YAŞAMINA KATKISI.....	28
2.2. FAAL NÜFUS İÇİNDE KADINLARIN PAYI.....	29
3. TÜRKİYE'DE ÇALIŞAN KADININ İŞ DALLARINA GÖRE DAĞILIMI VE MESLEKİ EĞİLİMLERİ.....	30 ✓

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI

1. <u>ÖRGÜT VE STRES</u>	34
2. <u>ÖRGÜTSEL STRESTE ROL OYNAYAN FAKTÖRLER</u>	36
2.1. BİREYİN DURUMUNU ALGILAMA BİÇİMİ.....	37
2.2. GEÇMİŞTEKİ TECRÜBE.....	37
2.3. STRES VE BAŞARI.....	38
2.4. KARŞILIKLI İLİŞKİLER.....	38
2.5. BİREYSEL FARKLILIKLAR.....	39
3. <u>ÇALIŞANLARDA STRES YARATAN BAŞLICA ETKENLER</u>	40
3.1. ÇEVRESEL ETKENLER.....	42
3.2. ÖRGÜTSEL ETKENLER.....	44
3.2.1. Örgüt Yapısı ve Örgüt İklimi İle İlgili Etkiler	44

3.2.2.) Fiziki Çevre Şartları İle İlgili Etkenler.....	46
3.2.2.1. Farklı Sıcaklık ve Nem Oranı.....	48
3.2.2.2. Aydınlatma.....	50
3.2.2.3. Gürültü.....	51
3.2.3.) Yapılan İşin Niteliği İle İlgili Etkenler.....	54
3.2.3.1. Çok Fazla Veya Çok Az İş.....	55
3.2.3.2. Zaman Baskısı.....	59
3.2.3.3. Vardiyalı Çalışma Düzeni.....	61
3.2.3.4. İşde Tehlike Unsurunun Varlığı.....	65
3.2.3.5. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği.....	67
3.2.4.) Kariyer Gelişimi ile İlgili Etkenler.....	70
3.2.4.1. İş Güvensizliği.....	72
3.2.4.2. Engellenmiş İstekler ve Yüksellememe.....	73
3.2.5.) Örgüt İçi İlişkiler ile İlgili Etkenler.....	75
3.2.5.1. Davranışların Kısıtlanması.....	76
3.2.5.2. Bölüm İçi Politikalar.....	78
3.2.5.3. Üstlerle İlişkiler.....	80
3.2.5.4. İş Arkadaşları İle İlişkiler.....	81
3.2.5.5. Yetki ve Sorumluluk Dağılımındaki Güçlükler	82
3.3. BİREYSEL ETKENLER.....	85
3.3.1. Aile İle İlişkiler.....	85
3.3.2. Kişisel Özellikler.....	89

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL STRESİN SONUÇLARI

1. STRESİN BİREYSEL SONUÇLARI.....	91
1.1. FİZYOLOJİK SONUÇLAR.....	92
1.1.1. Kalp Hastalıkları ve Yüksek Tansiyon.....	93
1.1.2. Migren.....	95
1.1.3. Ülser.....	96
1.2. PSİKOLOJİK SONUÇLAR.....	96
1.2.1. Endişe.....	97
1.2.2. Depresyon.....	99
1.2.3. Uykusuzluk ve Psikolojik Yorgunluk.....	100
1.2.4. Tükenme.....	102
1.3. DAVRANIŞSAL SONUÇLAR.....	104
1.3.1. Alkolizm.....	105
1.3.2. Sigara ve Uyuşturucu Kullanımı.....	106
1.3.3. Saldırganlık.....	108
1.3.4. Kaza Eğilimi.....	109
2. STRESİN ÖRGÜTSEL SONUÇLARI.....	110
2.1. PERFORMANS DÜŞÜKLÜĞÜ.....	110
2.2. İŞGÖREN DEVİR HIZI.....	111
2.3. İŞE DEVAMSIZLIK.....	114
2.4. YABANCILAŞMA.....	117
2.5. İŞ KAZALARI.....	120

BEŞİNCİ BÖLÜM

ESKİŞEHİR BÖLGESİNDE ÇALIŞAN KADINLAR ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	123
2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE KARŞILAŞILAN SORUNLAR.....	124
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	128
4. ARAŞTIRMA SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ VE YORUMU	130
4.1. ÇALIŞANLARA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER.....	130
4.2.YAPILAN İŞİN NİTELİĞİ İLE İLGİLİ ORTAYA ÇIKAN STRESLER.....	134
4.2.1. Çok Fazla İş.....	134
4.2.2. Zaman Baskısı.....	138
4.2.3. Gece Vardiyası.....	140
4.2.4. İşde Tehlike Unsurunun Varlığı.....	142
4.2.5. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği.....	145
4.3. STRESİN BİREYSEL SONUÇLARI.....	150
4.3.1. Fizyolojik Sonuçlar.....	151
4.3.2. Psikolojik Sonuçlar.....	156
4.3.3. Davranışsal Sonuçlar.....	163
4.4. STRESİN ÖRGÜTSEL SONUÇLARI.....	169
4.4.1. Çalışma Ören Devir Hızı.....	169
4.4.2. Çalışma Devamsızlık.....	171
4.4.3. Çalışma Yaşamı.....	174

4.4. STRESİN ÖRGÜTSEL SONUÇLARI
4.4.1. Çalışma Ören Devir Hızı
4.4.2. Çalışma Devamsızlık
4.4.3. Çalışma Yaşamı

TABLOLAR LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
TABLO-1 Sosyal Uyum Ölçeği	22
TABLO-2 Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları.....	25
TABLO-3 Türkiye'de Faal Nüfus İçinde Kadınların Payı.....	30
TABLO-4 Ükelere Göre bazı İşlerde Kadınların Payı.....	32
TABLO-5 Türkiye'de Kadın İşgücünün Sektörler İtibariyle Dağılımı.....	32.
TABLO-6 Araştırma Yapılan İşyerlerindeki Çalışan Kadınların Yaş Gruplarına Göre Yüzde Dağılımı.....	130
TABLO-7 Araştırma Yapılan İşyerlerinde Çalışan Kadınların Eğitim Durumlarına Göre Yüzde Dağılımı.....	131
TABLO-8 Araştırma Yapılan İşyerlerinde Çalışan Kadınların Medeni Durumlarına Göre Yüzde Dağılımı.....	132
TABLO-9 Araştırma Yapılan İşyerlerinde Çalışan Kadınların Çocuk Sayılarına Göre Yüzde Dağılımı.....	132
TABLO-10 Araştırma Yapılan İşyerlerinde Çalışan Kadınların Çalışma Sürelerine Göre Yüzde Dağılımı.....	133
TABLO-11 İşleriyle İlgili Ençok Şikayet Nedenlerine Göre Yüzde Dağılımı.....	135
TABLO-12 Amirler Tarafından Zaman Baskısı Olup Olmadığına Göre Verilen Cevapların Yüzde Dağılımı.....	139
TABLO-13 Gece Çalışmasının Veya Fazla Mesainin Ortaya Çıkardığı Sakıncaların Yüzde Dağılımları.....	141

TABLO-14 Kadınların İşin Niteliği Hakkında Verdikleri	
Cevapların Yüzde Dağılımı.....	143
TABLO-15 İşyerinde Yükselme Olanaklarına Göre Verilen	
Cevapların Yüzde Dağılımı.....	146
TABLO-16 İşyeriyle İlgili Kararlara Katılma Oranlarının	
Yüzde Dağılımı.....	147
TABLO-17 İşyerinde Çalışma Nedenlerine Göre Verilen	
Cevapların Yüzde Dağılımı.....	148
TABLO-18 Kadının Çalışmasına Gösterilen Tepkilere Göre	
Verilen Cevapların Yüzde Dağılımı.....	150
TABLO-19 Kadınlardaki Fiziksel Rahatsızlıkların	
Yüzde Dağılımı.....	152
TABLO-20 Erçok Endişelendiren Konulara Verilen Cevapların	
Yüzde Dağılımı	157
TABLO-21 Sebebi Olmadan Kaygı, Korku ya da Sıkıntı	
Duymalarına Göre Verilen Cevapların Yüzde Dağılımı	159
TABLO-22 Ençok Yorgunluk Duyulan zamanlara Göre Verilen	
Cevapların Yüzde Dağılımı.....	160
TABLO-23 Uyku Uyuma Güçlüklerine Göre Verilen Cevapların	
Yüzde Dağılımı.....	162
TABLO-24 İçilen Sigara Miktarına Göre Verilen Cevapların	
Yüzde Dağılımı.....	164
TABLO-25 Çalışmalarının Aile Yaşamları Üzerindeki Olumsuz	
Etkilerine Göre Verilen Cevapların Yüzde Dağılımı.....	166
TABLO-26 Kadınların Evde Eşiyle Tartışma Nedenlerine Göre	
Yüzde Dağılımları.....	167
TABLO-27 İşten Ayrılma İsteklerine Göre Verilen Cevapların	
Yüzde Dağılımı.....	170

TABLO-28 İŖe Devamsızlık Durumlarına Göre Verilen Cevapların	
Yüzde Dağılımı.....	172
TABLO-29 İŖe Gelme İsteklerine Göre Verilen Cevapların	
Yüzde Dağılımı.....	173
TABLO-30 İŖ Kazası Geçirme Nedenlerine Göre Yüzde Dağılımı.....	177

ŞEKİLLER LİSTESİSayfa No

ŞEKİL-1	Genel Uyum Sendromunun Üç Aşaması.....	9
ŞEKİL-2	Kahn'ın Stres Modeli.....	16
ŞEKİL-3	Michigan Grubunun Stres Modeli.....	18
ŞEKİL-4	Örgütsel Stres Kaynakları.....	42
ŞEKİL-5	İşyükü, Stres ve Performans.....	57
ŞEKİL-6	Tükenme Süreci.....	103

GİRİŞ

Günümüzde birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de stres kavramı en çok sözü edilen konulardan birini oluşturmaktadır. Bunun nedeni insanların bedensel veya ruhsal rahatsızlıklarının pek çoğunun strese bağlı olarak ortaya çıkmasıdır.

Hızlı sanayileşme, değişen çalışma koşulları ve teknoloji çalışanlarda çeşitli gerilimlere neden olmaktadır. Çalışanların bu çok yönlü değişimlerin etkisinin altında kalması, değişen iş ve çevre koşulları aile beklentilerinin artması çalışanların sağlığının bozulmasına ve pek çok sorunlarla karşılaşmalarına yol açmıştır. Özellikle son yıllarda evinin dışında ücretli olarak çalışan kadın sayısının artması ile anne, eş, ev kadını ve iş kadını olarak kadının sorunlarında da artış görülmüştür. Bu çok yönlü görevi bir arada uyumlu bir şekilde sürdürmenin güçlüğü, bizi çalışan kadınları etkileyebilecek örgütsel stres kaynaklarının neler olabileceğini incelemeye itmiştir.

Çalışmamızda da amacımız, işin niteliğinden kaynaklanan stresin özellikle çalışan kadınlarda hangi tür bireysel ve örgütsel sonuçlara yol açtığını saptamaktır. İncelememizde stresin ve çalışan kadınların yoğun olarak görüldüğü bankacılık ve tekstil sektörü seçilmiş ve Eskişehir bölgesinde bir uygulama yapılmıştır.

Çalışmamız beş bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde; stres kavramına genel olarak değinilmiş, stresle ilgili çalışmaların tarihsel gelişimi ile stresin benzer kavramlarla ilişkileri üzerinde durulmuştur. Stresi daha iyi anlamada yardımcı olabilecek, stresi araştırma modelleri açıklanmıştır.

İkinci bölümde, çalışan kadın ve stres konusunu bağdaştırmak için, kadının çalışma yaşamına girişinin tarihsel kökeni, kadının çalışma yaşamındaki yeri ve önemi, çalışan kadının iş dallarına göre dağılımı ve mesleki eğilimleri konularına değinilmiştir.

Üçüncü bölümde; örgütsel streste rol oynayan faktörler, çalışanlarda stres yaratan başlıca etkenler, çalışan kadınlar açısından ele alınarak incelenmiştir.

Dördüncü bölümde; üçüncü bölümdeki açıklamalardan yararlanılarak, çalışmanın odak noktasını oluşturan çalışan kadınlarda örgütsel stresin ne tür bireysel ve örgütsel sonuçlara yol açtığı ele alınmıştır.

Beşinci ve son bölümde ise; diğer tüm bölümlerde verilen teorik bilgilerden yararlanılarak, çalışan kadınlar üzerinde yapılan araştırmanın amacı, kapsamı, sonuçlarının değerlendirilmesi, yorumu ve önerilere yer verilmiştir. Çalışma bu konu ile ilgili geniş bir bibliyografya ile sonuçlanmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK STRES KAVRAMI

1. STRES KAVRAMININ KÖKENİ

Eski tıp kaynaklarında bugünkü stres sözcüğüne benzer anlamda kullanılan sözcük "disres", "distress" olup, Latince "distringere" sözcüğünden gelmektedir. Aşırı çekme ve gerilme anlamına gelen bu sözcük tıp alanında hastalıklar sonucu ortaya çıkan aşırı acı ve ağrıyı anlatmak için kullanılmıştır. Hippocrates bu sözcüğü bugünkü stres anlamında kullanmış, doğa gücünün hastalıkları iyileştirmedeği durumlarda insanların "distress" içine düştüklerini, aşırı acı ve ağrı çektiklerini belirtmiştir.

Stres sözcüğü Latince "estrictia" fiilinden türetilmiştir. Sözlüklerde fiil olarak, baskı yapmak, bastırmak, germek, önem vermek, yüklemek, zorlamak; isim olarak baskı, basınç, gerilim, güç, kuvvet, önem, şiddet, vurgu, yük, zarar, zor karşılığı kullanılmaktadır ¹. Çoğunlukla tıp alanında kullanılan bu sözcüğün son yıllarda yaygın bir biçimde sosyal bilimlerde de kullanıldığını görüyoruz.

¹ Özcan KÖKNEL, Zorlanan İnsan "Kaygı Çağında Stres", Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1987, s.41.

2. STRES KAVRAMININ TANIMI VE KAPSAMI

Hergün kullandığımız kelimelerden biri olan stres kavramı genelde bazı şeylerden memnuniyetsizliği ifade etme anlamında kullanılmaktadır. Genelde trafik sıkışıklığı, ya da ertesi gün ödenmesi gereken bir senet, geçim sıkıntısı, düşük not alan bir öğrencinin durumu, eşlerden birinin ölümü gibi olayları stres kelimesi belirleyecektir ². Buna göre, stres kelimesinin günlük yaşamda hoş gitmeyen bir olayla karşılaşıldığında kullanıldığı söylenebilir.

Gerçekte stres kavramı iki farklı şekilde kullanılır. İlki rahatsızlık, gerilim ve sinir yorgunluğunun meydana gelmesine neden olan dışsal baskı kaynakları anlamındadır. Özellikle bu tanımda dıştan gelen baskı kaynağı olarak çeşitli stresörler stres olarak ifade edilmektedir. İkincisi ise, insanlarda hoşnutsuzluk duygularının meydana gelmesine neden olan iç tepkiler olarak adlandırılmaktadır ³.

Stres kelimesinin Türkçe karşılığını bulmak üzere sözlüklere başvurulduğunda "şiddet, zor, dahili, mukavemet, tazyik tahammül, gerginlik, kuvvetini" ⁴ veya "gerilme, zorlama; zor, kuvvet; şiddet, dayanma, tahammül veya zorlanma" ⁵ kelimelerinin verildiğini görmekteyiz.

Görüldüğü gibi sözlüklerde verilen karşılıklar stres kelimesinin daha çok mühendislik bilimlerindeki kullanımı ile ilgili olmaktadır. Genel anlamda

² Dennis W.ORGAN-W.Clay HAMNER, *Organizational Behavior-An Applied Psychological Approach*, Business Publications, Inc., 1982, s.252.

³ Robert A.BARON, *Behavior in Organization*, Allyn and Bacon, Inc., New York, 1986, s.206.

⁴ **Redhouse Sözlüğü**-İngilizce-Türkçe, Redhouse Yayınevi, İstanbul, 1972, 9. Bası.

⁵ Ahmet ESİN, "Yöneticilerde Stres", **Boğaziçi Üniversitesi Dergisi**, Vol.8-9, İstanbul, 1981, s.5'den Hans SELYE, *The Stres of Life*, McGraw Hill Book Co., Inc., NewYork, 1956, s.354.

sosyal bilimlerdeki stres ise, fiziksel bir stresten çok canlı varlıkların yapıları üzerinde değişikliğe yol açan etkileri ele almaktadır. Dolayısıyla gerilim, gerginlik, mukavemet, zora gelme gibi karşılıklar daha çok canlı vaklıklarda stres sonucu ortaya çıkan olayları tanımlamaktadır. Hans Selye, "stresi insan vücudunun herhangi bir isteme verdiği özgöl olmayan karşılık olarak tanımlamaktadır 6 .

α, Psikolojik açıdan Lazarus, stresi tüm insan ve hayvanlarda yoğun ve sıkıntı veren bir sonuç yaratan, davranışları da önemli ölçüde etkileyen evrensel bir olay olarak tanımlamaktadır. Ayrıca stres, farklı koşullara göre olumlu veya olumsuz etkileri ortaya çıkarabilmektedir. Selye olumlu stresi "eustres", olumsuz stresi ise "distres" olarak adlandırmaktadır.

Selye ve Lazarus'tan sonra 1974 yılında Hause, stresin "insanın alışıla gelen davranış kalıplarının yetersiz kaldığı durumlarda ortaya çıkan tepki" olduğunu söylemiştir. 1976 yılında Mandler ise, stresi "zararlı etkenlerin yarattığı tehlike işareti" olarak kabul etmiş ve bu tehlikenin ortaya çıkmasında organizmanın önemli rolü üzerinde durmuştur. 1981 yılında Menaghan ve Mullan, stresi kısa bir tümceyle özetlemişlerdir: "Stres organizmanın zararlı ortamlara tepkisidir". 1984 yılında Hann'ın tanımına göre stres "insanın içinde yaşadığı ortamı kötü olarak değerlendirmesi sonucu içine düştüğü durum" dur 7 .

Stres kavramına ilişkin tanımlar alabildiğince çoğaltılabilir. Bütün bu tanımlar gözden geçirildiğinde kısaca stres, organizma için olumsuz, sağlığı bozan bir durum olarak nitelendirilmektedir.

6 Hans SELYE, *The Stress of Life*, McGraw-Hill, New York, 1976, s.5.

7 KÖKNEL, A.g.e., s.43.

3.STRESLE İLGİLİ ÇALIŞMALARIN TARİHSEL GELİŞİMİ

Stresle ilgili metodolojik çalışmalar incelendiğinde 19.y.y.'dan itibaren yoğunluk kazanmaya başladığı söylenebilir. Daha önce yapılan çalışmalar genelde insan vücudunun fiziksel süreçleri ile ilgiliydi. Doktorlar insan vücudunu mikroskop altında detaylı bir şekilde incelemişler ve vücudun dayanıklılığını tespit etmişlerdir. Buna karşın insanların psikolojik ve sosyal geçmişleri, duygusal durumları ve ruh sağlıkları üzerinde durulmamıştır. İnsanların duygusal durumlarını mikroskop yardımıyla veya herhangi bir biyolojik metodla ölçmek gerçekten de imkansız derecede güçtür. Stresin ilk olarak 19. y.y.'ın ikinci yarısında Fransız fizyolog Claude Bernard tarafından ele alındığını görüyoruz. Bernard'dan 50 yıl sonra da Amerikalı fizyolog Walter B. Cannon aynı ya da statik kalma yeteneği anlamına gelen homeostatisi (Yunanca homoios benzer anlamında ve statis pozisyon, durum anlamında) tanımlamıştır. Bernard ve Cannon, bir organizmanın sağlığını koruyabilmesi için bir iç dengenin sağlanması gerektiğini vurgulamışlardır. Bernard ve Cannon'a göre organizmanın her hareketi, organizmanın her bir yönünün sağlıklı yaşamasını sağlamalı, organizma normal sınırlar içinde kalmak için büyük çaba göstermeli, normal fonksiyonların ötesine çıktığı zaman normale dönmek için en kısa zaman içinde büyük bir çaba göstermelidir ⁸.

Canon'un stressörlere karşı organizmanın gösterdiği tepkileri incelerken ortaya attığı "savaş veya kaç" (to fight or to flight) tepkisi günümüzde geçerliliğini korumaktadır. Cannon hayvanlar üzerinde yaptığı deneylerde, tehlikeli bir durumla karşılaşan hayvanın ya kaçtığını ya da savaştığını gözlemiştir. Birçok bilim adamı, insan yaşamındaki mücadelelerin

⁸ Alan A.MCLEAN, *Work Stress*, Addison Wesley Publishing Company, s.17.

de bu tepkiye dayandığını savunmaktadır. Kişi mücadele edemeyeceğine inandığı tehlikeli durumdan kaçır veya başa çıkabileceğine inandığı tehlikeyle savaşır ⁹.

Daha sonra değişik dönemlerde stresle ilgili pekçok çalışmalara rastlanmaktadır. John French ve Robert Caplan 1972 yılında Michigan State Üniversitesinde yaptıkları çalışmalarda, işle ilgili tehlike ve aşırı işyükü arasında yüksek bir korelasyon bulmuşlar, aşırı işyükünün kolestrol ve kalp rahatsızlıklarına sebep olduğunu saptamışlardır. Aynı düşünürler, rol belirsizliğinin de strese yol açabileceğini belirtmişlerdir.

Diğer bir araştırmada Michigan State'den bir grup, işçiler üzerinde 9 farklı çeşit psikolojik ve fizyolojik baskı çeşidi uygulamışlardır. Bunların 4 tanesinin (iş tatminsizliği, yüksek kolestrol, kalp rahatsızlığı ve sigara) kalp hastalıklarında risk faktörü olduğunu bulmuşlardır. Sonuçta da iş yükünün azaltılmasının kalp hastalıklarını azaltacağını öne sürmüşlerdir. 1977 yılının Şubat ayının "Journal of Occupational Medicine" dergisinin konusu aşırı ya da az işyükünün stresle ilişkileri üzerinedir..

Cornell üniversitesinden Clinton Weiman hastalık riskleri veya hastalıklara neden olan meslek stresörleri arasındaki karşılıklı ilişkileri incelemeye çalışmıştır. Weiman araştırmalarını çeşitli şirketlerden 1540 gönüllü büro memurunun üzerinde yaparak, onların sağlık durumlarını periyodik olarak incelemiştir. Bu araştırmasında da mesleksel stresörlerle ilgili soruları kapsayan anketlerden yararlanmıştır. Anketler sonucunda Weiman'ın ileri sürdüğü hipotez doğrulanarak, hastalıklar ve stresörler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ¹⁰.

⁹ Ferda Karataş ERDEM, İşletmelerde Fiziksel Çevre Stresi ve İşgörenler Üzerinde Bir Uygulama Basılmamış Doktora Tezi, Bursa, 1989, s.6'dan Herbert BENSON, Robert L.ALLEN, How Much Stress is too Much?", Harward Business Review, Vol.58, 1960, s.86.

¹⁰ MCLEAN, A.g.e., s.6.

Daha sonra değişik zamanlarda çeşitli araştırmacılar tarafından stres faktörü incelenmeye çalışılmıştır. Bunlardan en önemlilerinden biri de Hans Selye tarafından ortaya atılan stress kuramıdır.

4. GENEL UYUM SENDROMU

Selye canlı varlıkların stres karşısındaki tepki aşamalarını "Genel Uyum Sendromu" olarak tanımlamaktadır. Genel uyum sendromu stres sürecini incelemeye bir yoldur. Özellikle bu sendrom stresin fizyolojik etkilerini ifade etmekle birlikte psikolojik ve davranışsal tepkilere de uygulanabilir. Strese bir tepki olarak Genel Uyum sendromunda üç aşama vardır¹¹.

İlk aşama alarm tepkisidir. Bu aşamada vücudun baskı altında kalması nedeni ile vücutta fizyolojik değişmeler görülür. Bu aşama kısa sürelidir. Bu evre, organizmanın "savaşma ve kaçma" davranışına uygun düşen daha çok otomatik fizyolojik faaliyetleri kapsamaktadır. Gerilim yaratan uyaran ile ilk karşılaşıldığı zaman ortaya çıkan, şaşkınlık uyumsuzluk ve gerçeğin saptırılması gibi belirtiler Genel Uyum Sendromunun ilk aşamasında meydana gelirler. İnsan vücudu strese karşı koymak için çeşitli endoktrin bezlerinden çeşitli hormonlar salgılamaktadır. Alarm aşamasında adrenalin akışı artar, kan basıncı yükselir, göz bebekleri büyür ve kaslar gerilir.

İkinci aşama direnme aşamasıdır. Bu aşamada vücut bozulan dengeyi yerine getirmeye çalışır, Bu eşitliği sağlama aşamasında psikolojik ve fiziksel bir enerji harcar. Farklı psikolojik, fizyolojik ve biyolojik tepkiler strese karşı koymanın yollarıdır. Bu aşamada organizma uzun süre varlığını koruyabilmekte, vücudun direnci artmaktadır. Eğer organizma başarılı olursa

¹¹ Henry L.TOSI, Joh R.RIZZO, Stephen J.CARROLL, Managing Organizational Behavior, Ballinger Publishing Company, New York, 1986, s.290.

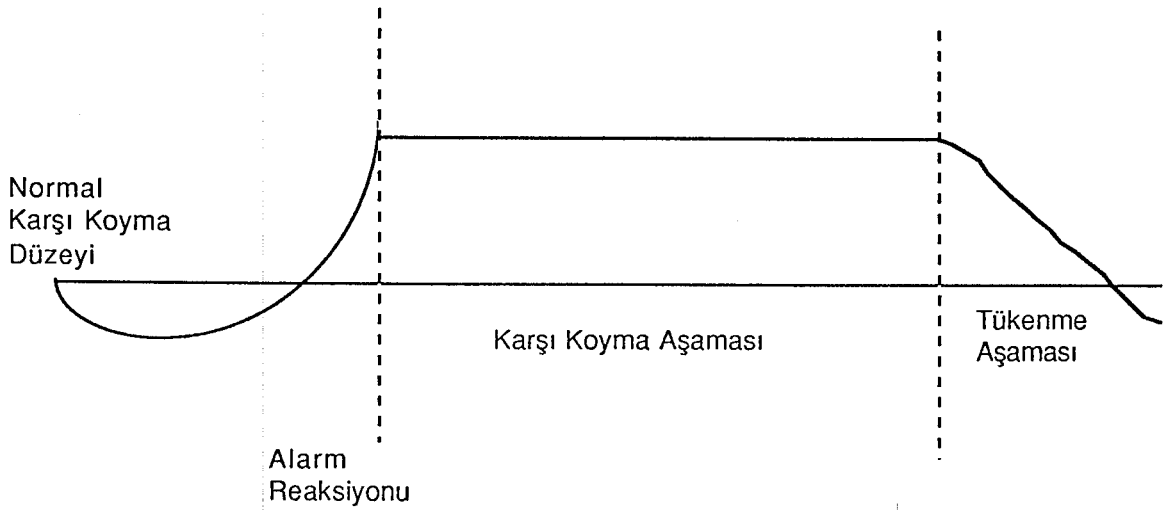
stresin fiziksel belirtileri ortadan kalkmaktadır. Ancak eğer stresli durum daha uzun devam ettiği ve şiddeti arttığı takdirde, vücudun kapasitesi zayıf düşmekte ve tükenme aşaması olan üçüncü evreye gelinmektedir¹².

Son adım tükenme aşamasıdır. Daha önceki aşama olan direnme aşaması başarısız olursa, kişi tükenmeye başlamaktadır. Stresörler kullanılabilecek fiziksel ve psikolojik tüm enerjiyi tüketebilirler. Bu aşamada, hem fiziksel, hem de ruhsal hastalıklar meydana gelebilir¹³. Tükenme aşamasında, her organizmanın gerilimle başa çıkmak için biriktirmiş olduğu "Uyum Enerjisi" zayıflayarak gittikçe tükenmektedir¹⁴.

Bu aşamada vücut direnci yok olduğu için stresle ilgili hastalıklar olan baş ağrıları, ülserler, kan basıncının artması, kalp ve damar hastalıkları ortaya çıkmaktadır¹⁵. Aşağıdaki şekilde Selye'nin Genel Uyum Sendromunun üç aşaması gösterilmektedir.

Şekil.1

Genel Uyum Sendromunun Üç Aşaması



¹² Enver ÖZKALP, "Örgütlerde Stress", Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.VII, S.I (Haziran 1989), s.146.

¹³ TOSI-RIZZO-CARROLL, A.g.e., s.290.

¹⁴ Ogden TANNER, Stress, Time Life Books, New York, 1976, s.10.

¹⁵ Richard M.STEERS, Introduction to Organizational Behavior, Good Year Publishing Comp., 1981, s.343.

Selye, her organizmanın sadece belirli ve sınırlı bir uyum miktarına sahip olduğuna inanmaktadır. Vücudun çeşitli zamanlarda her strese tepkisi ve karşılığı, bu uyum miktarının bir kısmının tükenmesine neden olur. Tükenen uyum enerjisinin yerine konulması ve yenilenmesi de pek mümkün değildir. Bu yüzden, uzun bir süre oldukça şiddetli bir çevresel stres faktörüyle karşı karşıya kalan organizmanın uyum enerjisi, çok çabuk azalacak ve aşırı yorgunluk ile çöküntü baş gösterecektir¹⁶.

Açıklamalardan da anlaşıldığı gibi Selye tarafından ortaya atılan Genel Uyum Sendromunun amacı, kişilerin stresle ne kadar iyi veya kötü başa çıkabildiklerini ölçmek ve tepkileri göstermek olduğu söylenebilir.

5. STRESİN BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİLERİ

Stres özellikle günümüzde karmaşık bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. ve stresi daha iyi anlayabilmek için stresle ilgili bazı temel kavramlar arasındaki ayırımı belirlemek gerekecektir. Stres kavramı ile yakından ilgili , bazen bu kavramla karıştırılan çoğu kez de birbirinin yerine kullanılan bazı kavramlar vardır. Çeşitli stres tanımlarına baktığımız zaman gerilim, baskı, zorlanma, engellenme, şiddet, sıkıntı, endişe, çatışma gibi birçok anlamı kapsayacak şekilde kullanıldığını görüyoruz. Gerçekte bu kavramların her birinin stres kavramının alt unsurları olarak sayılabileceği bu alt kavramların toplamından stresin oluşabileceği söylenebilir. Stresle yakından ilgili pek çok kavram olmakla birlikte, biz burada en çok kullanılan engellenme, çatışma ve endişe kavramlarını açıklamaya çalışacağız.

5.1. ENGELLENME

Engellenme terimi davranış ve davranışın ulaşmak istediği amaçlar

¹⁶ ORGAN-HAMNER, A.g.e., s.254.

arasındaki engel anlamında kullanılmaktadır¹⁷. Amaçlı davranışlar çeşitli bireysel, fiziki toplumsal veya kültürel nedenlerle bloke edildiği zaman engellenme olayı meydana gelir. Bu açıdan birbirine karşıt davranışlara sürükleyici güdülerin ortaya çıkardığı çatışmaları ve kaygı, yılgı gibi komplekse dönüşmüş şiddetli psişik olguları da birer engellenme olarak değerlendirmek mümkündür¹⁸.

Engellenme insanda birtakım yılgınlıklara, türlü üzüntü ve kaygılara yol açar. Bu tür engellenmelerin sınırlı ve hatta olumlu bir şekli, insanı daha çok çalışmaya, başarıya ulaşmak için çeşitli yollar aramaya ve denemeye yönelttiğinden çoğu kez yararlı sonuçlar doğurabilir. Ama bazen de, bu engellenmelerin yarattığı öfke, kaygı ve aşırı gerginlik halini yenemeyen insanlarda, oldukça ciddi endişe durumları veya birtakım kompleksler gelişebilir. Sık sık engellerle karşılaşan kişinin davranışlarında da açık bir değişiklik gözlenir. Eskiden sağlıklı ve duygusal olmayan faaliyetleri, engellenmeden sonra duygusal ve mantıksız bir biçime dönüşür, davranışları tekdüze ve yıkıcı olmaya başlar¹⁹. Özellikle çok fazla engellenmiş istekleri olan bir bireyin gergin ve huzursuz olması sonucu, davranış bozukluğunun temelini oluşturacağı da bir gerçektir.

Engellenme durumunda insan içine kapanabilir veya problemden kaçabilir. Örgüt ortamında yüksek işgücü devri, devamsızlık, devamlı şikayet, iş arkadaşları veya üstlerle normal olmayan tartışmalar, sabotaj gibi iş performansını düşüren davranışlar görülebilir²⁰. Aşırı engellenme

¹⁷ ORGAN- HAMNER, A.g.e., s.258.

¹⁸ Barlas TOLAN, *Toplum Bilimlerine Giriş*, Ankara, 1975., s.361.

¹⁹ Norman R.F. MAIER, *Psychology in Industry*, Houghton Mifflin Company, Boston, 1965, s.87.

²⁰ Nurettin KALDIRIMCI, "Örgütsel Davranış Açısından Stress", *Erclyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Dergisi*, S.5 (Aralık 1983), s.71.

sonucunda da bireyde başağrısı, mide ve kalp rahatsızlıkları, tansiyon gibi psikosomatik semptonlar ortaya çıkabilir²¹.

Engellenme olayını stres kavramından ayırmak, engellenmeyi stresin sadece bir yönü olarak görmek gerekir. Bu şekilde engellenmeyi stresi meydana getiren alt unsurlardan biri olarak ifade edebiliriz. Başka bir deyimle engellenme doğrudan stres yaratan bir olaydan çok, stresin meydana gelmesine neden olabilecek pek çok faktörden biri olarak düşünülebilir.

5.2. ENDİŞE

Psikologlar psikolojik veya duygusal bir stres tipi olarak endişenin kısa bir tanımı üzerinde fikir birliğine varmada güçlük çekmişlerdir..Birçok düşünöre göre endişe (kaygı) hüsrana ve gerilimin en önemli sonucudur. Endişe hoş olmayan bir amaca erişememekten doğan bir huzursuzluk duygusudur ²².

Endişe için genelde endişe ve korku veya endişe ve engellenme arasındaki ayırmadan yararlanılarak bir tanım yapılmaya çalışılmaktadır. Korku mevcut olan bir tehlikeye karşı hazır olan bir tepkidir, endişe ise olabilecek beklenen tehlikelere karşı hazır olan fiziksel veya psikolojik bir tepkidir (Örneğin, özsaygı veya statü kaybı) Engellenme ihtiyaçlarının tatmininde ve amaçların gerçekleşmesinde tıkanıklık olması, endişe ise beklenen zararlarla ilgili uygun plan veya cevapları bulamama sonucunda meydana gelen duygu halidir ²³.

Psikologlar endişe altında yatan nedenlerin kişisel özellikler, kalıtsal

²¹ MCLEAN, A.g.e., s.33.

²² Blair J.KOLASA, *İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*, İstanbul Üniversitesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, No.1, İstanbul, 1979, s.298.

²³ ORGAN-HAMNER, A.g.e., s.265.

veya kalıtsal olmayan davranışlar, öğrenme süreçleri ve stresörler olduğunu ortaya çıkarmışlardır²⁴. Sonuç olarak endişe bir takım psikosomatik rahatsızlık yarattığı gibi, fiziksel rahatsızlıkların da ortaya çıkmasına neden olabilir. Araştırmalar özellikle aşırı endişe sonucunda insanlarda başağrısı, hipertansiyon, cinsel fonksiyonu yerine getirememesi, şişmanlık, ülser, uykusuzluk gibi hastalıklar ortaya çıktığını göstermiştir²⁵.

Teknolojinin değişmesi, yeni çalışma koşulları çalışanlar üzerinde baskı ve zorlanma yaratmaktadır. Araştırmacılar çalışanlar açısından örgütte endişe nedenlerinin neler olabileceğini incelemeye çalışmışlardır. Araştırmalar sonucunda örgütte güç farklılığı, değişme sıklığı, itibar veya statü kaybı, rol belirsizliği gibi faktörlerin endişe nedeni olabileceği ortaya çıkmıştır. Bütün bunlara ilave olarak iletişimin olmaması, iş güvensizliği, örgütün ekonomik çevresindeki belirsizlik de endişeye neden olabilecek faktörler arasında sayılabilir. Ayrıca örgüt içinde bireysel faktörler de çok önemlidir. Kişinin kendisiyle ilgili problemleri de endişeye neden olabilir. Örneğin, bireyin rahatsızlığı, evindeki problemler, işe karşı yabancılaşma, amaçlara ulaşmadaki güçlükler de, örgüt içinde bireyden kaynaklanan endişe nedenleri arasında sayılabilir²⁶.

Açıklamalardan da anlaşıldığı gibi endişe ile stres arasındaki ilişki diğer benzer kavramlara göre daha fazladır. İnsan üzerindeki etki ve sonuçları bakımından endişe ile stresi birbirinden ayırmak oldukça güçtür. Bu nedenle Stresi endişe kavramını da içine alacak ölçüde geniş kapsamlı bir olay olarak görmekteyiz.

²⁴ Charles D.SPIELBERGER Irwin G.SARASON, *Stress And Anxiety* ,John Wiley and Sons, New York, 1973, s.313.

²⁵ ORGAN-HAMNER,A.g.e.,, s.264.

²⁶ Aynı, s.265.

5.3. ÇATIŞMA

Bireyin etkisi altında bulunduğu güdülerden yönelimlerden birini seçmek zorunda olması çatışma olarak tanımlanır²⁷. Gerçekte çatışmayı tanımlamak oldukça zordur. Çünkü pekçok farklı durumlarda çatışma meydana gelebilir. Çatışmanın ortaya çıkma nedeni genelde aykırılık, birbirine uymama veya anlaşmazlık olarak görünür. Böylece çatışma, birey veya gruplar arasında birbirine uymayan amaçlar ve duygular, zıtlıklar olduğunda ortaya çıkar²⁸. Çatışmada bir mücadele ve karşı karşıya gelmek söz konusudur. Çeşitli nedenlerle ortaya çıkan çatışmada kişilerin konulara değişik açıdan bakmaları ve farklı çevrelerden gelmeleri önemli bir etkindir²⁹. Çatışma terimi literatürde zaman zaman farklı biçimlerde kullanılmıştır. Bunları dört değişik grup altında inceleyebiliriz³⁰.

- Geçmişteki durumların çatışma yaratması (Kaynakların kıtlığı, politikalarda meydana gelen değişiklikler gibi)
- Duygusal durumların bireylerde çatışmalara neden olması (Stres, endişe, gerilim, düşmanlık gibi)
- Bireylerin içinde bulundukları durumlarını kavrama biçimleri (Bireyin çatışma yaratan durumdan haberdar olması ve durumu algılaması gibi).
- Çatışmalı davranışlar, saldırılara karşı pasif direnmeler.

²⁷ Enver ÖZKALP, *Psikolojiye Giriş Ders Notları*, Eskişehir, 1987, s.54.

²⁸ Don HELRIEGEL-John W.SLOCUM Jr-Richard W. WOODMAN, *Organizational Behavior*, West Publishing Company, New York, 1963, s.459.

²⁹ İnan ÖZALP, "Örgütlerde Çatışma", *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, ,C.VII, S.I (Haziran 1989), s.81.

³⁰ Henry TOSI-Clay HAMNER, *Organizational Behavior and Management*, John Wiley and Sons, New York, 1982, s.359.

Bütün bu sınıflandırmalar bireylerin durumları , tutumları ve davranışlar gözönüne alınarak yapılmıştır. Çatışmalar bireysel düzeyde, genellikle güdülerin çatışması şeklinde cereyan etmesine karşılık, toplumsal seviyede daha değişik tarzlarda çatışma türleri mevcuttur. Türü ne olursa olsun, herbir çatışma, insanlar üzerinde bir baskı yaratmaktadır. Çatışma ile stres arasındaki bağıntı, pek çok zaman sanıldığı gibi, bu iki kavramın özdeşliğinden ziyade, çatışma durumlarının, stres olayının meydana gelmesinde, önemli sebebler arasında yer almasındandır. Çatışmalar tarafından sebep olan değişmeler, stresli durumların ortaya çıkmasında etkili olan sebeblerden biridir. Çatışmalar, başlangıcı, sebepleri ve sonuçları itibariyle izlenmesi mümkün olan ve genellikle de sürekliliği olmayan bir olaydır. Oysa, stresin en önemli özelliklerinden birisi, sürekliliğidir ³¹.

Günümüzde iş ve insan ilişkileri de çatışma açısından önemli bir faktör olmaktadır. Çalışanlardan beklenen işin, kapasitesinin çok üzerinde olması rol belirsizliği, aşırı iş yükü de çatışma nedeni olabilir. Çatışmalarda ister kişinin kendisiyle olsun, isterse gruplar arası ya da kişi-grup arasında olsun bireyde strese neden olacaktır. Artık örgütte yönetimin istekleri ile başetmeye çalışan kişi aynı şekilde çeşitli rollerin gereklerini de yerine getirmeye çalışacaktır. Örneğin, çalışan bir kadın kendini işçi, anne, komşu, arkadaş, eş, akraba gibi pek çok rol karmaşası içersinde bulacaktır. Roller, güdüler, amaçlar arasında ortaya çıkabilecek çatışmalarda depresyon, endişe, engellenme meydana getirecektir.

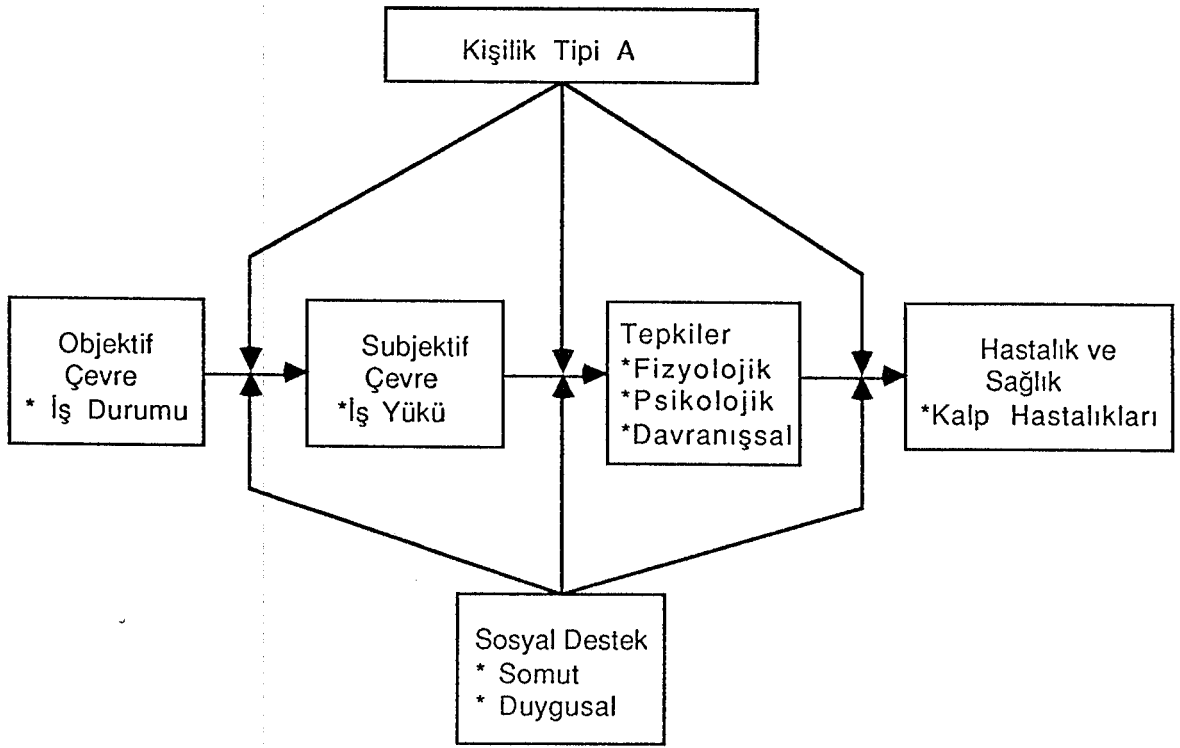
6. STRESİ ARAŞTIRMA MODELLERİ

Daha önce belirtildiği gibi stres literatürde birçok anlama gelen karmaşık bir model olarak bilinir. Stresi tanımak, ortaya çıkma nedenlerini

³¹ EROĞLU, A.g.e., s.15.

araştırmak ve sonuçlarını belirlemek için araştırmacılar değişik modeller geliştirmeye çalışmışlardır. Bu modellerde stresi etkileyebilecek değişkenler olarak sosyolojik, psikolojik, fizyolojik faktörler kullanılmaya çalışılmıştır. Michigan'da çalışan bir grup araştırmacı çeşitli stres modelleri üzerinde çalışmışlardır. Şekil 2'de Kahn'ın ortaya attığı stres modellerinden biri gösterilmeye çalışılmıştır ³².

Şekil.2 (Kahn'ın Stres Modeli 1970)



Modelde de görüldüğü gibi stresi etkileyebilecek faktörler birbirleriyle bağlantılıdır. Objektif çevrenin algılanan çevre (subjektif) üzerinde doğrudan bir etkisi vardır. Bunun sonucunda da hastalıklara yol açabilecek bireysel tepkilere neden olmaktadır. Ayrıca Kahn'ın stres modelinde bireyin

³² P.J.D.DRENTH-H.THIEERY-P.J.WILLEMS-C.J.WOLF, *Handbook of Work and Organizational Psychology*, V.I, John Wiley and Sons, New York, 1984, s.558.

çevreye nasıl tepki göstereceği, kişiler arasındaki ilişkiler ve kişilik özellikleri gibi değişkenlerin de stresi etkileyebileceği gösterilmeye çalışılmıştır.

Michigan grubunun diğer üyelerinden French ve Caplan'da (1972) farklı bir model geliştirmişlerdir. Kahn'ın modeli ile yeni kurulan model arasında göze çarpan farklılıklar şu şekilde sıralanabilir. Yeni kurulan modele göre:

- Objektif çevre daha az önemli bir role sahiptir. French ve Caplan'a göre subjektif faktörlerin etkisi stresin ortaya çıkmasında daha etkindir.

- Yeni modelde stresi ortaya çıkarabilecek faktörler daha ayrıntılı belirlenmiştir.

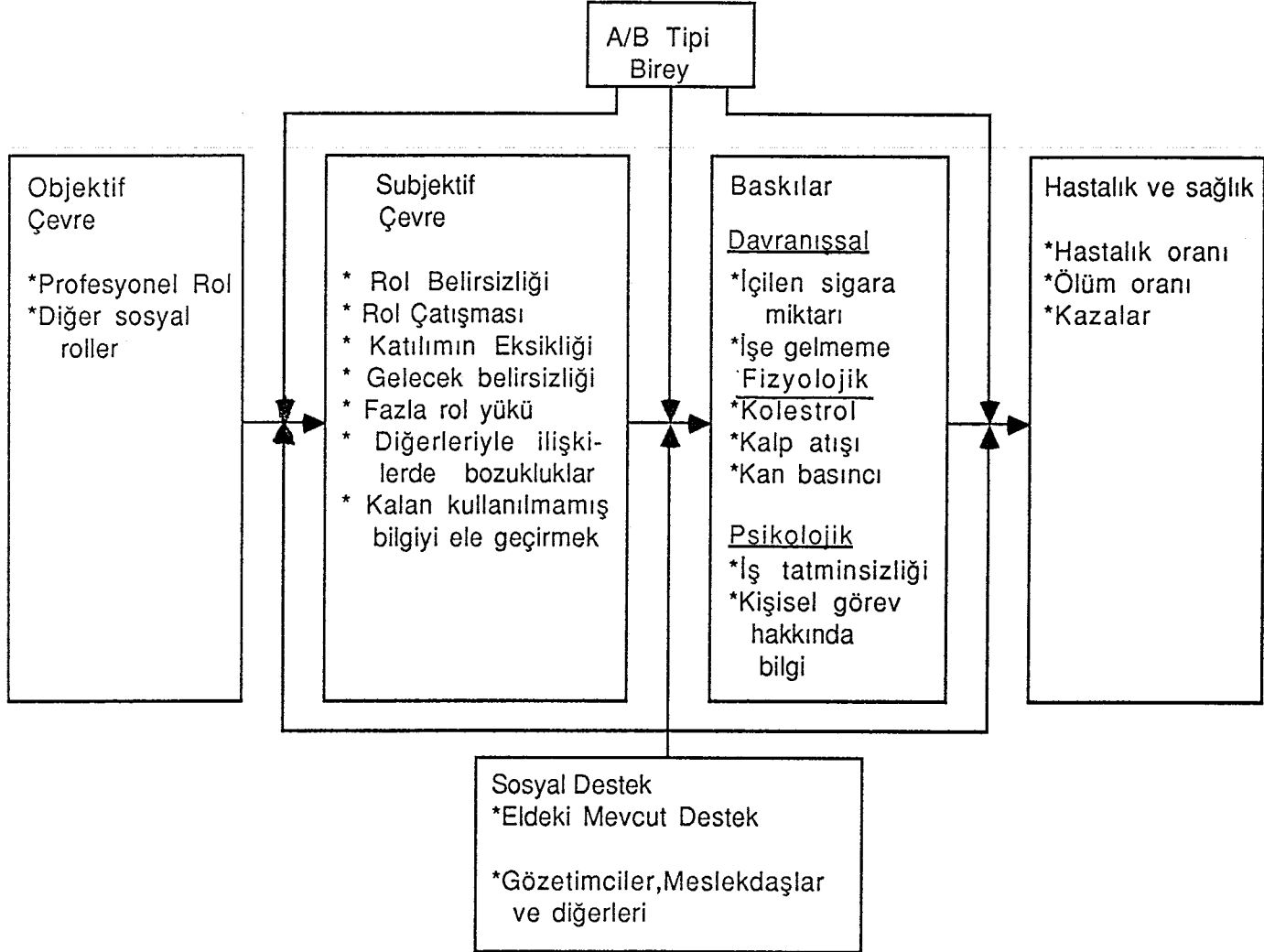
- Sosyal destek ılımlı bir değişkenden çok, bir stressör olarak incelenmiştir.

- Kişilik özellikleri daha detaylı ve ılımlı değişken olarak incelenmiştir.

Kahn (1964, 1970) ile French ve Caplan'ın (1972) ortaya attıkları stres modelleri birleştirilerek yeni bir stres modeli ortaya çıkmıştır³³. Aşağıda bu modeli görmekteyiz.

³³ DRENTH-THIERRY-WILLEMS-WOLF, A.g.e., s.559.

Şekil.3
Michigan Grubunun Stres Modeli



Modelde görüldüğü gibi Michigan grubunun stres modeli, Kahn'ın stres modeline göre daha detaylı olarak incelenmiştir. Bu çalışmanın sonucu, kişilerde stres tepkisini ortaya çıkartan durumların çok önemli ölçüde, o

kişinin hayatındaki belirli olaylarla ilişkili olduğu doğrultusundadır. Bireyin örgütsel çevresi, bireysel davranışları ve bireyin olaylara gösterdiği tepkilerin farklı olması sonucu değişik stres modelleri geliştirilebilir. Ancak bu modellerin incelemede yer almasındaki amaç, yeni bir model geliştirmek değil, stresin anlaşılmasına ve ortaya çıkma nedenlerinin belirlenmesine yardımcı olmaktır. Modeller stresin birden meydana çıkmadığını ve pekçok çevresel faktörlerin etkisiyle meydana geldiğini açıklamaktadır. Bu çevresel faktörleri de izole etmek gerçekten çok güçtür. Çevresel faktörlerin tümü stresör olarak adlandırılmaktadır. Stresörler insanlarda belirli psikolojik, fizyolojik ve davranışsal etkilere yol açabilir. Daha sonraki bölümlerde bunların neler olduğu ayrıntılı bir şekilde incelenecektir.

İncelemeye çalışılan stres modellerinde görüldüğü gibi, insanlar kolayca stres içine girebilecekleri bir ortamda yaşarlar. Stres aileden çalışma ortamının özelliklerinden ve diğer toplumsal ilişkilerden kaynaklanabilir. Bu nedenlerle bireylerin günlük yaşamlarında her zaman stres yaratabilecek olaylarla karşılaşmaları kaçınılmazdır. Bu konu aşağıda yaşam stresi ve sağlık başlığı altında incelenmeye çalışılacaktır.

7. YAŞAM STRESİ VE SAĞLIK

Günlük yaşamda karşılaşılan pekçok olay aynı derecede insanlarda stres yaratabilir. Bunların çoğu ciddi olmasa da, insanlar üzerinde baskılara neden olabilmektedir. Bu bölümde de yaşamımızda meydana gelebilecek değişikliklerden ve bu değişikliklerin yaratacağı streslerden söz etmeğe çalışacağız.

Yapılan incelemeler insan hayatında karşılaşılan çok küçük değişikliklerin bile, çok zararlı stres kaynağı olabileceğini göstermiştir. Özellikle kanser ve kan kanseri gibi hastalıkların bazı duygusal durumlara

bağlı olduğu ortaya çıkmıştır. Stres yaratıcı olayların birkaç yıl sonra etkisini gösterebileceği belirtilmektedir ³⁴. Thomas HOLMES ve Richard RAHE (1967) kişilerin yaşamlarında stres yaratıcı olayları zamanlamalarına yardımcı olacak bir "Sosyal Uyum Ölçeği" (Social Readjustment Rating Scale SRRS) geliştirmişlerdir. Sosyal uyum ölçeğinde insan yaşamında her zaman meydana gelebilecek 43 olaya önem sıralarına göre bir ağırlık verilmiştir. Kişi bu olayların her birinin 12 aylık bir devre içinde gerçekleşme sayısı ile ortalama değerini çarparak birer sayı elde etmektedir. Bu sayıların toplamının bir yıllık bir devrede 300 puanı aşması halinde kişinin ciddi bir uyum hastalığına yakalanması olasılığı 80 olarak belirlenmiştir. Toplam puanların 150-299 arasında olması, hastalanma olasılığı olduğunu göstermektedir. Bu konuda geliştirilmiş farklı ölçekler bulunmakla birlikte en çok HOLMES ve RAHE'nın ölçeği kullanılmaktadır³⁵ (Bkz:Tablo-1).

Genel olarak yapılan araştırmalar yaşam stresinin bireyin zihinsel sağlığı üzerinde önemli bir etki yaptığını göstermiştir. Ayrıca yaş, sosyo-ekonomik statü kişisel saygı ve yeterlilik gibi faktörler, kadın ve erkeğin rol çatışmaları; fiziksel rahatsızlıklar da kişilerin yaşam streslerinde rol oynayabilecek faktörler arasında sayılabilir ³⁶.

Açıklamalardan da anlaşıldığı gibi günlük yaşamda karşılaşılan pekçok olay insanlar üzerinde stres yaratabilir. Bugün özellikle birçok magazin ve gazetelerde bu konuda yapılan araştırmalara rastlanılmaktadır. Hatta pek çok yazar stresi çağımızın hastalığı olarak tanımlamaktadır. Bu durumda, gelişen toplumlarda stres, bireylerin ayrılmaz bir parçası haline gelmekte ve insanlar ne onunla, ne de onsuz yaşayabilmektedir.

³⁴ Philip G.ZIMBARDO, *Psychology and Life*, New York, 1979, s.537.

³⁵ Richard R. BOOTZIN- Elizabeth F.LOFTUS- Robert B.ZAJONC, *Psychology Today An Introduction*, Random House, New York, 1983, s.485.

³⁶ Nan LIN- Walter M. ENSEL, "Life Stress and Health: Stressors and Resources", *American Sociological Review*, Vol.54, N.3 (June 1989), s.382.

Gelişme ile birlikte yaşantının vazgeçilmeyen unsurlarından biri de çalışan kadınlardır. Çalışma ve kadın konusunun yeni yeni çalışılmaya başlanan bir alan olması, bizi çalışan kadında stres faktörünü incelemeye itmiştir. Çalışmamızın bundan sonraki bölümlerinde çalışan kadınlardaki örgütsel stres faktörleri ve sonuçları incelenmeye çalışılacaktır. (Ancak daha önce kadının çalışma yaşamındaki yeri, dağılımı ve öneminden kısaca söz etmeye çalışalım).

Tablo-1
Sosyal Uyum Ölçeği

Sıra	Olaylar	Değerler
1	Eşlerden birinin ölümü	100
2	Boşanma	73
3	Ayrılma	65
4	Hapsolma	63
5	Aile üyelerinin birinin ölümü	63
6	Yaralanma veya hastalanma	53
7	Evlenme	50
8	İşten çıkarılma	47
9	Eşle Barışma	45
10	Emeklilik	45
11	Aileden birinin sağlığındaki değişme	44
12	Hamilelik	40
13	Cinsel Problemler	39
14	Aileye yeni birinin katılması	39
15	İşin yeniden düzenlenmesi	39
16	Finansal durumdaki değişmeler	38
17	Yakın akrabalarından birinin ölümü	37
18	Değişik bir işte çalışmak	36
19	Eşle tartışma sayısında değişiklik	35
20	Çok miktarda borçlanma	31
21	Borç ve ipoteğin kaldırılması	30
22	İşde sorumluluk değişimleri	29
23	Çocukların evi terketmesi	29
24	Ailevi sorunlar	29
25	Kişisel başarı	28
26	Eşin işe girmesi veya çıkması	26
27	Okulun başlaması veya bitmesi	26
28	Yaşam koşullarındaki değişiklikler	25
29	Kişisel alışkanlıkların yeniden değiştirilmesi	24
30	Üstle ilgili sorunlar	23
31	Çalışma saat ve koşullarındaki değişiklikler	20
32	Taşınma	20
33	Okul değiştirme	20
34	Boş zaman faaliyetlerindeki değişiklikler	19
35	Dini faaliyetlerdeki değişiklikler	19
36	Sosyal faaliyetlerdeki değişiklikler	18
37	Küçük miktarda borçlanma	17
38	Uyuma alışkanlıklarındaki değişmeler	16
39	Aileyle birlikte olma sayısında değişiklikler	15
40	Yeme alışkanlıklarındaki değişmeler	15
41	Tatil	13
42	Noel tatili veya dini bayramlar	12
43	Küçük hukuki sorunlar	11

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN VE ÇALIŞMA

1. KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINA GİRİŞİNİN TARİHSEL KÖKENİ

Bugün toplumumuzda olduğu gibi dünyanın birçok ülkesinde kadın, çalışma yaşamının ayrılmaz bir parçasını oluşturur. Bu eğilim özellikle II. Dünya savaşı sonrasında ağırlıklı bir biçimde artmış, son yirmibeş yılda da üzerinde önemli durulan konulardan biri haline gelmiştir. Bu gelişme süresinde kadın, sadece çalışma hayatında sayısal olarak artmamış bazı yapısal değişmelere de sahne olmuştur. Örneğin yaş ve sınıf kompozisyonunda değişimler olmuş, artık sadece tarım kesiminde aile üretimine emeği ile katkıda bulunan biri değil, endüstriyel işlerde de özellikle beyaz yakalı grupta ve hizmet sektöründe ağırlıklı olarak yer almaya başlamıştır ¹.

Kadının çalışma yaşamında yer alması kaçınılmaz olarak beraberinde pekçok sorunu da getirmiştir. Bu nedenle araştırmamızda da amacımız endüstrileşmeyle birlikte gelen çalışma koşullarının kadınları ne ölçüde etkilediğini ve ne tür gerilimlere neden olduğunu incelemektir. Ancak çalışan kadınları etkileyebilecek örgütsel stres faktörlerini incelemeden önce konuyu aydınlatmak açısından kadının çalışma yaşamına girişi, çalışma yaşamındaki yeri, önemi ve en çok hangi sektörde çalıştıkları konusunda bilgi vermek gerekmektedir.

1 Enver ÖZKALP, "Kamu Hizmet Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Nedenleri ve Sorunları", II. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresinde Sunulan Tebliğ, Ankara, 1989.

Kadının görevleri tartışıldığında ilk akla gelenler annelik ve ev kadınlığıdır. Oysa dünya kurulu beri kadın, annelik ve ev işlerinin yanı sıra üretim hayatına da katkıda bulunmuştur. İlkel toplumlarda olduğu gibi, gelişmiş toplumlarda da kadın, gerek evin içinde, gerekse evin dışında ekonomik yaşamda aktif bir rol oynamıştır ².

XIX. yüzyılda "sanayi devrimi" olarak adlandırılan, teknik, teknolojik, ekonomik ve toplumsal bir takım değişikliklere yol açan endüstrileşme, kadının ev dışında çalışmasına neden olan başlıca etken olarak kabul edilmektedir. Sanayi devriminden önce, evinin dışında ücretli olarak çalışan kadın sayısı çok küçük bir oranı oluştururken, endüstrileşme hareketi ile Batı'da pekçok kadın aile ocağının dışında ücret karşılığı çalışmaya başlamıştır. Sanayi devrimini izleyen yıllarda yeni makinaların icadı tüketim mallarını üreten atölye ve fabrikaların kurulması, kadının ev içi etkinliklerine ayırdığı süreyi kısaltmıştır. Bu durumda aile ve kadın arasında pek çok sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur³. Bütün bu nedenlerle çalışmamızda kadınlarda çalışma yaşamı ile birlikte gelen sorunların yarattığı gerilimlerin taşıdığı önem incelenmeye çalışılacaktır. Bugüne kadar yapılan çalışmalarda kadınlarda stres yaratan faktörler özellikle incelenmemiş genel olarak çalışanlarda stres faktörü ele alınmaya çalışılmıştır. Böyle bir çalışmanın eksikliği bizi kadınlar üzerinde çalışmaya itmiştir.

Kadının iş yaşamına girişinin tarihsel gelişimi incelendiğinde ortaya bir takım sonuçlar çıkmaktadır. 1930'larda araştırmacılar çeşitli mesleklerde çalışanları, işsizleri ve bir işe yaramayanları belirlemişlerdir. Belirlenen işgücüne göre ücretli olarak çalışan kadın sayısının oldukça az olduğu, kadınların daha çok ev ile ilgili işlerde uğraştıkları ortaya çıkmıştır. Daha

² Norma RAZON, *Çalışan Anne ve Çocuk*, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1983, s.2.

³ Aynı, s.3.

sonraki dönemde alınan istatistikler ve toplanan veriler, özellikle II. Dünya savaşından sonra kadınların işgücüne katılım oranlarının gün geçtikçe arttığını göstermiştir⁴. Tablo 2'de Amerika'da bu konu ile ilgili olan istatistikleri görmekteyiz.

Tablo-2
Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları
(1890-1985 yılları) *

Yıllar Yüzdesi	Erkek Yüzdesi	Kadın Yüzdesi	Tüm çalışanların içinde kadınların Yüzdesi
1890	84.3	18.2	17.0
1900	85.7	20.0	18.1
1920	84.6	22.7	20.4
1930	82.1	23.6	21.9
1940	82.5	27.9	25.2
1945	87.6	35.8	29.2
1947	86.8	31.8	27.4
1950	86.8	33.9	28.8
1955	86.2	35.7	30.2
1960	84.0	37.8	32.3
1965	81.5	39.3	34.0
1970	80.6	43.4	36.7
1975	78.4	46.4	39.3
1980	77.8	51.6	42.0
1985	76.3	54.5	44.2

Kaynak:U.S Bureau of the Census ,Historical Statistics of the United States
Colonial: Times to 1970,bicentennial ed.,Part 1(1975),s.131-132;
U.S.Department of Labor,Bureau of Labor Statistics,
Employment and Earning (January-1986)

* Not:1947 yılından öncekiler 14 yaş ve üzeri,daha sonraki yıllar ise 16 yaş ve üzerinde alınmıştır

1890'da çeşitli mesleklerde çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalar yaşı 14'ün üzerindeki kadınların % 18'inin ve bunlardan sadece % 5'inin evli olduğunu göstermiştir (U.S. Bureau of the Census, 1975). 1940 yıllarında çalışan

⁴ A.N. STROMBERG-Shirley HARKES, Women Working ,Mayfield Pub., California, 1988, s.43.

kadınların sayısında artışlar görülmüştür. 1940'tan önce kadınlar evlenene kadar çalışıp evlenince işten ayrılıyorlardı (Gerçekte evli kadının zaman zaman durarak işine geri döndüğü de oluyordu). 1944-1960 yılları arasında okul çağında ve okul öncesi çağda çocukları olan kadınlar iş ve ev yaşamını birleştirmeye başladılar. 1960'da okul öncesi çocuğa sahip olan kadınların % 19'u işgücünde çalışmaktaydı. 1985'te ve bu oran % 52'ye yükselmiştir (U.S. Department of Labor, 1985).

Son yıllarda kadın işgücünün artış nedenleri araştırıldığında aşağıda belirlenen sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bunlardan ilki kadın işgücüne olan talebin artmasıdır. Özellikle hizmet sektörü ve büro işleri gibi çeşitli mesleklerin yaygınlaşması kadın işçilere olan ihtiyacı arttırmıştır. İkinci bir neden olarak eğitim seviyesinin yükselmesi, dolayısıyla belirli bir mesleğe girebilme olasılığının artmasıdır. Bu konuda insanların kadının evdışında da çalışabileceği fikrine alışmaya başlamış olmasının da önemi büyüktür. Üçüncü bir neden özellikle 1960'lardan sonra doğum oranındaki düşüşlerdir. Böylece az çocuk sahibi olan aileler iş ve aile yaşamını dengede tutmaktadırlar⁵.

2. KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ YERİ VE ÖNEMİ

Pek çok gösterge kadınların iş hayatındaki öneminin büyük ölçüde artmakta olduğunu ve bu gelişimin yeni boyutlar kazanarak yakın geleceğin dünyasına damgasını vuracağını göstermektedir. İleri sanayi ülkelerinde "sanayi toplumu" aşamasından "bilgi toplumu"na geçilirken kadınların ekonomik faaliyetlere ve iş hayatına katılma oranı da hızla artmaktadır. Pek çok ülkede erkek egemenliğindeki alanların giderek kadınlara da açıldığını ve önemli pozisyonların kadınlar tarafından doldurulmaya başlandığı

⁵ STROMBERG-HARKESS, A.g.e., s.44.

7

görülmektedir. Örneğin, ABD'de 1970-85 döneminde 28.5. milyon kişiye yeni iş alanı açılmış, aynı dönemde iş hayatına atılan kadın sayısı ise 20 milyonu bulmuştur. Bu durum, yaratılan yeni işlerin büyük çoğunluğunun kadınlar tarafından doldurulduğunu göstermiştir. Kadın işgücünün yıllık artış oranı yüzde 3.3 olurken, erkek işgücünün yıllık artış oranı yüzde 1.4'te kalmıştır. Bu gelişme sonucunda toplam işgücü içinde kadınların oranı yüzde % 44'e yükselmiş, bir işte çalışan kadınların toplam kadınlara oranı da % 55'i aşmıştır. 1980 yılından sonra ise açılan iş alanlarının % 80'ini kadınlar doldurmuştur. 2000 yılında çalışan nüfus içinde çoğunluğu kadınların ele geçirmesi beklenmektedir ⁶.

Kadınların iş yaşamına girmesi ile birlikte kadının toplumsal ve ekonomik rolünün de önem kazandığı bir gerçektir. Bütün bu nedenlerle son yıllarda kadın çalışanlar ve sonuçlarına ilişkin araştırmalara ağırlık vermek ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

İşgücüne kadının aktif olarak katılmasıyla artık geleneksel cinsiyet, rol normlarında da değişiklikler olmuştur. Özellikle kadının işinin ev bakımı ve çocuk büyütme olduğu yargısı değişmeye başlamıştır. İşyerlerinde olduğu gibi kadının çalışmasıyla evde de, kadına verilen değerin arttığı görülmüştür⁷.

Çeşitli ülkelerde kadın çalışanlar ve sorunlarına ilişkin yapılan araştırmalar, toplumsal ve ekonomik farklılıklar ya da gelişmişlik düzeyinden etkilenen farklı bulgular ortaya koymaktadır. Ancak ülkelerin gelişmişlik düzeyine ve toplum yapılarına göre değişebilen konular dışında, kadın çalışanlarla ilgili evrensel sonuçlara varmak mümkündür. Bu açıklamalara göre kadınlarda gerilim yaratan faktörlerin değişik toplumlarda farklılıklar taşıyabileceği söylenebilir. Bu durumda gelişmiş teknoloji ürünlerinin

⁶ Osman Ulagay, "Kadınların Dünyasına Doğru", Cumhuriyet Gazetesi, 12 Mart 1989, s.11.

⁷ Alfredop INGLEHART Married Woman and Work (1957-1967), Lexington Books, London, 1979,s.9.

kullanıldığı bir işyerinde çalışanlar ile, daha ilkel bir ortamda çalışanların sorunları birbirinden farklılık gösterecektir. Uygulamamızda da sadece tekstil ve bankacılık sektöründen örnekler incelenmiştir. Bu nedenle sonuçlar incelenirken bu işyerlerindeki çalışma koşulları ele alınarak değerlendirilmeye çalışılmıştır.

2.1. KADININ TOPLUMDAKİ ROLÜ VE ÇALIŞMA YAŞAMINA KATKISI

Genelde toplumların yarısını oluşturan kadınların yaşadıkları ortamlardaki konumları, toplumsal düzeyde oynadıkları rolle bağlantılı olarak zaman ve mekana göre zaman zaman çok önemli farklılıklar göstermiştir. Egemen üretim biçimleri, aile ve toplumsal yapılanma biçimleri, din gibi iktisadi sosyal ve kültürel ögeler her toplumda kadının rolünü belirleyen farklı değişkenleri oluşturmaktadırlar⁸.

Kadının çalışma yaşamında yer alması ile birlikte, hükümetler de kadınların haklarını koruyabilecek politikalar belirlemişlerdir. Eşit iş olanakları, eşit ücret, eşit değerlerde iş imkanları yaratılmaya çalışılmıştır. Bütün bu politikalara rağmen bugün pekçok işyerinde cinsiyet üzerine kurulu maaş ayrımı, iş ayrımı yapıldığı da bir gerçektir⁹. Özellikle eğitim seviyesi düşük olan kadınların çalıştığı işlerde bu ayrıma sık sık rastlanılmakta, bu durum da daha sonraki bölümlerde inceleyebileceğimiz pekçok sorunlara neden olmaktadır.

Günden güne gelişmekte ve modernleşmekte olan ülkemizde de kadınlar yeni bir kimliğe bürünmektedirler. Cumhuriyetin kurulmasıyla beraber hedeflenen sanayi atılımı ve yeni toplumsal yapılanma çerçevesinde, batıdan

⁸ -----, "Türk Kadınının Faal Yaşamındaki Rolü", GİAD (Genç İş Adamları Derneği) (Ocak1990), s.2.

⁹ Helvi SIPILA, *Woman Workers and Society International Perspectives*, International Labour Office, Genova, 1976, s.18.

alınan değerlerin de etkisiyle kadının rolünde bir değişim sürecinin başladığı gözlenmektedir ¹⁰. Özellikle sanayileşme ve kentleşmenin koşul ve etkileriyle kadınlar, "işçi" olarak çalışma yaşamında gittikçe çoğalarak ve yaygınlaşarak yer almaktadırlar.

Kadın işçilerin çalışma yaşamında yürürlükte bulunan iş yasalarıyla korunmaları; kadının toplum içersindeki konumu, davranışları, tüm yasal hakları ve bu haklardan yararlanabilme olanakları toplumun ekonomik, sosyal, kültürel ve hatta siyasal yapılarıyla kuşkusuz ilişkilidir ¹¹. Bu durumda çalışan kadınların içinde bulundukları toplumsal yapıdan ve onlara tanınan yasal haklardan olumlu veya olumsuz olarak etkilenebilecekleri söylenebilir.

2.2. FAAL NÜFUS İÇİNDE KADINLARIN PAYI

Bugün toplumumuzda olduğu gibi dünyanın birçok ülkesinde kadın çalışma yaşamının ayrılmaz bir parçasını oluşturur. Dünya'da birkaç ülkeden faal nüfus içinde kadınların payı ile ilgili örnekler vermek gerekirse; örneğin İngiltere'de toplam çalışan kadınların toplam nüfusa oranı % 59,1, Fransa'da % 55,5, Danimarka'da % 73,1, Almanya'da % 50,8, Belçika'da % 44,2, Hollanda'da % 40,2, İtalya'da % 38,7 olarak belirlenmiştir ¹².

Türkiye'de 1985 Genel Nüfus Sayımına baktığımızda toplam kadın nüfusunun 24.992.483 olduğunu ve bunun içinde faal kadın nüfus oranının % 70 gibi küçümsenemeyecek bir oranda olduğunu görebiliriz.

¹⁰ GIAD, A.g.e., s.2.

¹¹ Ö.Zühtü ALTAN, Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması, Eskişehir, 1980, s.5.

¹² The Europeanwinter, 10 Aralık 1988, s.10.

Tablo-3
Türkiye'de Faal Nüfus İçinde Kadınların Payı

TOPLAM NÜFUS: 50.664.458	TOPLAM KADIN NÜFUSU:24.992.483
TOPLAM FAAL NÜFUS:35.339.299	FAAL KADIN NÜFUSU 17.535.704
FAAL NÜFUS % : 69.8	FAAL KADIN NÜFUSU % : 70.2

Kaynak: Türkiye İstatistik Yıllığı ,T.C.Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü,Ankara, 1990,s.50

Türkiye temelde bir tarım toplumu olma niteliğinden henüz kurtulmuş değildir. Türkiye'nin temelde tarıma dayalı bir toplum olması ve bu özelliğini henüz sürdürmesi kadınların işgücüne katılma oranını yükseltmektedir. Ancak fiili anlamda faal olma durumuyla, sosyal anlamda çalışma yaşamına katkı her zaman çakışan iki olgu değildir. Şöyle ki gerçekte, özellikle de aile işletmeleri veya toprakları üzerinde çalışarak, maddi değer yaratmasına karşılık, kadın geleneksel değerlerin yaygın olduğu kırsal kesimde "çalışan" kadın statüsüne sahip değildir. Yaptığı "ev dışı" iş, kırsal yapılanma modelinde "ev işi"nin bir uzantısı olarak görülmekte, kadınların bu emeği doğrudan bir karşılık görmemektedir¹³. Bu durumda çoğu kırsal kökenli ailelerde kadınların çalışmasının iş olarak değerlendirilmediği, onların sadece ekonomik açıdan katkıda bulunan bir araç olarak görüldüğü söylenebilir. Ancak bu durum kentte gittikçe farklılaşmaktadır.

3. TÜRKİYE'DE ÇALIŞAN KADININ İŞ DALLARINA GÖRE DAĞILIMI VE MESLEKİ EĞİLİMLERİ

Yapılan araştırmalar tarihin her döneminde kadın ve erkeklerin yaptığı işlerin birbirinden farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

¹³ GLAD, A.g.e., s.3.

Başlangıçta, bu ayırım biyolojik fonksiyonlar gözönüne alınarak yapılmaktaydı, daha sonraki dönemlerde ise bu bölünmeyi çeşitli kültürel faktörler etkilemiştir. Örneğin, ilkel toplumlarda cinsiyete dayalı bir işbölümü vardı. Avcılık zor ve tehlikeli olduğu için erkeğin görevi, ev bakımı ve yemek işi ise kadının yükümlülüğündeydi. Benzer şekilde tarihin değişik dönemlerinde kadın işgücünden daha çok tarım alanlarında yararlandığı da gözlenmiştir. Endüstriyel gelişme ile birlikte özellikle giyim ve tekstil endüstrisinde ücretli olarak kadınların artan oranda çalışmaya başladıkları ortaya çıkmıştır¹⁴.

Gelişmiş ve gelişmekte olan pekçok ülkede yapılan araştırmalarla, kadınların yoğun oranlarda çalışmaları açısından gelenekselleşmiş iş alanları ve meslek gruplarını belirginleşmiştir. Buna karşılık son 10-20 yılda kadınların, erkek çalışanlar için geleneksel olan iş alanlarına artan hacimde kaydığı da önemli bir gerçektir. Kadınların yoğun olduğu iş alanları, işveren açısından kadının zaman zaman ucuz işgücü olarak görüldüğü ve kadın açısından işin kolay yapılabilirliğinin söz konusu olduğu alanlardır¹⁵.

Yapılan araştırmalar kadınların daha çok hizmet sektöründe görev yaptığını belirli işlerin verilmediğini ve kadın işi olarak nitelenen işlerin verildiğini göstermiştir. Bu kadın işi işler ise sekreterlik, öğretmenlik, hemşirelik, hizmetçilik olarak görülmektedir. Görüldüğü gibi, kadın işi olarak nitelenen bu mesleklerde kadınların evde yerine getirdikleri rol olan hizmet etme rolünü bu meslelerde de sürdürdükleri tartışılmaktadır. Dolayısıyla ev kadınının kocasına hizmet etmesine benzer bir rolü bu tip işlerde de sürdürdüğü belirtilmektedir¹⁶.

¹⁴ Walter S.NEFF, *Work and Human Behavior*, Aldine Publishing Company, Chicago, 1977, s.267-268.

¹⁵ Güneş N.BERBEROĞLU, "Kadın Yöneticiler: İş Hayatındaki Yeri ve Sorunları", *A.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.VII, S.I (Haziran 1989), s.289-290.

¹⁶ ÖZKALP, "Kamu Hizmet", *A.g.e.*, İçinden Paddy QUICK, "Women's Work", *Review of Radical Political Economics*, Vol.14 (July, 1972), s.2-19.

Tablo-4
Ülkelere Göre Bazı İşlerde Kadınların Payı (1984)

	İSVEÇ	ABD	F.ALM.	JAPONYA	G.KORE
Teknik	55.1	50.0	43.1	46.8	32.7
Yönetim İşletme	21.4	34.9	20.2	6.8	2.3
Sekreterlik	81.2	79.7	59.6	53.1	32.9
Satış Pazarlama	47.7	50.2	61.7	31.5	43.9
Hizmet	76.1	59.6	56.2	50.9	58.8
Tarım Balıkçılık	17.2	13.8	28.9	26.3	43.3
Üretim Ulaşım	18.4	19.5	14.8	25.9	26.6
Diğerleri	--	8.6	41.1	--	--
Ortalama	48.3	44.2	38.0	35.9	33.5

Kaynak: Osman Ulagay, "Kadınların Dünyasına Doğru", Cumhuriyet Gazetesi, 12.Mart.1989,s.11.

Tabloda da görüldüğü gibi değişik ülkelerde de sekreterlik, fabrika işçisi ya da hizmet işlerinde kadınların çoğunlukta yer aldığı ortaya çıkmıştır. Buna karşın yöneticilik gibi işlerde daha az oranda kadınlara rastlanılmaktadır. Çeşitli toplumlarda kadınlar için bu tür meslek ayırımlarının yapılması belirli işlerde özellikle kadınlara az yer verilmesi kadınların kendilerine olan güvenlerinin azalacağı sonucunu ortaya çıkarabilir.

Türkiye'de kadın işgücünün sektör itibari ile dağılımına bakıldığında diğer ülkelerle benzerlikler gösterdiği, ancak tarım ülkesi olması nedeniyle ençok kadının tarım sektöründe yer aldığı görülmektedir.

Tablo-5
Türkiye'de Kadın İşgücünün Sektörler
İtibariyle Dağılımı (1985)

Türkiye'de Kadın Nüfusu	25 Milyon
Çalışan Nüfus İçinde Kadınların Payı	%36.4
Tarım Sektöründe Kadın İş Gücünün Payı	%53.5
Sanayi Sektöründe Kadın İş Gücünün Payı	%14.3
Hizmet Sektöründe Kadın İş Gücünün Payı	%32.2

Kaynak: Türkiye İstatistik Yıllığı ,Ankara,1989,s.156-166

Tabloda da görüldüğü gibi çalışan kadınların sayısının, toplam çalışan nüfusa göre küçümsenmeyecek bir oranda olduğu söylenebilir. Bu durum da kadınların artık çalışma yaşamı içersinde incelenebileceği, kadının yerinin sadece ev olduğu yargısının değiştiğini göstermektedir.

Kadınların çalışma yaşamında artan oranda rol alması kadınların toplumda belirli bir statü edinmesini sağlayacaktır. Ancak kadının eş, anne, ev kadını, iş kadını gibi pekçok rolü üstlenmesinin yanında bir de iş yaşamının sorunları çalışan kadınların gerginliklerini arttıracaktır.

Bütün bu açıklamalar ışığı altında çalışmamızın bundan sonraki bölümlerinde örgütsel stres kaynakları ve sonuçları incelenecektir. Daha sonra ise yapılan işin yarattığı stresin çalışan kadınlarda ne tür bireysel ve örgütsel sonuçlara yol açtığı bir uygulama ile belirlenmeye çalışılacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI

1. ÖRGÜT VE STRES

Yaşamımızda en önemli yer tutan bir bölüm de iş hayatımızdır. Endüstriyel gelişme ile birlikte stresli bir iş çevresi içersinde yaşamamız sürpriz değildir. Gerçekten de iş yaşamında stresi günlük yaşam için gerekli bir bölüm olarak, sıradan bir kavram gibi algılarız. Örneğin, yıpratıcı bir müdür, tek düze çalışmanın monotonluğu, iş kaybı, yeni bir üretim süreciyle gelen iş talepleri gibi daha görünmeyen pek çok neden streslere yol açabilir. Bu nedenle stres ve iş kavramlarını birbirleriyle içiçe görebiliriz. Bu eşleştirmenin nedeni yapılan araştırmaların, stres yaratan olayların çoğunun işle ilgili olduğunu göstermesinden ileri gelmektedir¹.

Özellikle 20. yüzyılın zor, rekabetçi, aşırı çalışmaya dayalı endüstriyel yaşamı bu faktörün daha belirgin bir şekilde ortaya çıkmasına yol açmış ve insanları tehdit eden bir büyük tehlike olarak belirmiştir. Endüstriyel yaşamın farklı bölümlerinde çalışanları tehdit eden birçok tehlikeler bulunmaktadır. İş kazaları, meslek hastalıkları, zehirli gazların ortaya çıkması

¹ Robert A.BARON, Behavior in Organization, Allyn and Bacon, Inc., New York, 1986, s.207.

her sene binlerce çalışanın hayatını yitirmesine neden olmaktadır. Ancak işyerlerinde en az bunlar kadar etkili sessizce görünmeyen bir biçimde binlerce insanı etkileyen diğer çok önemli bir tehlike ise streslerdir. İş kazaları, kimyasal zehirlenmeler, fabrika içlerindeki hava kirliliği iş sağlığını ve üretimi fiziksel açıdan etkileyen faktörler olarak görünürken, stres karşımıza psikolojik bir faktör olarak çıkmaktadır ².

Örgütsel yaşamda stresin ortaya çıkmasında etkin olan pekçok faktör vardır. Bu faktörler işin yapılış şekli ile ilgili olabileceği gibi, örgüt yapısından fiziksel çevre şartlarından ya da bireylerin kendi özelliklerinden kaynaklanabilir ³. Bu örgütsel stres kaynaklarının neler olduğu daha sonraki konularımızda incelenecektir.

Daha önce de sık sık belirtildiği gibi araştırmamızda amacımız iş, stres ve çalışan kadın kavramlarını birarada incelemek ve özellikle çalışan kadınlarda örgütsel stres kaynaklarının ne tür sonuçlar yaratabileceğini belirlemeye çalışmaktır. İstatistikler incelendiğinde başta sanayileşmiş batılı ülkelerde olmak üzere çalışan ve çalışabilecek durumda büyük bir kadın potansiyeli olduğunu görüyoruz. Şimdiye kadar yapılan çalışmaların çoğu stres kavramının etkilerini genel olarak ele almış, özellikle kadınlarda iş stresi konusu üzerinde durulmamıştır. Gerçekte kadınların işgücüne katılım oranlarının artmasıyla birlikte, pekçok sorunla karşılaşabilecekleri düşünülmektedir. Çünkü, kadının toplumdaki yeri ve rolüne ilişkin geleneksel düşünce iyi bir eş, fedakar bir anne olmasıdır. Geleneksel toplumların çoğunda, bu düşünce ağırlığını korumaktadır. Günümüzde de kadının çalışma

² Enver ÖZKALP, "İş ve Stres", Prof.Dr. Suat MIRZA'nın Anısına Armağan, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, C.I (Eskişehir 1986), s.233.

³ Samuel B. BACHARAC, "Organizational Analysis of Stress", Work and Occupations, Vol.13, No.1 (February 1986), s.10-12.

hayatının öneminin aile yaşamından sonra gelmesi hala daha devamlılık göstermektedir. Bu yüzden örgütsel stres faktörlerinin etkisi kadınlar açısından değişiklikler gösterebilir.

Her yandan baskı altında olan günümüz kadınındaki en belirgin değişim, çeşitli ortamlarda değişen rollere sahip olmalarıdır. Evdeki sorumlulukların yanısıra mesleğinde ilerleme çabasında olan bir kadın, kendi isteklerine de zaman ayırmak için, mesleğiyle kişisel işlerini dengede tutmak zorundadır⁴. Böylece giderek artan bir tempoyla ev ve çalışma yaşamını bağdaştırmak zorunluluğuyla karşılaşmaktadır. Bu tempoda kadın ev yaşamı ile ilgili olarak üstlendiği geleneksel işler onun sosyal yaşamını biraz daha olumsuz yönde etkilemektedir. Kadının bu ortamda ihtiyaç duyduğu işe eşi ile birlikte sorumluluğu paylaşmadır. Sonuç olarak özel ve sosyal hayatına yeterince zaman ayıramadan yoğun bir tempoyla yaşamaya başlar.

Bütün bu açıklamalar çerçevesinde bundan sonraki bölümlerde de çalışanların streslerden etkilenme dereceleri, örgütsel stres kaynakları ve özellikle de kadınlar üzerindeki etkileri üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

2. ÖRGÜTSEL STRESTE ROL OYNAYAN FAKTÖRLER

Örgütlerde streslerin ortaya çıkmasında rol oynayan faktörleri aşağıdaki şekilde belirleyebiliriz⁵.

⁴ Jere E.YATES, Gerilim Altındaki Yönetici (Çev. Fatoş Dilber-Semra Ak), İlgı Yayıncılık, İstanbul, 1985, s.25.

⁵ Don HELRIEGEL-John W.SLOCUM-Richard W.WOODMAN, Organizational Behavior, West Publishing Company, New York, 1986, s.517.

2.1. BİREYİN DURUMUNU ALGILAMA BİÇİMİ

Algılama bireyin kendi geliştirdiği gerçeklik kavramına göre içinde yaşadığı çevredeki bilgileri örgütlemesi ve seçmesi vasıtasıyla ortaya çıkan psikolojik bir süreç olarak tanımlanabilir. Bireyin bu algılama biçimi, stresli durumu ne şekilde algılayacağını etkiler. Örneğin, fabrikada çalışan iki gözetimcinin görevleri değiştirildiğinde her ikisinin görev değişikliğini algılama biçimi birbirinden farklı olacaktır. Örneğin, gözetimcilerden biri yeni görevini, yeni beceriler öğrenmede bir fırsat olarak değerlendirirken, diğer gözetimci aynı durumu olumsuz olarak algılayacaktır. Eski işinde başarısız olduğunu bu yüzden de cezalandırıldığını düşünecektir.

2.2. GEÇMİŞTEKİ TECRÜBE

Bir stresle karşılaşan birey, bu duruma benzer bir deneyi daha önceden yaşamışsa olaya karşı gösterdiği tepki farklı olacaktır. Bu nedenle bireyin geçmiş deneyimleri ve eğitimi bu durumdan nasıl kurtulacağına yardımcı olabilir. Tecrübe ve stres arasındaki ilişki temelde pekiştirmeye, dayalıdır. Geçmişteki olumlu pekiştirme ve başarılı olma gelecekteki karşılaşılan stresleri azaltıcı bir rol oynar. Buna karşın geçmişteki tecrübesi başarısız olan bireyin yeni durumdan etkilenmesi veya zarar görmesi artar ⁶.

⁶ Enver ÖZKALP, "Örgütlerde Stress ", Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.VII., S.I (Haziran 1989), s.148.

2.3. STRES VE BAŞARI

İşletmelerde çalışan fertlerin her biri, hiç kuşkusuz daha önceden belirtilmiş ve tarif edilmiş belirli bir görevi yerine getirmek için istihdam edilmektedir. Buna göre, her işgörenin kendisinden beklenen ve istenen işi gereği gibi yapması lazımdır. Fakat çeşitli etkenler ve şartlar, her işgörenin kendi işinde, aynı derecede başarılı olmasını mümkün kılmamaktadır. Bu noktada karşımıza çıkan başarı esas itibariyle bir örgütte çalışan fertlerin iş yapma konusundaki verimlilik, etkinlik ve becerilerinin farklılığı ile ilgilidir. Öyle ki, çoğu zaman, benzer işleri yapan kişilerin bazıları kendi işlerini, diğerlerinden kalite, miktar ve zaman bakımından daha farklı seviyelerde yapmaktadır⁷.

Daha önce de belirtildiği gibi bir örgütte optimum seviyede bir stres varsa, bu başarıyı olumlu bir yönde etkileyecek, buna karşılık aşırı stres ise başarıyı düşürecektir. Aşırı stresin bireyde meydana getirdiği performans düşüklüğü ve bunun nedenlerine daha sonraki konularda değinilmeye çalışılacaktır.

2.4. KARŞILIKLI İLİŞKİLER

Bireyler ya da gruplar arasındaki karşılıklı ilişkiler bazı bireyler için güçlü stressörlerden olabilir. Davranış bilimcilerin çoğu iş gruplarının üyeleri arasında karşılıklı ilişkilerin iyi olmasının, bireyleri olumlu yönde

⁷ Kemal TOSUN, İşletme Yönetimi (Genel Esaslar), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, C.I, No.82, İstanbul, 1978, s.77.

etkileyebileceğini öne sürmüşlerdir. Bireyler arasındaki zayıf ilişki, güvensizlik birbirine destek olmama durumu ise çalışanları rahatsız edecektir⁸.

Konunun diğer bir yönü de stresli durumlarda başkaları ile birlikte olmanın bireyin kendine olan güvenini arttırmasıdır. Böylece birey stresli bir durumla daha kolay başa çıkabilir. Örneğin, aynı işyerinde karşılıklı olarak çalışan iki kişiden birincisi benzer bir stres durumundan başarı ile kurtulmuşsa, bu diğerini etkileyerek onun başarı gücünü arttırabilir veya karşıt olarak onu negatif yönde etkileyerek stresle mücadele kapasitesini zayıflatabilir⁹.

2.5. BİREYSEL FARKLILIKLAR

Stresin insanları etkilemesinde kişilik önemli bir faktördür. Lazarus stres probleminin meydana gelmesi veya gelmemesinin önemini kişinin kendi durumuna göre ayarladığını belirtmiştir. Stresten etkilenme derecesi kişilik yapısıyla ilgilidir. Örneğin, çok rekabetçi bir kişi, ilerleyebilmek için çalıştığı ortamda rekabetçi olmayan kişiye göre daha çok stresli olacaktır. Stresin meydana gelmesiyle ilişkisi olan pekçok kişilik faktörü vardır. Örneğin, uzlaşıcı bir kişi istenilen orjinal bir durum tarafından tehdit edilebilecek, uysal bir kişi de inisiyatif gerektiren bir durumu düzeltmeyecektir¹⁰.

⁸ James GIBSON-John M.IVANCEVICH-James H.DONNELLY, *Organization, Behavior, Structure, Processes*, Business, Publication, Inc., Texas, s.234.

⁹ ÖZKALP, "Örgütlerde Stres", A.g.e., s.148.

¹⁰ P.J. DRENT-H.THEERY-P.J. WILLEMS-C.J.WOLF, *Handbook of Work and Organizational Psychology*, Vol.1, John Wiley and Sons, New York, 1984, s.560.

Kişilik özellikleri ile stres arasındaki ilişkiyi birçok araştırmacılar incelemiş ve Eysenck, kişilik ölçeği (EPI) ile yapılan değerlendirmeler konuya ışık tutmuştur. Bu ölçek, kişiliği çeşitli boyutlardaki özellikleri ile değerlendiren bir ölçektir. Yine yapılan araştırmalar kadın ve erkeklerin strese tepkilerinde görünen farklılıklar olduğunu ve bu farklılıkların çocukluk döneminde daha açık olarak gözlenebildiğini ortaya koymuştur. 1978 yılında Londra'da yayınlanan bir bültende, erkek çocukların çeşitli stresler karşısında kız çocuklardan daha çok saldırganlık gösterme eğiliminde olduğu, buna karşılık kız çocukların stres karşısında daha çok kaygı ve içedönüklük gösterme eğilimlerinde oldukları yazılmıştır. Orta yaş döneminde, geri çekilme veya bastırma mekanizmaları devreye girerek bu cinsiyetlere ait özelliğin çarpıcı olarak görülmesini engellemektedir¹¹. Sonuç olarak yukarıda da özetlendiği gibi kız ve erkeklerin streslerden farklı biçimlerde etkilendikleri görülmektedir.

3. ÇALIŞANLARDA STRES YARATAN BAŞLICA ETKENLER

Daha önce de belirtildiği gibi strese neden olan faktörler stressör olarak adlandırılmaktadır. İş stresörleri çeşitli şekillerde ortaya çıkar. İşyerindeki herhangi birşey stres kaynağı olabilir. Bu konuda yapılan çalışmaların çoğu özellikle stresörleri ve onların etkilerini belirlemeye yöneliktir. Şekil 6'da iş stresinin kaynakları gösterilmeye çalışılmaktadır. Öncelikle tartışılan konu kişi ile ilgili faktörlerdir. Bunlar da kişilik, algılama ve geçmişteki tecrübelerdir. Bu faktörler belirli bir durumdaki bireyin stresten

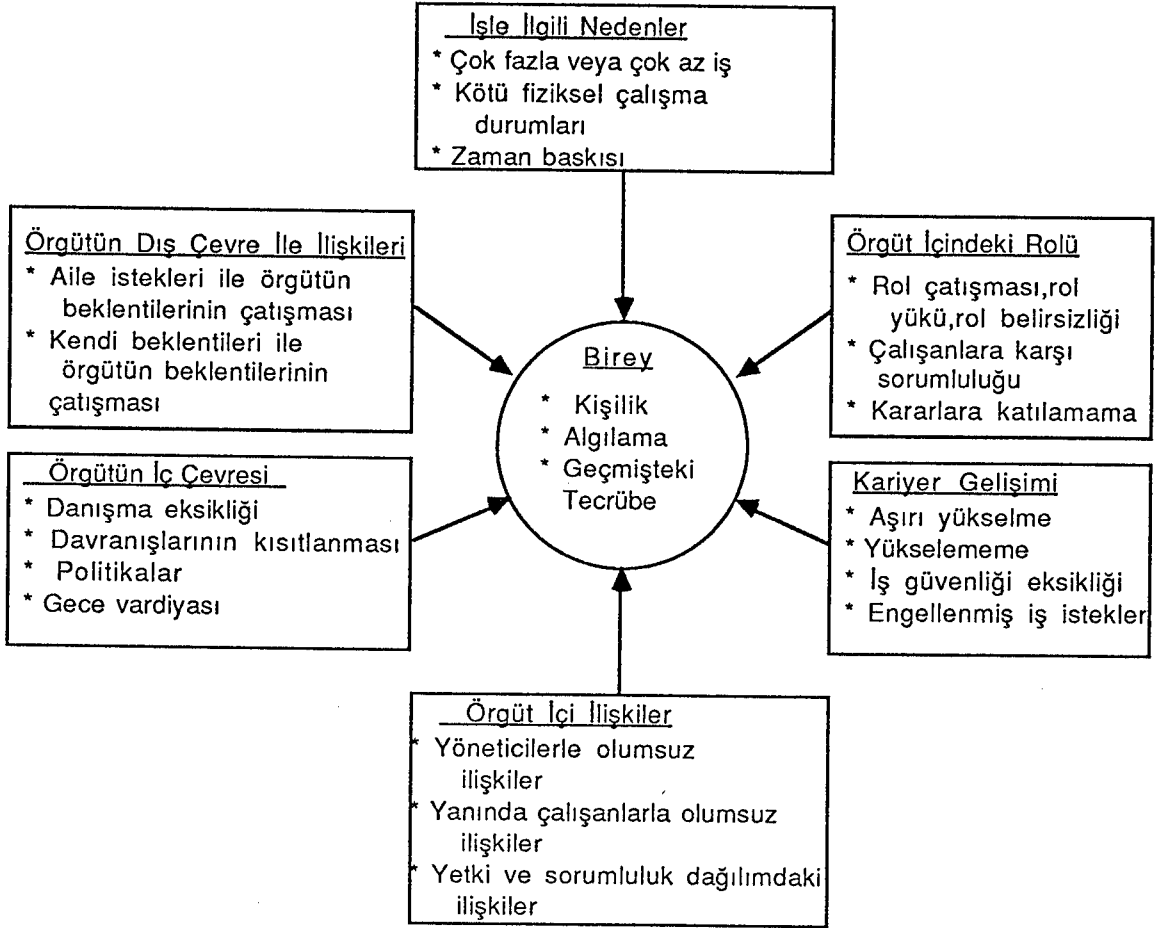
¹¹ Zuhâl BALTAŞ, "Stresin Psikolojik Özellikleri", Stres Yönetimi Semineri TÜSSİDE Yayınları, Gebze, 1987, s.34.

etkilenmelerini belirleyeceklerdir. Şekilde de görüldüğü gibi, iş stresi kaynağı genelde altı kategoride toplanmıştır. Her bir kategorideki stresörler örneklendirilmeye çalışılmıştır. Gerçekte bir örgütte mevcut stresörlerin listesinin tamamının bu kadar olduğunu belirtmek yanlış olacaktır. Ancak pekçok faktör belirtilen stresörlerin değişmesine neden olabilir ¹². Çünkü bir örgütte çalışan kişi, iş başında iken dış çevreden, örgüt dışında iken de işyerindeki çalışma koşullarından ve iş ilişkilerinden tam olarak soyutlanamaz.

Çalışmamızda stresin örgütsel, çevresel ve bireysel faktörlerinin neler olduğu ve özellikle de bu faktörlerin kadınları ne ölçüde etkileyebileceği örnekler verilerek açıklanmaya çalışılacaktır.

¹² C.L. COOPER - J.MARSHALL, "The management of Stress", *Personel Review*, Vol.4, No.4, Bradford, 1975, s.28.

Şekil-4
Örgütsel Stres Kaynakları



3.1. ÇEVRESEL ETKENLER

Bu başlık altında stres yaratıcı etkileri açısından literatürde rastlanan araştırmalar daha çok toplumsal yaşantı koşulları doğrultusundadır. Savaşlar, salgın hastalıklar, ekonomik değişimler farklı kültürel ve etnik çevrelerden gelen insanlar üzerinde farklı stress etkileri yaratmaktadır. Gruplar içinde yer alan insanların karşılaştıkları stres yaratıcı etkenler "durumsal stress" olarak nitelendirilmektedir "Kültürel stress" ise, göçmenler ve yabancı

işçilerin karşılaştıkları sosyal ilişkiler, yabancı geleneklere, besin alışkanlıklarına ve genel yaşam felsefesine uyum zorunluluğu nedeniyle ortaya çıkan stres olarak tanımlanmaktadır. Aile içindeki anlaşmazlıklar veya iş arkadaşları ile uyumsuzluk sosyal stres yaratıcı etkenlerin en önemlileri olarak sıralanmaktadır¹³.

Araştırmalarla sürekli olarak kalabalık içinde yaşamak veya yalnızlık, esir düşme, toplama kampları, yer değiştirme, seyahat, şehirleşme, felaket ve kazalar stres yaratıcı sosyal etkenler olarak belirlenmiştir.

Bu stres yaratıcı etkenlere gösterilen tepkiler yan etkenler, yaş ve cinsiyet ile değişmektedir. Örneğin, kalabalık bir yaşam düzeninde erkekler daha rekabetçi ciddi ve geçimsiz olmakta; kadınlar ise daha fazla işbirliğine yatkın, yumuşak ve geçimli olmaktadırlar. İnsanlararası ilişkiler, yalnız kalma olanağının bulunduğu bilindiği sürece destekleyici bir etki göstermektedir. Cinsiyetin belirli hormonların strese karşı koymasını etkileme açısından önemi vurgulanmaktadır. Kadınların kalabalık çevre koşullarına kolayca uyum sağlayabildikleri için daha uzun süre yaşadıkları öne sürülmektedir. Yalnız, yapılan gözlemlere göre kadınların geleneksel erkek mesleklerine girmeleriyle yaşam sürelerinin erkeklerle eşit düzeye indiği söylenebilir. Ayrıca, kadınlarda hamilelik, doğum ve süt verme önemli stres yaratıcı etkenler olmaktadır¹⁴.

İncelememizde daha çok örgütsel stres kaynakları üzerinde durulacağından, çevresel stres kaynakları ile ilgili olarak kısa bir bilgi verilmeye çalışılmıştır.

¹³ Ahmet ESİN, "Yöneticilerde Stress", *Boğaziçi Üniversitesi Dergisi*, Vol. 8-9, İstanbul, 1981, s.10.

¹⁴ Aynı , s.10-13.

3.2. ÖRGÜTSEL ETKENLER

İşyerlerinde örgütsel strese neden olabilecek pekçok faktör bulunmaktadır. Çalışmamızda örgütsel etkenler beş başlık altında incelenmeye çalışılacaktır.

- Örgüt yapısı ve örgüt iklimi ile ilgili etkenler
- Fiziki çevre şartları ile ilgili etkenler
- Yapılan işle ilgili etkenler
- Kariyer gelişimi ile ilgili etkenler
- İşletme içi ilişkiler ile ilgili etkenler

3.2.1. Örgüt Yapısı ve Örgüt İklimi ile İlgili Etkenler

Örgüt yapısı ve örgüt iklimi stresin başlıca kaynakları olarak belirlenmektedir. Örgütün amaç ve yöntemlerinin belirgin olmaması, bölümler arası çekişmeler, baskı, sıkı gözetim, soğuk çalışma ilişkileri, kararlara katılamama, örgüt içi uzaklık duygusu, tedirgin edici davranışlar, sistemdeki karmaşıklıklar, örgütteki bireylere karşı beslenen duyarlılık düzeyi, işin yaptığı baskı bu başlık altında incelenebilecek konular arasında yer almaktadır¹⁵.

İşgören, bir insan olarak çalıştığı işyerine ait olduğu duygusuna sahip olmadığında, güvenlik ve saygınlıkla ilgili gereksinimlerini karşılayamamaktadır. Belirsizlikler ise, kişi psikolojisinde endişe ve huzursuzluk yaratan dolayısıyla strese neden olan etkenler olmaktadır. İş

¹⁵ Yücel ERTEKİN, Örgüt İklimi, TODAİE Yayını, Ankara, 1978, s.199-205.

yerinde politika ve davranışlar üzerindeki kısıtlamalar, işten tatmini azaltıcı, dolayısıyla stresi artırıcı etkenler olmaktadır¹⁶.

Konuya kadın çalışanlar açısından bakınca şu olguyu görüyoruz. Kadınlar istihdam edilmiş işgücünün yaklaşık % 40'ını oluşturmalarına rağmen, bazı mesleklerde erkekler kadar kabul görmemişlerdir. Genelde kadınlar fabrikadaki işlerin en düşük düzeyindeki işler için ya da genel olarak (sekreterlik gibi) beyaz yakalıların yardımcılığı, yani erkek rolünü destekleyen işler için seçilirler. Kadınların çoğu, temel olarak besin, giyim, dokuma, elektrikli aygıtlar sanayilerinde niteliksiz ya da yarı-nitelikli işçi olarak veya serbest meslek ve bilim kuruluşlarında ve dağıtım şirketlerinde yardımcı memur olarak çalışmaktadırlar¹⁷.

Düşük ücret ve maaş az sorumluluk ve belirli statülerde duyulan güvensizlik kadınlarda endişe ve belirsizliklere yol açmaktadır. Kadınlar örgüt içinde geleceklerinden endişe duymaktadırlar. Karar verme yetkisinin veya sorumluluk gerektiren işlerin iş tatminini yükselttiği düşünülürse, alınan istatistiklere göre kadınların erkeklere kıyasla daha az iş tatmini sağlayan işlerde çalıştıkları söylenebilir¹⁸. Bununla birlikte düşük ücret ve maaş, az sorumluluk, işi elde etmedeki zorluklara karşın, yapılan araştırmalar kadınların erkeklerle eşit mesleki statüsü olan işlerde bulunduklarını göstermiştir. Genel olarak bakıldığında kadınların ve erkeklerin çalıştıkları

¹⁶ ESN, .A.g.e., s.16.

¹⁷ Juliet MITCHELL, *Kadınlık Durumu* (Çev:Gunselli Gülnur-Şirin Feraye-Şule Yaprak), Kadın Çevresi Yayınları, 1985, s.171-201.

¹⁸ Keith DAVIS, *İşletmede İnsan Davranışı*, İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1988, s.432'den Julius S.BROWN, "How Many Workers Enjoy Discretion on the Job?", *Industrial Relation*, May, 1975, s.196-202.

işlerin saygınlık derecesinin hemen hemen aynı olduğu gözlenmektedir ¹⁹. Bunun nedeni de kadınların daha çok hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik, banka memurluğu, büro işleri gibi yüksek statülü mesleklerde yoğun olarak çalışmalarıdır. Böylece de işçi olarak çalışan kadınların sayısı ile toplandığında istatistikler erkeklerin çalıştığı mesleklerin statüsüyle, kadınlarinkini eşit olarak gösterebilir. Bu durumda artık çalışma yaşamında kadınların da erkekler kadar kabul görülmesi gerektiğini göstermektedir. Sonuç olarak kadınlara en az erkek çalışanlar kadar sorumluluk, güvence, maaş verilmesi, kadınların kendilerine olan güvenlerini artıracak ve bu nedenlerle ortaya çıkan gerilimler azalacaktır.

3.2.2. Fiziki Çevre Şartları ile İlgili Etkenler

Fiziksel çevre stressörleri, daha çok mavi yakalıların çalıştığı mesleklerde problem olarak görüldüğü için mavi yakalıların stresörleri olarak bilinmektedir. Bir senede 14 binin üzerinde işgören endüstriyel kazalar sonucunda ölmekte, 100 binin üzerinde işgören de her yıl sakatlanmaktadır. Uluslararası mesleki güvenlik ve sağlık kuruluşları 100.000 işçinin mesleki hastalıklardan öldüğünü belirtmektedirler. Özellikle radyasyon, kimyasal artıklar, böcek zehirleri ve diğer toksik mineraller çalışanlar için birer tehlikedirler ²⁰.

İşin fiziksel çevre şartlarını oluşturan hava koşulları, aydınlatma,

¹⁹ Donald J.TREIMAN-Kermit TERREL, "Sex and Process of Statüs Attainment: A Comparison of Working Woman and Man", *American Sociological Review* (April 1975), s.174, s.200.

²⁰ GIBSON-IVANCEVICH-DONNELLY, A.g.e., s.239.

gürültü gibi unsurların çalışanların sağlığı üzerindeki etkileri pekçok araştırmaya konu olmuştur. Gerçekten de kişilerin içinde yaşadıkları ortam, onların fizyolojik ve psikolojik durumlarını etkileyebilecektir. Yapılan iş etüdüleri ve ergonomik çalışmalar fiziksel çevre şartlarından özellikle gürültü, aydınlatma, havalandırmanın kadın ve erkek işgörenler üzerinde farklı etkiler yapmadığını göstermiştir. Dinlenme araları ile ilgili yapılan çalışmalarda sadece kadınların temel yorgunluk paylarının, erkeklerden farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır ²¹. Yapılan çalışmada kadın ve erkekler arasında temel fark ayakta durma payı ve ağırlık kaldırma veya kuvvet kullanma da ortaya çıkmakta; buna karşın diğer fiziksel çevre faktörlerinde benzerlik göstermektedir.

Çalışan kadın ve erkekler arasındaki kas kütlesi, kalp, dolaşım ve solunum sistemlerindeki farklılıklar özellikle sanayi ve zanaat faaliyetlerinde, büro işlerinden daha önemlidir. Çalışan kadınlar, erkeklere nazaran ortalama olarak 10 cm. daha kısa ve 10 kg. daha hafiftirler. Kadınların kısa ve hafifçe içe dönük uzuvları kaza tehlikesini arttırmaktadır. Kadın bedeni kalçadan itibaren hafifçe öne doğru eğik olduğu için kadınlar erkekler kadar uzun süre ayakta kalamazlar ²². Bu durumda erkeklerle benzer çalışma koşulları ve saatlerinde çalışan kadınların, erkeklere göre daha çok yoruldukları ve yıprandıkları söylenebilir. Aşırı yorgunluğu da kadınlar üzerinde gerginlik yaratabilecek nedenler arasında sayabiliriz.

²¹ Cengizhan PAMİR, İş Etüdü, Sınai Eğitim ve Geliştirme merkezi Genel Müdürlüğü Yayınları, No.69, Ankara, 1984.

²² -----, İş Etüdü Yöntem Bilgisi, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, s.145.

3.2.2.1. Farklı Sıcaklık ve Nem Oranı

Yapılan araştırmalar sıcaklık ve nem oranının bireylerin morali, işi yapma kapasitesi hatta fiziksel ve duygusal durumları üzerinde etkilerinin olduğunu göstermiştir. Hava ve iklim insanları farklı yollardan etkilemektedir. Bazı insanlar soğuk havanın daha çok canlılık ve mutluluk vereceğine inanırlarken, bazıları da sıcak havayı tercih ederler. İnsan vücudu dış çevredeki farklı sıcaklıkları, soğukta giyinerek, sıcakta da ince şeyler giyerek korumaya çalışır ²³.

Araştırmacılar insanların kendilerini rahat hissedebilecek optimal sıcaklık ve nem oranını saptamaya çalışmaktadırlar. İngiltere'de yapılan ve "çalışma yerlerinde ısı ve nem oranı ne olmalıdır" konulu araştırma sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir²⁴.

- Hafif türdeki işlerde	18 C ⁰
- Hafif aktif türdeki işlerde	15.5-18 C ⁰
- Ağır bedensel işlerde	13-15.5 C ⁰

Amerika'da yapılan bazı araştırmalarda da işyerlerinde ortalama sıcaklığın kış aylarında 19 C⁰-21.5 C⁰, yaz aylarında 19 C⁰-24 C⁰ olması gerektiği sonucuna varılmıştır. Yine en uygun nemlilik oranının 0,030-0,070 arasında

²³ Duane P. SCHULTZ, *Psychology and Industry Today*, McMillan Publishing Co., Inc., New York, 1982, s.350.

²⁴ H.C. SMITH, *Psychology of Industrial Behavior*, McGraw Hill-Book Company, New York, 1964, s.206.

olduğu, bu oranın altında veya üstünde bir nem oranının, çalışmak için uygun olmadığı bulunmuştur.

İnsan vücudu soğuğa ve ısıcağa karşı değişik fizyolojik tepkiler gösterir. Organizma belli bir yere kadar soğuğa ve ısıcağa adapte olabilmektedir. Ancak vücut hem adapte olurken ilave bir yük yüklenir; hem de adapte olamadığı ısı durumları karşısında gerek fizyolojik, gerekse psikolojik açıdan zorlanır ve bunlara bağlı performansta düşmeler görülür, kaza ve hatalar artar²⁵.

Farklı sıcaklık ve nem oranının özellikle beden gücü ile çalışanlarda daha çok stres yaratacağı, buna karşın büro işlerinde çalışanları bu derece etkilemeyeceği söylenebilir. Çünkü büroda çalışanlar gerektiğinde sıcaklığı kendilerine göre ayarlayabilme şansına sahiptirler.

Vücudun soğuk havaya ve sıcak havaya karşı tepkileri farklılık gösterir. Bu nedenle her ikisinin de yarattığı stresi birbirinden ayırmak gerekir. Çevre ısısının 23°C 'in altına düşmesi, insan organizmasında ısı üretimini hızlandırır. Bu dereccye "kritik ısı sınırı" adı verilir. Soğuğun artması ve süresi oranında ısı üretimini sağlamak üzere yağ dokusunda oksidasyon başlar . Kadınlarda yağ dokusu tüm bedene hemen hemen aynı ölçüde yaygın ve zengin olduğundan, ısı yitirilmesi erkeklere oranla daha azdır ²⁶. Uzun süreli soğuk bir ortamda çalışma kişilerin performansını, dayanma gücünü, dikkatlerini azaltacaktır.

Belli bir seviyenin üstündeki ortam sıcaklığı da vücuda iki açıdan termal yük yüklemektedir. İlki vücutta kaybolan ısının zorlaşması, ikincisi ise

²⁵ Ferda Karataş ERDEM, İşletmelerde Fiziksel Çevre Stresi ve İşgörenler Üzerinde Bir Uygulama, Basılmamış Doktora Tezi, Bursa, 1989, s.160.

²⁶ Nazmi ÖZALP- Seyit ŞINVARI, Meslek Hastalıklarında Fiziksel Etkenler,SSK Yayın No. 342, Ankara, 1980, s.49.

yüksek ortam sıcaklığı koşullarında vücuda verilen ilave ısıdır. İkinci durum, birinciyi zorlaştırır, çünkü zaten ısı kaybı zorlaşan bir strese ısı ilave eder. Bu fazla yüke fizyolojide "ısı stresi" denir²⁷.

Aşırı sıcak ve nem oranı da bireyde endişe, kaygı, sıkıntı, tedirginlik yaratır. Bu durumda bireyler arasında iletişim bozuklukları, sinirlilik, isteksizlik, uykusuzluk yaratarak hem fiziksel, hem de ruhsal dengeyi bozabilir.

3.2.2.2. Aydınlatma

Günümüzde pekçok sanayi işlerinde görme oranı, organizmanın, en fazla zorlanan bölümüdür. İş koşullarının doğurduğu yorgunluğun büyük bir kısmının göz zorlanmasından ileri geldiği tahmin edilebilir.

Yetersiz bir ışık miktarı, görme alanını daralttığı gibi, nesnelerin açık bir şekilde görülüp algılanmasına da imkan vermez. Aşırı parlak ışık da yine nesnelerin tam olarak görülmesine imkan vermez. İş yerlerinde yapılan araştırmalar iş kazalarına yetersiz ya da fazla parlak ışıklandırmanın neden olduğunu ortaya koymuştur. Böylece ışığın yetersiz veya parlak olması bir taraftan kaza ihtimalini arttırırken diğer yandan da gözü yormaktadır. Dolayısıyla da çalışanlarda bir zorlanma ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Ayrıca kötü ışıklandırmanın getirdiği yorgunluk ile birleşen cansıkıcı durum, hem dikkati dağıtacak hem de insanların morallerini bozarak gerginliklere neden olacaktır. İşyerlerinde daha etkin ve memnun edici çalışma atmosferi sağlayabilecek uygun renk ve ışık kullanımı çalışanlar açısından önemli bir

27 ERDEM, A.g.e., 170'den Turgut ARTON, İSGÜM Seminer Notları, 1974, s.2.

faktör olacaktır ²⁸.

Yapılan araştırmalar aşırı koyu renklerin de göz yorgunluğuna neden olduğunu göstermiştir. Özellikle dikkat gerektiren işlerde koyu renkli boyanmış bir duvar, bir süre sonra bireylerde dikkatsizlik ve göz yorgunluğu yaratabilir. Renklerin psikolojik yönüyle uğraşan araştırmacılar renklerin bireylerin davranış ve moralleri üzerinde etkin olduğunu ortaya koymuşlardır. Mavi ve yeşil soğuk, kırmızı ve sarı sıcak renkler olarak belirlenmiş, beyaz renk ise ortada kalmıştır. Sıcak renklerle boyanmış bir odada kişilerin canlandığı, heyecanlandığı, soğuk renkli bir odada ise daha çok dinlendiği ve sakinleştiği görülmüştür²⁹.

Diğer bir sağlık problemi de florasızla ışıklandırma nedeni ile meydana gelmektedir. Yapılan çalışmalar böyle kısıtlı bir ışıklandırmanın fiziksel ve ruhsal strese yolaştığını, bu durumun da çalışanlarda performans düşüklüğüne neden olduğunu göstermiştir³⁰. Işıklandırmanın ya da renklerin kadınlar üzerinde farklı bir etki yarattığı konusunda bir çalışma yapılmamıştır. Yapılan çalışmalar genelde kadın ve erkek ayrımı gözetmeksizin, genel olarak yapılmıştır.

3.2.2.3. Gürültü

Sanayi ve kent toplumu olmanın ortaya çıkardığı en önemli

²⁸ Lavrence SIEGEL-Irwing M.LANE, *Psychology in Industrial Organization*, Richard D. Irwin, Inc., London, 1974, s.227.

²⁹ Norman R.F. MAIER, *Psychology In Industry*, Houghton Mifflin Company, Boston, 1965, s.604.

³⁰ SCHULTZ, A.g.e., s.349.

sıkıntılardan biri de gürültüdür. Gürültü, modern bir yaşamla birlikte insanların en çok şikayet ettikleri konular arasında yer almaktadır. Evde-işlek bir caddede büroda ya da fabrikada pek çok şiddetteki gürültülere katlanmak zorunda kalırız. Bu çevredeki gürültüler sinirlilik, ürkeklik, tedirginlik, uykusuzluk gibi psikoloji etkilerin yanısıra sağırılık gibi fizyolojik etkilere de neden olabilir ³¹.

Gürültü, rahatsız eden veya zarar veren sestir. Ses karmaşasının gürültü olarak algılanması sadece sesin yoğunluğuna değil, ses karmaşasındaki enformasyon içeriğine ve algılayan kişinin ses olayına karşı takındığı tavra bağlıdır. Ses basıncı, frekans ve ses etkisinin zaman içinde dağılımı ve ayrıca çalışan kişinin özelliklerine bağlı olarak gürültü dolayısıyla yüklenme ruhsal tepkilere, işitme organının ve diğer organların zarar görmesine neden olabilir. İnsanın sinir sistemi, gürültü yüklenmesine doğrudan doğruya ve bilinçsiz bir şekilde cevap verir. Bu cevap , kendisini şu tepkilerle gösterir³²:

- Kan damarlarının daralması
- Göz bebeklerinin büyümesi
- Kalp atış hacminde azalma
- Metabolizmanın yüklenmesi
- Kan .bileşiminde değişiklikler.

Gürültü sonucunda meydana gelen tepkiler incelendiğinde, stres sonucunda meydana gelebilecek fizyolojik tepkilerle benzerlikler gösterdiği söylenebilir. Gürültünün insan organizması üzerindeki en önemli

³¹ SCHULTZ, A.g.e., s.344.

³² İş Etüdü, A.g.e., s.235-239.

etkilerinden biri, işitme duyarlılığını azaltmasıdır. Gürültülü ortamlarda yaşayan ve çalışan kişilerin , anlaşma ve iletişimlerinde bir takım kopukluklar meydana gelmektedir. Yanlış anlama ve anlaşılma sosyal ilişkilerin bozulmasına yol açarken, iş hayatında da önemli bir kaza sebebi olmaktadır. Gerçekten iş kazalarında uyarı işaretlerinin ve mesajlarının tam ve zamanında duyulmamasının büyük payı vardır. Gürültünün iş kazaları üzerindeki başka bir etkisi de, işini yaparken dikkatli olması gereken işgörenlerin ilgi ve zihinlerini başka yere çekerek onların hata yapmasına ortam hazırlamasıdır³³. Gürültünün sosyal hayat ve çalışma yaşamında yarattığı diğer bir olumsuz etki de kişide dinlenme ve uyuma ihtiyaçlarına engel olmasıdır. Uyku kalitesinin bozulması ve yeterince dinlenememek kişileri her zamankinden daha sinirli yapmakta ve onların dikkatlerini dağıtmaktadır.

Gürültü dolayısıyla iletişimin olmaması, aynı yerde çalışmalarına rağmen mesai arkadaşlarıyla görüşememeleri, çalışanların hem birbirlerine hem de işletmeye karşı yabancılaşmalarına neden olmaktadır. 1986 yılında Bozüyük Toprak Karo Fabrikasında kadın işçilerle yapılan bir araştırmada kadınların makina gürültüsü ve iş niteliğinden dolayı birbirleriyle iletişim kuramadıkları gözlenmiştir. Bu durum ise kadınların işe karşı yabancılaştıklarını ve tüm kadınlarda bir ürkeklik, çekingenlik, korkaklık olduğunu göstermiştir. Sonuç olarak işe yabancılaşmanın streslere neden olabilecek faktörler arasında sayılabileceği söylenebilir³⁴.

³³ Feyzullah EROĞLU, *İşgören Stresi ve Maden İşçileri Üzerinde Bir Saha Araştırması*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ziyaeddin Fahri Fındıkoğlu Araştırma Merkezi Ya. No. 151, Erzurum, 1989, s.24.

³⁴ Çiğdem GÜNAL, *Seri İmalat Teknolojisinde Çalışan Kadınların Sosyo-Psikolojik Sorunları*, *Yayınlanmamış Master Tezi*, Eskişehir, 1986.

3.2.3. Yapılan İşin Niteliği İle İlgili Etkenler

Her işin kendine özgü sorunlarıyla ilgili gerilim kaynakları vardır. Bazı meslekler özellikle değerlerinden daha gerilimlidir. Yapılan araştırmalar ilk yardımda çalışanların, itfaiyecilerin, fizikçilerin, pilotların, yöneticilerin, hava kontrolörlerinin, tekstil endüstrisinde çalışanların mesleklerinin daha stresli olduğunu ortaya koymuştur³⁵.

İşin stresli olması, işin yapılış şekli veya o işin yapısıyla ilgilidir. Özellikle mavi yakalı işçiler işin yapılış şekli nedeniyle büyük bir stres altında çalışırlar. Mavi yakalı çalışanların en önemli sorunlarından biri çalışma koşullarının yol açabileceği fiziksel sağlık problemleridir. Mavi yakalı çalışanlar üzerinde araştırmalar yapan sosyolog Arthur Shostak bununla ilgili çeşitli örnekler vermiştir. Örneğin;

- Amyant işçilerinin akciğer kanserine yakalanma oranları yüksektir
- Deri işçilerinin sinüs ve burun boşluklarında ortalamanın üzerinde kanser görülmüştür.
- Düşük seviyede radyasyon alan işçilerde de kan kanserinin arttığı gözlenmiştir.

Diğer çalışmalar rutin işlerde çalışanlarda yüksek oranda cansıkıntısı ve işe yabancılaşma olduğunu göstermiştir³⁶.

Çalışmamızda örneklem grubundaki kadınlarda stres yaratabilecek faktörler 5 grup altında incelenmeye çalışılacaktır.

³⁵ BARON, A.g.e., s.208.

³⁶ Henry L.TOSSI-John R.RIZZO-Stephen J.CARROLL, *Managing Organizational Behavior*,Ballinger Publishing Company, New York, 1986, s.297.

- . Çok fazla veya çok az iş
- . Zaman baskısı
- . Vardiyalı Çalışma Düzeni
- . İşde tehlike unsurunun varlığı
- . Rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır.

3.2.3.1. Çok Fazla veya Çok Az İş

Daha önce de belirtildiği gibi örgütte yapılan işin niteliği en önemli stres faktörlerinden biridir. Aşırı çalışma ya da hiç çalışmama her ikisi de stres yaratabilir. Çoğu işyerlerinde işin yapılışı esnasında insanlar devamlı meşguldürler, gezinmeye, konuşmaya, boş oturmaya vakitleri yoktur. Diğer bir anlamda yaptıkları iş sürekli bir dikkati gerektirmektedir. İşden sonra ise bu insanların, kendi kişisel işlerini yapmaya enerjileri kalmamaktadır ³⁷. Psikologlar bu aşırı çalışmaya aşırı yüklenme de demektedirler. Aşırı yüklenme de niteliksel ve niceliksel olmak üzere iki türlü karşımıza çıkar. Nitel aşırı yüklenme dediğimiz zaman aklımıza gelen şey belirli bir zaman limiti içersinde bitirilmesi gereken birçok işin olmasıdır. Bu durum belirgin bir stres kaynağı oluşturmaktadır. Çünkü insanların aşırı çalışması, üstelik de zamana karşı yarışması söz konusudur.

Niceliksel aşırı yüklenmede ise niteliksel yüklenmeden farklı bir durum söz konusudur. Bu tür bir yüklenmede işin kendisi ve yapılması çok zordur. Özellikle çalışanların bu vasıfta bir işi yerine getirebilecek yetenekleri yoksa iş büyük bir stres kaynağını oluşturur. Bazen de insanların yetenekleri işe

³⁷ Dennis W.ORGAN-W.Clay HAMNER, *Organizational Behavior An Applied Psychology Approach*, Business Publication, Inc., 1982, s.268.

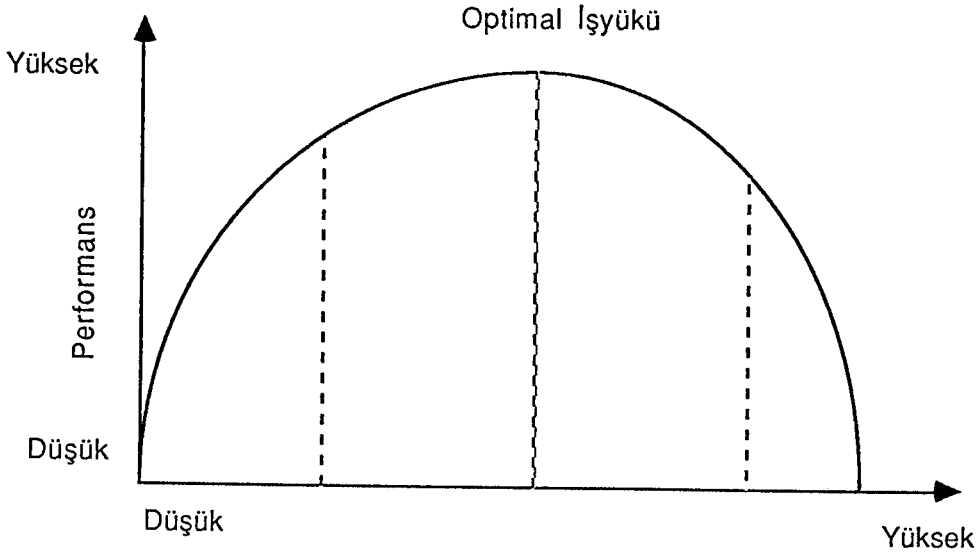
uygun olsa bile karmaşık ve zor bir iş insanları aşırı yorarak streslere neden olabilir ³⁸.

İşin çok olmasının yanında, yapılan işin az olmasının da stres yaratabileceği bir gerçektir. Yapılan araştırmalara göre dünyadaki en zor iş hiçbir şey yapmamaktır. Böylece az işyükü cansıkıntısı ve monotonluğa yol açacak, bu durumda strese neden olacaktır. Daha önce yapılan niteliksel ve niceliksel kavramı az işyükü içinde kullanılmaktadır. Niceliksel az iş yüküne göre zamanının çoğunu oturarak geçiren, çok az iş yapan işgörenlerin çoğu cansıkıntısı ile karşı karşıya kalacaklardır. Buna karşın niteliksel az iş yükü ise tekrar eden, rutin ve zekanın kullanılmadığı işleri ifade etmektedir. Her iki durumda insanlara sıkıntı vermektedir³⁹. Önemli olan işle ilgili işyükünün strese neden olmayacak optimal bir seviyede tutulmasıdır. Şekil 5'de de görüldüğü gibi az iş yükü cansıkıntısı ve kayıtsızlık, aşırı iş yükü ise endişe ve stres yaratacaktır.

³⁸ SCHULTZ, A.g.e., s.444.

³⁹ BARON, A.g.e., s.210.

Şekil-5
İşyükü,Stres ve Performans



Kaynak: Gregory MOORHEAD - Ricky W.GRIFFIN, **Organizational Behavior**,
Houghton Mifflin Company Boston, 1985 s.199

Hem kadın, hem de erkeğin çalıştığı aileler üzerinde, işyükünü incelemek amacıyla bir dizi araştırma yapılmıştır. Pleck'e (1977) göre evde geleneksel iş bölümü yapıldığında erkeğin iş rolü, ailedeki rolü üzerinde ana bir sınırlayıcı olarak ortaya çıkmıştır. Genelde araştırmacılar eğitim döneminden, emekliliğe kadar geçen iş dönemleri için tüm batı toplumlarında geliştirilen modellerin erkeklere göre olduğunu bulmuşlardır. Bu model çift taraflı çalışan ailelerde kadın ve erkeğin ihtiyaçlarını ortaya koymada hatalıdır. Bu modele göre erkeklerin iş yükü kadınlara göre daha fazladır. Bu sonuçta tam olarak gerçeği göstermemektedir. Çünkü yapılan araştırmalar genelde çalışmayan bir hanımı olan başarılı bir iş adamının uzun saatler boyunca çalışmasını konu almıştır. Yapılan işle ilgili stresin, özellikle hırslı mesleklerde çalışan aileler üzerinde daha belirgin olduğu söylenebilir.

Genelde bu mesleklere zor kararların verildiği ve zaman baskısı altında çalışıldığı yöneticilik mesleği örnek olarak verilmiştir. Bununla birlikte aşırı işyükünü sadece belirli mesleklerle ve erkeklerin yaptıkları işlerle sınırlamak hatalı sonuçlara yol açacaktır. Uzun çalışma saatleri sonucu ortaya çıkan iş yükü, özellikle, kadının da çalıştığı ailelerde değişik stres belirtilerini ortaya çıkaracaktır. Araştırmacılar tek veya çift taraflı çalışan aileler üzerinde yaptıkları çalışmalarda, esnek olmayan çalışma saatlerinin iş ve yaşam tatminini azalttığını sağlığı bozduğunu, iş ve aile yaşamını birbirine karıştırdığını bulmuşlardır ⁴⁰. / Karı koca çalışanlar hakkındaki bilgileri Pleck ve Staines (1985) yeniden analiz ederek erkek ve kadının işyükleri ile ilgili çalışma yapmışlardır. Araştırma sonucunda da erkeklerin kadınlara göre daha uzun daha elverişsiz ve stresli iş saatleri geçirdikleri sonucuna varılmıştır. Bu araştırma sonuçları bazı meslekler için doğrulanabilir nitelikte olmakla birlikte, kadının ayrıca ev içindeki işyükü dikkate alınmadığından eksik yanlarının olduğu söylenebilir. Daha sonra yapılan çalışmalarda, her bir çiftin çalışma programının aile yaşamı üzerindeki etkileri incelenmiştir ⁴¹. Bu incelemeler Pleck ve Staines'in erkeklerin işlerinin daha stresli olduğu ve aile yaşamı üzerindeki etkisinin, kadınlarınkinden daha yoğun olduğu hipotezini çürütmüştür. Çünkü kadının çalışma yaşamına girmesiyle birlikte, kadınların da en az erkekler kadar ev dışındaki işyükleri

⁴⁰ Suzan N.C.LEWIS-Cary L.COOPER, "Stress in Dual Earner Families", *Women and Work*, Vol.3, Sage Publication, 1988, s.147'den R.M. KEITH-B.B.SCHAFER (1980), "Rol Strain and Depression in two Job Families", *Family Relations*, 29, 483-480. J.H.PLECK-G.L.STAINES (1985), "Work Schedules and Family Life in two-Earner Couples", *Journal of Family Issues*, 6(1), 68-82.

⁴¹ Aynı, s.148'den P.W. KINSTON-S.L.NOCK (1985) "Consequences of The Family Work Day", *Journal of Marriage and the Family*, 47, 621-629.

artmıştır ⁴². Kadınların iş dışındaki işleri yerine ev ile ilgili sorumlulukları daha fazla yüklenmelerinin nedeni, kendi kişisel rollerinin işle olan uyumsuzluğundan kaynaklanmamaktadır./ Bu neden daha çok eşler tarafından annelik rollerini yerine getirmede başarısız olarak algılanmalarından ileri gelmektedir./ Böylece kadınların çoğu, aileleri üzerindeki stresi azaltmak için ev dışındaki iş yükünü azaltma baskısında olduklarından zaman zaman işyerindeki işlerini aksatabileceklerdir./

Bütün bu açıklamalara göre çalışan kadının erkekten daha çok ev ile ilgili işyükü ve sorumluluk altında olduğu ve bunun kadınlarda stres kaynağı olabileceği ileri sürülebilir. Sonuç olarak işyükü ile ilgili stresin, her iki cinsi de aynı ölçüde etkileyebileceği ve önemli streslere neden olabileceği doğrudur. Ancak bu iş yükünde evli kadının, sosyal yaşantısından ve geleneklerinden kaynaklanan yüklerinin fazlalığı bu olguyu kadınların daha aleyhine bir duruma getirmektedir. Dolayısıyla kadınlar erkeklere kıyasla daha fazla stresli ortamdan etkilenmektedir. Bu da konuyu daha bilimsel bir hale getirmektedir.

3.2.3.2. Zaman Baskısı

Bazı işler çalışanları zaman baskısı ve işi yetiştirme telaşı ile karşı karşıya bırakmaktadır. İş yetiştirme baskısının çalışanlarda büyük ölçüde bir gerilim kaynağı yaratacağı da bir gerçektir. Zaman, kişilik yapısı ve toplumsal ortamın amaç ve beklentilerine göre de zorlayıcı etken niteliği olabilir.

⁴² LEWIS-COOPER, A.g.e., s.148'den L.CHASSIN-A.ZEISS-K.COOPER-J.REAVEN (1985) "Role Perceptions, Self-Role Congruence and Marital Satisfaction in Dual Worker Couples with Pre-school Children", *Social Psychology Quarterly*, 48 (4), 301-311.

Günlük işini bitirmek isteyen memur, toplantılara yetişmek isteyen yönetici, sınava hazırlanan öğrenci, akşam eve döndüğünde yemek hazırlama telaşında olan çalışan bir kadın, akıp giden zamanla, çabaları arasındaki çatışmayı yaşarlar. Başka bir deyişle, zaman bütün davranışları zorlanmaya dönüştüren zararlı bir etken olabilir. Zamanın bu niteliği üzerinde ilk duran, 1968 yılında Hosach olmuştur. Araştırmacı zorlanmayı zaman içinde yer alan ve gelişen bir süreç olarak yorumlamış, zamanın sınıрыyla zorlanma arasında bağlantı olduğunu belirtmiştir⁴³.

1977 yılında Janis ve Mann, zorlanmada zaman değişkeninin önemli rol oynadığını belirtmişler ve zaman baskısının önemli bir zorlayıcı etken olduğunu ileri sürmüşlerdir. Özellikle XX. yüzyılda kentleşmenin, sanayileşmenin, teknolojik gelişmenin getirdiği yaşam biçimi, zamanın baskısının zararlı etken niteliğini arttırmıştır. Zaman baskısı genelde yönetimle ilgili faaliyetlerde daha yoğun hissedilir. Yöneticilerin işi yetiştirme zorunluluğunda olmaları gerginlik yaratmaktadır. Üzerinde zamanın bu kadar yoğun baskısı olan yönetici, doğal olarak hayatını denetleyen saat veya, takvim mi, yoksa kendisi mi olduğu konusunda kuşkuya kapılır⁴⁴. Gelişmiş ülkelerdeki yöneticilerin en temel stres kaynakları uzun çalışma saatleri, zaman baskısı ve işin bitirme tarihinin belli olmasını kapsayan ağır iş yüküdür. Yöneticilerin zaman baskısı altında çalışmaları onların arkadaş grupları ve aileleri ile aralarında da problemlerin çıkmasına neden olmaktadır⁴⁵.

⁴³ Özcan KÖKNEL, Zorlanan İnsan "Kaygı Çağında Stress", Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1987, s.210.

⁴⁴ YATES, A.g.e., s.53.

⁴⁵ Jain A.McCORMICK-Cary L. COOPER, "Executive Stress: Extending the International Comparison", Human Relations, Vol.41, No:1, 1988, s.66.

✧ Zaman baskısının çalışan her kadın için gerilim kaynağı olduğu söylenebilir. Günümüzde çalışan kadın her yandan baskı altındadır. Evdeki sorumluluğunun yanısıra mesleğinde de ilerleme çabasında olan bir kadın, kendi isteklerine de zaman ayırmak için mesleğiyle kişisel işlerini dengede tutmak zorundadır. Çamaşır, ütü, temizlik, çocuk bakımı, yemek gibi işleri de iş hayatının sorumluluklarına ekleyen bir kadın özel ve sosyal hayatına zaman ayıramadan hızlı bir tempoyla karşı karşıya kalacaktır. Kadın ayrıca iş hayatının geleneksel eş ve anne rolünü bozmadığını kanıtlamak için evde de kendini zorlar. Tempo o kadar yoğun ve süre o kadar kısıtlıdır ki, sonuçta kadın kendini yoğun bir stres altında bulabilir. Bu durum onun onun dengeli olan yaşamını bozar. Bunun en güzel örneklerini araştırmamızda da gördük. Kadın için zaman baskısı onun en önemli sorunlarından birini oluşturmaktadır.

3.2.3.3. Vardiyalı Çalışma Düzeni

İnsanın temel bedensel faaliyetlerinin belirli bir düzeni vardır. Uyku-uyanıklık düzeni bunun en belirgini ve önemlisidir. Beden sıcaklığı ve çeşitli hormonların düzeyi insanın günlük hayatını sürdürmesi için gün içinde dalgalanma gösterir. Bedensel aktivite uyanmayı izleyen günün ilk saatinde başlayarak artar ve uyku saatine doğru azalmaya başlar.

Daha önceki yıllarda yapılan araştırmalar insanların uyuma ve günlük faaliyetlerini düzenli yapmalarını amaçlayan güçlü bir sisteme sahip olduklarını göstermiştir. Bu yüzden temelde gece vardiyası doğal olmayan bir davranıştır. Bu durumda potansiyel bir stres kaynağı yaratacak pekçok zararlı

etkenlere yol açabilir ⁴⁶.

Avrupa ve Amerika'da çalışan nüfusun % 20'den fazlası vardiya sistemine göre çalışmaktadır. Dünyada yaygın bir işsizlik olduğu düşünülürse bu oran oldukça yüksektir. Ve bu insanların çoğu kendi kişisel seçimleriyle gece vardiyasını seçmişlerdir ⁴⁷. Modern çağın gereği ve endüstrileşme gece çalışmalarını zorunlu kılmıştır. Bu durum da, çalışanlarda pekçok fiziksel, ruhsal ve toplumsal problemlerin doğmasına yol açmıştır. Gece çalışması gündüz çalışmasına göre daha güç çalışma koşullarında yürütülür. Gerçekten bir taraftan gündüz dönemindeki gün aydınlığının yerini gece suni aydınlatma alırken, diğer taraftan gündüzleri toplumsal yaşamda mevcut olan canlılık ve hareketlilik de yerini derin bir sessizliğe bırakır. Bu koşullardaki çalışmanın, hem gece çalışmayı yapan işçiyi, hem de onu çalıştıran işletmeyi etkileyerek, bir takım kaçınılmaz sorunlarla karşı karşıya bırakacağı da bir gerçektir⁴⁸.

Gece çalışması öncelikle çalışmayı yapan bireyi etkiler. Bu çalışma biçimi, çalışanın normal biyolojik, psikolojik ve sosyal yaşama kalıbını ciddi biçimde bozar. Vardiya çalışması bedenin normal biyolojik ritmi ile çeliştiği için kronik yorgunluğa ve bireyin aile ve sosyal hayatının yıkılmasına sebep olur. Herşeyden önce bireyin yaşam rollerini yerine getirmedeki fırsatlarını engelleyecektir. Örneğin, bir kişi hem eş, vatandaş, ebeveyn, arkadaş gibi pek çok rolü bir arada yerine getirmek zorundadır. Gece çalışması bu rollerden

⁴⁶ Cary I. COOPER- Michael J.SMITH, Job Stress And Blue Collar Work, John Wiley and Sons, New York, 1985, s.65.

⁴⁷ Aynı , s.65.

⁴⁸ Nuket SARACEL, Gece Çalışması ve Türk-İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1987, s.33.

birkaçında başarısız olmasına neden olacak ve çatışma yaratacaktır ⁴⁹.

Gece çalışması işçinin bir taraftan iş kazasına uğrama olasılığını arttırırken, diğer taraftan gün boyunca temel biyolojik fonksiyonlarını idare eden ritmik düzenini bozarak, vücudunun alışık olmadığı bir işleyiş biçimiyle karşı karşıya bırakır ⁵⁰.

Gece işçisinin yalnız, sessiz ve kendini daha az güvenli hissettiği dünyası, onun gündüz işçisine göre daha fazla korku içinde ve tedirgin çalışmasına neden olur. İşte bu korku ve tedirginlik de gece işçisinin iş kazasına uğrama olasılığını arttıran faktörler arasındadır. Genellikle gün ağarmadan önceki zaman aralığında korku büyük olduğundan, kazaya uğrama tehlikesi de fazladır. Gece çalışması insan vücudunun gün boyunca temel biyolojik fonksiyonlarını idare eden ritmik düzenini bozarak işçi bakımından bazı sağlık sorunları da yaratır. Tansiyon, sindirim bozuklukları, uykusuzluk, ülser, iştahsızlık, başağrısı en sık görülen rahatsızlıklardır ⁵¹.

Bütün bu nedenlerle gece çalışmalarının gündüz çalışmalarına oranla daha yorucu ve sağlık yönünden sakıncalı olduğu gibi, aile ilişkileri yönünden de önemli olduğu söylenebilir. Gece çalışmaları İş Kanunu'nda işin süresi ve sürdürülüş biçimi yönünden gündüz çalışmalarına göre daha farklı hükümlerle düzenlenmiş ve bu alanda bazı sınırlamalar getirilmiştir. Bu sınırlamaların bir bölümü ise kadın işçilerle ilgilidir. Kadının aile içindeki görevleri , geceleri ailesinden uzak kalarak çalışmasının oluşturabileceği

⁴⁹ Joseph E. McGRATH, "Statüs and Conflict: Two Themes in the Study Stress", **Social and Psychological Factors In Stress**, Rinehart and Winston, Inc., New York, s.260.

⁵⁰ SARAÇEL, A.g.e., s.30'dan P.FINN, "Effects of Shift Work on the Lives of Employees", **Management Labour Review**, C.IV, S.I (October 1981), s.32.

⁵¹ COOPER-SMITH, A.g.e., s.65.

fiziksel ve toplumsal sakıncalar düşünülerek kanun koyucu her yaştaki kadın işçilerin gece çalışmalarını yerinde bir görüşle yasaklama yoluna gitmiştir⁵².

Gerçekten de gece çalışması kadın işçileri erkeklerden daha fazla olumsuz yönde etkilemekte ve yorucu olmaktadır. Bütün gece çalıştıktan sonra sabahleyin eve dönen bir kadın işçi, aile üyelerinin yataktan kalkmış olduğunu görerek evin işleriyle uğraşmak zorunluluğu karşısında uyumak ve dinlenmek imkanı bulamayacaktır. Yapılan araştırmalar gece çalışan kadınların genellikle 4-6 saat uyuyabildiklerini göstermiş bulunmaktadır⁵³.

Kadınların gece çalışmalarına erkeklerden daha mı fazla karşı olduklarını saptamak amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada bir otel ve restoranda gece çalışan 270 kadın ve erkeğe gece çalışması hakkında fikirleri sorulmuş kadınların birçoğu gece çalışmayı benimsediklerini belirtmişlerdir. Bazıları gece çalışmayı sevdiklerini ya da çalışmak için uygun bir zaman olduğu için seçtiklerini belirtmişlerdir. Bazıları ise bulabildikleri tek iş olduğu için seçtiklerini, erkeklerin ise gece çalışmasına daha fazla tepkiler gösterdikleri ortaya çıkmıştır⁵⁴.

Bu açıklamalar ışığı altında gece vardiyasının bazı olumlu araştırma sonuçlarına rağmen kadınlarda stres yaratabileceği söylenebilir. Ev işi, çocuklarla ilgilenememe, toplum yaşamına ayak uyduramama, uykusuzluk ve bunların neden olduğu sağlık problemleri kadınlarda stres yaratan faktörler arasında sayılabilir.

⁵² Zührü ALTAN, Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması, Eskişehir, 1980, s.148.

⁵³ Ali Sıtkı GÖKALP, "Kadın İşçilere Tanınan Haklar", Çalışma Vekaleti Dergisi, 1954, s.35.

⁵⁴ B.Von Haller GILMER, Industrial Psychology, McGraw Hill Book Company, New York, 1961, s.273.

Araştırmamızda bu konu strese yol açan bağımsız değişkenler arasında ele alınıp kadınlar üzerinde yarattığı etkiler incelenmiştir. Bu konuya ileride daha detaylı ve istatistiki bilgilerin desteğiyle tekrar dönülecektir.

3.2.3.4. İşde Tehlike Unsurunun Varlığı

İş yaşamında strese yol açan durumlar arasında önemli etkenlerden biri de, iş yaparken karşılaşılabilecek tehlikelerdir. Bazı endüstri dallarında tehlike unsuru mevcut değildir ya da asgari düzeydedir. Bazı endüstri dallarında ise iş kazası olma ihtimali yüksektir. Madencilik, metalurji, inşaat, havacılık, denizcilik, enerji ve nükleer santraller gibi iş kollarında çalışanların ruh ve beden sağlıkları bakımından tehdit unsuru taşıyan her tehlike faktörü potansiyel bir stres vericidir. Buna göre düşme, yaralanma, zehirlenme, radyasyona maruz kalma ve hatta ölme gibi durumların ihtimal dahilinde olması bile işgörenleri bir gerilim ve tedirginlik içersine sokar. Tehlikeli durumların söz konusu olduğu işlerde çalışan kişiler, devamlı bir korku ve gerilim içersinde oldukları için bütün ilgi ve dikkatlerini işe yöneltmek zorundadırlar. Çalışan insanların, iş yaparken başka şeyler düşünüp hayal etmeden, heran aşırı dikkatli olmaları ise işte bıkkınlık ve yorgunluk yaratır⁵⁵.

Modern teknoloji yeni iş çevresi ve makineler zararlı çalışma koşullarını da beraber getirmektedir. İşin tehlikeli olması ve kazaların sıklığı çalışma şekli ve endüstrinin tipine bağlıdır. Büro memurlarına oranla bizzat makina başında fiziksel olarak çalışanlar daha sık tehlikeli durumlarla

⁵⁵ EROĞLU, A.g.e.,s.39.

karşılaşacaklardır. Stresli ve yorucu işler daha çok kazayla sonuçlanır. Bununla birlikte kaza tehlikesinin olması da çalışanlarda stres yaratan faktörlerdendir ⁵⁶.

Sanayileşme ile birlikte kadının çalışma yaşamına girmesi, endüstride bizzat makina başında kadınların da yer almasına yol açmıştır. Bununla birlikte toplum çalışan kadınları yasalarla koruma yoluna gitmiş ve kadınların bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasını yasaklamıştır.

Kadınlar ağır ve tehlikeli işlerin bazılarında çalıştırılmazlar. Zira ağır ve riskli işlerin bir kısmında mevcut bulunan tehlikeler, fizyolojik yapı itibariyle kadınlar için daha büyük önem arz etmektedir. Özellikle kurşun, civa gibi sınai zehirlere kadınların üreme organlarının çok hassas olduğu, aradan uzun bir zaman geçse bile, bunun etkilerinin doğumları tehlikeye düşürebildiği saptanmış bulunmaktadır. Kadınlar için türlü yönlerden tehlike gösterdiği için ağır ve tehlikeli işleri gösteren cetvelde belirlenmiş işler dışında, kadınlar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. (Ağır ve Teh.İş.Tüz. Mad.2) Kadınların çalıştırılmaları uygun görülen ağır ve tehlikeli işlerde kadın işçilerin özellikle belirli dönemlerinde genel olarak çalıştırılmaları mümkün değildir⁵⁷.

Kadınların uygulamada pek sık sözü edilen tekdüzeliğe dayanıklılıkları, bilimsel araştırmalarla belgelendirilememiştir. Ancak kadınların daha çok tekrarlanan işlerde çalıştırıldıkları doğrudur. Kadınlar işlerini yaparken erkeklere göre daha az yardımcı araç kullanırlar. Örneğin, vinç ve taşıma araçları gibi. Özellikle kadınlar için kuvvet, gerektiren işler, küreleme işleri

⁵⁶ SCHULTZ, A.g.e., s.410.

⁵⁷ İhsan ERKUL, Türk İş Hukuku Uygulamalı Sosyal politika Dersleri I. Cilt, 1475 Sayılı İş Kanunu Ve Uygulaması, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1985, s.308.

ile aşırı ısı etkisinin birarada bulunduğu işlerden kaçınılmalıdır 58.

Açıklamalardan da anlaşıldığı gibi genelde kadınların tehlikeli işlerde çalıştırılmaları yasaktır. Ancak işyerlerinde bu kanunlara ne derece uyulduğu tartışılabilir. Araştırmamızda da işde tehlike unsuru ve bunun kadınlarda ne tür gerilimler yarattığı ele alınıp incelenmiştir.

3.2.3.5. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Rol çatışması işyerlerinde sık sık karşılaşılan ve çok farklı biçimlerde ortaya çıkan sorunlardan biridir. Rol çatışması genelde kişilerin birbirinden farklı ve tutarsız görevler nedeniyle baskı altında kalmaları sonucunda meydana gelir. Rol çatışmaları işletme içinde ortaya çıkabileceği gibi işletme dışında da meydana gelebilir. En belirgini aşırı işyükü nedeni ile meydana gelen rol çatışmasıdır. Bu daha çok bireyin kendi görevleri ile iş görevleri arasında meydana gelebilecek bir çatışma türüdür 59.

Rol çatışması çalışanların kişisel kapasitesi veya değerleri ile istenen iş talepleri arasında eşitsizlik varsa ortaya çıkabilir. Kahn ve diğer araştırmacılar rol çatışması ve rol belirsizliğinin büyük işletmelerde önemli bir stres kaynağı oluşturduğunu belirtmişlerdir. Rol çatışmasının iç çatışmalara yol açtığını, kişilerarası gerilimlerin yükselmesine neden olduğunu, iş tatmininin düştüğünü, kişinin kendisine ve örgüte olan güveninin azaldığını saptamışlardır 60.

58 İş Etüdü, A.g.e., s.239.

59 S.G. HUNERYAGER-I.L.HECKMANN, Human Relation in Management, South Western Publishing Company, Cincinnati, 1967, s.649.

60 ORGAN-HAMNER, A.g.e., s.270.

Rol çatışmasının etkilerinin neler olduğunu ve stresle ilgisini saptamak amacıyla Michigan'da araştırmalar yapılmıştır. Araştırma sonuçları aşırı rol çatışmasının işle ilgili gerilimlere, düşük iş tatminine ve örgütte güvenirliliğin azalmasına yol açtığını göstermiştir ⁶¹. Diğer birçok çalışmada da rol çatışmasının işle ilgili endişelere ve düşük iş tatminine yol açtığı ortaya çıkmıştır. Aşırı rol çatışması ile karşılaşan bireyler genelde işi bırakma eğilimindedirler.

Rol baskısının diğer bir şekli de rol belirsizliğidir. Rol belirsizliği en basit bir ifadeyle bireyin ne yapacağını bilememesidir. İki tip rol belirsizliği vardır. Bunlardan ilki görev belirsizliğidir. Bunun anlamı kişinin yapacağı iş hakkında bir belirsizlik olmasıdır. İkincisi ise sosyal duygusal belirsizliktir. Kişinin kendisini başkalarının nasıl değerlendirdiğinden emin olamamasıdır. Değerlendirme kriteri açık olmadığında veya diğer çalışanlardan bir geribildirim alınmadığında bu belirsizlik tipi ortaya çıkar. Aynı rol çatışmasında olduğu gibi rol belirsizliği de çalışanlarda duygusal tepkilere yol açabilir. Belirsizlik durumlarında da iş tatminsizliği, iş gerilimi, kendine güvensizlik, yararlı olamama duygusu ortaya çıkar ⁶².

Görevlerindeki belirsizlikten yakınan kişilerin böyle bir sorunu olmayanlara oranla işlerinde daha çok gerilim yaşadıklarını, kendilerini işe yaramaz hissettiklerini ve kendilerine olan güvenlerinin daha az olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların görevlerindeki belirsizliği ne kadar gerilimli buldukları, kişilere göre farklılık göstermektedir. Bazıları tecrübelerine

⁶¹ Robert KAHN-Donald WOLFE-Robert QUINN-J.D. SNOEK- Robert ROSENTHAL, *Organization Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, John Wiley and Sons, New York, 1964, s.67.

⁶² TOSSI-RIZZO-CARROLL, A.g.e., s.301.

dayanarak belirsizliği yenmekte, bazıları ise belirsizliği rahatsız edici bularak kendilerinde gerilim yaratmaktadır ⁶³. Rol belirsizliği ve rol çatışması özellikle çift taraflı çalışan ailelerde farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Çünkü kadının annelik ve çalışma rolü erkeğin babalık ve çalışma rolü birbirine karışmaktadır. Özellikle kadından beklenen geleneksel faaliyetleri sürdürebilme, zaman baskısı ve toplumsal beklentiler ile ilgili çatışma veya rol belirsizliğini ortaya çıkartmaktadır. Çünkü kadınlar daima farklı kültürel yönlendirmelerle karşı karşıya bırakılmışlardır. Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere'de çeşitli meslek gruplarından kadınların annelik rolü, aile yaşamı ve çalışma arasındaki rol çatışması ikilemini ortaya koyan birçok çalışma yapılmıştır ⁶⁴. Kadın ve erkeğin eş ve aile rollerini algılamalarında aralarında önemli farklılıklar vardır. Bunun nedeni de yerine getirilmesi gereken roller ile, içinde bulunduğu rolün arasında bir çatışma olmasıdır. Araştırmacılar erkeklerin kadınların rolü ile ilgili rol değerlerinde geleneklere bağlı olarak düşündüklerini, kadının çalışmasının annelik ve eş rollerini aksatacağını düşündüklerini belirtmişlerdir.

Kadınlar üzerinde ortaya çıkan bu rol baskıları, sonucunda ruhsal

⁶³ YATES, A.g.e., s.58.

⁶⁴ LEWIS-COOPER, A.g.e., s.144'den

-P.MOOS,N.FONDA, (1980) *Work and Family*,London:Temple Smith.

-A.POLLERT (1981) *Girls, wives, factory lives*, London:MacMillan.

-L.A.GILBERT-C.K., HOLOHAN,L. MANNING (1981) "Coping with Conflict Between Professional and maternal Roles", *Family Relations*, 30, 419-426.

-E.HOCK-M.T.GNEZDE- (1964). "Mothers of Infants:Attitudes Towards Employment and Motherhood Following Birth of the First Child". *Journal of Marriage and the Family*, 46 pp. 425-431.

-S.B. KAMERMAN (1980), *Parenting in an Unrerponsive Society*, New York: Free Press.

rahatsızlıklar, iş ve yaşamdan duyulan tatminsizlik gibi gerilimlere neden olabilmektedir. Rol baskısı sonucunda ortaya çıkan stres kadınların mutluluklarını önemli ölçüde etkilemektedir.

Sekaran (1915) adlı bir araştırmacı 166 çalışan kadın ve erkek üzerinde rol baskısı ile ilgili bir araştırma yapmıştır ⁶⁵. Bu araştırmada çoklu rol baskısının çalışan kadın ve erkek üzerinde yaşam ve iş tatminsizliği yarattığı gözlenmiştir. Fakat sonuçlar kadınların erkeklere göre ruhsal açıdan daha fazla etkilendiklerini göstermiştir. Sekaran'a göre kadının aile ve eve ait sorumluluklarının fazla olması nedeniyle stres altında çalışmakta ve bu durum da onların ruh sağlığını bozmaktadır.

Sonuç olarak rol belirsizliği ve çatışmanın çalışan kadın için önemli bir stres kaynağı olduğunu, bunun da işin yapısından çok aile ve iş yaşamı arasındaki çatışmadan kaynaklandığı söylenebilir.

3.2.4. Kariyer Gelişimi ile İlgili Etkenler

Örgüt içinde çalışan bireyin kariyer gelişimi ile ilgili stres faktörleri, iş güvensizliği, isteklerinin engellenmesi, ilerleme olanağının olmamasıdır. İşgörenler, belirli bir yaştan sonra sürekli olarak yetenek ve bilgisinin azalması ya da makinaların insanların yerini alması sonucunda işten çıkarılma korkusu ile karşı karşıya gelebilirler.

Kariyer gelişimi konusunda kadın ve erkekler açısından farklı yaklaşımlar söz konusudur. Eskiden alışlagelmiş olan işyerlerinde sadece

⁶⁵ LEWIS-COOPER, A.g.e., s.145'den V.SEKARAN (1985) The Path to Mental Health:An Explatory Study of Husbands and Wives in Dual Career Families, *Journal of Occupational Psychology*, 58 (2), 129-133.

erkeklerin yükselebileceği düşüncesi artık gerilerde kalmakla birlikte, yine de kariyer konusunda öncelikle erkek çalışanlar gündeme gelmektedir. Çünkü hala kadının yerinin evi olduğuna daha ciddi işleri genelde erkeklerin işgal etmesi gerektiğine ilişkin geleneksel yargı devam etmektedir. Kadın evde çalışmaya ve annelik görevini yerine getirmeye daha uygundur. Ev dışındaki iş rolü ve annelik görevini yerine getirme kadın yaradılışına uygun değildir.

Bugün birçok kimse bu tür düşünceleri kabul etmemektedir. Bununla birlikte yapılan araştırmalarda kadınların genelde annelik rolüne yakın mesleklerde yetenekli olduklarını ve yine o tür meslekleri tercih ettiklerini göstermiştir.Örneğin, öğretmenlik, hemşirelik gibi buna karşın fizikçi, kimyager, elektrikçi gibi mesleklerde çalışan kadınların oranı çok azdır ⁶⁶.

Kadın ve erkeklerin işteki güdülenmeleri de birbirinden farklılık gösterebilir. Erkekler için işde kişisel saygınlığın daha önemli olduğu, çünkü erkeklerin ev geçindirmekle yükümlü sayıldıkları ileri sürülmektedir. Buna karşın kadınların çoğu işi lüks, hobi ya da zevk kaynağı olduğu için yapmayı tercih ettikleri, sonuç olarak kadınlar için kocalarının isteklerini karşılamak, çocuk bakımı ile uğraşmak ve aile ihtiyaçlarını karşılamasının ön planda olduğu söylenmektedir ⁶⁷. Başka bir deyimle kadının kariyer gelişiminin ikinci planda oluşu, özellikle eğitilmiş kadınlar açısından önemli bir stres kaynağıdır.

⁶⁶ Samuel H. OSIPOW, *Emerging Women-Carer Analysis and Outlooks*, ABell and Howell Company, Columbus Ohio, 1975, S.2.

⁶⁷ Aynı , s.4.

2.2.4.1. İş Güvensizliği

Çalışanlarda en büyük stres yaratan faktörlerden biri de işten çıkarılma korkusudur. Daha önce de belirtildiği gibi ilerleyen teknolojilerin karşısında makinaların insanların yerini alması yeteneklerinin azalması çalışanları gelecek korkusu ile karşı karşıya bırakabilir.

Özellikle mavi yakalı olarak çalışan kadınlar sürekli olarak işten çıkarılma korkusu ile karşı karşıyadırlar Çünkü personel azaltmayı düşünen işletmelerin ilk olarak işten çıkartma eğiliminde oldukları kişiler, kadın işgörenler olmaktadır. Bunun nedeni de toplumumuzda kadın ve erkek için benimsemiş olduğumuz farklı davranış şekillerinin tanınması esassından ileri gelmektedir. Kadın daha çok eve yönelik, erkek ise işe yönelik ve ev geçindirmekle yükümlü olarak düşünülmektedir. Bu nedenle de kadını işten çıkarmak daha kolay gibi görünmektedir.

Kadınların işde güvensizlik nedenlerinden biri de kadınların erkeklere göre daha az işe yarar yargısının değişmemiş olmasından ileri gelebilir. Yapılan araştırmalar kadının fiziksel iş görme kapasitesinin ortalama olarak erkeğinkinden % 30 daha az olduğunu göstermektedir ⁶⁸. Fiziki gayret, enerji ve sabır isteyen işlerde erkeklerin başarı derecesi her zaman daha yüksektir⁶⁹. Açıklamalardan da anlaşıldığı gibi fiziksel enerji gereken işlerde öncelikle erkekler tercih edilmektedir. İşten çıkarılma ve tercih edilememe düşüncesi kadınların her an stres altında yaşamalarına neden

⁶⁸ Martha DARLING, *The Role of Women in The Economy*, OECD Pub., Paris, 1975, s.55-60.

⁶⁹ Nermin ABADAN, "Kadının Çalışma Alanı", *Çalışma*, Y.I, S.I, 11 (Ekim 1946), s.27.

olmaktadır. Bu nedenle iş yerinde gelecek güvencesi duyamamaktadırlar. Bu durum da kadınların işlerini aksatmalarına ve heran kaygı içinde yaşamalarına neden olabilir.

3.2.4.2. Engellenmiş İstekler ve Yüksellememe

Değişik biçimlerde engellenme ve sağlıklı bir biçimde meslekte ilerleme hızının olmayışı da iş stresini oluşturan temel faktörler arasında yer alır. Kişi yeteneklerini yeteri kadar kullanamadığında, yaptığı işi kapasitesinin altındaysa, bireyde yüksellememenin ve engellenmenin yarattığı bir gerilim meydana gelecektir. İş yerinde, yükselmesi engellenen ya da yükselme olanağı kısıtlı olan bireyde işe karşı bir bıkkınlık, isteksizlik ve moral bozukluğu meydana çıkabilir. İşgücü istatistiklerinde kadınların çok az oranda işgücüne katıldıkları ve hatta bazı dönemlerde kadınların işgücüne katılım oranlarında sürekli bir azalma olduğu gözlenmektedir. Ayrıca kadınlar beceri gerektirmeyen, güvencesi az olan işlerde daha çok istihdam edilmektedirler. Çalışan kadınların en başta gelen sorunu emeklerinin karşılığını gerek ekonomik açıdan, gerek sosyal açıdan alamamalarıdır. Toplum kadınlardan ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgili işlerin düzenlenmesini öncelikle beklemektedir. Çalışan kadın dışarda çalışsa bile evdeki işlerini yürütmek zorunda bırakıldığından erkeklere göre iş yükleri daha ağır olmaktadır. Üstelik genellikle düşük statülü işlerde istihdam edildiklerinden ekonomik açıdan güçlü olamamaktadırlar⁷⁰.

Bir diğer geleneksel görüşe göre kadınlarla erkekler karşılaştırıldığında, genel olarak kendilerini geliştirmeleri için kadınlara

⁷⁰ -----, İşveren, "Çalışma Hayatında Kadın", C.XXVIII, S.7 (Nisan 1990), s.35.

gerekli fırsatlar verilmemektedir. Çalışan kadınlar gerek eğitim eksikliklerinden, gerek istihdam edildikleri işlerin güvencesiz işler olmasından ve evdeki sorumluluklarından dolayı erkeklere kıyasla genellikle haklarını örgütlü bir biçimde arayamamaktadırlar. Engellenmiş istekler, ilerleme fırsatlarının yoksunluğu kadınların kendilerine olan güvenlerini azaltmakta, bu durum da kadınlarda stres yaratmaktadır.

İlk, orta ve lise öğreniminde erkek, kız farkı gözetmeyen aileler mali durumları elvermediğinden, tercihlerini erkek çocuk lehine kullanmakta ve her iki cinsi de aile yuvasında bu şekilde koşullandırmaktadırlar ⁷¹. Daha gençlik döneminde bu tür engellerle karşılaşan kadınlar böylece kendilerine olan güvenlerini yitirmektedirler. Bu durumda kız çocuk iş yerini, evlilik için biraz para biriktirebileceği ve iyi bir eş bulabileceği bir yer olarak görmeye başlamakta, aynı ortamdan gelen erkek yönetici de kadın elemanları her an evlenip gidecek geçici elemanlar olarak kabul etmektedir. Ailede eğitim yatırımı yapılmayan genç kızlara bu defa da işyerinde gerek profesyonel kadro, gerek işverenler tarafından yatırım yapılmayarak ilerlemelerine fırsat verilmemektedir.

Türkiye'de "kadınların eğitim ve işgücüne katılma olanakları (özellikle tarım dışı işgücüne) çok sınırlı olduğu halde uzman mesleklerde çalışan kadınların oranı günümüzün gelişmiş batı toplumlarının oranına yakın hatta onlardan daha yüksektir. Yüzyetmişbir Türk kadınıyla mülakat tekniği ile yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre kadınların özellikle, kimya mühendisliği, doktor, kamu yöneticisi ve lise öğretmenliği gibi meslek dallarını tercih ettikleri ve bunun da nedeni bu mesleklerde kadın

⁷¹ İşveren, A.g.e., s.31.

olmalarının ilerlemelerine hiçbir engel teşkil etmeyecek olmasıdır ⁷².

Genel olarak söylemek gerekirse kadının çalışma yaşamında yüksek kademelerde görülmeyişinin temel nedeni olarak kadın olması belirtilmektedir. Çalışma arkadaşları kadınları öncelikle ana ve eş olarak kabul etmektedirler. Bu çerçevede kadının çalışma nedeninin de temelde ekonomik zorunluluklar olduğu düşünülürse, özellikle ekonomik koşulların daha elverişli olduğu durumlarda kadınların evlenince ya da çocuk sahibi olunca çalışma yaşamını bırakmaları ya da ara vermeleri nedeniyle kadın görevlilerin ilerlediklerine daha az rastlanmaktadır ⁷³. Kadınların ilerlemeyeceklerini bildikleri bir işte çalışmaları, geleceklerinin güvence altında olmaması, onların ise yabancılaşmalarına neden olabilmektedir. Bu durumda da işinde yeteri kadar tatmin olamayan kadınlarda, işe bağımlı olarak stresin meydana gelebileceği söylenebilir.

3.2.5. Örgüt İçi İlişkiler ile İlgili Etkenler

Örgüt içindeki ilişkilerin uyumlu ve sağlıklı olması bireyin işle ilgili sorunlarını bir ölçüde azaltacaktır. Buna karşın olumsuz ilişkiler, yetki ve sorumluluk dağılımındaki güçlükler, davranışların kısıtlanması, amaçlarla çatışan politikalar örgüt içinde önemli stresler oluştururlar.

Diğer bir deyimle bir örgütün içinde çalışma veya yer alma bile çalışanlar için stres oluşturabilir. Bunlara örgütün yapısı veya iklimi diyoruz. Örgüt yapısı bireylerin düşüncelerini ve görüşlerini dikkate almayan bir

⁷² -----, "Türk Kadınının Faal Yaşamdaki Rolü", GIAD (Genç İş Adamları Derneği) (Ocak 1990), s.5.

⁷³ Oya ÇİTÇİ, "Kadın ve Çalışma", Amme İdaresi Dergisi, C.VIII, S.2 (Haziran 1974), s.63.

biçimdeyse, onlara işin bir parçası olarak bakılıyorsa, çeşitli politikalarla çalışma özgürlükleri ve davranışları kısıtlanıyorsa böyle bir ortam da stres yaratıcı olabilir. Bireyler bir insan olarak çalıştığı işyerinde ait olma duygusuna sahip değillerse işyerine duydukları güveni kaybetmektedirler. İletişim kanallarının iyi çalışmaması, informel iletişimin yaygın olması, tahmin ve dedikodulara dayanması örgütün iş ortamını etkiler, bu da stres olarak çalışanlara yansır ⁷⁴.

3.2.5.1. Davranışların Kısıtlanması

İşyerinde kadınların karşılaştıkları en önemli sorunlardan biri de davranışların kısıtlanmasıdır. Daha önceki konularda da belirtildiği gibi kadınların iş hayatında karşılaştıkları en önemli dezavantajlardan biri hata yapıldığında bunun kadın olmalarıyla bağdaştırılması, sorumluluk isteyen işlerin kadınlara verilmemesidir. Çalışan kadınların en çok yakındığı konuların başında bu ikisinin geldiğini gözönünde bulundurursak, kadınların işyerinde cinsiyet ayırımından etkilendiği açıkça belli olmaktadır ⁷⁵. Kadınlarla ilgili yapılan araştırmalarda davranışların kısıtlanması ile ilgili olarak pek çok olay gözlemlenmektedir. Juliet Mitchell isimli bir yazar kadınlarla birlikte çalışan "kadın işleri" yapan, ucuz emek olarak kullanılan, ücretlerini ikincil olarak gören kadınların aralarında toplumsal bir dayanışma olabileceğini, ama siyasal bir dayanışma olamayacağından söz etmiştir. Bu yargıların çok kesinlik taşıdığı söylenebilir. Çünkü kadınların en çok ilgilendikleri iktisadi sorunu, kocalarının ekonomik gelirleri olarak

⁷⁴ ÖZKALP, "Örgütlerde Stres", A.g.e., s.16.

⁷⁵ GIAD, A.g.e., s.7.

belirlemiştir. Kadınların grev kırıcı olarak sunulduğu, kendilerinin grev yapamayacağı, çünkü kadınların işinin zaten önemli olmadığı yargısına varmıştır. Ayrıca evli olanların genellikle kendi adlarına sigortalı olmadığı veya çok azının sigortalı olduğunu belirlemiştir. Erkeklerine bağımlı oldukları için kadınların grev yapmasına izin verilmez. İşyerindeki ya da genel olarak çalışma hayatındaki cinsiyete dayalı işbölümü, kadınlarla erkeklerin işçiler olarak bir ilişki içine girmeyecekleri anlamına gelebilir ⁷⁶. Ancak bu yargıların gerçekte güncelliğini yitirdiğini söyleyebiliriz. Çünkü, endüstrileşme ve kadının iş yaşamında artan oranda çoğalmasıyla, kadınların artık söz haklarını kullanmaya başladıklarını görmekteyiz. Ancak davranışların kısıtlanması ve erkeklerle kadınlar arasında cinsiyete dayalı bir işbölümünün olmasının, kadınlarda stres yaratabileceği de bir gerçektir. Özellikle belirli bir eğitim almış kadınlarda işle ilgili beklentilerin artması, stresi de aynı oranda arttırabilecektir.

Davranışların kısıtlanmasının kadında stres yaratması, kadının gelmiş olduğu sosyo-ekonomik çevreye, almış olduğu kültüre ve eğitime bağlı olarak değişebileceği de bir gerçektir. Çünkü işyerinde meydana gelen bir haksızlık olayının, bazı kadınları etkilediği halde, bazılarının ise bu olaya hiç tepki göstermediği gözlenebilir. Burada açıklanması gereken önemli nokta, çalışmamızın bir bölümünün sadece eğitim seviyesi düşük mavi yakalı kadınları kapsaması (özellikle fabrikalarda yapılan araştırmamızda), üst düzeyde çalışanların dikkate alınmamasıdır. Bu nedenle bu ayrımı araştırmamızda ele alıp incelemedik.

⁷⁶ MITCHEL, A.g.e., s.174.

3.2.5.2. Bölüm İçi Politikalar

Örgütün belirlemiş olduğu politikalar da stres faktörlerinden biridir. İşyerindeki çalışma koşulları, işe devam, izin, ücret vs. gibi politikalar da bazen çalışanlarda stres yaratan faktörler olabilmektedir. Maddi koşulların yarattığı bedensel ve fizyolojik stres ve sorunlara ilaveten, çeşitli politikalar bazen çalışanların psikolojik dengelerini etkilemekte ve tipik stres davranışlarına neden olmaktadır ⁷⁷.

Çalışma yaşamında kadınlarla ilgili yapılan istatistikler incelendiğinde genellikle (tekstil ilaç, ambalaj, konfeksiyon, banka ve turizm hizmeti gibi) belirli birkaç işkolu ile (sekreterlik, bilgisayar uzmanlığı, öğretmenlik gibi) bazı meslek dalları dışında, kadın eleman istihdamından kaçınıldığı gözlenmiştir. Bunun nedenleri incelendiğinde aşağıda belirtilen sonuçlar ortaya çıkabilir.

Toplumumuzda, kadınların görevlerine tam anlamı ile sahip çıkmadıkları ya da çıkamadıkları yolunda bir inanç vardır. Bu inancın nedeni kadınların aileden gelen koşullanma ile analık ve eşlik görevlerini birincil planda tutmalarıdır. Aile yapısından gelen bu nedenin kökeninde geleneksel sosyal ve kültürel yapının ağırlığı önem kazanmaktadır. Kadın kendisini önce eş ve ana olarak görmekte, toplum da öncelikle eş ve ana olarak onu kabul etmektedir. Kadın çalışanların, çalışma yaşamları sürekli olmadığı gibi, erkekler kadar hırslı ve rekabetçi olmadıkları da yaygın bir kanı olmakta, bu

77 Tamer KOÇEL, "Yönetimde Stres Yaratan Faktörler", **Stres Yönetimi Semineri**, TÜSSİDE Yayınları, Gebze, 1987, s.170.

yüzden örgütlerde kadın yerine, erkek eleman tercih edilmektedir. Kadının tercih edilmeme nedenlerinden biri de kadınların doğadan gelen fiziksel zaafları olduğu yolundaki yaygın inançtır. Bu durum da kadının doğum nedeni ile uzun süre işinden ayrı kalmasından kaynaklanmaktadır. Örneğin, iş yaşamımız doğum yapan sigortalı kadına 3 aylık doğum izni verilmesini öngörmekte ayrıca getirilen yeni bir hükümle bu süreye 6 aylık bir ücretsiz izin süresi daha eklenebilmektedir. Bu bir kadının 9 ay gibi uzun bir süre görevinden uzak kalması ile sonuçlanmaktadır ⁷⁸.

İyi niyetle getirilen bu düzenleme kadın çalışanlar aleyhine bir faktör olmakta, işveren doğum nedeni ile 9 ay işinden ayrı kalması mümkün bir eleman yerine, böyle bir sorunu olmayanı yani erkek elemanı tercih etmektedir. Kadının varolduğu iddia edilen zaaflarının sonucu ve uzantısı olan devamsızlık konusu da işverenleri ürkütmektedir. Gerçekten annelik, eşlik görevlerini yüklenmiş bulunan kadın evdeki herhangi hastalık veya bir düzensizlikte hemen izin veya rapor almayı kendine doğal hak görmektedir. Bu da az elemanla çok iş yapmayı amaçlayan özel sektörün temel felsefesine aykırı gelmekte ve tercih edilen yine erkek elemanlar olmaktadır ⁷⁹.

Yukarıda belirlenen sorunlardan da anlaşıldığı gibi örgütler, işe adam alma, ücretleme, izin, işe devam, işten çıkarma gibi konularda genelde kadınlara farklı politikalar uygulamaktadırlar. Ortaya çıkan sorunlar sonucunda kadınlarda işe karşı yabancılaşma, örgütle bütünleşememe, işten atılma endişesi görülmektedir. Bu durum da kadınlarda stres yaratmaktadır. Gerçekte kadınların hem eş, hem de anne olmanın yanında aranan bir işçi, başarılı bir iş kadını olmamaları için hiç bir nedenin olmadığı söylenebilir.

⁷⁸ İşveren, A.g.e., s.31.

⁷⁹ Aynı, s.31.

3.2.5.3. Üstlerle İlişkiler

Örgütlerde kişiler arası ilişkilerin örgüt yaşamında ve potansiyel stres kaynakları üzerinde önemli etkileri vardır. İyi kurulmuş ilişkiler örgütsel ve kişisel amaçların yerine getirilmesine, stres ve memnunsuzluk duygularının giderilmesine yol açar ⁸⁰.

French ve Caplan adındaki araştırmacılar, insanların astları ve üstleri ile ilişkilerinin kalitesini örgütle ilgili önemli bir gerilim kaynağı olarak tanımlamışlardır. Güvensizlik, desteksizlik, sorunların çözümüne ilgisizlik gibi belirtiler yetersiz ilişkiler olarak gösterilmiştir. Araştırmacılar, yetersiz ilişkilerin, yetersiz iletişim, görevdeki belirsizlik ve çelişkilerden kaynaklandığını ortaya çıkarmışlardır. Yetersiz ilişkiler şirkete bir kez yerleşince, iş tatminsizliği ve işle bağıntılı kuşkular biçiminde psikolojik gerilim yaratma eğilimi gösterir. Astlarla olan zayıf ilişkiler zedeleyici durum taşımamasına rağmen üstlerle olan zayıf ilişkiler zedeleyici olmaktadır. Dolayısıyla astlardan çok üstlerle yürütecek olumlu ilişkilerin gerilimi gidermede yardımı olur. Otokratik üstler kişiyi gerilime iter ⁸¹.

Yapılan araştırmalar kadınların işyerinde terfi, ücret gibi konulardan çok çalışma koşulları, işteki sosyal ilişkiler, üstlerin onlara karşı davranışları ile ilgilendiklerini göstermiştir. Erkeklere göre kadınlar üstleri hakkında daha olumlu şeyler söylemişlerdir ⁸². Çünkü kadınlar çocukluklarından beri evde babaya, işyerinde ise şefe ve üste sadakat düşüncesiyle eğitilmişlerdir.

Çalışma yaşamında çalışan kadın görevlilere karşı olumsuz bir tutumun

⁸⁰ HELLRIEGEL-SLOCUM-WOODMAN, A.g.e., s.459.

⁸¹ YATES, A.g.e., s.65.

⁸² GILMER, A.g.e., s.264.

olduğu ve bu olumsuz tutumun göreve girişten başlayarak kadının çalışma yaşamı boyunca sürdüğü yolunda yaygın bir kanı vardır. Yapılan bazı araştırma sonuçlarına göre kadınlara erkeklerden farklı ve olumsuz davranılmadığı ortaya çıkmıştır ⁸³.

Genel olarak kadınların çalışma yaşamında üstleri ile ilişkilerinde olumsuz bir tutumla karşılaşmadıkları söylenebilir. Kadınlarda stres yaratan örgütsel faktörler arasında üstlerle ilişkiler önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmamaktadır. Bir değerlendirme yapmak gerekirse, hatta kadın olmaları nedeniyle üstlerin daha yumuşak ve ılımlı olarak davrandıkları da söylenebilir. Kadınlar açısından ancak üstlerle ilgili stres yaratabilecek olay kadın olmaları nedeni ile yeteri kadar güvenilmemek ve sorumluluk alamamak olabilir. Bu da her zaman destek görmüş ve ispatlanmış bir olgu değildir.

3.2.5.4. İş Arkadaşları ile İlişkiler

Daha önce de belirtildiği gibi işyerinde bir arada çalışan kişiler arasındaki olumsuz ilişkiler çalışanlar üzerinde gerginlik yaratır. Çalışanlar arasındaki aşırı rekabet, yetersiz iletişim ve zayıf ilişkiler çalışanlar arasında stres yaratabileceği gibi işletmeye karşı da yabancılaşmaya neden olabilir. Çünkü bilindiği gibi, iş ortamındaki arkadaşlıklar işgören için rahatlatıcı, dinlendirici olmak bakımından önem taşımaktadır. Çalışanlar çalışma koşullarının vermiş olduğu stres ve yorgunluğu ancak iş arkadaşları ile konuşarak biraz olsun azaltabilirler. Bunun tam tersi bir durum ise varolan stresi biraz daha arttırabilir.

⁸³ ÇİTÇİ, A.g.e., s.65.

Yapılan araştırmalar kadınların işyerindeki dostluklara, erkeklere göre daha çok önem verdiklerini göstermiştir. Örneğın, birarada çalışan kadınların kendi aralarında sohbet ederek, işın monotonluğunu biraz daha azalttıkları öne sürölmüştür. Otomasyonun kullanıldığı bir işyerinde erkekler işın sonucunu görmedikleri için şikayette bulunmuşlardır. Kadınlara gelince, onlar için işın niteliğı farketmemektedir. Çünkü kadın işle ilgilenmez, elleri çalışır, kendisi yanındaki arkadaşıyla gevezelik eder; erkekler gibi bir o yana bir bu yana başını çevirmez. Sonuç olarak da kadının başı dönmez ve uykusu gelmez ⁸⁴. Yapılan bazı çalışmalar bu sonuçları doğrular niteliktedir.

Göröldüğü gibi kadınlar açısından iş arkadaşlıkları gerçekten önemlidir. Çünkü bu kadınlar genelde iş arkadaşlıklarını iş dışında da sürdürmektedirler. Buna karşın montaj bandı gibi işın tek düze olduğı, makinaların kişinin çalışma hızını belirlediğı, güröltüden yanındaki ile konuşma fırsatı bulamayarak çalışılan bir ortamda, çok fazla yabancılaşma, endişe, gerilim ve monotonluk ortaya çıkmaktadır. Bu durum erkekler kadar kadınları da etkileyerek strese neden olabilmektedir.

3.2.5.5. Yetki ve Sorumluluk Dağılımındaki Güçlükler

Çalışanlar üzerinde stres yaratan bir başka etken de yetki sorumluluk dağılımında ortaya çıkan sorunlardır. Örgütlerde görevler birbirlerini mantıken izleyen ve tamamlayan bir yapıdadır. Bu yapı içinde çoğı kez çalışanlar görev sınırlarının neler olduğunu, nerede başlayıp biteceğini bilemez. Çalışma alanları doğal olarak karmaşıktır ve birbirlerinin içine girmişlerdir. Bu durumda yapılması bir kaç bölüm tarafından benimsenen ve

⁸⁴ MITCHEL, A.g.e., s.178.

paylaşılabilen görevler olduğu gibi, hiçbir bölümün veya kısmın sahip çıkmadığı veya yapmayı istemedikleri bazı işler ise ortada kalmakta ve çatışmalara neden olmaktadır⁸⁵. Bilindiği gibi çatışma streslere neden olan bir kavramdır.

Yetki ve sorumluluk dağılımındaki güçlükler genelde yönetim kadrosunda çalışanlarda daha fazla streslere neden olmaktadır. Çünkü alt kadroda çalışanlar genelde üstler tarafından belirlenen işleri yapmakla sorumludurlar. Bu nedenle de daha az sıklıkta yetki ve sorumluluk dağılımında güçlüklerle karşılaşır. Ancak kararlara katılmama, çok az sorumluluk, üstlerin desteğinin olmaması, giderek yükselen performans standartlarına uyma zorunluluğu ve teknolojik değişime uyum çabaları da çalışanlarda streslere neden olabilecek faktörler arasında yer alacaktır.

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları en önemli sorunlardan biri de hata yapıldığında bunun kadın olmalarıyla bağdaştırılması, sorumluluk isteyen işlerin kadınlara verilmemesidir. Özellikle üst kademelerde kadınların yetki ve sorumluluk sahibi olmasına, hem işverenler hem de çalışanlar tepki göstermektedirler. Yöneticilik mesleğinde kadınların belirgin yükselişine rağmen, kadınlardan çok erkeklerin başarılı yönetici tipi çizdiği görüşü pek çok araştırma ile ortaya konmuştur⁸⁶. Bu görüşün en önemli etkeni, kadının iş kadını eş-anne üçlü rolünü birlikte götürmesinin sakıncaları, kadın

85 Erol EREN, *Yönetim Psikolojisi*, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları No. 105, İstanbul, 1989, s.452.

86 Güneş BERBEROĞLU, "Kadın Yöneticiler: İş Hayatındaki Yeri ve Sorunları", *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.VII,s.1 (Haziran 1989), s.292'den Gregory H. DOBBINS- Stephanie J.PLATZ, "Sex Differences in Leadership: How Real Are They?", *Academy of Management Review* (Ocak 1986), C.II, S.I, s.118.

cinsinin duygusallığı ve sonucu olarak karar alma da yetersiz kalacağı düşüncesidir. Bu özellikler yalnızca yönetici kadınlar için değil, kuşkusuz çalışan her kadın için söz konusudur. Ancak, başkalarını yönetme ve otoritesini kabul ettirme çabasında olan bir kadın için bu özellikler büyük sakıncalar ve engellere dönüşmektedir.

Bugün pek çok hizmet sektörü incelendiğinde yetki ve sorumluluk verilmeyecek görevlerde genelde kadınların tercih edildiği görülmektedir. Kadınların tercih edilmesinde onlara verilen ücretlerin hala erkeklere verilen ücretten daha düşük olması da kuşkusuz rol oynamaktadır. Ancak kadınların sayılarının artmasıyla birlikte iş hayatındaki ağırlıklarının da artacağı ve kadın-erkek ücret farklarının azalacağı sanılmaktadır⁸⁷.

Yetki ve sorumluluk almak isteyen her kadın için iş ve aile arasında denge kurma problemi ortaya çıkmaktadır. Bütün bu dengelerin sağlanması çabaları çalışan kadınlarda stres unsurunu ön plana çıkartmaktadır. Özellikle üst yönetim pozisyonlarına yaklaştıkça, kadın yöneticilerin erkekler arasında fazlaca görülen ülser ve yüksek tansiyon gibi psikosomatik hastalıklardan şikayetçi olduğu belirlenmiştir. İngiltere'de yüzotuzbeş kadın yöneticiyi kapsayan bir araştırmada migren, yüksek tansiyon ve psikolojik sorunların ön planda olduğu ortaya çıkmıştır⁸⁸. Daha sonraki bölümlerde de açıklanabileceği gibi bu tür rahatsızlıklar, strese bağımlı olarak ortaya çıkmaktadır.

⁸⁷ Osman ULUGAY, "Kadınların Dünyasına Doğru", Cumhuriyet Gazetesi, 12 Mart, 1989, s.11.

⁸⁸ BERBEROĞLU, A.g.e., s.298'den Carry L. COOPER - Marilyn S. DAVIDSON, "The High Cost of Stress on Woman Managers", Organizational Dynamics, 1982, C.IV, S.4, s.44-53.

3.3. BİREYSEL ETKENLER

Örgütsel yaşamdan farklı olarak bireysel etkenler de insanlarda strese neden olabilecek faktörler arasında sayılabilir. Daha önceki bölümlerde de sık sık belirtildiği gibi özellikle kadınlarda aile ve iş yaşamı çatışması sıklıkla stres yaratıcı faktörler arasında yer almaktadır.

3.3.1. Aile İle İlişkiler

Aile ile ilişkilerin yarattığı stres genel olarak rol değişimi, rol çatışması ve rol yükü konuları çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu nedenle de aile ve stres arasındaki ilişki bu doğrultuda incelenmeye çalışılmıştır.

1920'lerde batılı toplumbilimciler ve ruh hekimleri kadının çalışmasının bir takım sosyal ve patolojik sorunlara yol açacağını ileri sürerek, kadının çalışmasına karşı çıkmışlardır. Bu uzmanlar güç koşullar altında çalışan kadınların yorgun, gergin, endişeli ve huzursuz olacaklarını ve bunun sonucu olarak ruhsal bunalımların, aile anlaşmazlıklarının, boşanma, suçluluk, alkolizm ve akıl hastalıkları gibi olayların daha sık görüleceğini iddia etmişlerdir.

Evin dışında çalışmanın kadının kendi ve ailesi üzerinde yarattığı etkileri inceleyenlerin yanı sıra, annenin çalışmasının çocuk üzerindeki etkilerini de araştıranlar olmuştur. Bunlar da annenin çalışmasının, çocuğun gelişiminde aksaklıklar yaratacağını, çocukta uyum ve davranış bozukluklarına yol açacağını, suçlu ve uyumsuz çocuk sayısını arttıracaklarını

savunmuşlardır 89.

Bossard 1948'de yayınlanan bir eserinde anne olan kadının çalışmasını şiddetle eleştirmiş ve eserinin "stres altındaki aileler" adlı bölümünde, annenin çalışmasının çocuk üzerinde yaptığı olumsuz etkileri maddeler halinde sıralamıştır. Bossard , çalışan annelerin yorgun, sabırsız ve asabi olduklarını çocuklarının ihtiyaçlarını karşılayamadıklarını, onlarla okul yaşantılarını paylaşamadıklarını , çocuklarına sosyal onay gören davranışları öğretemediklerini, bu nedenle annesi çalışan çocukların denetimsiz ve başıboş kaldıklarını, ihmal edildiklerini ve bunu hissettiklerini vurgulayarak, çocuklu kadının evin dışında iş almasına şiddetle karşı çıkmıştır⁹⁰. Yapılan araştırmalarda da anlaşıldığı gibi genelde kadının çalışması pekçok sorunlara neden olmaktadır.Yukarıdaki çalışmada görüldüğü gibi, çocuklar açısından bakıldığında hala daha kadının dışarda çalışmasına karşı çıkan görüşler bulunmaktadır. Ayrıca bu görüşler haklıda olabilir. Ancak 20. yüzyıl ortamı, kadını erkekten ayırmayan hatta ekonomik nedenlerle onu zorlayan bir yapıya sahiptir. Bu nedenlerle kadının çalışması ile aile ilişkilerinde bazı sorunlarla karşılaşılacağı açıktır. Bu da onun açısından bir stres kaynağıdır.Bu nedenle aile yapısında yaşanan en önemli stres sebeplerinden bir tanesinde rol kavramındaki değişim olmaktadır.

Aile geleneğinde mutfakta eşine yardım etmek, çocuğun bakımı ve beslenmesi ile ilgilenmek durumunda bulunmayan erkek, çalışan eşine yardımcı olduğu zamanlarda bu sıkıntıyı sık sık yaşamaktadır ⁹¹. Bir bölüm

⁸⁹ Norma RAZON, *Çalışan Anne ve Çocuk*, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1983, s.9.

⁹⁰ Aynı,, s.10.

⁹¹ Acar-Zuhal BALTAŞ, *Stres ve Başa Çıkma: Yolları*, Remzi Kitabevi Yayınları, İstanbul, 1986, s.85.

erkek nişanlılık ve ilk evlilik döneminde bu yardımı eşine vaat etmekte ve vermekte, ancak evliliğin ilerleyen yılları içinde çeşitli vesilelerle kendisini bu işlerin dışına atmaktadır. Bu durumda eşler arasında kaçınılmaz olarak gerginlik ve sıkıntıların doğmasına sebep olmakta ve çoğunlukla kadının haksızlığa uğradığı duygusundan kaynaklanan birikimler patlamaların başka alanlarda ortaya çıktığı çatışmalara yol açmaktadır⁹².

Aile ile ilişkilerde ortaya çıkan çatışmalardan bir diğeri de , aşırı rol yükünden kaynaklanan gerilimlerdir. Özellikle kadının evde de yerine getirmekle yükümlü olduğu pek çok görevi olduğu düşünülürse, rol yükünden kaynaklanan çatışmalar kaçınılmaz olmaktadır. Yapılan araştırmaların birinde ev kadınlarının rolü ile stresin çok yakından ilişkili olduğu, ev kadınlarının çalışan kadınlardan daha çok depresyonda oldukları ortaya çıkarmıştır⁹³. Kadın evde çalışmasına rağmen kendini yeterince işe yarar görememektedir. Çalışan kadının sahip olduğu çoğu hakka sahip olamamakta, gerektiğinde kendi ihtiyacını karşılayamamakta, devamlı olarak eşine bağımlı yaşamaktadır. Bu durum da kadınlarda streslere yol açmaktadır. Araştırmalar rol yükü ve rol çatışması kavramının genellikle evli ve çocuklu kadınların iş ve çalışma yaşamının çatışması ile birarada kullanıldığını göstermiştir. Genellikle yapılan çalışmalarda ev kadınının aile içindeki rolü gereği ortaya çıkan rol çatışması ve özellikle de rol yüküne önem verilmemektedir. Gerçekte ev kadınlığı, çocuk bakımı, eşlik ve annelik rolü, ücretli çalışanların rol yükü ve çatışmasından daha kolay değildir. Buna bir de kadının işyerindeki rolü

⁹² Baltaş, Stres ve Başa Çıkma..., A.g.e., s.85.

⁹³ Grace K. BARUCH-Louis BIENER-Rosalind C. BARNETT, "Women and Gender in Research on Work and Family Stres", *American Psychologist*, (February 1987), s.131'den H. LOPATA (1971), *Occupation Housewife*, Oxford University Press, Neş York.

yüklenince, gerçekten kadınlarda kaçınılmaz gerginlikler ortaya çıkmaktadır. Geleneksel ailelerde hala eş ve çocukların bakımı, aile düzeninin kurulması kadının sorumluluğundadır. Bu tür koşullarda meydana gelen başarısızlık ya da hatalar daha çok kadınlarda stres yaratır. Bunun yanında bir de işyerinde çalışan kadın, çift taraflı sorumluluk ve baskı altında kalmaktadır. Genelde kadınların başkalarının (eş ve çocuklar) mutluluğunu sağlamakla yükümlü oldukları, bu yüzden de pek çok sıkıntılarla karşı karşıya oldukları söylenebilir. Özellikle son yıllarda yapılan çalışmalarda ruhsal ve fiziksel açıdan rahatsızlıkları olanların durumları incelenmiştir. Örneğin, bir araştırmanın amacı aile veya iş ile ilgili streslerden hangilerinin fiziksel veya ruhsal sağlığı daha çok etkilediğini ortaya koymaktır. Çalışmaların birinde kadınların işle ilgili streslerinin aile ile ilgili streslerden daha fazla olduğu kanıtlanmıştır. Ancak sonuçta aile ile ilgili streslerden daha fazla etkilendikleri ve depresyonlara genelde aile ile ilgili streslerin neden olduğu ortaya çıkmıştır. Benzer bir çalışmada da aile ile ilgili streslerin işle ilgili streslere göre kadınlarda daha fazla fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar ortaya çıkardığı saptanmıştır⁹⁴.

Bu durumda kadınların (özellikle eğitim seviyesi düşük olanlarda) büyük çoğunluğunun para ihtiyacı nedeni ile çalıştıkları, genelde evlerini ve aile yaşamlarını işe tercih ettikleri şeklinde yorumlanabilir. Böylece kadınlar ailede meydana gelebilecek olumsuz durumlardan daha çok etkilenebilecekler, yaptıkları işi ise ciddiye almayacaklardır. Ancak buda geçerli bir olgu değildir. Çünkü değişen toplumsal ve ekonomik koşullar iş hayatının da aile kadar önemli olduğunu bizlere göstermektedir. Araştırmamızda da bu olgunun önemi kadınlarca sık sık pekiştirilmiştir.

⁹⁴ BARUCH-BIENER-BARNETT, A.g.e., s.132.

3.3.2. Kişisel Özellikler

İşyerlerinde yapılan incelemeler stresin insanları, işyerinde farklı şekillerde etkilediğini ortaya koymuştur. Strese neden olabilecek herhangi bir olay farklı insanlarda farklı tepkilere yol açacaktır. Bu bölümde araştırmacılar tarafından sıklıkla konu edilen A ve B tipi kişilik özellikleri ve bunun sonucu ortaya çıkabilecek streslere değinilecektir. Kendi araştırmamızda kadınların kişilik özellikleri bir değişken olarak ele alınıp incelenmemiştir. Ancak ilerideki araştırmalara bu konunun önemli bir ilgi sahası oluşturacağına inanmaktayız.

A tipi davranış biçimi içinde olan kimseler, yoğun dürtüleri olan saldırgan, ihtiraslı rekabetçi yapılması gereken birçok işin baskısını üzerlerinde hisseden ve zamana karşı yarışan insanlardır. A tipi davranış biçiminin özelliklerine sahip kimseler kendilerini hiç bitmeyen bir mücadele içinde hissederler ve bu mücadele sonucunda mümkün olan en kısa zamanda çevrelerinden çoğunlukla sınırları çok iyi belirlenmemiş en fazla şeyi elde etmek isterler. Büyük çoğunlukla da elde edilecek olanları aynı çevreyi paylaşan insanlara karşı ve onlara rağmen elde etmeyi tercih ederler. Bu davranış biçiminin tam karşısında da gevşek, sakin ve zaman baskısı hissetmeyen B tipi davranış biçimi yer alır. Hemen belirtmek gerekir ki dünyada hiçbir insan A tipi davranış biçiminin bütün özelliklerine sahip değildir. B tipi davranış biçiminin özelliklerini taşıyan birçok insan, derece derece bazı A tipi davranış biçimi özelliği gösterebilirler ⁹⁵.

Friedman ve Rosenman araştırmalarında özellikle bireysel

⁹⁵ BALTAŞ, Stres ve Başağıkma..., A.g.e., s.123.

farklılıkların strese yol açtığını bulmuşlardır. A tipi davranışın da kadınlardan çok erkeklerde daha yaygın olduğu görüşünde birleşmişlerdir. Daha sonraki dönemlerde de yapılan araştırmalar bu davranışsal modelde gensel farklılıkların olmadığını göstermiştir. Genelde eşlerden birinin A tipinde olması, diğer eşi de olumsuz yönde etkilemektedir. A tipindeki erkeklerin eşlerinin sağlıklarının daha bozuk olduğu ve B tipindeki erkeklerin eşlerine göre daha mutsuz evlilik yaşadıkları gözlenmiştir ⁹⁶. Araştırmalarda da gözleendiği gibi iş yaşamında hırs, yükselme isteği işle ilgili endişe ve sürekli başarılı olma duygusunun genellikle erkeklere özgü bir özellik olduğu şeklindedir. Çalışmalara bakıldığında genelde erkekler bu tür araştırmalara konu olmuş, kadınların iş yaşamına yeni girmesi ve özellikle de üst yönetimde yer almaya başlaması artık kadınların da bu konularda incelenmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

⁹⁶ LEWIS-COOPER, A.g.e. s.153.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL STRESİN SONUÇLARI

1. STRESİN BİREYSEL SONUÇLARI

Daha önce de belirtildiği gibi stres, vücudun herhangi bir baskıya karşı gösterdiği tepkidir, yani bedensel bir olaydır. Stres yaratan baskılar günlük yaşamımızdaki çeşitli kaynaklardan meydana gelebilir. Örneğin İş, aile, sosyal ortam, fiziksel veya duygusal cıkenlerden kaynaklanabilir. Uzun süreli stres kişide zaman içinde kronik başağrılarına, hipertansiyona, kalp hastalıklarına veya depresyona, kaygı, kişilik değişimi gibi ruhsal bozukluklara neden olabilir.

Stres ile ilgili olarak ortaya çıkan bu rahatsızlıklar hem bireyler hem de örgütler açısından zararlı sonuçlar yaratabilir. Bu nedenle bireylerin örgüte maliyeti, bazen organizasyonun maliyetinden daha fazla olabilir. Uluslararası güvenlik konseyinin ve ulusal mesleki güvenlik ve sağlık kurumlarının stresle ilgili yaptıkları araştırmalar aşağıdaki sonuçları ortaya çıkarmıştır ¹

-Amerika Birleşik Devletlerinde işle ilgili şikayetlerin toplam maliyeti

¹ Don HELRIEGEL-John W.SLOCUM-Richard W.WOODMAN, *Organizational Behavior*, West Publishing Company, New York, 1986, s.528.

yılda 32 milyon dolardır.

-Tüm endüstriyel kazaların % 75-85'ininde stresler nedeni ile ortaya çıktığı görülmüştür.

-Stresle ilgili başağrıları Amerika Birleşik Devletleri endüstri kuruluşlarında büyük zaman kayıplarına yol açmaktadır.

-Uzun vadede işgörenlerin % 60'ının yetersiz kalmalarının nedeni stresin ortaya çıkarttığı psikolojik veya psikosomatik sorunlardır.

İncelememizde stresin bireysel sonuçları fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olmak üzere üç bölümde incelenmeye çalışılacaktır.

1.1. FİZYOLOJİK SONUÇLAR

Stresle ilgili olduğu kabul edilen kalp hastalıkları ve yüksek tansiyon, migren, ülser, kolit, astım, kan basıncı yüksekliği, ruhsal çöküntüler gibi hastalıklarla cinsiyet arasındaki bağlantılar araştırılmıştır. Bu araştırmalar kalble ilgili damar hastalıkları, kan basıncı yüksekliği, ilaç bağımlılığı sindirim ve solunum sistemi hastalıklarına erkeklerde, migren ve depresyonlara ise kadınlarda daha sık rastlandığını ortaya koymuştur. Ancak bu tür hastalıkların nedeni cinsiyetle ilgisi, cinsiyet kromozomlarıyla aktarılan bir yatkınlığa bağlanamamış erkeğin ve kadının toplumsal yeri ve rolü nedeni ile karşılaştıkları farklı zararlı etkenlerle açıklanmıştır ².

² Özcan KÖKNEL, Zorlanan İnsan "Kaygı Çağında Stres", Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1987, s.125.

1.1.1. Kalp Hastalıkları ve Yüksek Tansiyon

Stres sonucu ortaya çıkan kalp hastalıklarında kalıtsal ve yapı ile ilgili etkenlerle stres yaratan etkenlerin birlikte hareket etmesi önemli bir rol oynamaktadır. Yapılan araştırmalar kalp hastalıklarına genellikle endişe, depresyon, gerginlik, öfke gibi olumsuz etkilerin neden olabileceğini ortaya koymuştur³.

Kalp hastalıklarını ortaya çıkaran stres etkenleri ikiye ayrılmaktadır. Bunlar psikojen ve kişilikle ilgili etkenlerdir⁴.

Psikojen Stress Etkenleri: Bu tür etkenler aile veya işte insan ilişkilerinden doğan gerilimler ve tehlikelerden kaynaklanmaktadır. Bu tür stres etkenlerine dayanıklılık kişisel güdü ile kişilik yapısına doğrudan bağlı olmaktadır. İşten tatmin ile kalp hastalıklarından ölüm arasında da olumsuz bağlantı bulunduğu iddia edilmektedir. Yine yapılan araştırmalara göre kalp ve damar hastalıklarının % 95'inin nedeni mesleksel baskılardan kaynaklanmaktadır.

Yoğun stres altındaki bireyler içinde erkekler bu konuda daha şanssız bir grubu teşkil etmektedir. Çünkü yapılan araştırmalar erkeklerin kadınlara göre daha çok kalp, damar, yüksek tansiyon, şeker gibi hastalıklara yakalandığını göstermektedir. Bu durum da yapısal olarak, erkeklerin daha

³ David WATSON-James W. PENNEBAKER, "Health Complaints, Stress and Distress: Exploring the Central Role of Negative Affectivity", *Psychological Review*, Vol.96, N.2 (April 1989), s.234-241.

⁴ Ahmet ESİN, "Yöneticilerde Stress", *Boğaziçi Üniversitesi Dergisi*, Vol.8-9, İstanbul, 1981, s.13.

zayıf, daha çok etkilenir olduklarını göstermektedir. Psikolojik yönden ele alındığında, stres altındaki erkekler kadınlara göre daha saldırgan ve kırıncı olmaktadırlar⁵. Yine de tam bir genelleme yapmak mümkün değildir. Örneğin, Amerikalı kadınlar arasında kalp krizine daha az rastlanırken Meksika'da bu konuda bir fark göze çarpmamaktadır. Aynı şekilde Güney İtalya'da kalp hastalıkları açısından kadın ve erkekler arasında bir eşitlik söz konusuyken, Kuzey İtalya'da bu oran dört erkeğe karşılık, bir kadın olmaktadır. Cinsiyet açısından daha ilginç bir durum Chicago'da ve Kuzey Carolina'daki zenciler arasında ortaya çıkmıştır. Buralarda kadınların erkeklerden daha fazla kalp krizi geçirdikleri saptanmıştır. Böylece cinsiyet hormonunun hastalık konusunda bir belirleyici olmadığı anlaşılmıştır ⁶.

Kişilikle İlgili Stres Etkenleri: A tipi kişiliği olan kimsenin kronik hastalığa yakalanma ihtimali, zıt özelliklere sahip B tipindeki kişilere oranla iki üç kez daha fazladır⁷. A tipi insan sürekli, zamana karşı yarışan, rekabetçi saldırgan bir tiptir. B tipi insanda bu özelliklerin bir kaçı olmakla birlikte kronikleşmediği için A tipi kişiliğe pek benzemez.

Stresle karşı karşıya kalan kişi aynı şekilde stresi beyin kabuğu ile algılar. Bu algılama bir tehdit haline dönüşüp kalbe ve damarlara etki ederek hipertansiyon oluşmasına neden olabilir ⁸. Bünye gerçek veya hayati tehlikelerle karşılaştığında, kan basıncını arttırarak vücudun hayati önem

⁵ Sabah Gazetesi, 25 Aralık 1989, s.3.

⁶ Acar-Zuhal BALTAŞ, Stres ve Başa çıkma Yolları, Remzi Kitabevi Yayınları, İstanbul, 1986, s.122.

⁷ Ari KLEV-Vera KOHN, Executive Stress, AMA Survey Report, New York, 1979, s.10.

⁸ Baria ÖZTAŞ, "Stres Fizyolojisi ve Stresin Organizmada Oluşturduğu Zararlı Etkiler", Stres Yönetimi Semineri, TÜSSİDE Yayınları, Gebze, 1987, s.71.

taşıyan bölgelerine kan pompalıyarak tepki gösterir. Tehlike geçtiğinde endişe, korku ve kuşku devam etmiyorsa, kan basıncı normal düzeye iner ⁹. Stres ile yüksek tansiyon arasındaki ilişki gerilim ile kalp hastalıkları arasındaki kadar güçlü olmasa bile, yine de ilgilidir.

1.1.2. Migren

Migren en genel tanımıyla ne zaman geleceği belli olmayan nöbetlerin, çoğunlukla başlangıçta başın bir yarısından zonklayıcı bir biçimde başlayıp, bütün başa yayılması ile şekillenen ve nöbet dışındaki zamanlarda hastanın bütünüyle sağlıklı olduğu bir hastalıktır¹⁰. Migren ağrısı gerilim doruktayken değil de, baskı kalktıktan bir süre sonra meydana gelmektedir. Migrende cinsiyet faktörünün ne kadar rol oynadığına bakıldığında ortaya ilginç bir durum çıkmaktadır. Başlangıçta erkek çocuklar ve kız çocuklar arasında migrene rastlanma sıklığı açısından bir fark görülmezken, daha sonra hastalar arasında kadınlar hem daha çok yer tutmakta, hem de hastalığın şiddeti açısından daha şanssız oldukları görülmektedir. Yapılan bir araştırma da her üç migrenli kadına karşılık iki migrenli erkeğin bulunduğu bildirilmiştir. Böyle bir dağılıma yol açabilecek olan sebep, çok araştırılmış olmasına rağmen bulunamamıştır¹¹. Bu olgu bize kadınların stres ve migren konusunda daha riskli olduklarını göstermektedir.

⁹ Jere E.YATES, Gerilim Altındaki Yönetici (Çev: Fatoş Dilber), Modern Yönetim Dizisi, İlgı Yayıncılık, İstanbul, 1985, s.17.

¹⁰ BALTAŞ, Stres ve Başaçıkma ..., A.g.e., s.140.

¹¹ Aynı, s.143.

1.1.3. Ülser

Türkiye'de kesin veriler olmamasına rağmen 2.700.000 ülserli hasta bulunduğu ve bunun da yıllık ekonomiye kaybının 11 milyar lira olduğu tahmin edilmektedir ¹². Genelde iş ve aile hayatında meydana gelen sorunlar ile sürekli gerilim altında yoğun heyecan yaşama sırasındaki tepkilerin ülseri neden olduğu görülmüştür. Özellikle yüksek stresli mesleklerde çalışanlarda daha sıklıkla ülserle rastlandığı da ortaya çıkmıştır ¹³.

Stres daha önce de belirtildiği gibi insanın şuurlu algılama alanı olan beyin kabuğu ile algılanır. Buradan, tehdit beynin çeşitli bölgelerinden geçerek stres hormonlarından biri olan kortizolün salgılanmasına neden olur. Kişi her istenmeyen koşulda, her strese, üzüntüde bu yolu kullanıyorsa, sonuçta kortizolün salgıladığı Hidroklorik asit midede yara açılmasına, diğer bir deyimle ülser oluşmasına neden olmaktadır¹⁴. İncelememizde stresle çok yakından ilgili kalp rahatsızlıkları, yüksek tansiyon, migren ve ülser gibi rahatsızlıkları açıklamaya çalıştık. Yapılan araştırmalar kanser, kabızlık, astım, deri hastalıkları, alerji, şeker hastalığı, cinsel yetersizlik gibi rahatsızlıkların da strese bağımlı olarak ortaya çıktığını göstermiştir.

1.2. PSİKOLOJİK SONUÇLAR

Stresin bireyler üzerinde yarattığı olumsuz durumlardan biri de

¹² ÖZTAŞ, A.g.e., s.69.

¹³ Richard R. BOOTZIN-Elizabeth F.LOFTUS-Robert B. ZAJONC, *Psychology Today An Introduction*, Random House, New York, 1983, s.483.

¹⁴ ÖZTAŞ, A.g.e., s.71.

psikolojik açıdan ortaya çıkan sonuçlardır. Aşırı stres altında kalma bireylerde fizyolojik bir takım belirtiler yanında psikolojik kökenli rahatsızlıkların da çıkmasına neden olur.

İncelememizde stres sonucunda ortaya çıkan endişe, depresyon, uykusuzluk ve psikolojik yorgunluk incelenmeye çalışılacaktır.

1.2.1. Endişe

Daha öncede belirtildiği gibi endişe (anxiety) kavramı kaygı, korku, sıkıntı gibi anlamlara gelmektedir. Böyle bir duygu bireyin henüz gerçekleşmemiş bir tehlike karşısında duyduğu korkuyu anlatmakta, yürek atışının hızlanması, titreme, sıkıntı ve umutsuzluk duygularını içermektedir¹⁵.

Bu durum aşırı bir nitelik aldığı anda bir nevroz özelliği kazanmakta, dikkati toplayamama, karar verme güçlüğü, aşırı terleme, sürekli kas gerilimi gibi belirtileri içermekte, kişi sürekli bir gerilim, üzüntü, tedirginlik içinde yaşamaktadır¹⁶. Rekabet, görevlerin belirsizliği, yapılan işin beğenilmemesi, yapılan değişiklikler, işten çıkarılma korkusu işle ilgili endişe yaratabilecek durumlardır. Kaynağı ne olursa olsun endişe bir gerilim belirtisidir. Endişe çoğunlukla içinde yaşanılan ortamdan kaynaklanmaktadır. Ancak bu ortam destekleyici birtakım özelliğe sahip olduğunda endişe, dolayısıyla gerilim azalacaktır. 1978 Yılında Almanya'da yapılan bir çalışma

¹⁵ McKEACHIEW-J.DOYLE, *Psychology*, Addison Wesley Reading Mass, 1966, s.1381.

¹⁶ Engin GENÇTAN, *Çağdaş İnsanda Normal Dışı Davranışlar*, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları, No.69, Ankara, 1978, s.147.

bu görüşü destekler niteliktedir.

White adında bir araştırmacı Almanya'nın iki kentinde çalışan otuzaltı Türk kadınıyla, bu kentlerde yaşayan otuzaltı Türk ev kadınının Alman kültürüyle ilişkisi sonucu ortaya çıkan kaygı düzeyini ve tutum değişmesini incelemiştir ¹⁷. Araştırmada çalışan, bu nedenle Alman kültürüne açılan Türk kadınında , çalışmayan ev kadınına oranla daha yüksek kaygı düzeyinin bulunacağı varsayılmıştır. Ancak kaygı ölçeğinin uygulanmasından elde edilen sonuçlar bu varsayımı doğrulamamıştır. Tam tersine, Almanya'da çalışan Türk kadınlarının kaygı düzeyleri, ev kadınlarının kaygı düzeylerinden daha düşük bulunmuştur. Bu sonuç şöyle yorumlanabilir:

- Çalışan kadınların içinde yaşadıkları yabancı kültürün bir takım destekleyici özelliklerinden yararlanmaları sonucu, kaygı düzeylerinde bir azalma gözlenmektedir. Yabancı bir kültürel ortam içinde çalışmaları, Türk kadınlarının uyum sağlama süreçlerini kolaylaştırmaktadır.

- Diğer bir ortaya çıkan sonuç da, çalışan Türk kadınlarının eğitim düzeyinin, ev kadınlarından daha yüksek olmasının stresi azalttığıdır.

Bilindiği gibi eğitim ve öğrenim düzeyi yüksek olan insanlar kaygıdan ve buna bağlı olarak ortaya çıkabilecek streslerden kurtulacak olumlu yolları kolayca bulabileceklerdir. Başka bir deyişle, eğitim ve öğrenim düzeyi yüksek olan bireyler kaygı ve stresle başetmede etkili beceriler geliştirebileceklerdir. Yapılan araştırmalar stresin en çok kadınları psikolojik yönde etkilediğini göstermiştir. Uzun süre stres atağına uğrayan kadınlarda daha çok içe kapanış, melankoli, toplumdan kaçış ve endişe kendini göstermektedir. Bunlar

¹⁷ KÖKNEL, A.g.e., s.225.

stresin başladığı ilk dönemlerde kontrol altına alınmadığında, stres bireylerde zararlı sonuçlar yaratabilmektedir¹⁸.

1.2.2. Depresyon

Depresyon, kişilerin bunalım ve çöküntü hallerini anlatmak için kullanılan bir kavramdır. Depresyon stresli olaylar ve durumlar karşısında organizmanın huzursuzluğunu, tedirginliğini, sıkıntısını, durgunluğunu ve üzüntüsünü ifade etmektedir¹⁹.

Depresyon, uykusuzluk konsantrasyon bozukluğu, cinsel problemler, kararsızlık, iştahsızlık gibi temel belirtiler gösterebilir. Endişe ve depresyon birbirine bağlıdır. Biri, bir diğerinin ortaya çıkmasına neden olabilir²⁰. Depresyona yol açan etkenler, normal olarak her insanda bir üzüntü yaratır. Fakat insanların çoğu, depresyon yaratan olaylar karşısında kendi kendilerini sınırlandırmayı başarırlar. Bazı insanlar ise depresyon yaratan olayın etkisinden kendilerini kurtaramaz ve uzun süren bir bunalım dönemi yaşarlar. Yapılan bir araştırmaya göre en azından her altı kadından biri ve her oniki erkekten biri, kronik bir depresyon geçirmektedir ²¹.

¹⁸ Sabah Gazetesi, A.g.e., s.2.

¹⁹ Feyzullah EROĞLU, *İşgören Stresi ve Maden İşçileri Üzerinde Bir Saha Araştırması*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari bilimler Fakültesi Ziyaeddin Fahri Fındıkoğlu Araştırma Merkezi Ya., No.151, Erzurum, 1989, s.45'den Kriton DINCEN, *Deskriptiv ve Dinamik Psikiyatri*, Ar Yayın Dağıtım, İstanbul, 1989, s.298.

²⁰ Anthony GALE-Anthony J.CHAPMAN, *Psychology and Social Problems*, John Wiley and Sons, New York, 1984, s.192.

²¹ Dennis W. ORGAN- Clay W.HAMNER, *Organizational Behavior An Applied Psychological Approach*, Business Publications, Inc., 1982, s.265.

Daha önce de belirtildiği gibi kadınlarda stres, erkeklerin aksine bir saldırganlık olarak değil de, içe kapanma olarak ortaya çıkmaktadır. Büyük stresler altındaki kadınlarda en çok ruhi depresyonlar, endişe sendromları ve yaşama karşı isteksizlik gözlenmektedir.

1.2.3. Uykusuzluk ve Psikolojik Yorgunluk

Stresin temel belirtilerinden biri de uyku bozuklukları ve dinlenmeye rağmen kesilmeyen yorgunluklardır. Günümüz insanının en çok yakındığı sorunların başında uykusuzluk gelmektedir. Buna bağlı olarak uyku ilaçlarının kullanımı hızlı bir artış göstermekte, bu da kuşkusuz ilaç tüketiminin yarattığı çok yönlü sonuçları beraberinde getirmektedir²².

Uykunun başlaması için beyin sapındaki bir mekanizmanın harekete geçmesi gerekir. Bu mekanizmanın harekete geçmesi için de kaslardan gerilimin azaldığı konusunda bilgi gelmesi gereklidir. Kas gerilimi azalmadığı takdirde beyin sapındaki "Uyanıklık"sistemi uyarılmaya devam eder ve kişi bir türlü uykuya geçemez. Kas gerilimi iki sebeble azalmaz. Ya çevreden gelen uyarılar çok fazladır (ses, ışık vb.) veya kişi kendi düşünceleriyle kendisini uyarır ve bio-kimyasal açıdan bir tehditle karşı karşıya olduğu duruma benzer bir durumu yaşamasına sebep olur ²³. Uyku düzenindeki en küçük bir aksama da genel sağlık ve günlük hayat üzerinde kesin ve doğrudan etkilere yol açar.Örneğin uyumsuzluk gibi.

²² Nuray YILDIZOĞLU-Yusuf ÖZTÜRK, "Uyku ve Uykusuzluk", TÜBİTAK Bilim-Teknik (Aralık 1984), s.21.

²³ BALTAŞ, Stres ve Başaıkma ..., A.g.e., s.III.

Psikolojik yorgunluk ise aşırı stres ve zihnin aşırı çalışması sonucu ortaya çıkar. Bu tür yorgunluk sinir merkezini etkileyerek sinirsel bir yorgunluğa sebep verir ki bunu da uykusuzluk şeklinde görürüz. Saldırganlık ve uyku bozuklukları şeklindeki yorgunluk durumları da, bütün nevrotik durumların ortak temelini oluşturur ²⁴.

Psikolojik yorgunluğun en önemli nedenlerinden biri işle ilgili faktörlerin bireylerde gerginliklere neden olmasıdır. İş süreci, vücut hareketlerinin süresi, grup baskısı, zaman kısıtlamaları, gürültü, ısı ve nem, aydınlatma, sorumluluk, belirsizlik derecesi, zihni aşırı yük, çift iş, engellemeler, rol çatışmaları, ekonomik arzu ve bekleyişler iş sırasındaki yorgunluk üzerinde etkin olurlar. Açıklamalardan da anlaşıldığı gibi genelde işyerinde stres yaratan faktörler aynı zamanda psikolojik yorgunluğa da yol açmaktadır.

Yorgunluk kadınları daha farklı açıdan etkilemektedir. Çünkü işyerinde çalışan kadının aklı evde kalmaktadır. Aile ile ilgili işlerin hala kadının sorumluluğunda olması, işyerinde çalışan kadına çift rol yüklenmesine neden olmaktadır. Bu durumda da hem iş yerinde meydana gelen problemler, hem de aile sorunları ile uğraşan çalışan kadınlar psikolojik yorgunluğun belirtilerini göstermektedirler.

Son yıllarda doktor ve hastanelere başvuran kadın hastalar arasında yapılan bir istatistik, stres nedeni ile oluşan hastalıkların ön planda yer aldığını göstermektedir ²⁵. Toplumumuzda dertlerini rahatça anlatmak imkanını bulamayan, ev ve iş çevresinde oluşan streslere tek başına göğüs

²⁴ Fuat ÇELEBİ, Davranış Bilimleri Açısından İşbilim ,İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1983, s.189.

²⁵ Sabah Gazetesi, A. g.e.,s.2.

germek zorunda kalan ve ekonomik zorluklar içinde bocalayan kadınlarımızda özellikle psikolojik yapıda bozukluklar meydana gelmektedir.

1.2.4. Tükenme

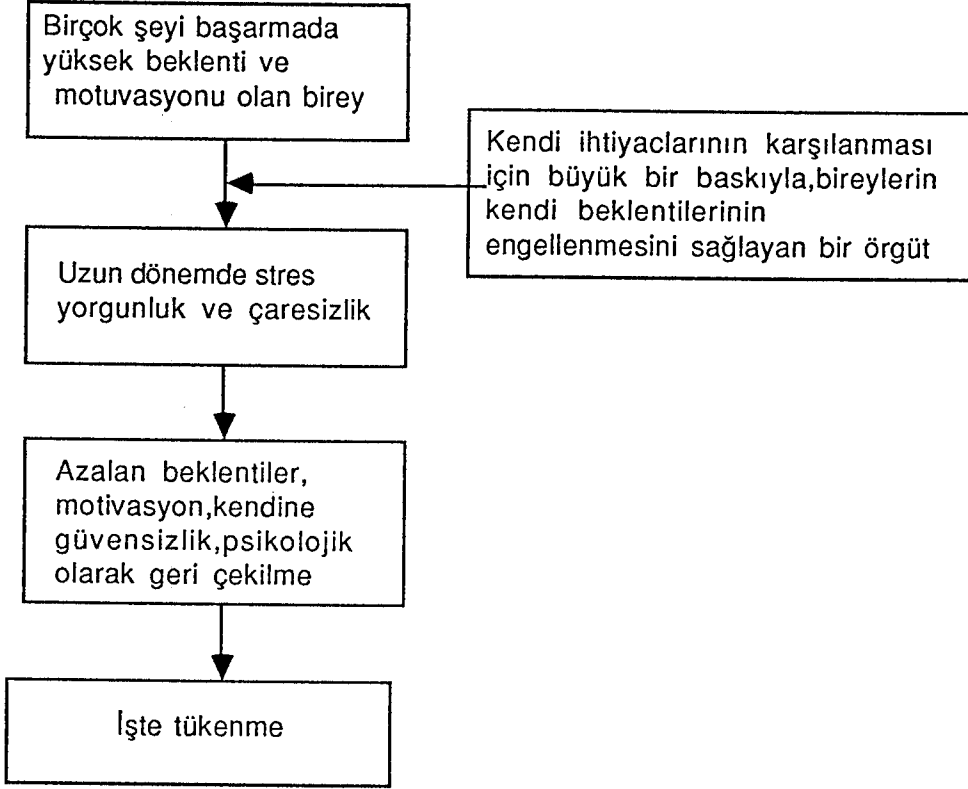
Stresin en son sonuçlarından biri olan tükenme sendromunun, hem insanlar hem de onların çalıştığı örgütler açısından önemi büyüktür. Tükenme, bir bireyin çok fazla baskı ve az tatmin duyduğunda ortaya çıkan bitkinlik duygusudur ²⁶.

Şekil 6'da çok genel bir şekilde tükenmenin nasıl ortaya çıktığı gösterilmeye çalışılmaktadır. Şekilde de görüldüğü gibi yapacakları işle ilgili olarak güdü ve beklentileri fazla olan kişiler, belirli durumlar altında tükenme belirtisi göstermeye adaydırlar. İstekleri sınırlandırılan veya bastırılan bir örgütte kendilerini buldukları zaman çok kolay incinebilirler. Böyle bir durumda birey örgütün amaçlarını yerine getirmek için kendini ortaya koyar. Ve bütün amacı örgütün beklentilerini yerine getirmeyi denemektir. Bir süre sonra bu kişide karşı konulmaz taleplerin sorumluluğu altında çaresizlik, engellenme yorgunluk ortaya çıkar. Kaçınılmaz sonuç tükenmedir. Bu aşamada işe gitmekten hoşlanmamaya başlar, uzun saatler çalışmasına rağmen öncekinden başarısızdır ve genelde fiziksel ve ruhsal bir bitkinlik gösterir ²⁷.

²⁶ Gregory MOORHEAD-Ricky W.GRIFFIN, *Organizational Behavior*, Houghton Mifflin Company, Boston, 1989, s.205.

²⁷ Aynı, s.206.

Şekil-6
Tükenme Süreci



Kaynak:Gregory MOORHEAD -Rick W.GRIFFIN, **Organizational Behavior**
Houghton Mifflin Company,Boston,1984,s.206

Bu durumun belirtilerinin anlaşılması bazen güç, bazen de oldukça kolaydır. Bedensel belirtiler uykusuzluk, canlılığı kaybetmek, baş ağrısı, ciddi göğüs ağrıları ve genel sağlıkla ilgili belirsiz şikayetlerdir. Davranış ve duygularla ilgili belirtiler daha önce ortaya çıkar ve daha kolay tanınır. Ani öfke patlamaları, sürekli kızgınlık, yardımsızlık, yalnızlık ve umutsuzluk duyguları, çaresizlik, engellenmişlik, gücenme, şüphecilik , cesaretsizlik ve

can sıkıntısı en sık dile getirilen şikayetlerdir ²⁸.

Özetle belirtmek gerekirse tükenme belirtisi genellikle "çok başarılı" olmak için yoğun ve dolu bir programla çalışan, her çalışmada kendi üzerine düşenden fazlasını yapan ve sınırlarını tanımayan kişilerde görülür. Bu konu ile ilgili olarak vurgulanması gereken en önemli nokta, aynı stres faktörlerinin bireyden bireye farklılık göstermesidir. Çünkü aynı stresleri yaşamalarına rağmen, bazı kişiler gerçekten tıbbi yardıma ihtiyaç duyacak kadar hastalandıkları halde , diğer kişiler içinde bulundukları durumdan pek fazla etkilenmemektedir. İnsan yapısındaki farklı genetik yapının bunda büyük rolü olduğu inkar edilemeyecek bir gerçektir. Diğer taraftan bireyin beklentileri, kültür düzeyi ve eğitimi de etkilenme konusunda çok büyük bir önem taşımaktadır.

Tükenmenin kadını ne ölçüde etkilediği üzerinde herhangi bir delil yoktur. Bu yüzden kadın ve erkek ayırımı yapılmaksızın her ikisinde de aynı ölçüde gerilimlere neden olduğu söylenebilir.

1.3. DAVRANIŞSAL SONUÇLAR

Stresten kaçınmak için bireylerin ençok başvurduğu davranış kalıpları arasında sigara, alkol, uyarıcı, uyuşturucu madde alışkanlığı yer almaktadır. Bu tür maddeler kaygı düzeyini azaltan kimyasal ve ruhsal etkileri nedeni ile, zorlanıldığında ilk başvuru olan olumsuz kaçış yolları arasında yer almıştır. Başlangıçta sadece kaygıdan kurtulmak amacı ile kullanılan bu maddeler zamanla bağımlılık yaratarak zararlı sonuçlara yol açabilir.

²⁸ BALTAŞ, Stres ve Başağıkma ..., A.g.e., s.62.

1.3.1. Alkolizm

Alkol kullananların son yıllarda büyük bir artış göstermesi, toplumda stresin yaygınlaştığının diğer bir göstergesidir. Yapılan araştırmalar dünyanın her yerinde alkol tüketiminin arttığı yolundadır. Başlangıçta gerginliklerden kurtulmak için alınan alkol, bağımlılık yarattığında pekçok zararlı sonuçlara yol açabilir. Sağlığın bozulması, karar verme güçlüğü, zayıflayan aile ilişkileri zamanla alkolün ortaya çıkardığı pekçok zararlı sonuçlardan bir kaçıdır ²⁹.

Alkol alışkanlığına yol açan en önemli faktörlerden biride anksiyete * rahatsızlıklarıdır. Anksiyete rahatsızlıklarının bazı türleri erkeklerden çok kadınlarda görülmekle birlikte bu tür rahatsızlıklar "kadınlara özgü" bir sorun değildir. Kadınlar korkularını tartışmaya daha açık ve isteklidirler, oysa erkeklerin çoğu kendilerini, onlarda şiddetli üzüntü ve korku yaratan durumlara dayanmak için zorlamakta veya bu duygularını içki içerek unutmaya çalışmaktadırlar. Yapılan araştırmalar da erkeklerin endişelerini bastırmak için alkol almaya kadınlardan daha fazla eğilim gösterdiklerini ortaya çıkarmıştır³⁰.

Bunun altında pekçok neden olabilir. Özellikle alkolün daha çok

²⁹ Andrew J.DUBRIN, *Fundamental of Organizational Behavior An Applied Perspective*, Pergamon Press, Inc., New York, 1978, s.120.

* Anksiyete (endişe, korku, huzursuzluk) gibi duyguların tamamını kapsayan bir kavramdır.

³⁰ Carol TAVRIS, "Bunaltı'ya Çözüm Arayışları", *TUBİTAK Bilim ve Teknik* (Çev.: 2. Toros Selçuk), C.19, S.243 (Haziran 1986), s.9.

erkeklerin kullanabileceği yargısının olması, alkol bağımlılığı olan kadınların ayıplanması gibi kültürel faktörler alkol bağımlılığının daha çok erkeklerde olduğu sonucunu ortaya çıkarabilir. Ayrıca araştırma yapılmasına rağmen, saptanamayan pekçok gizli alkolik kadınlar mevcuttur. Toplumumuzda hala alkol kullanmanın özellikle kadınlar için kınanacak bir durum olması, araştırmalarda alkol kullanmanın gizlenmesine neden olmaktadır.

Ancak son yıllarda kadınlarda da alkol alışkanlığının arttığı gözlenmektedir. Çalışmamızda daha çok işçi kadınlar ele alındığı ve bu gruptaki kadınların alt sosyo ekonomik yapıdan geldikleri düşünülürse, alkol bağımlılığı olan çalışan kadın oranının da çok az bir sayıda olabileceği düşünülmektedir.

1.3.2. Sigara ve Uyuşturucu Kullanımı

Sigara alışkanlığı ve içilen sigara miktarının artması gerilim miktarının arttığının bir belirtisidir. Sigara alışkanlığı olan kişiler, çok değişik nedenlerden ötürü sigara içtiklerini belirtmişlerdir. Bazılarına göre sigara yorgunluk duygusunu azaltır, dikkati bir konu üzerinde yoğunlaştırmaya yardımcı olur. Bazılarına göre ise sigara bir yatıştırıcıdır, stresi azaltır ³¹.

Son yıllarda yapılan araştırmalar İngiltere'de erkeklerin % 42 'sinin, kadınların ise %37'sinin sigara bağımlılığı olduğunu ortaya çıkarmıştır. A.B.D.'de de benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. İngiltere'ye göre düşük olmakla

³¹ R.STEPNEY, "Sigara İçmenin Psikolojisi ve Farmakolojisi", TÜBİTAK Bilim ve Teknik (Çev: Bülent Celasun), C.20 , s.235 (Haziran 1987), s.45

birlikte % 33-36 arasında erkeklerin, az bir farkla da kadınların sigara bağımlısı olduğu ortaya çıkmıştır³². Yine ABD'de yapılan bir başka araştırmada da kadın yöneticilerin, erkek yöneticilere göre ve başka işlerde çalışan kadınlara göre daha fazla sigara içtikleri gözlenmiştir³³. Bütün bu araştırma sonuçlarına göre sigara alışkanlığının giderek arttığını, insanların sıkıntıdan, gerginlikten ve endişeden kurtulmak için sigara içme davranışı gösterdiği söylenebilir. Uzun süreli sigara kullanımının solunum yolları rahatsızlıklarına, akciğer, karaciğer, gırtlak kanserine, kalp ve damar hastalıklarına karşı bir dirençsizlik yaratabileceği de gözardı edilemeyecek bir gerçektir.

Sigara kadar önemli diğer bir sorunda uyuşturucu kullanımında görülen bir artıştır. Özellikle gelişmiş ülkelerde uyuşturucu kullanan kişilerin sayısı gittikçe artmakta, lise öğrencilerinde, askerlerde, yönetici ve işçi olarak çalışanlarda sıkça rastlanılmaktadır. Uyuşturucu kullananlar hem kendileri hem de etrafındakiler için potansiyel bir tehlike yaratmaktadır³⁴. Gerilimi azaltma uykusuzluğu önlemek için alınan teskin edici haplarda zamanla alışkanlık yaparak bireyde tedavi gerektirecek durumlara yol açmaktadır. Sigara, uyuşturucu (marijuana, heroin LSD ve benzerleri) alkol kullananların herbiri benzer nedenlerle kullanmaya başlamışlardır. Örneğin, baskılardan sıkıntılardan kurtulmak, endişeyi azaltmak, iş veya evle ilgili problemleri

³² GALE-CHAPMAN, A.g.e., s.256.

³³ Debra L.NELSON-James C.QUICK, "Professional Woman: Are Distress And Disease Inevitable?", *Academy of Management Review*, C.10, S.2 (Ocak 1985), s.212.

³⁴ Duane P.SCHULTZ, *Psychology and Industry Today* Mac Millan Publishing Co., Inc., New York, 1982, s.433.

unutmak gibi pekçok neden sayılabilir³⁵.

Gerçekte bütün bunların hiçbiri stresi azaltıcı bir faktör değildir. Kullanıldığı anda geçici bir rahatlık vermesine rağmen, sonradan bireylerde çok daha ciddi rahatsızlıklara yol açmaktadır. Örneğin ortaya çıkan yokluk sendromunun fiziksel ve ruhsal belirtileri gibi.

Ülkemizde uyuşturucu kullanımının henüz fazla bir oranda olmadığı söylenebilir. Kullanımının ve taşınmasının yasak olması, elde edilmesinin oldukça pahalı olması da kullanım oranını etkileyen en önemli faktörlerden biridir.

1.3.3. Saldırganlık

Saldırganlık organizmanın engellenmesinden doğmaktadır. İhtiyaçların karşılanması ve amaçların gerçekleştirilmesi çabası içinde olan bir organizmanın karşısına herhangi bir engel çıktığı zaman, bu engellenmeye tepki olarak saldırganlık davranışı meydana gelebilmektedir ³⁶.

Her engellenme olayının saldırganlık yaratacağı söylenemez fakat, çeşitli engellenme ve çatışma durumlarının, başka bir ifadeyle değişik stres faktörlerinin, küçük birikimler şeklinde bilinçaltı saldırı duygularını beslediği görüşü ileri sürülebilir. Yapılan çalışmalar daha önce de belirtildiği gibi çok yoğun stres altında kalan kadınların içe kapanık, melankolik, toplumdan kaçış şeklinde belirtiler gösterdiklerini, erkeklerin ise saldırgan ve kırıncı olduklarını ortaya çıkarmıştır.

³⁵ Lawrence S. WRIGHTSMAN, *Social Psychology in the Seventies*, Wadsworth Publishing Company Inc., California, 1972, s.520-523.

³⁶ Eroğlu, A.g.e., s.44'den Morris S. VITELER, *Motivation and Morale in Industry*, W.W.Norton and Company, Inc., New York, 1953, s.86-87.

1.3.4. Kaza Eğilimi

Stresin dikkati yoğunlaştırma yeteneğini ortadan kaldırması insanın güvenlik ile ilgili önlemleri almamasına yol açmaktadır. Örneğin, kişinin eşi veya patronuyla kavga etmesi, parasal problemleri, aile ve işle ilgili endişeleri işinde daha az dikkatli olmasına neden olabilecektir³⁷.

Araştırmalar işçinin çevresi üzerindeki etki ve kontrol duygusunun arttırılmasının (veya kendi yeterliliğine ve kendine saygı duyma duygularının arttırılması) kazaların olasılığını azaltacağını göstermiştir. Örneğin, bir araştırma kaza oranının iş prestiji , yükselme olasılığı, çalışma ortamındaki rahatlık derecesi ve iş üzerindeki grup sorumluluğundan çok kişisel sorumluluk gibi değişkenlerle bir dereceye kadar ters yönde ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bir diğer sonuç ise, organizma üzerindeki olağan dışı, olumsuz, dikkati dağıtıcı gerginliğin, kaza olma olasılığını arttırmasıdır ³⁸. Yapılan araştırmalar kadınlarda veya erkeklerde farklı kaza eğilimleri olduğunu gösterir deliller ortaya çıkarmamıştır. İstatistiklere bakıldığında genel olarak kaza yapanların sayısı verilmiş, kadın ve erkek ayırımı yapılmamıştır. Stresin örgütsel sonuçlarından biri olan iş kazaları konusu daha sonra ayrıntılı bir biçimde incelenmeye çalışılacaktır.

³⁷ SHULTZ, A.g.e., s.418.

³⁸ Abraham K.KORMAN, Organizational Behavior, Prentice-Hall, Inc., 1977, s.192.

2. STRESİN ÖRGÜTSEL SONUÇLARI

Stresi ve stresin çalışanlar üzerindeki etkilerini genel olarak fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sonuçlar başlıkları altında incelemeye çalıştık. Stres çalışma yaşamı içersinde düşünüldüğünde, örgütsel bir takım sonuçları olacağı da düşünülebilir. Pekçok stres altında çalışan bireylerin performanslarını kaybetmeleri, işe devamsızlık ve iş kazası yapmaları, işten ayrılmaları, işe yabancılaşmaları da kaçınılmaz sonuçlardandır. Bu bölümde kısaca stresin örgütsel sonuçları ve bunların özellikle çalışan kadınlar üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılacaktır.

2.1. PERFORMANS DÜŞÜKLÜĞÜ

Daha önce de belirtildiği gibi stress ve performans arasındaki ilişkinin negatif yönleri olduğu gibi, pozitif yönlerinin de olduğu görülmektedir. Stresin belirli bir noktaya kadar performansı arttırdığı, belirli bir noktadan sonra ise stresle birlikte performansı da düşürdüğü görülmüştür (III.Bölüm Şekil 5) ³⁹. Stresin düşük seviyede olması işgörenlerin cansızlık, soğukluk, ilgisizlik göstermesine yol açmaktadır. Stresin normal bir seviyede görülmesi halinde uyaran, motive eden bir unsur olduğu söylenebilir. Aşırı stres durumunda ise bireyde hem psikolojik hem de fizyolojik hastalık ve rahatsızlıklar ortaya çıkacağından performans düşüklüğü görülecektir. Gerçekte tüm örgütsel sonuçlar (işe devamsızlık, yabancılaşma, iş kazaları),

³⁹ KIEV-KOHN, A.g.e., s.11.

birbirine bağı olarak performans düşüklüğüne neden olacaktır.

Örgüt açısından en önemli beklenti verimli ve karlı bir üretimdir. Gerçekte çalışanların göstereceği performans önemlidir. İşveren kadın-erkek ayırd etmeksizin, çalışan kadından da verim ister, üretim ister, disiplinli çalışma ister. Evinde kendisini bekleyen pekçok işi olan, aklı yeterince ilgilenemediği bir veya birkaç çocuğunda olan, sürekli yorgun ve gerilim içinde olan bir kadın bütün dikkatini işine verebilir mi? Hele çocuğu evinde hasta yatarken işinden izin almakta güçlük çekerken, çalışan anne huzurlu ve verimli olabilir mi? ⁴⁰. Gerçekte çalışan bir kadın, erkeklere göre daha büyük bir gerilim altındadır. Çünkü işinin yanında pekçok problemle karşılaşmakta, dolayısıyla da bu tür dönemlerde performansında düşme görülmektedir. Bütün bu nedenler işverenin tercihinin kadın işçiden çok erkek işçiye yönelmesine olanak sağlamaktadır. Ancak erkek işçinin bu tür sorunları olup olmadığı da tartışılan bir diğer konudur.

2.2. İŞGÖREN DEVİR HIZI

Bir örgütte stres altında çalışma, çalışanların işe yabancılaşmalarına, endişe duymalarına, örgütle bütünleşmemelerine, işde tatmin olamamalarına neden olabilir. Bu durumda çalışanlarda daha iyi fırsatları değerlendirme, iş değiştirme fikri oluşabilir.

İşgören devir hızının stresle olan ilişkisinde değişik örgütsel stresler rol oynayabilmektedir. Ancak bu durumda en önemli konu örgütte yükselme

⁴⁰ Norma RAZON, Çalışan Anne ve Çocuk, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1983, s.22.

olanaklarının olmaması veya yöneticilerle olan anlaşmazlıklardır. Kişilerin yeteneklerini kullanamadığı ve kariyerlerini geliştirme olanaklarının kısıtlı olduğu örgütler ,bu görünümüleriyle sürekli bir stres kaynağı olurken sosyal ve ekonomik anlamda iş tatminsizliği, kişileri yüksek tatmin sağlayacakları yeni iş olanakları arayışına iterek işgören devir hızını yükseltir .

Yapılan araştırmalar kadınlarda işgücü devir hızının erkeklere oranla daha yüksek olduğunu göstermiştir. Kadınların işi bırakma, ya da devam ettirme gibi iki alternatifle karşılaştıklarında daha çabuk karar verdikleri ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni bekar olanların ailesiyle oturduğu için ev geçindirmekle yükümlü olmadıkları, evli olanların ise kocalarının gelirlerine güvenmeleridir⁴¹. Kadınların daha çok geçici işlerde çalıştıkları, part-time işleri tercih ettikleri ve erkeklere göre daha çabuk işi bırakma eğiliminde oldukları gözlenmiştir. Bununla birlikte bazı incelemelerde günümüzde çalışan kadınların işi bırakma eğilimlerinin nispeten azaldığı, aile gelirine katkıda bulunmak için çalışmayı sürdürmek istedikleri ortaya çıkmıştır⁴².

İşgücü israfı istatistiklerine bakıldığında kadınlar arasında işgören devir hızının % 50-60 bazen de bu yüzdenin çok daha yukarısında olduğu görülmektedir. Araştırmalar sonucunda bunun çok çeşitli nedenleri olduğu ortaya çıkmıştır. Örneğin, genç kadınların, yaşlılara göre daha çok işi bırakma eğiliminde oldukları görülmüştür. Çünkü genç bir kadının 40 yaşın üzerindeki bir kadına göre daha kolay iş bulabilme şansı vardır. Bundan dolayı yaşlı bir kadın yeniden iş bulabilme olasılığının olmaması ya da

⁴¹ Ferda Karataş ERDEM, Fiziksel Çevre Stresi ve İşgörenler Üzerinde Bir Uygulama, Basılmamış Doktora Tezi, Bursa, 1989, s.69.

⁴² Edgar S.ELLMAN, Managing Women in Business, Prentice Hall, Inc., New York, 1976, s.10.

emekliliğinin gelmiş olması nedeni ile, işini kaybetmemeye çalışacaktır. Yapılan çalışmalar kadınların evlenince, özellikle eşlerinin gelirleri yeterliyse, çocukları olunca ya da farklı bir yere taşınınca genelde işi bırakma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Çünkü aile ve çocuk kadınların sorumluluğundadır. Özellikle belirli bir kariyeri olmayan işlerde çalışan kadınlar için işten ayrılmak daha kolay olacaktır. Çünkü, bu kadınların çoğu evlenmeden önce yapılan işi geçici olarak düşünürler. Diğer bir neden de, kadınlar ustabaşlarından ya da çalıştıkları atmosferden hoşnut değillerse, ya da yaptıkları iş canlarını sıkıyorsa işi bırakma eğilimindedirler. Kadınlar değişen durumlara erkeklere göre daha kolay uyum sağlamaktadırlar. Gerçekte kadınların işi bırakma eğilimlerinin daha çok kariyeri olmayan, işe bağımlılığın fazla olmadığı durumlarda ortaya çıktığı söylenebilir ⁴³.

İşgücü pazarında aynı işler için kadınların erkeklerden daha az ücret aldıkları ortaya çıkmıştır. Ücretlerde, maaşlarda, toplu sözleşmelerde sendikalar ve çalışanlar arasında yapılan anlaşmalarda eşitsizlik olması, kadınların kendilerine tam olarak değer verilmediği ve erkek çalışanlar kadar ciddiye alınmadığı hissine kapılmalarına neden olabilir. Bu durumun da onları psikolojik olarak etkilediği ve bu nedenlerle de erkekler kadar işlerini ciddiye almamalarına neden olduğu düşünülebilir. Erkeklerle aralarında eşitsizlik yapıldığını anlayan çalışan kadınlarda işe bağlılık ve performans azalacaktır. Düşük ücret almaları ve yükselmede karşılaştıkları güçlükler de onları işten uzaklaştıracaktır. Kuşkusuz personel devir hızı işletme maliyetini

⁴³ Alva MYRDAL-Viola KLEIN, *Womens two Role Home and Work*, Routledge and Kegan Paul Ltd., London, 1970, s.106.

arttıracak, etkinliği azaltacak, işe gelmemeler başlayacak ve diğer çalışan işçilerin de moralleri bozulacaktır.

İşgören devir hızını belirleyen diğer bir etmen de kişisel faktörlerdir. Örneğin, çalışan kadının yaşı, işyerinde çalışma süresi, karakteri ve ailesi işini bırakmasını etkileyen faktörler arasında sayılabilir. Yapılan araştırmalar işgören devir hızının en çok monoton, rol belirsizliği olan, tatminsizlik ve endişe duyulan işlerde daha belirgin olarak ortaya çıktığını göstermiştir⁴⁴.

Yapılan bir araştırmaya göre de çalışma yaşamını sürdürme ya da bırakma konusundaki tercihlerine dayalı olarak, evli olan ve olmayan kadınlar arasında çok belirgin ayrılıklar ortaya çıkmamıştır. Her iki grup içinde önem kazanan konu aile ile ilişkilerin çatışmasız olarak sürdürülmesinin işi bırakmada önemli bir faktör olduğudur . Yine işi bırakmayı etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak olumsuz iş ilişkileri bulunmuştur⁴⁵. Açıklamalardan da anlaşıldığı gibi, kadınlarda işi bırakma eğilimine yol açan en önemli faktörlerden biri aile-iş yaşamı çatışmasıdır. Diğer bir faktör de işle ilgili sorunların kadınlarda bir takım gerilimlere yol açarak onları işi bırakmaya yönelttiğidir.

2.3. İŞE DEVAMSIZLIK

Stresli durumdan bireyin kendini en iyi uzaklaştırma nedenlerinden

⁴⁴ Richard M.STEER-Lyman W.PORTER, *Motivation and Work Behavior*, McGraw Hill Book Company, NewYork, 1975, s.280-290.

⁴⁵ Oya ÇİTÇİ, "Kadın ve Çalışma", *Anne İdaresi Dergisi*, C.VII, S.2 (Haziran 1974), s.60-61.

biri de işe gelmemektir. Çalışanlar stresle başa çıkabilmek için bulundukları ortamdan işe gelmeyerek uzaklaşmaya çalışırlar. Hatta böyle bir ortamdan kaçıp evde kalmak için bazen hafif bir baş ağrısını veya baş dönmesini yeterli neden olarak sayarlar⁴⁶.

Çalışanların işe gelmeme nedenleri çok farklı sebeblere dayanabilir. Bu sebebler çalışanların evli veya bekar olmasına, hünarlı veya hünarsız olmasına, farklı yaş gruplarına, kadın veya erkek olmasına göre değışiklik gösterebilir. Ayrıca işin atmosferi, çalışanların yanlış seçimi, yönetim ve çalışanlar arasındaki ilişki, işin yapılış şekli de işe gelmemeyi etkileyen faktörlerdendir. Genel olarak yapılan araştırmalar kadınların erkeklere göre çok daha sık olarak devamsızlık yaptıklarını göstermiştir. Fakat bu durum, iyi bir statüde çalışan kadınlar için fazla geçerli olmamaktadır⁴⁷.

İşe devamsızlık genelde, işçilerin çeşitli hastalıkları nedeni ile çalışamayacak durumda olmaları sonucu görülür. Ayrıca, kendilerini sağlıksız hisseden ya da sağlık muayenesini bahane ederek, bir süre işinden kaçmayı fırsat kabul eden işçilerin de bulunduğı bilinmektedir. İşten uzak kalmanın nedenleri incelendiğinde, işyerindeki psiko-sosyal ortamın önemli etkileri ortaya çıkmaktadır. Nitekim, işçilerin rapor almalarına neden olan hastalıklarının büyük bir bölümü psikolojik nedenlere dayanmaktadır. İşçilerin çeşitli şikayetlerle başvurdukları uzman hekimler, bunların büyük bir çoğunluğuna ruhsal bakımdan bir bunalım içinde bulunmaları ve şikayetçi oldukları yorgunluk hissinden kurtulabilmeleri için istirahat raporu vermektedirler. 30.000 Kadın işçi üzerinde yapılan araştırmalar,

⁴⁶ DUBRIN, A.g.e., s.120.

⁴⁷ MYRAL-KLEIN, A.g.e., s.94.

bunların yüzde 23.3'ünün ruhsal bunalımlar sonucu işten uzak kaldıklarını göstermiştir⁴⁸.

Kadınların erkeklerden daha fazla devamsızlık yapma nedenlerinden biri ise, kadınların erkeklere göre işlerine daha az bağlı olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Çalışan kadınlar evin ekonomik sorumluluğunu genelde yüklenmediklerinden işi kaybetme korkularının daha az olduğu düşünülmektedir. Bazı düşünürler ise, iş hayatının daha çok ev işleri için yaratılmış olan kadınlara ağır geldiğini ve bu nedenle, onlarda işe gelmeme veya işi terketme olgularına daha sık rastlandığını ileri sürmüşlerdir⁴⁹. Ancak bu ileri sürülen nedenlerin oldukça katı ve yargılayıcı olduğu söylenebilir. Çünkü çalışan kadınlarla ilgili bu tür sonuçları genellemek doğru değildir. Çünkü kadınların eğitim durumları, yaptıkları işin niteliği, aile yapıları ve kadınların kişilik özellikleri de işe olan bağlılıklarını etkileyebilecektir.

Yapılan bir araştırmaya göre de idareciler, genellikle kadınların devamsızlıklarından, çok sık iş değiştirmelerinden, hizmet içi eğitimden yararlanmadıklarından, bu nedenle az beceri gerektiren işlere yerleştirildiklerinden söz etmektedirler. Bu nedenle de yönetim açısından önemli bir işgücü olmaktan çok, geçici bir görevli olarak kabul edildiği ortaya çıkmıştır⁵⁰.

Daha önce de belirtildiği gibi işletme çalışan kadından verim ister, iyi bir üretim ister, oysa akıllı hem evdeki çocuğunda, hem de yapacağı işlerde olan

⁴⁸ Necmettin ERKAN, *Ergonomi*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara, 1988, s.257.

⁴⁹ Erol EREN, *Yönetim Psikolojisi*, İstanbul üniversitesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, No.105, İstanbul, 1989, s.216.

⁵⁰ ÇİTÇİ, A.g.e., s.47-75.

kadın yeterince işine dikkat gösteremez. Bu durum da onlarda gerginlik yaratabilir. Özellikle ev ile ilgili problemleri olduğunda işe gelmeyerek çözüm arama yoluna gidebilir. Yine çalışan kadının aldığı izin, üretimi aksattığından çoğunlukla hoş karşılanan bir olay değildir. Her izin aldığı anda, her işbaşı yapmakta geciktiğinde, aylığından kesinti yapıldığını düşünen kadının daima sıkıntı altında çalışacağı düşünülebilir⁵¹. Ücretsiz izin alma olanağı sınırlı olan, işine birkaç yıl ara verip aynı işe dönme imkanı olmayan, işinde ilerleme şansı erkekten az olan bazı alanlarda erkek kadar çalıştığı halde ondan az ücret alan, çalıştığı yerde çocuğunu bırakabileceği bir kurum bulunmayan kadının çalışma koşullarının güçlüğü kendiliğinden gözler önüne serilmektedir. Bütün bu güçlükler kadının işine yeterince sarılamamasına ve işini ikinci plana atmasına neden olabilmektedir.

2.4. YABANCILAŞMA

Çalışanların sorunlarını tanımlamada çok kullanılan kavramlardan biri de yabancılaşma olmuştur. Ancak yabancılaşma kavramının içeriği konusunda da bir birlik görülmemektedir. Bu kavramın çok çeşitli anlamlarda kullanıldığı izlenimi edinilmiştir. Örneğin, Melvin Seeman yabancılaşma kavramının en az beş ayrı anlam içerdiğini belirterek, bunlara güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, kendine yabancılaşma, izolasyon adını vermektedir⁵².

⁵¹ RAZON, A.g.e.,s.22.

⁵² A.William FAUNCE, *Problems of An Industrial Society*, McGraw Hill Book Company, London, 1968, s.89.

Endüstriyel işletmelerde çalışanlar, çoğu kez çalıştığı işletmenin ve o işletmede kullanılan üretim araçlarının tutsağı durumuna düşmekte ve işletmenin yapısına, amaçlarına ve gelişmesine yabancı kalmaktadır. Bu yabancılaşıma da çalışanları boşluğa ve bunalıma sürüklemektedir⁵³. Yabancılaşıma kavramının iş doyumsuzluğu, toplumsal uyumsuzluk, moral eksikliği gibi çeşitli anlamlarda kullanılması, onu herşeyi açıklamaya çalışan genel bir kavram durumuna getirmektedir. Bu nedenle çalışmamızda yabancılaşıma kavramı özdeşleşme kavramının karşıtı olarak çalışanın kendini çalıştığı yerin bir parçası olarak görmemesi, çalıştığı yere karşı bir itilme ve de uzaklaşma duygusu duyması anlamında kullanılmaya çalışılmaktadır. Kısaca yabancılaşıma kavramının çalışan kişinin işletmeye karşı duygusal bir tepkisini simgelediği söylenebilir.

İşletmelerde strese neden olabilecek faktörlerden bazılarının,yabancılaşıma sorununu da ortaya çıkardığı bir gerçektir. Bunların en önemlilerinden biri de güvenlik ve sağlıkla ilgili duyulan endişedir. Yapılan araştırmalara göre her yıl onikibinin üzerinde madende, fabrikalarda çeşitli gazların üretildiği yerlerde çalışan işçi ölmekte, yüzbinin üzerinde çalışan ise kaza geçirip sakatlanmaktadır. İşyerinde bulunan birçok tehlikenin önlenmemesi çalışanların hayatlarına önem verilmemesi de çalışanların yabancılaşıma problemini ortaya çıkarmaktadır. Çünkü çalışanlar kendilerine gereken önem verilmediği, sağlıklarının risk altına atıldığı, güvenlik önlemlerinin yeteri kadar alınamadığını düşünmektedirler. İkinci bir yabancılaşıma kaynağı çalışanların normal yaşam standartlarını

⁵³ Zeyyat SABUNCUOĞLU, Çalışma Psikolojisi,Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa, 1984, s.156.

koruyabilecekleri bir ücret alamamalarıdır ⁵⁴. Çalıştıklarının karşılığını yeteri kadar alamadıklarına inanan işgörenlerde iştatminsizliği ve buna bağımlı olarak yabancılaşıma ortaya çıkabilir. Özellikle ailesini geçindirmekle yükümlü olanlar, yoğun bir çalışma temposuna rağmen hala geçim sıkıntısı çekiyorsa büyük bir gerilim altında çalışması söz konusu olabilir. Böylece çalışan kendine başka bir iş arama yoluna gidecek ya da kendini işe yaramaz ve güçsüz hissederek kendine güvenini kaybedebilecektir.

Yapılan araştırmalar ülkemizde çalışan kadınların büyük çoğunluğunun, ekonomik zorunluluk nedeni ile çalışma hayatına atıldığını göstermiştir. Toplumumuzda kadınların çoğu aileyi geçindirmek veya aile bütçesine katkıda bulunmak amacıyla çalışmaktadır⁵⁵. Yaşam standardını yükseltmek, ailesinin refahını arttırmak için çalışanlarla , belli bir alanda öğrenim gördüğü veya belli bir alanda uzman olduğu için çalışanlar günümüzde artmaya başlasa da, hala azınlık bir grubu oluşturmaktadır. Hatta ABD ve Avrupa ülkelerinde olduğu gibi yalnızlık, cansıkıntısı, ev işlerine ilgi duymama veya çocuk bakmaya sabrı olmama gibi nedenlerle çalışanlar çok küçük bir yüzdeyi oluşturmaktadır⁵⁶.

Kadınların sevmedikleri bir işi yapmaları, sadece ekonomik güçsüzlükler nedeni ile çalışmaları, onları işyerinde mutsuz olmaya itmektedir. Mutsuzluk, endişe, yaptığı işten memnun olmama duyguları çalışan kadınları yabancılaşıma problemleri ile yüzyüze getirebilmektedir. Özellikle

⁵⁴ Cary L.COOPER-Michael J.SMITH, Job Stress and Blue Collar Work, John Wiley and Sons, New York, 1985, s.8.

⁵⁵ ÇİTÇİ, A.g.e, s.47-75.

⁵⁶ Şirin TEKELİ, Kadınlar ve Siyasal, Toplumsal Hayat, Birikim Yayınları, İstanbul, 1982, s.225.

hem yaptığı işten menmum olmayan, hem de aile yaşantısını ihmali ettiğini düşünön kadın yabancılaşma problemiyle karşılaşabilecektir.

2.5. İŞ KAZALARI

İş kazaları ekonomik, sosyal, psikolojik veya fiziki yönden insanlığın bildiği en önemli problemlerden birini oluşturmaktadır. İş kazalarının belirtilen önemi karşısında yapılan çalışmalarla kaza nedenleri araştırılmış ve ortaya çıkan kazaların % 90'ının nedeninin insan faktörü ile ilgili olduğu görülmüştür. Geriye kalan % 10'luk faktör ise araç-gereç yetersizliği veya fiziki çevre olarak belirlenmiştir.(İnsan faktörü olarak işğörenlerin beliren rolü ise , işe karşı tutumları, kişilik yapıları, psikolojik özellikleri, bedensel ve zihinsel yeteneklerinin işe uyum derecesi gibi özelliklerle belirlenmektedir) ⁵⁷.

Bir işletmede karşılaşılan iş kazaları derinlemesine incelendiğinde kaza nedenlerini üç grupta toplamak mümkündür. İş kazalarının ilk nedeni olarak teknolojik etkenler görülebilir. Teknoloji nedeni ile oluşan kazalar arasında kullanılan araç ve gereçlerin yetersizliği yer alabileceği gibi, işletmenin teknik yapısının kişilerden istediği özelliklerin çok uç olmasında sayılabilir. Ayrıca kişi-iş uyumunun gereği gibi sağlanamamasından doğan kazaları da görmek mümkündür. Diğer bir kaza nedeni olarak görülecek etken işletmenin beşeri yapısının özellikleridir.

İşğörenlerle ilgili kaza nedenlerini de iki grupta toplamak

⁵⁷ İlhan ERDOĞAN, İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1987, s.250.

mümkündür. Birinci gruba işgörenlerin önerilen iş önlemlerine uymamalarının doğurduğu kazalar girebilir. İşgörenlerin iş kasketlerini giymemeleri, gözlüklerini takmamaları gibi... İşgörenlerle ilgili diğer bir kaza nedeni olarakta çalışanların bilgi ve yeteneklerinin iş araç ve gereçleri ile uyum sağlayamaması, iş makinelerine ve makinelerin etkilerine gösterilmesi gereken tepkinin zamanında gösterilmemesi, dikkatsizlik gibi etkenlerin doğurduğu kazalar sayılabilir. İş kazalarına yol açan üçüncü grupta toplanan faktörleri de çevresel nedenler olarak görmek mümkündür. İş ortamının aydınlatılması, ısısı veya benzeri nedenler iş kazalarına yol açabileceği gibi gürültü, işin yarattığı psikolojik baskı da iş kazalarına yol açmaktadır⁵⁸:

Yapılan araştırmalar insan organizması üzerindeki olağan dışı, olumsuz dikkat dağıtıcı gerginliklerin kaza olasılığını önemli ölçüde arttırdığını göstermiştir. Yine yorgunluk sorunu ve buna sebep olacak çalışma koşulları kaza nedenleri arasında sayılabilir. Özellikle endişe ve gerginliklerin neden olduğu psikolojik yorgunluğun bireylerin dikkatini önemli ölçüde dağıttığı düşünülmektedir⁵⁹. Makinelerin gelişmesi bazı işlevlerin tam otomatik araçlarla yapılması monotonluk ve zihinsel yorgunluk gibi iki önemli yükü doğurmaktadır. Bütün bunlar da daha önceki bölümlerde de açıklandığı gibi streslere neden olmaktadır. Dolayısıyla stresin iş kazalarına sebep olduğu söylenebilir. Özellikle aşırı sinirlilik, endişe, çatışmalar işin yapılışı esnasındaki dikkatsizliğe yol açabilecek faktörler arasında sayılabilir.

Stresle ilgili olarak belirlenen rol belirsizliği , zayıf iletişim,

⁵⁸ ERDOĞAN, A.g.e., s.252'den Andrew F.SIKULA, *Personnel Administration and Human Resources Management*, New York, John and Sons, Inc., 1976, s.372.

⁵⁹ Abraham K.KORMAN, *Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji* (Çev:İlhan Akhun-Cevat Alkan), Ankara, 1987, s.363-384.

beklentilerin çatışması ve eğitim eksikliği de kazaların meydana gelmesiyle ilgilidir. Gerçekte iş kazaları mesleklerle doğrudan ilgilidir. Örneğin, pilotlar, makina başında çalışanlar, taksi şöförleri, kimyasal maddelerle çalışanlarda kaza oranı artarken yöneticiler sekreterler ya da banka memurları arasında bu oran azalmaktadır. Yine yapılan araştırmalara göre A tipi kişiliğe sahip olanlarda kaza oranı daha yüksek çıkmaktadır. Çünkü bu tür kişiler daha heyecanlı, aggressive (agresif), endişeli ve sinirli bir kişilik yapısı göstermektedirler. Genç ve tecrübesiz olma, ya da kaza eğilimli olma (kaza yapma oranı fazla olan kişiler), zeka seviyesi, kazaya yatkınlığı belirleyen faktörler arasında sayılabilir⁶⁰.

Yapılan açıklamalara göre kaza yapma olasılığının stresle yakından ilişkili olduğu söylenebilir. Ancak alınan veriler ve açıklamalar kazanın ortaya çıkmasında cinsiyetin rolü hakkında bir bilgi vermemektedir. Daha önce de belirtildiği gibi kadınların erkeklere göre daha çok kaza yaptıkları ya da yapmadıkları tam olarak belirlenememektedir. Kaza istatistiklerine bakıldığında kaza oranlarının kadın ve erkek olarak ayrı ayrı incelenmediğini göstermiştir. Araştırmamızda da erkek elemanlar inceleme kapsamına alınmayacağından, kazanın hangi cinsiyet üzerinde etken olduğu konusunda da bir değerlendirme yapılmayacak, ancak kadınlarda stresin örgütsel sonucu olan kazalar üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

⁶⁰ Valeri J.SUTHERLAND-Cary L. COOPER, *Occupational Stress:Issues and Development in Research*, Taylor and Francis Inc., New York, 1988, s.26-27.

BEŞİNCİ BÖLÜM

ESKİŞEHİR BÖLGESİNDE ÇALIŞAN KADINLAR ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Daha önceki bölümlerde de değinildiği gibi iş yaşamından kaynaklanan stresler ve bunların sonuçları doğrudan veya dolaylı bir şekilde çalışan herkesi önemli bir ölçüde etkilemektedir. Stres olarak bilinen problemleri doğuran çalışma koşulları, çalışanlar üzerinde baskı ve zorlanmalar yaratabilir. Bu zorlanmaların uzun sürmesi de insanların hem fiziksel, hem de ruhsal açıdan ciddi sonuçlarla karşılaşmalarına neden olabilir.

Endüstrileşme ve hızlı kentleşme sonucu kadınların çalışma yaşamında gittikçe çoğalarak ve yaygınlaşarak yer alması, bizi stresin kadınlar üzerindeki etkilerini incelemeye itmiştir. Kadının çalışma yaşamına girmesiyle birlikte sorunlarında da artış gözlenmiştir. Güç koşullar altında çalışan kadınların yorgun, gergin, endişeli ve huzursuz olabilecekleri ve bunun sonucu olarak ruhsal bunalımların, aile anlaşmazlıklarının, boşanma, suçluluk, alkolizm ve akıl hastalıkları gibi olayların daha sık görülebileceği söylenebilir.

Daha önceki bölümlerde çalışanlarda stres yaratabilecek örgütsel stres kaynaklarının neler olduğu ve bunların kadınlar üzerinde nasıl etki gösterebileceği incelenmeye çalışılmıştır. Bütün bu açıklamalardan yola

çıkarak araştırmamızda da amacımız, zor çalışma koşulları altında çalışan kadınlarda stresin yaratabileceği bireysel ve örgütsel sonuçların neler olabileceğini ortaya koymaya çalışmaktır. Bağımsız değişken olarak yapılan işin niteliğinden kaynaklanan stres, bağımlı değişken olarak da streslerin yarattığı bireysel ve örgütsel sonuçlar ele alınmıştır.

İncelememizde unutulmaması gereken konu batının endüstrileşmiş toplumlarıyla, ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde çalışan kadınların sorunlarının farklılık taşımasıdır. Kültürel çevre, aile yapısı ve geleneksel roller, içinde yaşanılan toplumun yapısına göre değişiklikler gösterebilir. Araştırmamızda esas amacımız, yaptıkları işin niteliğinden kaynaklanan stresin kadınlarda ne tür sonuçlara yol açabileceğini belirlemektir. Bu nedenle çalışmamızda, kadınların aynı ya da benzer kültürden gelmiş oldukları varsayılarak yürütülmeye çalışılmıştır.

2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Stresin sonuçlarının kadınlar üzerindeki etkilerini saptamak amacıyla, Eskişehir bölgesinde Tekstil ve Bankacılık Sektöründe çalışan üçyüzelli kadınla, bir saha araştırması yapılmıştır. Bu işletmelerin adları ve sektöre göre kapsama alınan kadın sayısı şöyle sıralanabilir.

- Sümerbank Holding A.Ş. Eskişehir Basma Sanayi İşletmesi 105 kişi
- Arapoğlu Giyim Sanayi A.Ş. 73 kişi
- Sarar Giyim Sanayi A.Ş. 99 kişi
- Türkiye İş Bankası A.Ş. Eskişehir Merkez Şubesi 30 kişi
- T.C. Ziraat bankası Eskişehir merkez Şubesi ve Eskişehir ÖdemeMerkezi Şubesi 43 kişi

Araştırmamızda bankacılık ve tekstil sektörünün seçilmesinin nedenlerinden biri, alınan istatistiksel bilgilere göre bu sektörlerde çalışan kadın sayısının fazla olmasıdır. Diğer bir neden de yapılan araştırmaların sonuçlarına göre tekstil ve bankacılık sektörünün stresli meslekler arasında ön sıralarda yer almasıdır.

Araştırmamızda yeralan işletmelerden Arapoğlu ve Sarar Giyim Sanayi A.Ş. benzer, Sümerbank Holding A.Ş. Basma Sanayi ayrı, Türkiye İş Bankası ve Ziraat Bankası ise benzer çalışma koşulları göstermektedir. Bu nedenle sonuçlar değerlendirilirken işletmeler karşılaştırmalı olarak incelenmeye çalışılacaktır.

Sümerbank Basma Sanayi İşletmesinde kadınların yoğun olarak çalıştığı dört bölüm inceleme alanına alınmıştır. Bunlar;

1-İplik İhsar Hazırlığı (Yünün ip haline getirildiği bölüm)

2-İplik Vater Yapımı (İpliklerin inceltildiği ve yünden ayrıştırıldığı yer)

3-Bobin (ipliklerin bobine sarıldığı yer)

4-Kalite Kontrol Bölümüdür (Kumaşın renk ve deseninin kontrol edilip rulo haline getirildiği yer).

Sümerbankta kalite kontrol bölümü dışındaki tüm bölümler üç vardiya olarak çalışmaktadırlar. Ancak üretimin düşük tutulması gerektiği dönemlerde, vardiya sayısı ikiye düşmektedir. Araştırma yapılan dönemde de işçiler 700-1500, 1500-2300 olmak üzere iki vardiya olarak çalışmaktaydılar. Kalite kontrol bölümü dışındaki tüm bölümlerde, çalışma koşullarının çok daha zor ve işlerinin devamlı ayakta durmayı gerektirdiği gözlenmiştir. Aşırı makina gürültüsünün ve yünlerden çıkan tozun, çalışma koşullarını zorlaştırdığı söylenebilir. İşin hızı makinalar tarafından belirlendiği gibi, ipliklerin kopmaması ve birbirine karışmaması için devamlı bir dikkat

gerektirmektedir. Çünkü, kadınlar ancak böyle bir karışıklık olduğunda makinaya müdahale etmektedirler. İpliklerin sarıldığı bobinler kadınların önlerinde duran bir kasaya atılmakta, her mesai bitiminde bu bobinler tartılarak, kiloya göre prim alınmaktadır. Diğer kalite kontrol bölümünde de primler diğer üç bölümün ortalamasına göre verilmektedir. Böylece bölümler arası bir oto-kontrol sisteminin oluştuğu söylenebilir. Çünkü her bölüm birbirine bağlı olduğu için, bir bölümde görülmeyen bir hata ya da iplikteki bir arıza diğer bölümlerde işlerin zorlaşmasına ve aksamasına sebep olmaktadır. Bu nedenle, görüşmemizde kadınlar birbirlerini sık sık uyardıklarını belirtmişlerdir. En büyük şikayet nedenlerinden biri de yoğun bir denetim olmasıdır. Bu yüzden kadınlar gece vardiyasında denetim açısından biraz daha rahat olduklarını belirtmişlerdir. Öğle arası bir saat olmasına rağmen, çalışanların yemekten sonra hemen işlerinin başına döndükleri gözlenmiştir. Sümerbank Basma Sanayiinde çalışan toplam kadın sayısı 207'dir. Ancak araştırmamıza temizlik işçileri, sekreterler, kreş görevlileri dahil edilmemiştir.

Diğer iki çalışma yerimiz olan Sarar Giyim Sanayi A.Ş. ve Arapoğlu Giyim Sanayi A.Ş.'nin her ikisi de hazır giyim üretimi yaptıklarından, benzer çalışma koşulları ve bölümlerine sahiptirler. Her iki fabrikada da tek vardiya uygulanmaktadır.

Sarar Giyim Sanayiinde çalışma saatleri 7.⁴⁵-18.¹⁵, Arapoğlu Giyim Sanayiinde ise 8.³⁰-18.³⁰ saatleri arasındadır. Bu işletmeler model (çizim), kesim, hazırlık (kol, yaka, ceket, pantolon), pres ütü olmak üzere dört ana bölümden oluşmaktadır. Kumaşların kesiminden, düğme dikimine kadar her iş makineler tarafından yapılmakta olup, makinaların çalıştırılması, çalışanlar tarafından kontrol edilmektedir. Sarar Giyim Sanayiinde 409, Arapoğlu Giyim Sanayiinde ise 150 kadın işçi çalışmaktadır. Ancak Arapoğlu işletmesinin yeni

üretime başlaması nedeni ile hergün alınan işçi sayısı değişiklik göstermektedir. Henüz deneme üretiminde olduklarından çalışan kadınların bilgisi denenmekte ve beğenilmeyenler değiştirilmektedir. Her iki işletmede de saat 16.00'da yarım saat dinlenme arası verilmektedir. Kadınları çoğu yanyana ya da arka arkaya oturarak makinaların başında çalışmaktadırlar. İşin yapılışı esnasında konuşmaya fırsat bulamadıklarından, yoğun bir denetim altında çalıştıklarından şikayet etmişlerdir. Herkesin yaptığı iş farklı olmakla birlikte, kendi işleri azaldığında diğer bölümdeliklerin yardımına gidebilmektedirler. Pres bölümü yapılan iş gereği çalışanların ayakta durmasını gerektirdiğinden, daha yorucu olduğu söylenebilir.

İkinci olarak ele aldığımız sektör Bankacılıktır. Bu sektörde olan Türkiye İş Bankası Eskişehir Merkez Şubesi ve Ziraat Bankası Merkez ve Ödeme Merkezi Şubesi kadın çalışanları örneklemimizde yer almışlardır. Bu iki Bankanın seçimindeki temel kriter, iş yoğunluğudur. Her iki bankanın da, diğer bankalarda olduğu gibi çalışma koşulları az çok benzerlik göstermektedir. Türkiye İş Bankasında ve Türkiye Ziraat Bankasında çalışma saatleri 8.30-12.00, 13.00-18.00 saatleri arasındadır. Çalışmamızda Krediler Personel, Senetler, S.S. Emekli işlemleri, Kambiyo, Muhasebe, Tasarruf, Tahsilat gibi değişik bölümlerden izinliler dışında çalışan tüm kadınlar araştırma kapsamına alınmıştır.

Gözlemlerimize göre her bölümün iş yoğunluğu birbirinden farklılık taşımaktadır. Çalışanlar bankacılığın riskli bir meslek olduğundan ve aşırı bir dikkat gerektirmesinden yakınmışlardır. İşin yapılışı anında birbirleriyle sohbete imkan bulamadıklarından, özellikle müşteriyle yüzyüze olan bölümlerde işin büyük bir dikkat ve sabır gerektirdiğinden söz etmişlerdir. Çoğu zaman öğle tatillerinde de çalıştıklarını, belirli dönemlerde (sene sonu,

maaş ödemeleri gibi) çalışma tempolarının ve sürelerinin daha da arttığını belirtmişlerdir.

Görüldüğü gibi araştırma kapsamına alınan tüm işyerleri kadın açısından çalışmanın yoğun, dolayısıyla stresin çok bulunduğu yerlerdir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Daha önceki bölümlerde stresin hangi tür kaynaklardan ortaya çıkabileceği ve bunların çalışan kadınlarda ne tür bireysel ve örgütsel sonuçlar yaratabileceği açıklanmıştır. Amacımız bunların gerçekten kadınlarda stres yaratıp yaratmadığını, ya da hangi sektörde hangi faktörün daha çok stres yaratabileceğini belirlemeye çalışmaktır. Araştırmamızda da bu konular çerçevesinde hazırlanan 40 adet anket sorusundan yararlanılmıştır. Alınan sonuçlar karşılaştırmalı olarak incelenmeye çalışılmıştır.

Araştırmamızda mümkün olduğu ölçüde objektif veri toplayabilmek için hem anket yöntemi kullanılmış, hem de çalışanlarla bizzat görüşme ve çalışma ortamlarını inceleme yoluna gidilmiştir. Araştırmaya başlanmadan önce, yetkili kişilere araştırmanın amacı ve kapsamı açıklanmış ve anket formu gösterilmiştir. Ankette yer alan soruların açık ve anlaşılır olup olmadığını saptamak için Sümerbank Basma Sanayiinde pilot bir araştırma yapılmış, anlaşılır olduğu belirlendikten sonra uygulamaya başlanmıştır. Araştırma kapsamına Sümerbank Basma Sanayii, Türkiye İş Bankası ve T.C. Ziraat Bankası'ndan izinliler dışındaki tüm çalışanlar alınmıştır. Sarar ve Arapoğlu Giyim Sanayiinde çalışan kadın sayısının çok olması nedeni ile , dağıtılacak anket formu tesadüfi örneklem metodu ile seçilmiştir. Dağıtılan anket formlarının bazıları geri gelmemiş, bazıları çelişkili ve yanlış doldurulduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.

Bazı bölümlerde anket yüzyüze görüşülerek yapılmış, bazı bölümlerde ise çalışanların yeterli vakitleri olmadığı için anket formları dağıtılmış, sorular hakkında açıklamalar yapılmıştır. Daha sonra dağıtılan anket formları geri toplanmıştır. Araştırma esnasında ustabaşları ve gözetimciler eşliğinde çalışma koşulları gözlem yöntemiyle incelenmiş ve çalışanların bireysel görüşlerine yer verilmiştir. Sonuçları değerlendirme sırasında, yararı olacağı düşünüldüğü için çalışanların sorunlarına ilişkin fabrika doktorlarından ve ustabaşlarından da bilgi alınmıştır.

Daha önce de belirtildiği gibi, araştırmamızda işin niteliğinden kaynaklanan stresin, çalışanlarda bireysel ve örgütsel sonuçlarının neler olabileceği incelenmeye çalışılacaktır. Buna göre bağımsız değişken olarak yapılan işin niteliğinden kaynaklanan stres (çok fazla veya çok az iş, zaman baskısı, vardiyalı çalışma düzeni, işde tehlike unsurunun varlığı, rol belirsizliği ve rol çatışmasının yarattığı stres), bağımlı değişken olarak da bunların bireysel ve örgütsel sonuçlar ele alınmıştır. Araştırmamızda birden fazla bağımsız değişkenin etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Çünkü stres faktörünü bir tek değişken ile açıklamaya imkan bulunmamaktadır.

Kullanılan anket formunda kapalı uçlu sorulardan oluşan 40 adet soru yer almaktadır. Bu tür soruların hazırlanmasında güdülen amaç, kişiler için cevaplama kolaylığı sağlaması ve cevapların sayısallaştırılmasının çabuklaşmasıdır. Anket formunda yer alan kapalı uçlu sorularda, alternatif cevaplar sıralanmış ve bunlardan birinin işaretlenmesi istenmiştir. Ancak bazı sorularda birden fazla seçeneği işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.(8. 10. 25. ve 28. sorular). Anket formlarının sonuçları bilgisayar tarafından değerlendirilmiş, ayrıca birbirleriyle ilişkisi olduğu düşünülen sorularda "ki-kare" testi uygulanmıştır. Bilgisayarla değerlemede "SPSS" paket programı kullanılmıştır.

4. ARAŞTIRMA SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ VE YORUMU

4.1. ÇALIŞANLARA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

İşletmelerde araştırma yapılan kadınların yaş gruplarına göre dağılımları aşağıdaki tabloda gösterilmeye çalışılmıştır.

Tablo-6
Araştırma Yapılan İşyerlerindeki Çalışan Kadınların
Yaş Gruplarına Göre Yüzde Dağılımı

İşyerleri Yaş Grupları	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
15-20	—	22 / %30	69 / %70	—	—
20-25	6 / %6	23 / %32	16 / %16	1 / %3	4 / %9
25-30	16 / %15	11 / %15	9 / %9	7 / %23	5 / %12
30-35	42 / %40	9 / %12	3 / %3	10 / %34	20 / %67
35-40	36 / %34	7 / %10	2 / %2	11 / %37	7 / %16
40-	5 / %5	1 / %1	—	1 / %3	7 / %16
TOPLAM	105	73	99	30	43

Tabloda da görüldüğü gibi Sümerbank Basma Sanayii, T.İş Bankası, T.C. Ziraat Bankası'nda yaş ortalaması 30-35 yaş gruplarında yer alırken, Arapoğlu ve Sarar Giyim Sanayiinde ise, 15-25 yaş grupları arasında yer almaktadır.

Arapoğlu ve Sarar Giyim Sanayiinde yaş ortalamasının genç olmasının nedeninin, her iki işletmenin de yeni faaliyete geçmiş olmasından kaynaklandığı sanılmaktadır.

Tablo-7
Araştırma Yapılan İşyerlerindeki Çalışan Kadınların
Eğitim Durumlarına Göre Yüzde Dağılımı

İşyerleri Eğitim Durumları	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Okuma yazma bilmez	2 / %2	1 / %1	—	1 / %3	—
Okur yazar ilkokul bitirmemiş	4 / %4	—	3 / %3	—	—
İlkokul mezunu	59 / %56	32 / %44	69 / %70	—	—
Orta okul mezunu	23 / %22	24 / %33	16 / %16	—	1 / %2
Lise ve dengi okul mezunu	17 / %16	15 / %21	11 / %11	29 / %97	34 / %79
Yüksek okul mezunu	—	1 / %1	—	—	8 / %19

Araştırma sonuçları bankalarda eğitim seviyesinin, Giyim ve Tekstil işletmelerine göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bunun nedeni bankalarda araştırma kapsamına alınan çalışan kadınların, genelde memur statüsünde ve şef statüsünde çalışanlardan oluşmasıdır.

Tablo-8
Araştırma Yapılan İşyerlerindeki Çalışan Kadınların
Medeni Durumlarına Göre Yüzde Dağılımı

İşyerleri Medeni Durum	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Evli	76 / %72	31 / %43	12 / %12	21 / %70	36 / %84
Bekar	17 / %16	36 / %49	82 / %83	7 / %23	6 / %14
Dul	5 / %5	3 / %4	—	2 / %7	1 / %2
Boşanmış	7 / %7	3 / %4	5 / %5	—	—

Sarar ve Arapoğlu Giyim Sanayiinde bekar oranının çok olmasının nedeni yaş ortalamalarının, diğer işyerlerine göre daha düşük olması ile açıklanabilir.

Tablo-9 *
Araştırma Yapılan İşyerlerindeki Çalışan Kadınların
Çocuk Sayılarına Göre Yüzde Dağılımı

İşyerleri Çocuk Sayısı	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Yok	18 / %17	39 / %53	67 / %68	9 / %30	5 / %12
1 - 2	69 / %65	26 / %36	9 / %9	21 / %70	35 / %81
2 - 4	10 / %10	5 / %7	1 / %1	—	—
4'den fazla	1 / %1	—	1 / %1	—	—

* Hiç cevap vermeyenler değerlendirme dışı bırakılmıştır

Araştırma sonuçları çocuk sayısının genelde 1-2 civarında olduğunu, bununla birlikte bankalarda 2'den çok çocuk sayısına hiç rastlanmadığı gözlenmiştir. Bu durum eğitim seviyesine bağlı olarak açıklanabilir. Bilindiği gibi eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte, genelde doğum oranlarında da bir azalma gözlenmektedir. Araştırma sonuçları da (Tablo 7) genelde bankada çalışan kadınların, daha çok lise ve dengi okul mezunu olduklarını göstermiştir.

Tablo-10
Araştırma Yapılan İşyerlerindeki Çalışan Kadınların
Çalışma Sürelerine Göre Yüzde Dağılımı

İşyerleri Çalışma Süreleri	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
1.yıldan az	—	44 / %60	17 / %17	—	—
1-5 yıl arası	8 / %8	20 / %28	70 / %71	3 / %10	7 / %16
5-10 yıl arası	29 / %27	6 / %8	10 / %10	8 / %27	8 / %19
10-15 yıl arası	28 / %27	2 / %3	1 / %1	3 / %10	10 / %23
15-20 yıl arası	34 / %32	1 / %1	1 / %1	15 / %50	12 / %28
20-25 yıl arası	6 / %6	—	—	1 / %3	6 / %14

Tabloda da görüldüğü gibi Sümerbank ,T.İş Bankası ve T.C. Ziraat Bankası'nda çalışma süreleri fazla çıkarken, Arapoğlu ve Sarar Giyim Sanayiinde daha kısa süredenberi çalıştıkları ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni de her iki işletmenin de faaliyete geçme süresinin yeni olmasıdır.

İncelememizin bundan sonraki bölümünde sonuçlar daha önce saptadığımız bağımlı ve bağımsız değişkenler gözönüne alınarak değerlendirilecektir. Daha önce de belirtildiği gibi yapılan işin niteliğinin, çalışanlar üzerinde meydana getirebileceği bireysel ve örgütsel sonuçların neler olabileceği saptanmaya çalışılacaktır. Bu sonuçlar da genel olarak stresin sonuçları olarak kabul edilecektir.

4.2.YAPILAN İŞİN NİTELİĞİ İLE İLGİLİ ORTAYA ÇIKAN STRESLER

4.2.1. Çok Fazla İş

Araştırma sonuçları kadınların büyük bir kısmının, yaptıkları işlerin yoğun olduğundan şikayetçi olduklarını göstermiştir. İşin büyük bir dikkat gerektirmesi, dinlenme aralarının olmaması da şikayet nedenleri arasındadır.

Araştırma yapılan işyerlerine göre yaptıkları işten şikayetçi oldukları konuları ortaya koymak amacıyla sorulan (işinizle ilgili en çok şikayet nedeniniz nelerdir?) sorusuna verilen cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmeye çalışılacaktır.

Tablo-11
İşleriyle İlgili Ençok Şikayet Nedenlerine
Göre Yüzde Dağılımı

İşyerleri Şikayet Nedenleri	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Monoton olması	21 / %20	13 / %18	39 / %39	6 / %20	9 / %21
Tehlikeli olması	31 / %30	2 / %3	4 / %4	4 / %13	7 / %16
Çok yorucu olması	73 / %70	33 / %45	41 / %41	12 / %40	16 / %37
Aşırı dikkat gerektirmesi	32 / %30	27 / %37	30 / %30	16 / %53	16 / %37
Yoğun bir denetim olması	6 / %5	4 / %5	12 / %12	2 / %6	—
Yükselme olanaklarının kısıtlı olması	16 / %15	13 / %18	22 / %22	7 / %23	13 / %30
Tatmin olamama	—	3 / %4	4 / %4	1 / %3	6 / %14
Başka	2 / %2	—	1 / %1	—	—

Tabloda da görüldüğü gibi, ençok şikayet nedenleri işin çok yorucu olması ve aşırı dikkat gerektirmesi üzerinde toplanmıştır. Tekstil ve giyim sanayiinde çalışanlar makinaların başından ayıramadıklarından, yaptıkları işin aşırı dikkat gerektirdiğinden yakınmışlardır. Bankalarda çalışanlar ise işlerinin çok riskli ve yoğun olduğundan şikayet etmişlerdir. Özellikle hesaplarda açık verme korkusu veya işlerini zamanında bitirememesi endişesi, bankada çalışan kadınlarda stres yaratabilecektir.Örneğin, hesaplarda çıkan bir açık yüzünden ilgili olmayan bölümlerde çalışanlar da dahil olmak üzere,

bazen tüm banka personelinin mesai sonrası bekletilmek zorunda olduğu şikayet konularından biridir. Bu durumda kadınların iki tür gerilimle karşılaştıkları söylenebilir. Bunlardan birincisi evdeki görevlerinin aksayabileceği, diğeri de hesaptaki açığın kendinden kaynaklanabilecek bir hatadan ortaya çıkabileceği endişesidir. Aşırı işyükünün yarattığı stres de bütün bu nedenlere ilave olarak sayılabilir. Çünkü çalışan kadın aynı tempoda, aynı yükteki işi ertesi gün de yapmak zorundadır. İşin gerektirdiği dikkat, uzun çalışma saatleri ve aşırı işyükü kadınlarda fiziksel ve ruhsal yorgunluğa yol açarak enerji kaybına neden olabilmektedir. Kaybolan enerjinin yerine konamaması ise stresin temel bir nedenidir.

Araştırma sonuçları değerlendirilirken işdeki şikayet nedenleri ile yaşları arasında bir bağlantı olabileceği düşünülerek "ki kare testi" uygulanmıştır. Bu testin sonuçlarına göre, ilişki İş Bankası ve Sümerbank Giyim Sanayii'nde anlamlı çıkarken, diğer işletmelerde anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır (Bkz.:Ek 2 Tablo 1, 12, 23, 34, 45).

Bu sonuca göre, yaşı genç olanlar monotonluk ve yükselme olanaklarının kısıtlı olmasından şikayet ederken, daha yaşlılarda yorgunluk ve aşırı dikkat daha çok şikayet nedeni olmaktadır. Genç olanların işten daha çabuk bıkkınlık duyabilecekleri, daha heyecanlı ve dinamik bir çevre arayışı içinde olabilecekleri ve böyle bir iş ortamının olmaması sonucunda monotonluk duygusuna kapılabilecekleri söylenebilir (Bkz: Ek 2, Tablo 1).

İş ortamındaki hoşnutsuzluklar, tatmin olamama, monotonluğun sonucu ortaya çıkan bıkkınlık çalışanlarda strese neden olabilecektir. Daha yaşlılarda ise düzenli bir iş yaşamının ve aşırı yorulmamanın daha önem kazandığı söylenebilir. Çünkü onlar için en büyük stres kaynağı aşırı yorgunluk sonucu hastalanma korkusudur. İşin aşırı yoğun olup olmadığını belirlemek amacıyla sorulan, işinizi yaparken yanınızda çalışan arkadaşlarınızla konuşmaya fırsat

bulabiliyor musunuz? (12 No'lu soru) sorusuna Sümerbank Basma Sanayii'nde ankete katılanların % 41'i, Arapoğlu Giyim Sanayii'nde % 48'i, Sarar Giyim Sanayii'nde % 11'i, Ziraat Bankası'nda % 7'si, İş Bankasında da % 13'ü hayır cevabını verirken, diğerleri de bazen cevabını vermişlerdir (Bkz. Ek 3). İş yoğun olmakla birlikte Sümerbank Basma Sanayii dışındakiler, arada sırada konuşmaya vakit bulabilmektedirler. Bunun nedeni makina gürültüsü olmaması, birbirleriyle çok yakın oturmaları ve konuşmalarının işlerini yapmaya engel teşkil etmemesidir. Ancak görüşme esnasında eğer birbirleriyle konuşurlarsa ustabaşları tarafından sık sık ikaz edildiklerini belirtmişlerdir. Sümerbank Basma Sanayii'nde çalışanların konuşmaya pek fırsat bulamadıkları gözlenmiştir. Aşırı makina gürültüsü ve birbirlerinden uzakta çalışmaları, üretim sürecinde çalışanların birbirleriyle konuşmalarını engellemektedir.

Bankalarda da ençok şikayet nedenlerinden birini fazla mesai konusu oluşturmaktadır. Özellikle Ziraat Bankası'nda fazla mesai konusunun kadınları oldukça yorduğu ve tedirgin ettiği gözlenmiştir. Kadınlar fazla mesaiye kaldıklarında çocuklarının bakımının aksadığını ve ev düzenlerinin bozulduğunu belirtmişlerdir. Aşırı yorgunluk sonucu eve gittiklerinde de işle uğraşabilecek enerjilerinin kalmadığını, hemen yatıp uyuma ihtiyacı duyduklarını ifade etmişlerdir. Sürekli olarak bu tür şartlar altında çalışmak zorunda kalan kadınlarda da stres kaçınılmaz olacaktır.

Genel olarak değerlendirmek gerekirse araştırma yapılan tüm işyerlerinde kadınların ençok şikayet ettikleri konular işin çok yorucu olması ve aşırı dikkat gerektirmesi olmuştur. Her iki faktörün de aşırı olması bireylerde gerilim yaratabilir. Bunun sonucu ise strestir.

4.2.2. Zaman Baskısı

Zaman baskısı kendini değişik şekillerde hissettirebilir. Bunlardan biri mevcut iş yükünün günlük çalışma zamanı için çok fazla olması, diğeri makinaların hızının, işin zamanında bitmesi için zorlaması ve yöneticilerin ya da ustabaşların kadınları, işin zamanında bitmesi için uyarmasıdır. Her ne nedenle olursa olsun zaman baskısının çalışanlarda gerilimlere neden olabileceği bir gerçektir. Çünkü zaman baskısı bireyde hem yorgunluk, hem de kaygı yaratabilir. İşin belirli bir zamanda yapılma zorunluluğu kişinin stres içine girmesine yol açabilir. Bankalarda zaman baskısının daha çok mevcut iş yükünün fazla olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Çünkü herkese düşen iş sayısının fazla olması, günlük işlemlerin zamanında bitirilmesi, o günün işinin ertesi güne bırakılamaması, çalışanlarda işi bir an önce bitirme zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenlerle bankalarda çalışanlar amirlerinin işi bitirmek için onları zorlamalarına gerek olmadığını, bu durumun zaten bilincinde olduklarını belirtmişlerdir. Tekstil ve Giyim Sanayii İşletmelerinde ise zaman baskısının makinaların hızından ve amirlerinin baskısından kaynaklandığı söylenebilir. Çalışanlar makinaların hızına ayak uydurmak zorunda kalmaktadırlar. Çünkü iş aksadığında, üretim düşüklüğü, verimsiz üretim problemi ortaya çıkmaktadır. Ayrıca zamana karşı yarışmalarının bir nedeni de yaptıkları işe göre, kilo başına prim almalarıdır. Bu durumda birbirleriyle rekabete girmelerine, fazla üretim yapamayarak prim alamama konusunda endişelenmelerine neden olabilmektedir. Bu arada en büyük stres nedenlerinden biri de ustabaşları tarafından işi zamanında bitirebilmeleri için aldıkları uyarılardır.

Ankette yer alan amirlerinizin işinizi zamanında bitirmeniz için sizi zorladığı oluyor mu sorusuna verilen cevaplar aşağıdaki Tabloda gösterilmeye

çalışılmıştır.

Tablo-12
Amirler Tarafından Zaman Baskısı Olup Olmadığına Göre
Verilen Cevapların Yüzde Dağılımı

Zaman baskısı varmı	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Evet	40 / %38	11 / %15	23 / %23	5 / %17	6 / %14
Hayır	28 / %27	33 / %45	17 / %17	15 / %50	16 / %37
Bazen	37 / %35	29 / %40	59 / %60	10 / %33	21 / %49

Tabloda da görüldüğü gibi ençok Sümerbank Basma Sanayii'nde çalışanlar, amirlerinden işi zamanında bitirmeleri için uyarı aldıklarından şikayet etmişlerdir. Diğer işyerlerinde de zaman zaman amirlerden baskı geldiği görülmektedir. Zaman baskısının özellikle kadınlarda sadece işyeriyle sınırlı olmadığı söylenebilir. Çünkü kadın evinde de zamana karşı yarışmak zorundadır. Eve gittiğinde onu bekleyen ve yatıncaya kadar yetiştirmesi gereken pekçok işi vardır. Çocuk bakımı, ev işi, yemek vb. gibi. Biryandan da ertesi gün onu yine aynı tempoda çalışacağı işi beklemektedir. Yoğun bir iş yükü altında bulunan kadının kendi özel zevklerine ayırabileceği, dinlenebileceği fazla bir zamanı olmamaktadır.

Bu çalışma temposundaki hızın kadınların sinirlerini olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Çünkü bir süre sonra kadınların hem psikolojik, hem de fiziksel yönden olumsuz durumlarla karşılaşabilecekleri bir gerçektir.

4.2.3. Gece Vardiyası

Daha önce de belirtildiği gibi gece çalışmaları gündüz çalışmalarına oranla daha yorucu, sağlık yönünden sakıncalı olduğu gibi, aile ilişkileri üzerinde de olumsuz sonuçlar yaratabilmektedir. İnceleme yapılan işyerlerinden sadece Sümerbank Basma Sanayiinde gece vardiyası uygulanmaktadır. Normal üretim dönemlerinde 3 vardiya (11.00-7.00, 7.00-15.00, 15.00-23.00) üretimin düşük olması gerektiği zamanlarda ise (7.00-15.00, 15.00-23.00) olmak üzere iki vardiya uygulanmaktadır. Kalite kontrol bölümü dışındaki tüm bölümler vardiyalı olarak çalışmaktadırlar.

İncelememizde bazı işyerlerinde vardiya, bazılarında ise vardiya yerine, fazla mesai uygulandığından ankette gece çalışmasının veya fazla mesai yapmanın sizin açınızdan en önemli sakıncası nedir?, sorusuna yer verilmiştir.

Tablo-13
Gece Çalışmasının veya Fazla Mesainin Ortaya Çıkardığı
Sakıncaların Yüzde Dağılımı

İşyerleri Sakıncalar	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Aşırı Yorgunluk	51 %49	33 %45	54 %55	10 %34	10 %23
Uykusuzluk	15 %14	7 %10	16 %16	1 %3	2 %5
Kaza olasılığı	7 %7	—	2 %2	—	2 %5
Ev düzeninin bozulması	15 %14	19 %26	19 %19	13 %43	18 %42
Çocuklarla ilgileneme	11 %10	9 %12	3 %3	2 %7	11 %25
Hiç cevap vermeyenler	6 %6	5 %7	5 %5	4 %13	—

Tabloda da görüldüğü gibi gece vardiyasına ya da fazla mesaiye kalan kadınlar en çok yorulduklarından ve de ev düzeninin bozulduğundan şikayet etmişlerdir. Genelde gece çalışmalarında insan bedeninin biyolojik ritminin zorlandığı ve bir takım değişiklikler geçirdiği söylenebilir. Bütün gün yoğun bir tempoda çalıştıktan sonra bir de çalışma sürecinin uzaması ya da gece vardiyası olması halinde aşırı bir yorgunluk ortaya çıkabilecektir. Kadınların çoğu özellikle gece vardiyasından, gündüz vardiyasına geçtiklerinde uzun bir süre yorgunluğu üzerinden atamadıklarından şikayet etmişlerdir. Bunun nedeni de gündüz vardiyasından geceye ya da gece vardiyasından gündüze geçen işgörenlerde, günlük ritmin uzun bir süre sağlanamamasından kaynaklanabilir. Çalışanların uzun bir süre uyum stresini yaşadıkları söylenebilir. Çünkü uyuma alışkanlığının kısa bir süre içerisinde devamlı

değişiklik göstermesi çalışanlarda uyku problemlerine ve dolayısıyla bir takım gerginliklere yol açabilecektir. Araştırma sonuçları vardiyalı çalışmanın veya fazla mesainin aile ilişkileri ve ev düzeni üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu göstermiştir. Çünkü çalışan kadının en önemli görevi çocuk bakımını ve evişlerini üstlenmek olduğu bir gerçektir. Bir ailede düzeni koruyup sürdürebilmek için kadının üzerine düşen görevlerini iyi yapması gerektiği inancının yaygın olduğu söylenebilir. Oysa kadın yoğun bir şekilde dışarda çalıştığında, mutlaka ev işleri ya da çocuk bakımında bir takım aksaklıklar ortaya çıkabilecektir. Bütün bu nedenler kadınlarda gece çalışmasından ya da fazla mesaiden dolayı evde rollerini yeterince yerine getirememeye kaygısı yaratabilecektir. Kadının hem eşlik, hem de annelik rollerini aksattığına inanması sonucunda psikolojik bir bunalıma itildiği söylenebilir. Daha önceki bölümde de belirttiğimiz gibi bu durumda rol çatışmasının yarattığı stresin bir belirtisidir.

4.2.4. İşte Tehlike Unsurunun Varlığı

Araştırma yapılan işyerlerinde gözlemlerimiz ve anket sonuçları Sümerbank Basma Sanayii hariç diğer iş yerlerinde yoğun bir tehlike unsurunun olmadığını göstermiştir. Araştırma esnasında yapılan gözlemlerimize göre Sümerbank Basma Sanayii dışındaki tüm işyerlerinde makinalar büyük bir tehlike yaratmamaktadır. Ancak Sümerbank Basma Sanayiinde çalışanlar makinalardaki arızadan ya da kendi dikkatsizliklerinden kaynaklanabilecek tehlikelerle zaman zaman karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Makinalar çalışırken dikkatli olmak zorunda olduklarını, çünkü ufak bir dalgınlıkta ellerini makinaya kaptırabileceklerini söylemişlerdir. Her an dikkatli olma çabasının çalışanlarda bıkkınlık ve yorgunluk yaratabileceği

söylenbilir. Ayrıca kaza ihtimali bireyde gerginlik yaratabilir. Kaza ihtimali çalışılan bölüme ve yapılan işe göre değişiklik göstermektedir. Çünkü bir bölümde çalışanlar tehlikeli bir durumla karşılaşabilecekken, diğer bölümde çalışanlar için yaptıkları iş tehlike yaratmayabilir. Aynı işyerinde, aynı ücretle çalışan kadınların genelde birbirlerinin yerine geçmeyi istedikleri gözlenmiştir. Bunun nedeni de daha güvenli, rahat ve yorucu olmayan bir bölümde çalışma isteğidir. Yaptıkları işin tehlikeli olup olmadığını belirlemek amacıyla sorulan bir soruya (7 nolu soru) verilen cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmeye çalışılmıştır.

Tablo-14
Kadınların İşin Niteliği Hakkında Verdikleri
Cevapların Yüzde Dağılımı

İşyerleri İşin Niteliği	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Çok monoton	50 %48	20 %28	59 %62	11 %37	8 %19
Çok zevkli	3 %2	24 %33	16 %16	4 %13	11 %25
Tehlikeli	44 %42	1 %1	3 %3	5 %17	6 %14
Değişik	8 %8	28 %38	21 %21	10 %33	18 %41

Tabloda da görüldüğü gibi işletmelere göre işin niteliğine verilen cevaplar birbirinden farklılık göstermiştir. Sümerbank Basma Sanayiinde çalışanlar işlerini tehlikeli bulurlarken diğer işletmeler için tehlike önemli bir stres nedeni olmamıştır. Ancak bankada çalışanlar, işin tehlike boyutuna farklı bir açıdan bakarak açık vermekten korktuklarını işlerinin parayla

ilgili olduğu için büyük bir sorumluluk ve dikkat gerektirdiğini belirtmişlerdir.

Ençok şikayet konularından biri de işin monoton olmasıdır. Monotonluğun araştırma yapılan tüm işyerlerinin ortak sorunu olduğu söylenebilir. Bilindiği gibi devamlı ve çok dikkat gerektiren işler sıkıcı ve bıkkınlık vericidir. Bu duygu kişilik özelliklerine göre değişebilir. Tabloda da görüldüğu gibi aynı işin yapmalarına rağmen bazıları işi değişik ya da çok zevkli olarak nitelendirirken, bazıları da monoton olarak değerlendirmişlerdir. Gerçekten de bir kişi için cansıkıntısı veren bir iş diğer bir kişi için heyecan verici olarak yorumlanabilir. Bu alandaki değişik zamanlarda yapılan araştırmalar monotonluk ve zeka arasında ilişi olduğunu göstermiştir. Bilindiği gibi zeka seviyesi yüksek kişiler, monoton ve tekrar eden işlerde daha çok sıkılacak ve tatminsizlik duyacaklardır. Eğitim de monotonluğu belirleyen diğer bir etmen olarak ortaya çıkabilir. Dolayısıyla monotonluğun yaratacağı gerilimin bireyden bireye farklılıklar gösterebileceği söylenebilir.

Çalıştığı bölümle ençok şikayet nedeni arasında anlamlı bir ilişi olabileceği düşünölerek "ki kare testi" uygulanmıştır. Bunun sonuçlarına göre Sümerbank Basma Sanayii hariç, tüm işyerlerinde şikayet nedeni ile çalıştığı bölüm arasında anlamlı bir ilişi olmadığı görülmüştür (Bkz: Ek 2, Tablo 4, 15, 26, 37, 48). Sümerbank Basma Sanayii'nde anlamlı çıkmasının nedeni ise, daha önce de belirtildiği gibi bölümlere göre işin yapılış şeklinin farklılığı olarak açıklanabilir. Ki kare tablosu incelendiğinde (Bkz: Ek 2, Tablo 4), İplik İhsar, İplik vater ve Dokuma İhsar bölümü ençok tehlike ve işin yoruculuğundan şikayet ederken diğer bölümlerde çalışanlar, aşırı dikkat gerektirmesinden daha çok şikayetçi olmuşlardır. Diğer işyerlerinde ise bölümlerin tümü aynı ya da benzer konulardan şikayetçi olmuşlardır.Örneğin

bankalarda olduğu gibi. Bu durumda kadınların hepsinin aynı nedenlerle gerilim altında olmadıkları, yaptıkları işin niteliğine göre gerilim nedenlerinin değişebileceği söylenebilir. Daha önce de belirtildiği gibi makinaların güvenli olmaması, işin yapılış şeklinin tehlikeli olması, işin çok monoton olması çalışanlarda streslere yol açabilecektir.

4.2.5. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Daha önce de belirtildiği gibi aşırı rol yükü nedeni ile meydana gelen rol çatışması çalışanlarda streslere neden olmaktadır. Birçok işin aynı zaman içersinde yapılmaya çalışılması, birden fazla rolün aynı zaman içinde üstlenilmesi durumunda stres kaçınılmazdır. Kadınları strese iten çok değişik nedenlerden söz edilebilir. Örneğin, yaptıkları işin zor oluşu, beklentilerinin karşılanmaması (ücret statü gibi) ya da evdeki rolleri ile işyerindeki rollerinin çatışması gibi. Araştırma yapılan tüm işyerlerinde bu tür stres yaratıcı faktörlerle kadınların karşı karşıya oldukları gözlenmiştir.

İnceleme alanındaki tüm çalışan kadınlar işlerinin yoğun olduğundan, yükselme olanaklarının hemen hemen hiç olmadığından ve evde de yerine getirmeleri gereken birçok yükümlülükleri olduğundan söz etmişlerdir. Araştırma sonuçları, çoğunun işyeriyle ilgili fazla beklentilerinin olmadığını göstermiştir. Çalışan kadınların beklentilerini saptamak amacıyla sorulan ileride daha üst düzeyde bir göreve yükseltilme olanağınız var mı? sorusuna verilen cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo-15
İşyerinde Yükselme Olanaklarına Göre Verilen
Cevapların Yüzde Dağılımı

Yükselme Olanığı Varmı	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Evet	5 %5	24 %33	11 %11	22 %73	35 %81
Hayır	100 %95	49 %67	88 %89	8 %27	8 %19

Bankalarda çalışanlar gelecekte daha üst bir göreve yükselebileme şanslarının olduğunu söylerken, diğer işletmelerde çalışanlar böyle bir şeye olanak olmadığından söz etmişlerdir. Tekstil ve Giyim Sanayiinde, işler tekdüze ve bir hüner gerektirmediğinden kadınların hepsi aynı ya da benzer nitelikteki işleri yapmaktadırlar. Bu nedenlerle daha üst bir mevkiye geçme olanakları görülmemektedir. Ancak bankalarda çalışanlar daha üst bir göreve yükselme şansına sahiptirler. Örneğin şef, müdür yardımcısı veya müdür gibi. Yükselme şansına sahip çalışanlar arasında da birbirlerine rakip olmalarından kaynaklanan bir gerilimin olduğundan da söz edilebilir. Yine en büyük stres yaratan olaylardan biri de kendilerinden daha az eğitim almış birinin yükselmesi ya da yeni gelen birinin daha üst düzeyde bir göreve başlamasıdır. Kadınların çoğu görev dağılımının eşit olarak yapılmadığından şikayet etmişlerdir. Aynı serviste çalışmalarına rağmen, bazılarına daha çok görev verilmesi, rol çatışmasına yol açmaktadır. Aslında çalışan kadınlara verilmiş tam bir yetki olmamasına rağmen, üstlendikleri roller çok riskli ve sorumluluk gerektirmektedir. Çalışan kadınların sorumluluklarını saptamak amacıyla sorulan zaman zaman işle ilgili alınan kararlara katıldığınız oluyor mu? sorusuna verilen cevaplar Tablo 16'da gösterilmektedir.

Tablo-16
İşleriyle İlgili Kararlara Katılma Oranlarının
Yüzde Dağılımı

Kararlara Katıldığınız Oluyormu	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Evet	23 / %22	21 / %29	18 / %18	9 / %30	18 / %42
Hayır	52 / %50	31 / %42	39 / %39	4 / %13	6 / %14
Bazen	30 / %28	21 / %29	42 / %43	17 / %57	19 / %44

Araştırma yapılan işyerlerinde çalışanlar zaman zaman alınan kararlara katıldıklarından söz etmişlerdir. Ancak görüşme esnasında kadınların çoğu iş konusundaki değişikliklerde hiç söz haklarının olmadığından, kendilerinden habersiz bazen bölümlerinin değiştirildiğinden şikayet etmişlerdir. Çalışanların yeni bölüme ve arkadaşlarına alışması zaman alacağından, çalışanlarda stres yaratacak durumlara neden olabilecektir. İşyerinde ortaya çıkan bu rol belirsizliği çalışanlarda işine alışmama, kendine olan güvenini kaybetme, yararlı olamama duygusuna neden olabilecektir. Bunlarda belirtildiği üzere işyerinde streslere neden olacaktır.

Kadınları bekleyen diğer bir rol belirsizliği ve rol çatışması da aile ve iş yaşamı çatışmasından kaynaklanmaktadır. Yapılan araştırmada kadınların çoğu, işyerindeki ağır çalışma koşulları sonucunda evdeki yükümlülüklerinin çoğunu yerine getiremediklerinden söz etmişlerdir. Gözlemlerimize göre geleneksel aile ortamında yetişmiş kadınların çoğu evdeki görevlerini aksattıklarına inanmaktadırlar. Bu nedenle kadınların stresi, biraz da kendilerinin yarattıklarından söz edilebilir. Kadının evdeki görevini

düşünmesi, bu arada işini de ihmal etmemeye çalışması, ancak her iki rolünüde yeterince yerine getirememesi yoğun bir stresin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Çünkü kadınlar her türlü rolün üstesinden gelmek istemektedirler. Hem iyi bir anne, hem de iyi bir iş kadını, hem de iyi bir eş olmanın çabası içersinde kendilerini rol çatışması içersinde bulabilirler. Ancak kadınların çoğunun böyle bir rol çatışmasından hoşlanmadıkları daha çok gelecek güvencesi için çalıştıkları tespit edilmiştir. Çalışanların çoğu işde çalışma nedenlerinin daha çok gelecek güvencesi ve ekonomik zorunluluktan kaynaklandığını sık sık belirtmişlerdir Şimdi aşağıdaki tabloda bu durumla ilgili alınan cevapları incelemeye çalışalım(Bkz:Tablo17).

Tablo-17
İşyerinde Çalışma Nedenlerine Göre Verilen
Cevapların Yüzde Dağılımı

İşyerinde Çalışma Nedenleri	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Ekonomik zorunluluk	90 / %86	48 / %66	56 / %57	11 / %37	23 / %53
Eşinin çalışmaması	8 / %8	6 / %8	1 / %1	—	2 / %5
İşte elde ettiği mutluluk	2 / %2	4 / %5	6 / %6	1 / %3	—
Başka bir iş bulamama	4 / %4	5 / %7	4 / %4	—	2 / %5
Gelecek güvencesi	72 / %69	30 / %41	1 / %1	21 / %70	30 / %70
Ekonomik açıdan özgür olmak	14 / %13	25 / %34	4 / %4	17 / %57	14 / %33
Başka	—	1 / %1	39 / %39	—	—

Tablodan da görüldüğü gibi çok az bir kişi işinden mutluluk duyduğu için çalıştığını söylemiştir. Bu durumda kadınların hem ekonomik açıdan hem de geleceklerini güvence altına alma açısından mecburen çalıştıkları söylenebilir.

İşyerinde çalışma nedeni ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki olabileceği düşünülmüş ve bu amaçla "ki kare testi" uygulanmıştır. Bu testten alınan sonuçlara göre hiçbir işyerinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Bkz.: Ek 2, Tablo 6, 17, 28, 39, 50). Bu durum ister evli, ister bekar olsun kadını çalışma yaşamına iten nedenlerin aynı ya da benzer nitelikte olduğunu ortaya koymaktadır. Kadın aile bütçesine ek gelir amacıyla çalışmakta ve geleceğini güvence altına almayı amaçlamaktadır.

Bazı durumlarda da çalışan kadın ev ya da iş yaşamı arasında tercih yapmak zorunda kalabilmektedir. Çünkü kadının eşlik, annelik ve de işdeki rolünü yerine getirebilecek zamanı ve enerjisi kalmamaktadır. Zaman zaman bu görevlerinden birini eksik yapabilmektedir. Böyle bir durumda da çalışan kadın, ya ailesinden ya da işyerindeki amirinden baskı görebilmektedir. Bu da bir stres unsurudur.

Bilindiği gibi çalışan kadınların aile ve eşlerinden destek görmeleri stresi azaltıcı bir unsur olarak düşünülmektedir. Bunu saptamak amacıyla sorulan çalışmanıza etrafınızdakilerin tepkileri nasıl olmaktadır? sorusuna verilen cevapları Tablo 18'de görmekteyiz.

Tablo-18
Kadının Çalışmasına Gösterilen Tepkilere Göre
Verilen Cevapların Yüzde Dağılımı

İşyerleri Tepkiler	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Olumlu	51 / %49	43 / %59	60 / %61	19 / %63	27 / %63
Olumsuz	12 / %11	7 / %10	3 / %3	4 / %13	
Hiçbir tepki göstermiyorlar	42 / %40	23 / %31	35 / %36	7 / %24	16 / %37

Tabloda da görüldüğü gibi tüm işyerlerinde ankete cevap verenlerin çoğu, çalışmalarına gösterilen tepkilerin olumlu olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonuç çalışma yaşamında artık kadının artan oranda olmasının kabullenildiğini ve de ekonomik koşulların kadını dışarda çalışmaya yönelttiğini göstermektedir. Bu durum artık kadının yerinin ev, görevinin ev işi ve çocuk bakımı olduğu biçimindeki geleneksel düşüncenin ağırlığını yitirmesiyle açıklanabilir. Kadının çalışma yaşamına kabul edilmesi ve etrafındaki kişilerin çalışmasını desteklemesi, iş yaşamının yarattığı stresi bir ölçüde azaltabilecektir.

4.3. STRESİN BİREYSEL SONUÇLARI

Daha önce de belirtildiği gibi stresin yarattığı sonuçlar incelenirken genelde erkeklerden bahsedilmiş ya da cinsiyet ayrımına gidilmemiştir. Bu tür bir çalışmanın eksikliği bizi stresin kadınlar üzerindeki etkilerini incelemeye itmiştir. Ancak araştırma alanına erkekler alınmadığından incelememiz karşılaştırmalı bir araştırma niteliğinde olmayıp, sadece bankacılıkve tekstil

sektöründe çalışan kadınlarda ortaya çıkan bireysel ve örgütsel sonuçlar irdelenmiştir.

4.3.1. Fizyolojik Sonuçlar

Değişik kimseler tarafından değişik zamanlarda yapılan araştırmalar çalışan kadınların erkeklere göre çok daha fazla stresle karşılaştıklarını göstermiştir ¹. Kadınlar stres sebebi olarak da ev işleri ve temizlik yapmak, kocalarına bakmak, çocuklarla uğraşmak zorunda kalmalarını belirtmişlerdir. Ayrıca işlerinden yorgun olarak eve dönünce, yemek, temizlik, çamaşır ve ütü gibi işlerde kendilerine yardım edecek kimse olmamasından yakınmışlardır. Endüstrinin yoğun çalışma ortamına giren kadınlarda strese bağlı olarak hastalanma riski erkeklerden daha fazladır. Bugün Japonya'da birçok kadın batılı yaşama tarzını benimsemiş ve dışarda çalışmaya başlamıştır. Oysa , eskiden bu kadınlar evlerinin güven verici ortamında çalışmaktaydılar. Bu sosyal değişim Japon kadınları arasında kalp hastalıklarının dörtmisli artmasıyla sonuçlanmıştır. Amerika'da otuz sene önce peptik ülser öncelikle bir erkek hastalığıydı ve kadınlardan yirmi kat fazla sayıda erkeği etkiliyordu. Kadınlar ev işlerinden ayrılıp özgürlüklerini elde edince hastalığın gidişi inanılmaz şekilde değişmiştir. Şimdi bu hastalık erkekleri etkilediğinden % 50 daha fazla kadınları etkilemektedir ². Görüldüğü gibi kadınların çalışma yaşamına girişleri özgürlük ya da ekonomik bağımsızlık olarak nitelendirilmektedir. Bu durum kadınlar açısından olumlu olmakla

¹ Donald NORFOLK, *İş Hayatında Stres* (Çev.:Leyla Serdaroğlu), Form Yayınları, İstanbul, 1989,s.12.

² Aynı, s.12.

birlikte, beraberinde pekçok sorunu getirmektedir. İncelememizde de çalışma koşullarının yarattığı stresin kadınlar üzerinde meydana getirdiği fizyolojik sonuçlar incelenmeye çalışılmıştır. Çalışan kadınların en çok şikayet ettikleri fiziksel rahatsızlıkları bulmak amacıyla sorulan (Aşağıdaki rahatsızlıklardan hangileri sizde var?) sorusuna verilen cevaplar aşağıdaki Tabloda gösterilmeye çalışılmıştır.

Tablo-19
Kadınlardaki Fiziksel Rahatsızlıkların
Yüzde Dağılımı

İşyerleri Fiziksel Rahatsızlıklar	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Kalp hastalıkları	3 / %3	2 / %3	2 / %2	—	1 / %2
Yüksek tansiyon	7 / %7	2 / %3	5 / %5	4 / %13	1 / %2
Başağrısı	73 / %70	37 / %51	69 / %70	14 / %47	24 / %56
Ülser	15 / %14	4 / %5	6 / %6	1 / %3	3 / %7
Bağırsak bozukluğu	12 / %11	3 / %4	6 / %6	1 / %3	8 / %19
Aşırı sinirlilik	74 / %70	19 / %26	66 / %67	16 / %53	25 / %58
İştahsızlık	9 / %8	9 / %12	15 / %15	3 / %10	3 / %7

Tabloda da görüldüğü gibi en çok şikayet nedenleri başağrısı ve aşırı sinirlilik üzerinde toplanmıştır. Bu durum daha önceki bölümde bahsettiğimiz kadınlarda başağrısının yoğun olarak görüldüğü konusunu doğrulamaktadır. Devamlı yoğun bir tempoda çalışma ve işin gerektirdiği dikkat başağrısına

neden olmaktadır. Ayrıca fabrikada çalışanlar için aşırı makina gürültüsü, işin yapılış şeklinin ağır oluşu ve yorgunlukta bu semptomu arttırmaktadır. Özellikle gece vardiyasında uykusuzluğun meydana getirdiği baş ağrısına sıklıkla rastlandığı söylenebilir. Kadınların çoğu baş ağrısının işin yapılış anında değil, eve gittiklerinde başladığından söz etmişlerdir. Bu durum işin yarattığı stresin daha sonraki bir göstergesi olarak nitelendirilebilir. Çünkü yapılan araştırmalar başağrılarının gerilimin en şiddetli olduğu anlarda değil, baskı ve zorlanmanın geçmesinden sonra ortaya çıktığını göstermiştir³.

Sürekli gerilim altında çalışmalar, zaman baskısı, rol belirsizliği veya çatışması, vardiyalı çalışma ve fazla mesailerin bireyde aşırı sinirlilik yarattığı söylenebilir. Bilindiği gibi yorgunluğun en önemli belirtilerinden biri de aşırı sinirlilik yapmasıdır. Çalışan kadının da en önemli probleminin aşırı yorgunluk olduğu söylenebilir. Bunun sonucu streslerdir.

Çalışanların hastalıklara yakalanma oranı ile çalıştıkları bölüm arasında bir ilişki olup olmadığını saptamak amacıyla "ki kare testi" uygulanmıştır. Bu sonuçlara göre Sümerbank hariç diğer işletmelerde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Bkz: Ek 2, Tablo 5, 16, 27, 38, 49). Bu durum da bizim hipotezimizi doğrulamaktadır. Çünkü Sümerbank dışında tüm işyerlerinde çalışanların bölümleri arasında çalışma koşulları açısından fazla farklılık olmamasına rağmen, Sümerbank'ta çalışılan bölüme göre işin zorluğu değişmektedir. Örneğin, Eğitim-Planlama bölümünde çalışanlarda iştahsızlık dışında bir hastalığa rastlanmamıştır. İşin yapılışının en zor olduğu bölüm olan iplik vater ve dokuma ihsar bölümünde daha çok fiziksel rahatsızlıklar görülmüştür. Diğer işyerlerinde bölümlerin tümü benzer ya da aynı tür şikayetlerden söz etmişlerdir.

³ Walter MCQUADE- Ann AIKMAN, *Stress*, Bontaim:Book, Toronto, 1981, s.41.

Araştırma esnasında fabrika doktorlarıyla da bireysel görüşmeler yapılmış, kadınların daha çok ayakta çalışma sonucu bacak ağrılarından şikayet ettiklerinden, yaz aylarında da sık bayılmaların meydana geldiğinden söz etmişlerdir. Bunun nedenini de fabrikada iyi bir havalandırmanın olmamasına bağlamışlardır. Ancak görüşme yaptığımız doktorlar hastalıkların daha çok psikolojik kökenli olduğunu belirtmişlerdir.

Yaş ilerleyince fizyolojik rahatsızlıklara daha sık rastlanabileceği düşünülmüş ve bu amaçla "ki kare testi" yapılmıştır. Gençlerde, yaşlılara oranla daha az rahatsızlıklara rastlanabileceği düşünülmüştür (Bkz: Ek 2, Tablo 2, 13, 24, 35, 46). Alınan sonuçlara göre Sarar ve İş Bankasında ilişki anlamlı, Arapoğlu Sümerbank ve Ziraat bankasında ise anlamsız çıkmıştır. Sarar için alınan sonuçlara bakıldığında (Bkz: Ek 2, Tablo 46). Yaşı genç olanların daha çok fiziksel rahatsızlıklara sahip olduğu gözlenmiştir. Örneğin, 15-20 yaş grubunda aşırı sinirlilik ve baş ağrısı yoğun olarak çıkmıştır. Bunun nedenlerinden biri de örneklem grubundaki kadınların genç olmasından kaynaklanabilir. Diğer bir neden de, gençlerin daha çok değişikliklerden hoşlanması, beklentilerinin olması ve yaptıkları işin beklentilerini karşılamamasının yarattığı stres olabilir.

İş Bankasında anket yapılan grubun yaşının 30 ve üzerinde olması yaş ile fiziksel rahatsızlık arasındaki ilişkinin anlamlı çıkmasının bir nedeni olabilir. Çünkü diğer işyerlerinde her yaş grubundan çalışan kadın araştırma kapsamına alınmıştır. İş Bankası sonuçlarına bakıldığında da diğer işyerlerinde olduğu gibi en çok baş ağrısı ve aşırı sinirlilikten şikayet edilmiştir (Bkz.: Ek 2, Tablo 24).

Bütün bu sonuçlara göre çalışan kadınlarda çalışma koşullarının yarattığı stresin baş ağrısı ve aşırı sinirlilik yaptığı söylenebilir. Daha önceki bölümde söz edilen kalp hastalıkları ve ülserle araştırmada fazla

rastlanılmamıştır. Bilindiği gibi kalp hastalığına ve yüksek tansiyona daha çok yönetici geriliminde rastlanmaktadır. Çok sinirli, kaygılı, rekabetçi, yorgun, geçinilmesi zor, aşırı kilolu, dışarı çıkmayan koltuğuna yapışmış yöneticilerin bu hastalığa daha fazla yakalandıkları bildirilmiştir ⁴.

Bu durumda çalışanlarda ortaya çıkan rahatsızlıkların sadece çalışma koşullarından kaynaklanmayacağı, dışarıdan gelen pekçok zararlı etkenlerin insanların sağlığını olumsuz etkileyebileceği söylenebilir. Çünkü kadını iş dışında bekleyen pek çok sorun vardır. Ev, aile ve çalışma yaşamından kaynaklanan çoklu rol baskısı, kadının pek çok sorunlarla karşı karşıya kalmasına neden olabilecektir. Gözlemlerimize göre genelde kadınlar için aile ile ilgili problemler, iş yaşamında karşılaşılan problemlere göre çok daha fazla önem taşımaktadır. Hatta çoğu kez kadın evinde yaşadığı stresi iş yaşamına da yansıtabilecektir. Sabah evinden mutsuz olarak ayrılan bir kadın işine kendini tam olarak veremeyecek, dikkatini toplayamayacaktır. Böyle bir durumda çalışan kadının işyerinde de bir performans göstermesi beklenemez.

Buraya kadar yapılan açıklamalara göre işin niteliğinden kaynaklanan stresin, kadınlarda bir takım fizyolojik sonuçlara yol açtığı söylenebilir. Çalışan kadınların sinirlilik ve başağrısı problemlerinin olduğu ortaya çıkmıştır. Buna karşın ankete katılanlarda kalp hastalıkları ve yüksek tansiyon gibi rahatsızlıklara fazla rastlanmamıştır. Ancak kadınların düzenli olarak doktora gitme alışkanlıklarının olmadığı düşünülürse, bu rahatsızlıkların çoğunun farkında olmadıkları sonucu da ortaya çıkabilir. Gerçekte bu tür bir anketle fiziksel rahatsızlıkları tam ve güvenilir olarak saptamak da oldukça güçtür. Ancak değerlemelerimizde fabrika doktorları ile yapılan görüşmeler de dikkate alınmıştır.

⁴ Hüner ŞENCAN, Yönetici Geriliminde Kişilik Başa Çıkma Süreçleri İlişkisi ve Metal Sanayinde Uygulamalı Bir Araştırma, İstanbul, 1986, s.95.

4.3.2. Psikolojik Sonuçlar

Araştırmamızda işin niteliğinin yarattığı stresin bireysel sonuçları fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olmak üzere üç grupta incelenmeye çalışılmıştır. Yapılan çalışmalar stresin kadını psikolojik yönden oldukça fazla etkilediğini göstermiştir.

İncelemelere göre stresle ilgili her bir sonucun, diğer bir sonucu ortaya çıkardığı söylenebilir. Örneğin, bireyin devamlı başının ağrması psikolojik bir yorgunluğun belirtisi olabilir. Bu durum da davranışsal sonuç olarak bireyi uyuşturucu ya da ağrı kesici ilaç almaya sevk edebilir. Ya da aşırı sinirlilik depresyonun bir sonucu olarak bireyi sigara ya da alkol bağımlılığına itebilir. Araştırmamızda kadınlarda işin niteliğinden kaynaklanan stresin psikolojik sonuçlarının neler olduğunu saptamak amacıyla çeşitli sorulara yer verilmiştir. Bunlardan birisi, kadınları işyerinde en çok endişelendiren konuların neler olduğunu belirlemeye çalışmaktır. Bu amaçla sorulan (Sizi en çok endişelendiren konular aşağıdakilerden hangisidir?) sorusuna verilen cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmeye çalışılmıştır.

Tablo-20
Ençok Endişelendiren Konulara Verilen
Cevapların Yüzde Dağılımı

Endişelendiren Konular	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Cezalandırılma veya işten çıkarılma	11 / %10	20 / %27	35 / %35	1 / %3	3 / %7
Çocuklarıyla ilgili problemler	26 / %25	11 / %15	4 / %4	13 / %43	18 / %42
Ekonomik problemler	48 / %46	36 / %49	31 / %31	8 / %27	13 / %30
İşteki tehlike unsuru	15 / %14	3 / %4	2 / %2	8 / %27	7 / %16
Aşırı yorgunluk sonucu ileride rahatsızlanma korkusu	85 / %81	26 / %36	61 / %61	16 / %53	19 / %44

Tabloda da görüldüğü gibi endişe konuları işyerlerine göre farklılık taşımaktadır. Tüm işyerlerinde ençok endişe konusunu aşırı yorgunluk sonucu ileride rahatsızlanma korkusu ve ekonomik problemler oluşturmaktadır. Özel şirketlerde işden çıkarılma ve cezalandırma korkusu endişe oluştururken, diğer işletmelerde fazla önemsenmediği gözlenmiştir. Bunun nedeni de özel şirketlerde işden eleman çıkarma olayına daha sık rastlanılması olabilir. Özellikle işden eleman çıkarmada öncelik kadınlarda olduğundan, çalışanların işsiz kalma endişesi içersinde oldukları söylenebilir. Ekonomik problemlerle ilgili endişeler araştırma yapılan tüm işyerlerinin ortak konusunu oluşturmaktadır. Kadınların büyük bir çoğunluğunun ailesine ek bir gelir amacıyla çalıştığı saptanmıştır. Evdeki ekonomik problemlerin yarattığı sorunlar, kadınlara yansımakta ve geçim sıkıntısı en

büyük stres kaynaklarından birini oluşturmaktadır.

Kadınların çalıştıkları bölümle endişelendikleri konu arasında bir ilişki olabileceği düşünülmüş ve iki soruya alınan cevaplar arasında "ki kare testi" uygulanmıştır. Sonuçlara göre Sümerbank hariç, diğer işyerlerinde ilişki anlamlı çıkmamıştır. Sümerbank'ta ise bölümlere göre endişe konuları farklılık taşımaktadır (Bkz: Ek 2, Tablo 7, 18, 29, 40, 51). Örneğin, kalite-kontrol bölümünde işde tehlike unsuruna kimse cevap vermemişken, diğer bölümlerde endişe konusu olmuştur. İplik vater ve iplik ihsar bölümünde çalışma koşulları oldukça ağır olduğundan aşırı yorgunluk sonucu ileride rahatsızlanma korkusu duyduklarını belirtmişlerdir. Diğer işletmelerde işin yapılış şekli bölümler arasında bir farklılık taşımadığından, benzer konuları endişe nedeni olarak göstermişlerdir (Bkz.: Ek 2, Tablo 7).

Daha önceki bölümlerde de belirtildiği gibi, stresli olaylar ya da durumlar karşısında bireyin huzursuz, tedirgin, sıkıntılı, endişeli ve üzüntülü olması depresyon belirtisi olabilmektedir. Çalışanlarda böyle bir belirti olup olmadığını saptamak amacıyla sorulan (Sebebi olmadan kaygı, korku ya da sıkıntı duyduğunuz oluyor mu?) sorusuna verilen cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmeye çalışılmıştır.

Tablo-21 *
Sebebi Olmadan Kaygı, Korku ya da Sıkıntı
Duymalarına Göre Verilen Cevapların Yüzde Dağılımı

Kaygı,Korku Yada Sıkıntı Olup Olmadığı	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Evet	41 / %39	23 / %32	46 / %46	10 / %33	13 / %30
Hayır	18 / %17	21 / %29	11 / %11	8 / %27	12 / %28
Bazen	45 / %43	28 / %38	41 / %42	12 / %40	18 / %42

* Hiç cevap vermeyenler değerlendirme dışı bırakılmıştır

Tabloda da görüldüğü gibi, tüm işyerlerinde kadınların çoğu evet ya da bazen cevabını vermişlerdir. Uzun çalışma saatlerinin, çok yüksek bir tempoda çalışma zorunluluğunun, makina gürültüsünün ve iletişim azlığı gibi pek çok nedenlerin sonucunda, kadınlarda kaygı nevrozunun yavaş yavaş ortaya çıkmaya başladığı söylenebilir. Bu sonuçlar da işin niteliğinden kaynaklanan stresin, çalışan kadınlarda psikolojik bir takım etkiler yarattığını göstermektedir. Araştırma esnasında Sarar Giyim Sanayii'nde fabrika doktoru kadınların en çok otonom sinir sistemiyle bağlantılı organlara ve sistemlere ilişkin yakınmalarının olduğundan söz etmiştir. Bu belirtiler ise bitkinlik, terleme, iştahsızlık, uyku bozuklukları, bayılmalarıdır. Özellikle bu şikayetlerin yaz aylarında arttığı belirtilmiştir. Yoğun bir çalışma temposu, dinlenememe ve ailevi sorumluluklar altında çalışan kadınların zaman zaman zaman ruhsal çöküntüler içersine girdikleri söylenebilir. Her kadında aynı belirtilerin ortaya çıkmayacağı, özellikle stresle ilgili bedensel ve ruhsal rahatsızlığın kişilik tipine bağlı olacağı da unutulmamalıdır.

Daha önce de belirtildiği gibi stresin en önemli belirtilerinden biri de psikolojik yorgunluktur. İnsanın kendini halsiz hissetmesi, yerinden kalkacak gücü bulamaması duygusal düzensizlikler, bitkinlik belirtileridir. Bu durum yoğun bir çalışmanın veya uzun süreli bir gerilimin sonucu ortaya çıkabilir. Kadınlarda iş yaşamı ve aile yaşamının çatışması sonucunda ortaya çıkan sorunların psikolojik yorgunluğa yol açtığı söylenebilir. Devamlı makina başında duran, makinaya tutsak ve sürekli zaman baskısı altında çalışan kadın işçiler arasında psikolojik yorgunluğun yaygın olduğu görülmüştür. Aynı şekilde bankalarda da yoğun çalışma hızı ve temposu, fazla mesailer, işbaşından ayrılmanın olanaksızlığı ve de sorumluluk hem fizyolojik hem de psikolojik yorgunluk yaratabilir. Bilindiği gibi psikolojik yorgunluğu, fizyolojik yorgunluktan ayıran en büyük özellik dinlenmeye rağmen kesilmemesidir. Çalışanlar en çok yorgun oldukları zamanı saptamak amacıyla sorulan (Kendinizi en çok yorgun hissettiğiniz saatler hangileridir?) sorusuna verilen cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmeye çalışılacaktır.

Tablo-22
En Çok Yorgunluk Duyulan Zamanlara
Göre Verilen Cevapların Yüzde Dağılımı

Yorgunluk Duyulan Zamanlar	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Sabahları kalktığımda	32 / %30	10 / %14	35 / %35	5 / %17	11 / %26
Öğlene doğru	1 / %1	8 / %11	5 / %5	—	—
Akşam saatlerinde	47 / %45	44 / %60	49 / %49	18 / %60	24 / %56
Geceleri	25 / %24	10 / %15	10 / %11	7 / %23	8 / %18

Tabloda da görüldüğü gibi, kadınların çoğu sabah kalktıklarında veya geceleri daha çok yorgunluk duyduklarını belirtmişlerdir. Bu durumda çalışanların hem psikolojik hem de fizyolojik yorgunlukla karşı karşıya oldukları söylenebilir. Özellikle kadınların iş dışında, evde de çalışmaları fizyolojik yorgunluğu ortaya çıkarabilecektir. Kadınlarda ortaya çıkan fizyolojik yorgunluğu saptamak amacıyla sorulan akşamları nasıl vakit geçirirsiniz? sorusuna Arapoğlu Giyim Sanayii'nde % 48'i Sümerbank Basma Sanayii'nde % 65'i, Sarar Giyim Sanayii'nde % 7'si (çoğunluk bekar olduğu için), İş Bankasında % 50'si, Ziraat Bankasında ise % 47'si ev işleri yaparım şeklinde cevap vermişlerdir. Kadınların bir kısmı ise geceleri çoğunlukla çocuklarıyla ilgilendiklerini belirtmişlerdir. Bu kadar yoğun bir tempoda çalışma ve kendi özel zevklerine vakit ayıramama karşısında, hem psikolojik , hem de fizyolojik yorgunluğun ortaya çıkması kaçınılmazdır (Bkz: Ek 3, Soru 14).

Stresin ortaya çıkardığı psikolojik sonuçların birbirine bağlı olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Örneğin, endişe, depresyonu ortaya çıkarmakta depresyonun ve psikolojik yorgunluğun en önemli belirtisi de uyku bozuklukları olmaktadır. Buna bağlı olarak da uyku ilaçları kullanımı hızlı bir artış göstermektedir. Örgütsel açıdan ise verimsizlik, üretim düşüklüğü, işe devamsızlık sorunu ortaya çıkmaktadır. Uyku uyumada zorluk çekiyor musunuz? Sorusuna Arapoğlu Giyim Sanayii'nde % 53'ü, Sümerbank Basma Sanayii'nde % 83'ü, Sarar Giyim sanayii'nde 80'i, Ziraat Bankası'nda % 49'u, İş Bankası'nda % 63'ü evet cevabını vermişlerdir. Çalışanların yaş ortalamasının genç olduğu düşünülürse sonuçların küçümsenmeyecek oranda olduğu söylenebilir. İş yaşamının getirdiği stres sonucunda çalışanların önemli ölçüde uyku problemlerinin olduğu gözlenmiştir (Bkz: Ek 3, Soru 30).

Uyku uyuma problemlerinin ne ölçüde olduğunu saptamak amacıyla

sorulan (uyku uyuma güçlüğü varsa nasıl bir güçlük içindesiniz?) sorusuna verilen cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmeye çalışılacaktır.

Tablo-23
Uyku Uyuma Güçlüklerine
Göre Verilen Cevapların Yüzde Dağılımı

Uyku Uyuma Problemleri	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Hiç uyuyamıyorum	2 / %1	—	4 / %4	—	—
Geceleri sık sık uyanırım	26 / %25	18 / %25	8 / %8	2 / %7	5 / %12
Çok zor uyuyorum	29 / %29	8 / %11	22 / %22	2 / %7	4 / %9
Uykuya doyamıyorum	32 / %30	21 / %29	46 / %47	15 / %50	14 / %33
Cevap vermeyenler	16 / %15	26 / %35	19 / %19	11 / %46	20 / %46

Bilindiği gibi stres sırasında ilk ortaya çıkan ve insanların en çok yakındıkları belirtilerin başında uyku bozuklukları gelmektedir. Uyku düzensizliği de psişik bir bozukluğun göstergesidir. Bilindiği gibi uyku bedensel ve ruhsal dinlenmeyi, gevşemeyi, rahatlamayı sağlayan önemli bir mekanizmadır. Uyku bozuklukları sonucunda dinlenme sağlanamadığında ya da derin bir uykuya dalınamadığında yeni bir güne de bitkin, endişeli tedirgin başlanabilecektir. Böyle bir şekilde güne başlamak da, günlük işlerin zorluklarını bir kat daha arttıracak ve yeni streslere neden olabilecektir.

Kadınların uyuma problemlerinin, çalışmaya başlama süresi ile ilgili olup olmadığını saptamak amacıyla "ki kare testi" uygulanmıştır. Bu teste göre, (Bkz.: Ek 2, Tablo 10, 21, 32, 43, 54). Sümerbank Basma Sanayii hariç, diğer tüm

işyerlerinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Sümerbankta ise (Bkz.:Ek 2, Tablo 10) 1-5 yıl süresinde çalışanlarda uyku problemine fazla rastlanılmazken, çalışma yıllarının artmasıyla birlikte, uyku problemleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu durumda da daha önce belirtildiği gibi en çok Sümerbank Basma Sanayii'nde çalışma koşullarının çalışanları yıprattığı sonucuna varılabilir. Bunun diğer bir nedeni de çalışanların çoğunun uzun süredir bu işyerinde çalışıyor olmalarıdır. Yaş ortalamasının Sarar ve Arapoğlu Giyim Sanayii'ne göre daha yüksek olması da, bir neden olarak sıralanabilir. Bilindiği gibi, 45 yaşından sonra uyku süresi, yaşla beraber azalmaya devam etmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, incelenen işyerlerinin çoğunda, kadınların uyku problemleri olmasına karşın, uyku ilacı kullananların oranının çok az olduğu belirtilebilir. Sonuç olarak, çalışan kadınlarda stresin davranışsal göstergesi olan, ilaç bağımlılığına rastlanılmadığı ortaya çıkmıştır. Çalışan kadınların uyku problemleri olmasına rağmen, ilaç kullanma alışkanlığına yönelmedikleri, ya da ilaç kullanma alışkanlıklarını gizleme eğiliminde oldukları söylenebilir.

4.3.3. Davranışsal Sonuçlar

Daha önceki bölümlerde stresin ortaya çıkardığı davranışsal sonuçlar olarak alkolizm, sigara ve uyuşturucu kullanımı, kaza eğilimi ve saldırganlık ele alınmaya çalışılmıştır. Alkol bağımlılığı ve uyuşturucu kullanımının özellikle inceleme alanına aldığımız kadınlarda yaygın olmayacağı düşünülmüş ve bu nedenle kullanılan ankette bu tür sorular yer almamıştır. Türkiye koşullarında bu tür bağımlılık yaratan maddelerin çalışan kadınlar arasında yaygın olmadığı bilinen gerçeklerdendir. Burada kültürel yapının da büyük bir etkisi olduğu söylenebilir. Bilinen gerçeklerden biri de insanların

genelde bu tür alışkanlıklarını saklama eğiliminde olduklarıdır. Bütün bu nedenlerle incelememizde daha çok çalışan kadınların sigara alışkanlıkları üzerinde durulmaya çalışılmıştır.

Araştırmamızda içilen sigara sayısındaki artışın, gerilim miktarının artışıyla ilgili olduğu düşünülmüştür. Bunu saptamak amacıyla sorulan (Günde kaç sigara içiyorsunuz?) sorusuna verilen cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmeye çalışılmıştır.

Tablo-24 *
İçilen Sigara Miktarına Verilen
Cevapların Yüzde Dağılımı

İçilen Sigara Miktarı	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Sigara kullanmıyorum	71 / %67	45 / %62	36 / %36	11 / %37	18 / %42
Bir paket	3 / %3	3 / %4	6 / %6	—	4 / %9
Bir paketden az	24 / %23	17 / %23	49 / %50	17 / %56	18 / %42
Birbucuk paket	1 / %1	—	4 / %4	—	3 / %7
Diğer	—	—	1 / %1	—	—

* Hiç cevap vermeyenler değerlendirme dışı bırakılmıştır

Çalışanların çoğu sigara kullanmadıklarını, kullananlar ise bir paket veya daha azını içtiklerini belirtmişlerdir. Sigara alışkanlığının işin yarattığı gerilimle ilgisinin olup olmadığını saptamak amacıyla işe başlama süreleri ile sigara kullanma sürelerine verilen cevaplara "ki kare testi" uygulanmıştır. Bu sonuçlara göre hiçbir işyerinde anlamlı ilişki bulunamamıştır (Bkz.: Ek 2,

Tablo II, 22, 33, 44, 55). Bu durum kadınları sigara içme alışkanlığına yönelten etkenlerin, sadece işin yarattığı strese bağlı olmadığını gösterebilir. Bazılarına göre sigara yorgunluk duygusunu azaltır, dikkati bir konu üzerinde yoğunlaştırmaya yardımcı olur. Bazılarına göre ise sigara bir yatıştırıcıdır, stresi azaltır. Özellikle tek düze iş yapanlarda dikkatin korunmasına, sürdürülmesine katkısı olduğu da söylenmektedir ⁵. Sigara içme alışkanlığı kişilik yapısına, ailevi veya işle ilgili problemlere, içinde yaşanılan çevre gibi çok farklı nedenlere bağlı olarak da ortaya çıkabilecektir. Bütün bu açıklamaların sonucunda Türk kadınında sigara içmenin doğrudan stresle ilgili olmadığını söyleyebiliriz.

Daha önce de sık sık belirtildiği gibi çalışan kadınların katlandıkları günlük yaşam gerginliklerinin kaynağı, erkeklerinkinden farklı bir nitelik taşımaktadır. Kadınlar iş dışında da pek çok problemlerle karşılaşmaktadır. Kadının en önemli gerilim kaynaklarından birini daha önce de belirtildiği gibi aile ile ilgili sorunlar oluşturmaktadır.

Bu olguyu tespit etmek amacıyla ankette yer alan (Bir kadın olarak çalışmanızın aile yaşamınız üzerinde olumsuz bir etkisi var mı?) sorusuna verilen cevaplar aşağıda gösterilmektedir. Arapoğlu Giyim Sanayii'nde % 41'i, Sarar Giyim Sanayii'nde % 60'ı, Sümerbank Basma Sanayii'nde % 85'i, T. İş Bankasında % 40'ı, Ziraat Bankasında ise % 40'ı evet şeklinde cevap vermişlerdir. Evet cevabını verenler, çalışmalarının aile yaşamlarındaki olumsuz etkilerinin neler olduğunu ayrıca belirtmişlerdir.

⁵ R.STEPNEY, "Sigara İçmenin Psikolojisi ve Farmakolojisi", TUBITAK Bilim ve Teknik (Çev.:Bülent Celasun), C.XX, S.235 (Haziran 1987), s.45.

Tablo-25 *
Çalışmalarının Aile Yaşamları Üzerindeki Olumsuz
Etkilerine Göre Verilen Cevapların Yüzde Dağılımı

Çalışmanın Olumsuz Etkileri	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Çocuklarla ilgilenememe	27 / %26	11 / %15	6 / %6	10 / %33	11 / %26
Ev işleri ve eşiyle ilgilenememe	6 / %6	1 / %1	3 / %3	1 / %3	1 / %2
İsteksizlik	54 / %51	32 / %44	28 / %24	8 / %27	10 / %23
Akraba ve arkadaşlarla ilgilenememe	—	1 / %1	2 / %2	—	—
Özel zevklerine vakit ayıramama	3 / %3	10 / %14	22 / %22	2 / %7	5 / %12

* Hiç cevap vermeyenler değerlendirme dışı bırakılmıştır

Tabloda da görüldüğü gibi, çalışan kadınların çoğu yorgun geldiği için hiç bir şeye istek duymama ve çocuklarla ilgilenememe problemlerinden söz etmişlerdir. Bekar olanların daha çok özel zevklerine vakit ayıramadıklarından, buna karşın evlilerin ev işi yapamama ya da çocuklarla ilgilenememe problemlerinden yakındıkları görülmüştür. Bu nedenle, medeni durum ile çalışmanın olumsuz etkilerine verilen cevaplar arasında anlamlı bir ilişki olabileceği düşünülerek "ki kare testi" uygulanmıştır.

Testin sonuçlarına göre İş Bankası ve Ziraat bankası'nda anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Sarar ve Arapoğlu Giyim Sanayii ile Sümerbank Basma Sanayii'nde medeni durum ve çalışmanın aile yaşamındaki olumsuz etkileri arasında anlamlı ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Bkz.: Ek 2, Tablo 8, 19, 30, 41, 52). Araştırma sırasında yapılan görüşmelerde özellikle evli olanlar,

çocuklarıyla yeterince ilgilenememekten ve ev işlerine yeterince zaman ayıramadıklarından söz etmişlerdir. Buna karşın bekar olanlar ise yeterince gezmeye ve özel zevklerine zaman ayıramadıklarından yakınmışlardır. Bu durumun da çalışanlarda yorgunluk, yabancılaşma ve monotonluk yaratabileceği söylenebilir. İşyerinde gergin bir ortamda çalışan kadının eve geldiğinde dinlenememesi gerginliğini bir kat daha arttırabilecektir. Sonuçta ailesi ile arasında problemler ve geçimsizlikler ortaya çıkabilecektir. Aşırı yorgunluk, sinir sistemini etkileyebileceğinden aile arasındaki tartışmalar da kaçınılmaz olacaktır. Bu olguyu saptamak amacıyla evde eşinizle tartışma nedenleriniz genellikle hangi konularda olur? sorusuna verilen cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmeye çalışılmıştır (Tablo 26).

Tablo-26
Kadınların Evde Eşiyle Tartışma Nedenlerine
Göre Verilen Cevapların Yüzde Dağılımı

Tartışma Nedenleri	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Ekonomik problemlerle ilgili konular	43 / %41	—	85 / %86	4 / %13	15 / %35
Ev işleri ile ilgili konularda	9 / %8	6 / %8	11 / %11	4 / %13	1 / %2
Çocuklarla ilgili konularda	17 / %16	—	1 / %1	10 / %33	10 / %23
İşimle ilgili konularda	4 / %4	2 / %3	1 / %1	2 / %7	4 / %9
Başka	4 / %4	—	1 / %1	—	5 / %12
Hiç cevap vermeyenler	28 / %27	65 / %89	—	10 / %33	8 / %19

Tabloda da görüldüğü gibi en çok tartışma nedenini ekonomik ve çocuklarla ilgili problemler oluşturmaktadır. Ailede geçim sıkıntısı olması en büyük gerginlik nedenlerinden biri olabilir. Karı ve kocanın çift taraflı olarak çalışarak bir çok sıkıntılara katlanmalarına rağmen yeterince ihtiyaçlarını karşılayamamaları en büyük stres nedenlerinden birini oluşturabilir. Bu durumda da eşlerin birbirlerini kırmaları ve aralarında tartışmaların çıkması kaçınılmazdır. Ailenin karşılaştığı engelleri aşacak, sorunları çözecek yolları, yöntemleri eşler birlikte arayıp bulmazlarsa aile içinde çatışmalar artabilir. Aile içersindeki çatışmaların gerginliklerin işyerine yansması kaçınılmazdır.

Çocuk sorunları diğer bir deyişle çocukların yetiştirilmesi, eğitilmesi, bakılması, hastalanması ve onların sorunları, aynı zamanda anne ve babaların birlikte gerilimle karşılaşmalarına neden olmaktadır. Özellikle geleneksel aile yapısına sahip eşlerin, çocuklarla yeterince ilgilenmediği ve ev işlerini aksattığı konusunda eşlerini suçladıkları görülmektedir. Eşi tarafından desteklenmeyen kadın hem iş yaşamında hem de evde mutsuz olacaktır.

Bu alanda yapılan diğer yerli ve yabancı araştırmalarda da benzer sonuçlar bulunmuştur. Sonuçlar kadının mutsuzluğunun, onun evliliğe bağlı zararlı etkenlere açık olması biçiminde yorumlanmış, bu durumun kadınlarda strese bağlı belirti ve yakınmaları çoğalttığı sonucuna varılmıştır ⁶. İş yaşamı kadının aile yaşamını etkilediği gibi, kadının aile içersindeki bazı fonksiyonlarını yeterince yerine getirememesi iş yaşamını da etkilemekte onu işinde mutsuz, verimsiz yapabilmektedir . Kadının hem işkadını hem de eş

⁶ Özcan KÖKNEL, Zorlanan İnsan "Kaygı Çağında Stres",Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1987, s.299.

ve anne gibi çok rollü bir fonksiyona sahip olması, bu sorununu çözmesini de zorlaştırabilmektedir. Sadece eş ve çocuklarıyla ilgilense işini kaybedebilecek, bu durum da geleceğini tehlikeye sokabilecektir. Çalışmaya devam ettiği sürece de bu sefer iyi bir ev kadını ve anne olamama nedeniyle tekrar bir çatışma durumuna düşebilecektir. Diğer bir deyimle daha önceki bölümlerde söz ettiğimiz rol çatışması durumu tekrar ortaya çıkacaktır.

4.4. STRESİN ÖRGÜTSEL SONUÇLARI

Daha önceki bölümlerde belirtildiği gibi stresin örgütsel sonuçları olarak performans düşüklüğü, işgören devir hızı, işe devamsızlık, yabancılaşma ve iş kazaları ele alınmaya çalışılmıştır. Bu bölümde bu bilgiler çerçevesinde işin niteliğinin yarattığı stresin, örgütsel açıdan ne tür sorunlara yol açtığı incelenmeye çalışılacaktır.

4.4.1. İşgören Devir Hızı

Yapılan görüşmeler sonucunda tüm işyerlerinde işgören devir hızının düşük olduğu gözlenmiştir. Sadece Arapoğlu Giyim Sanayii'nde deneme üretiminde olduklarından işçilerin zaman zaman değiştirildiğinden söz edilmiştir. İş bulmanın oldukça güç olduğu bir ortamda yaşanıldığı düşünülürse, işin tüm sıkıntılarına rağmen çalışan kadınların işlerini hiçbir zaman bırakmayı düşünmedikleri söylenebilir. Özellikle Sümerbank Basma Sanayii'nde ve bankalarda çalışanlar emekli olmaları yakınlığından çoğunlukla işten ayrılmayı düşünmediklerini belirtmişlerdir. Aşağıdaki tabloda bu görüşü destekler niteliktedir (Tablo 27).

Tablo-27
İşten Ayrılma İsteklerine Göre
Verilen Cevapların Yüzde Dağılımı

İşten Ayrılmayı Düşündüğünüz Oldumu	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Evet	24 / %23	5 / %7	17 / %17	1 / %3	3 / %7
Hayır	37 / %35	51 / %70	29 / %29	14 / %47	18 / %42
Bazen	44 / %42	17 / %23	53 / %54	15 / %50	22 / %51

Yapılan görüşmeler sonucunda kadınların bir kısmı, işten ayrılmak isteme nedenleri olarak yükselme olanaklarının olmamasını, çalışma saatlerinin çok uzun olmasını, dinlenme aralarının olmamasını ve ileride rahatsızlanabilecekleri endişesini göstermişlerdir. Eğitim durumları biraz yüksek olanların daha iyi ücret ve statüyle iş bulabilme umudunun olması da, işi bırakma isteğinde olmalarının nedenleri arasında sayılabilir. Eğitim durumları ile yaptıkları işten şikayet nedenleri arasında anlamlı bir ilişki olabileceği düşünülmüş ve bu ilişkiyi saptamak amacıyla "ki kare testi" uygulanmıştır. Sonuçlara göre Sümerbank Basma Sanayii hariç, diğer işyerlerinde anlamlı ilişki bulunamamıştır. Sümerbank Basma Sanayii için yapılan ki kare tablosuna bakıldığında (Bkz.: Ek 2, Tablo 3, 14, 25, 36, 47). lise mezunu olanların yükselme olmamasından şikayet ettikleri, buna karşı eğitim durumu düşük olanların şikayet konularının farklılık taşıdığı gözlenmiştir. Kadınların bir kısmı işlerinin çok ağır olduğunu özellikle gece vardiyasının kendilerini oldukça yıprattığından söz etmişlerdir. İşin ağırlığı, vardiya değişimi, zaman baskısı, özellikle bankalardaki fazla mesailerin çalışan kadınları zaman zaman işi bırakma düşüncesine yönlendirdiği düşünülebilir.

Bu verilerin ışığında stresin kadınları işi bırakma düşüncesine yönelttiğini ancak ekonomik ve sosyal ortamın onların bu düşüncelerine olanak sağlamadığını görmekteyiz. Konuya işletmecilik açısından baktığımızda, çalışan kadının özellikle bu sektörlerde işgören devir hızını yükseltmediğini de söyleyebiliriz.

4.4.2. İşe Devamsızlık

Kadınların çalışma koşullarının zorluğu ve iş aile yaşamı çatışmasının yarattığı yoğun tempo karşısında zaman zaman işe devamsızlık yapabilecekleri düşünülmüştür. Çünkü, daha önce de belirtildiği gibi insanlar zaman zaman stresle başa çıkabilmek için bulundukları ortamdan uzaklaşmayı denerler. İşin yarattığı stresten kaynaklanan işe devamsızlığı saptamak amacıyla sorulan tatiller ve izinler dışında son bir yıl içinde tahmini kaç kez işe gitmediniz? sorusuna verilen cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmeye çalışılmaktadır (Tablo 28).

Tabloda da görüldüğü gibi, işe devamsızlık, önemli bir sorun olarak göze çarpmamaktadır. Bunun nedeni çalışanlara başlarındaki şef, ustabaşı ya da diğer yöneticilerden gelebilecek tepkiler olabilir. Çünkü yapılan görüşmeler sonucunda özellikle bankalarda, işin yoğun olduğu dönemlerde hastalık dışında izin almanın güç olduğundan söz etmişlerdir. Genellikle izin almaları gereken dönemde doktordan rapor aldıklarını belirtmişlerdir. Fabrikalarda da işden çıkarılma riski bulunduğu genelleştirilerek işe devamsızlığın az olduğu söylenebilir. Ancak çalışan kadınlar bazen çok güç durumda kaldıklarından özellikle çocukları rahatsızlandığında akıllarının evde kaldığından söz

Tablo-28
İşe Devamsızlık Durumlarına Göre Verilen
Cevapların Yüzde Dağılımı

İşe Gelmemeye Süresi	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Devamlı	53 / %50	48 / %66	20 / %20	22 / %73	36 / %84
1 - 2	17 / %16	8 / %11	41 / %42	4 / %14	4 / %10
2 - 4	10 / %9	7 / %9	17 / %17	2 / %7	1 / %2
4 - 6	14 / %13	5 / %7	14 / %14	—	1 / %2
6'dan fazla	3 / %3	—	1 / %1	1 / %3	—
Hatırlamıyor	8 / %8	5 / %7	6 / %6	—	1 / %2

etmişlerdir. Çalışan kadının sık sık izin alması, üretimi ya da yapılan işi aksattığından hoş karşılanan bir durum değildir. Her izin aldığı anda ya da işbaşı yapmakta geciktiğinde, aylığından kesinti yapıldığını bilen bir kadının rahat rahat izin alması mümkün değildir. Üstelik bu durum sık sık tekrarlandığında kadının işini aksattığı düşünülmektedir.

Ücretsiz izin alma olanağı sınırlı olan, işine bir kaç yıl ara verip aynı işe dönme imkanı olmayan, işinde ilerleme şansı erkekten az olan, bazı alanlarda erkek kadar çalıştığı halde ondan az ücret alan çalıştığı yerde çocuğunu bırakabileceği bir kurum bulunmayan kadının çalışma koşullarının güçlüğü önemli bir stres nedenidir. İşe karşı isteksizlik ve bıkkınlıklarını saptamak amacıyla sorulan sabahları kalktığınızda hiç işe

gelmek istemediğiniz oluyor mu? sorusuna verilen cevaplar, aşağıda gösterilmektedir.

Tablo-29
İşe Gelme İsteklerine Göre Verilen
Cevapların Yüzde Dağılımı

İşe gelmek İstemediğiniz Oluyormu	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Evet	30 / %29	19 / %26	37 / %37	12 / %40	12 / %28
Hayır	16 / %15	22 / %30	8 / %8	3 / %10	9 / %21
Bazen	59 / %56	20 / %44	54 / %55	15 / %50	22 / %51

Tabloda da görüldüğü gibi, kadınlar çoğunlukla işe isteksiz olarak gelmektedirler. Kadınların işlerini isteyerek yapmamaları, yapılan işin ilginç olmaması, kadınların çalışma yaşamından çok, ev yaşamına yönelik olmaları kadınların işe gelme isteklerini azaltmaktadır. Böyle bir stres altında çalışan kadında işe karşı isteksizlik ve bıkkınlık doğal olarak karşımıza çıkan sonuçlardır. Bir gün önceki yorgunluklarını henüz üzerlerinden atamadan, yeni bir günün yorgunluğunu üstlenecek güçlerinin olmaması da, işe gelme isteğini azaltabilecektir. Görüşmeler sırasında özellikle işlerin yoğun olduğu dönemlerde işe çok zor geldiklerinden söz etmişlerdir. Bunun yanında bazı kadınlar da işe isteyerek geldiklerini çünkü hafta sonlarında, evde oldukları günlerde işyerinden daha çok yorulduklarını belirtmişlerdir.

Araştırmada çoğu zaman işinizi bir an önce bitirip evi gitmek isteği duyduğunuz oluyor mu? Sorusuna ise Sümerbank Basma Sanayii'nde çalışanların % 63'ü, Arapoğlu Giyim Sanayii'nde % 58'i, Sarar Giyim

Sanayii'nde % 67'si, T.İş Bankası'nda % 60'ı, T.C. Ziraat Bankası'nda ise % 58'i evet cevabını vermiştir, bazen cevabını verenler de çoğunluktadır (Bkz.:Ek 3, Soru 40).Bu da göstermektedir ki kadın yaptığı işten çok büyük bir tatmin duymamaktadır. Ancak çalışma zorunlu bir faktör olarak karşısındadır.

Devamlı makina başına tutsak, zaman baskı altında çalışan fabrika işçisi ile devamlı hesap yapan, para sayan bir banka memurunun hem psikolojik hem de fizyolojik sorunlarla karşılaşması kaçınılmazdır. Böyle bir durum altında çalışan kadınların, erkeklerden çok daha fazla etkilenebilecekleri söylenebilir. Çünkü kadınlar hem biyolojik hem de ruhsal yapı bakımından erkeklerden farklılık göstermişlerdir. Kadınları iş dışında da bir takım zorunlu görevler beklediğinden, kadın bir an önce işini bitirip eve gitme isteği duymaktadır. İşini yaparken, bir an önce gitme isteğinde olan kadınlarda gerginlik ve baskılar artabilecektir. Sonucunda da üretim düşüklüğü, duygusal tepkiler, sinirlilik, örgüt içinde çatışmalar meydana gelebilecektir.

4.4.3. Yabancılaşma

Makinaların gürültüsü, zaman baskısı, yoğun iş talebi, mesai arkadaşlarıyla olan iletişim kopukluğu çalışanlarda yabancılaşma olgusunu ortaya çıkarabilecektir. Tekdüzeleşmiş bir çalışma türü, bireyin kendi yetenek ve bilgilerini kullanarak üretime etkin bir biçimde katılmaması da yabancılaşmaya yol açabilecektir. Özellikle bankalarda işin yoğunluğu nedeni ile çalışanlar yanyana oturmalarına rağmen, konuşmaya fırsat bulamamaktadırlar. Fabrikada çalışanlar ise makinaların gürültüsünden, gözetimcilerin izin vermemesinden dolayı mesai saatleri içerisinde, yalnız başlarına çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Diğer bir deyimle yan yana

çalışmalarına rağmen bireysel iletişim olanakları sınırlı kalmaktadır. Yabancılaşma olgusunu saptamak amacıyla sorulan zaman zaman işyerinizde kendinizi yalnız hissettiğiniz oluyor mu? sorusuna verilen cevaplar aşağıda belirtilmektedir. Sümerbank Basma Sanayii'nde % 25'i evet, % 46'sı bazen, Arapoğlu Giyim Sanayii'nde % 21'i evet, % 30'u bazen, Sarar Giyim Sanayii'nde % 42'si evet, % 41'i bazen, Ziraat Bankası'nda % 26'sı evet, % 30'u bazen, İş Bankası'nda ise % 17'si evet, % 43'ü bazen cevabını vermişlerdir (Bkz.:Ek 3, Soru 18). Sonuçlar çalışan kadınların büyük bir çoğunluğunun zaman zaman yalnızlık çektiğini göstermektedir. Çalışma koşulları işbirliği ruhunun yokluğu, iletişim kopukluğu çalışanların kendini işletmenin bir parçası olarak görmemesi, işletmeye karşı bir itilme ve de uzaklaşma duygusu duymasına yol açabilir. Bütün bu durumlar da çalışanlarda streslere neden olabilecektir. Streslerin çalışanlarla üstler arasındaki ilişkileri de olumsuz etkileyebileceği söylenebilir. Çalışanlar zamanlarının büyük bir kısmını böyle bir ortamda geçirmelerinin sonucu kendi içlerindeki gerilim etraflarına da yansıyabilecektir. Bunun en belirginini ise amirlerle olan çatışmalardır. Görüşmeler esnasında fabrikada çalışan kadınlar zaman zaman amirleriyle çatıştıklarını belirtmişlerdir. Örneğin, Sümerbank Basma Sanayii'nde kadınların çoğu bayan işçilere hakaret edilmemesi ve saygılı davranılması isteğinde olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca yerlerinin sık sık değiştirildiğini ve böyle bir durumda kendi fikirlerine başvurulmadığından da yakınmışlardır. Ustabaşılarının sık sık değiştirildiğini tam birine alışmışken, diğer bir ustabaşına alışmanın zaman aldığını söylemişlerdir. Amirlerinizle bazı konularda görüş ayrılıklarınız oluyor mu sorusuna Sümerbank Basma Sanayii'nde çalışanların % 31'i, Arapoğlu Giyim Sanayii'nde % 19'u, Sarar Giyim Sanayii'nde % 26'sı, T.İş Bankası'nda % 23'ü, T.C. Ziraat Bankası'nda ise % 19'u evet cevabını verirken, diğer kadınların çoğu ise bazen

cevabını vermişlerdir (Bkz.:Ek 3, Soru 22). Bu sonuçlar bize çalışanların amirleriyle zaman zaman görüş ayrılıklarına düştüklerini göstermektedir. Buna karşın yapılan görüşmelerde özellikle bankalarda çalışanlar şeflerinden memnun olduklarını, çoğu ile iyi arkadaşlık ilişkileri kurduklarını belirtmişlerdir. Bunun nedeni aldıkları eğitimin yüksek oluşu ve yoğun bir etkileşim temposunda çalışmaları olabilir. Şef ya da ustabaşları ile iyi ilişkiler kurma çalışma koşullarının yarattığı stresi bir ölçüde azaltabilir.

4.4.4. İş Kazaları

İş kazaları genelde stresin örgütsel sonuçlarından birisidir. Bu nedenle çalışan kadınlara herhangi bir iş kazası geçirip geçirmediikleri sorulmuştur. Alınan cevaplara göre Sümerbank Basma Sanayii'nde çalışan kadınların % 39'u, Arapoğlu Giyim Sanayii'nde % 4'ü, Sarar Giyim Sanayii'nde % 1'i, Ziraat Bankası'nda % 5'i, İş Bankası'nda ise % 3'ü evet şeklinde cevap vermişlerdir (Bkz.:Ek 3, Soru 35). Bu sonuçlar Sümerbank Basma Sanayii hariç diğer işyerlerinde iş kazalarının çalışanlar açısından fazla bir tehlike yaratmadığını göstermiştir. Bu oranın düşük olmasının bir nedeni de, bankada çalışanların tehlikeli bir işte çalışmamaları olabilir. (İş kazası geçirdiniz ise sizce nedeni ne olabilir?) Sorusuna verilen cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmeye çalışılmıştır.

Tablo-30
İş Kazası Geçirme Nedenlerine
Göre Yüzde Dağılımı

İş kazası Geçirme Nedenleri	Sümerbank	Arapoğlu	Sarar	İş Bankası	Ziraat Bankası
Dalgınlık	6 / %6	1 / %1	4 / %4	—	—
Makinalarda olan arıza	11 / %10	2 / %3	—	—	—
Aşırı yorgunluk	23 / %22	—	3 / %3	1 / %3	2 / %5
Dikkatsizlik	3 / %3	—	2 / %2	—	—
Diğer	—	—	—	—	—
Hiç cevap vermeyenler	62 / %59	69 / %95	90 / %91	29 / %97	41 / %95

Tabloda da görüldüğü gibi Sümerbank Basma Sanayii'nde iş kazası ile karşı karşıya kalanların çoğu aşırı yorgunluk nedeni ile kaza yaptıklarını belirtmişlerdir. Hatalı bir davranış, tehlikeyi farketmeme, ani heyecan, üzüntü, yorgunluk, kaza yapma olasılığını arttırabilecektir. Aşırı yorgunluk sonucu dikkati toplamadaki güçlük en belirgin kaza nedenleri arasında sayılabilir. Özellikle gündüz vardiyasından geceye ya da gece vardiyasından gündüze geçen kadınlarda uyum stresi yaşanacaktır. Gece çalışırken ritm düşüşü başladığından giderek artan bir uyku gereksinimi ortaya çıkacak ve hareketler ağırlaşmaya başlayacaktır. Böyle bir durum da kaza yapma olasılığını arttırabilecektir. İş kazası riski her zaman stres yaratıcı bir faktör olmasına rağmen, araştırmamızda çalışma ortamlarının güvenli oluşu bu riski azaltmıştır. Riskin en büyük olduğu işyeri Sümerbank Basma Sanayii olmasına

rağmen burada da sonuçlar stresin iş kazalarını yoğun bir şekilde etkilemediğini göstermiştir. Ancak kaza riski yüksek yerlerde bu olgu önceki bölümlerde de belirtildiği gibi, önemli bir stres kaynağı olmaktadır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Stres günlük yaşantımıza girmiş ve giderek yaygınlık kazanan bir kelime olmuştur. Günümüzde hemen hemen bütün ülkelerde, özellikle gelişmiş ve gelişmekte olanlarda, insanların bedensel ya da ruhsal yakınmalarının pek çoğu strese bağlanmaktadır. Durmadan çalışan, amaçlarına ulaşmak, beklentilerini gerçekleştirmek için çaba gösteren insanlar, sürekli gerginlik, endişe, çatışma ve öfke içersinde günlük yaşamlarını sürdürürler. Stres günlük yaşantımızda olduğu kadar, iş hayatımızda da bizim bir parçamızı oluşturur. Stres olarak bilinen problemleri doğuran iş şartları, çalışanlar üzerinde baskı ve zorlanma yaratırlar. Bu zorlanmaların uzun sürmesi de bireysel ve örgütsel olarak ciddi sonuçların doğmasına sebep olur.

Çalışanlar iş yaşamı ile ilgili streslerden değişik şekillerde etkilenirler. Bir çok kişi yaptığı işten kaynaklanan bazı endişeleri sebebiyle zaman zaman uykusuz kalabilir. Bazıları ise yaptıkları işin sebep olduğu endişeler ve gerginlikler yüzünden baş ağrısı veya mide ağrısı çekebilir. Bütün bu şikayetler nispeten küçük ve önemsiz gibi gözükebilir, ancak bunlar bile stresin iş hayatının kaçınılmaz bir parçası olduğunu ortaya koymaktadır.

Endüstrileşme ve kentleşmenin doğal sonucu olarak, kadının ev dışında ücretli olarak çalışma hayatına girişi ile birlikte pek çok sorunları da ortaya çıkmıştır. Kadınların çalışma yaşamında artan oranda rol almasına ve iş yaşamında bir çok problemlerle karşılaşmasına rağmen, bu konuda yeteri kadar çalışma yapılmamıştır. Bu nedenle çalışmamızda örgütsel stresin kadınlar üzerinde yarattığı etkiler incelenmeye çalışılmıştır.

Yaptığımız araştırmada örgütsel stres kaynaklarından biri olan, işin

Daha önce de belirttiğimiz gibi yaptıkları işin niteliğinden kaynaklanan stres kadınlarda pek çok sorunlara yol açmıştır. Bunlardan biri de başağrısı ve sinirliliktir. Araştırma yapılan tüm işyerlerinde, çalışan kadınların aynı rahatsızlıklardan şikayet ettikleri ortaya çıkmıştır. Stresin sağlık üzerinde önemli problemlere yol açtığı gerçektir. Stresin sağlık üzerinde önemli sorunlara yol açtığı artık bilinen bir gerçektir.

Çalışanların çok az bir zamanda çok fazla işi yapmaları gerekmektedir. Kadınların yoğun bir tempo altında çalışmaları ve işin gerektirdiği dikkat, çalışan kadınlarda aşırı yorgunluk yaratarak başağrısı ve aşırı sinirliğe neden olmuştur. Başağrısının diğer bir nedeni de, yoğun bir makina gürültüsü olması ve yeteri kadar havalandırmanın olmamasıdır. Böyle bir ortamda çalışma kadınların sinirlerini yıpratacak ve başağrılarına neden olabilecektir. Çalışma koşullarının yarattığı stresin, kadınların sinir sisteminin normal işleyişini olumsuz yönde etkilemesi örgütsel açıdan da zararlı sonuçlara yol açabilecektir. Örneğin, aşırı sinirlilik onun dikkatini azaltacağından, çalışan kadının güvenlikle ilgili önlemleri almamasına neden olacaktır. Bu durum da kazaya uğrama olasılığını arttıracaktır. Yine aşırı stres, yorgunluk ve tükenmeyle birlikte performansı düşürmektedir.

Araştırmamızda Sümerbank Basma Sanayii'nde fiziksel rahatsızlıklara yakalanma oranı ile, yaptıkları iş arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Diğer işyerlerinde anlamlı bir ilişkinin olmamasının nedeni ise, çalışan kadınların hepsinin aynı ya da benzer işi yapmalarıdır. Sonuç olarak yapılan işin niteliğinden kaynaklanan stresin, çalışan kadınlarda fiziksel rahatsızlıklara neden olduğu söylenebilir.

Araştırma sonuçları işin niteliğinden kaynaklanan stresin, çalışanlarda bir takım psikolojik sonuçlara yol açtığını da göstermiştir. Tüm işyerlerinde en çok endişe konusunu, aşırı yorgunluk sonucu ileride rahatsızlanma

korkusu ve ekonomik problemler oluşturmaktadır. Yapılan işle ilgili olarak kadınları işyerinde en çok rahatsız eden konulardan biri de aşırı yorgunluk sonucu rahatsızlanma endişesidir. Bu yorgunluk, yapılan işin ağır olması, aşırı dikkat gerektirmesi, vardiyalı ya da fazla mesaili çalışma sonucu fiziksel ve ruhsal olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışan kadınların çoğu bu aşırı tempo sonucu ileride rahatsızlanacakları konusunda endişe duymaktadırlar. Kadınların hem aile yaşamlarını sürdürmeye çalışmaları, hem de annelik ve eş olarak sorumluluklarının olması, bütün bunlara bir de iş yaşamlarındaki yorucu ortamın eklenmesi kadınlarda olumsuz bir takım sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Erkekler ile kıyaslandığında, kadınların çok daha zor yükümlülükler altında oldukları söylenebilir. Bu durumda kadınların fiziksel ve ruhsal açıdan yıpranmalarını biraz daha arttırmaktadır. Kadının yorgunluk sonucu rahatsızlanabileceği endişesi duyması, zaman zaman çalıştığı işyerinde işlerini aksatmasına neden olacaktır. Bu durum işletmeler açısından verimliliği etkileyen önemli sorunlar arasında sayılabilir. Çalışan kadınların çoğunun aynı endişe içersinde çalıştıkları düşünülürse, işletmelerin çok büyük problemlerle karşılaşması kaçınılmaz olacaktır.

Yaptığımız araştırmaya göre uzun çalışma saatlerinin, ağır bir tempoda zaman baskısı altında çalışmanın, vardiyalı ya da fazla mesaili çalışmanın ve rol çatışmalarının sonucu, kadınlarda kaygı nevrozunun yavaş yavaş ortaya çıktığı gözlenmiştir. Aşırı kaygı nevrozu sonucunda da mesleklerle ilgili tatminsizlikler, işe gelmeme, işini aksatma ve performans düşüklüğü görülebilecektir.

Çalışan kadınların hem evde, hem de işyerinde yapacakları işlerin çok olması veya yapacakları işin artık güçlerini aşacak durumda olması kadınlarda hem psikolojik hem de fizyolojik yorgunluğa sebep olmuştur. Korku, endişe,

sorumluluk ve çatışmalar da psikolojik yorgunluğa yol açmıştır. Çok ağır bir işyükü altında çalışmaları ve yine çalışanların istekleri dışında fazla mesaiye zorlanmaları sonucunda işe karşı isteksizlik, bıkkınlık duymaktadırlar. Çünkü böyle bir durum onların ailelerine ve dinlenmelerine ayırdıkları zamanın daralmasına veya böyle bir zamanın kalmamasına ve çalışan kadının bir makineye dönmesine sebep olmaktadır. Bu koşullar altında çalışan kadının stresden kaçınması olanaksızdır.

İnsanların bir işi en iyi şekilde yapabilmesi için gerekli olan kuvvetli bir moral duygusunun bulunmaması, çalışanların işe karşı isteklerini azaltmaktadır. Bu durum çalışanların görevlerini yeterince yapamamalarına ve iyi bir performans göstermemelerine neden olabilir. Ya da işletmeye ve yöneticilere karşı bir tavır geliştirmelerine yol açabilir. Araştırma yapılan işyerlerinde tüm çalışanların uyku sorunları olduğu görülmektedir. Bilindiği gibi, uyku düzensizlikleri, psişik bir bozukluğun göstergesidir. Özellikle vardiyalı olarak çalışanlarda geceden gündüz vardiyasına geçişte bir uyum stresi yaşanmaktadır. Uyku problemleri karşısında, yeni bir güne bedensel ve ruhsal olarak yorgun başlayan bir kadının işinde de verimli olması düşünülemez.

Araştırmamızda stresin yol açtığı davranışsal sonuçlardan alkol ve uyuşturucu bağımlılığı inceleme kapsamına alınmamıştır. Çünkü daha önce de belirtildiği gibi, Türkiye koşullarında bu tür bağımlılık yaratan maddelerin çalışan kadınlar arasında yaygın olmadığı bilinen gerçekler arasındadır. Bu tür alışkanlıkların yaygın olması kültürel etkenlerle ilişkilidir.

Araştırma sonuçları kadınların çoğunda sigara alışkanlığının bulunduğunu, ancak bunun sadece işin yarattığı stresle meydana gelmediğini göstermektedir. Buna göre sigaranın gerilime bir tepki olarak kullanıldığı düşüncesi önemini kaybetmektedir. Bu nedenle sigara alışkanlığı gerilimin

belki temel nedeni değil, aracı bir faktörü olarak rol oynamaktadır. Sigara alışkanlığının değerlendirilmesinde ana-babanın örnek alınması, ailevi problemler, sosyo-kültürel nedenler, kişilik yapısı gibi daha değişik faktörleri de dikkate almak gerekir.

Çalışan kadınlarda en büyük gerilim kaynaklarından birini ailesi ile ilgili olumsuz ilişkiler oluşturmuştur. Çünkü kadınlar aile yaşamlarındaki belirli sorunları, işyerlerine getirip orada çeşitli biçimlerde yansıtabildikleri gibi, çalışma yaşamının getirdiği stresleri de aile yaşantılarına getirip, orada çeşitli şekilde yansıtabilmektedirler. Yapılan araştırma sonuçları, çalışan kadınların kendilerini öncelikle anne ve eş olarak düşündüklerini, aile görevlerinin onlar için daha önemli olduğunu, işlerini ekonomik güvence nedeni ile zorunlu olarak bırakamadıklarını göstermiştir. Kadının aile görevlerini işi nedeniyle aksatmasına yol açması en büyük gerilim nedenlerinden birini oluşturmaktadır. Bu durum kadının iş yaşamını etkilemekte onu işinde mutsuz ve verimsiz yapabilmektedir. Ekonomik koşulların zorlaması nedeni ile kadının yerinin ev, görevinin ev işi ve çocuk büyütmek olduğu biçimindeki geleneksel düşüncenin ağırlığını yitirmesi, gerilimi bir ölçüde azaltan faktörler arasındadır. Buna karşılık kadın gene ilk planda anne ve eş olarak düşünülmekte, kadının çalışmasına aileye ek gelir sağlamak için bir araç olarak bakılmaktadır. Ancak aile ve ev sorumluluklarının çok fazla oluşu ve ev çalışma yaşamı uyumunun her zaman kolaylıkla sağlanamaması, kadınların rol çatışması içersinde olduklarını göstermektedir. Çok rollü bir fonksiyona sahip olan kadının da, bu rollerinden birini aksatması kaçınılmazdır.

Toplumumuzda yer etmiş olan bazı ön yargılar erkeklerin eşlerine ev işlerinde ve çocuk bakımında yardımcı olmalarını kısmen de olsa engellemektedir. Evli kadın evinde yemeğini kendi hazırlamalı, ev işlerini

kendi yapmalıdır. Bunu yapmadığında geleneksel rolünü ihmal etmesi şeklinde algılanmaktadır. Bu nedenle kadının yükü çalışsa da ağırlığını korumaktadır. Böyle olunca da işinin çokluğu nedeni ile yorulmakta, daha çok yıpranmakta ve çok yönlü sorumluluklar altında ezilmektedir.

Yapılan araştırma sonuçları yaptıkları işin yarattığı stresin daha önceki bölümlerde söylenenin aksine kadınları işi bırakma eğilimine yöneltmediğini göstermiştir. Bilindiği gibi, personel devri, sadece işyerindeki olumsuz çalışma koşullarına bağlı olmayıp, aynı zamanda iş piyasasının genel durumuna da bağlıdır. Çünkü, emek mobilitesinin düşük olduğu ve ülke ekonomisinde işsizliğin yoğun olduğu bir dönemde, özellikle de vasıfsız işgörenler, işlerinden ayrılma eğiliminde olmayacaklardır. Özellikle çalışanlardan bazılarının emekli olmalarının yaklaştığı düşünülürse, işten ayrılmak istememe eğiliminde olmaları normal karşılanabilir. Ancak bu onların işi bırakmak istemediklerini ve de işlerinde mutlu olduklarını gösteren bir işaret değildir. İşin ağırlığı, vardiyalı ya da fazla mesaisi çalışma, rol çatışması, zaman baskısı altında çalışan kadınlarda, çoğunlukla işi bırakma isteği yaratmasına rağmen, kadınlar bunu gerçekleştirmemektedir. Bunun nedeni gelecek güvencesi, ekonomik nedenler ve başka bir iş olanağının yokluğudur.

Araştırma sonuçları işin yarattığı stresin çalışan kadınlarda işe devamsızlık problemine yol açmadığını göstermiştir. Bunun nedenlerinden biri, izin almanın güçlüğünden kaynaklanmaktadır. Diğer bir neden de çalışanların işlerini kaybetme korkusudur. İş hayatında kadına duyulan ihtiyaç büyümüşse de, hala kadına açılan iş alanları erkeğinki kadar çok değildir, hala bazı meslek dallarında kadına yer verilmemektedir. Çünkü kadının işini aksatacağı, devamsızlık yapacağı evlenme ve çocuk nedeni ile işini bırakacağı düşüncesi hala bir çok yöneticinin kadını tercih etmeme nedenleri arasında yer almaktadır. Bu nedenle kadın işe gelmemekle stresten

uzaklaşmayıp, bilhassa işsiz kalma, yöneticilerle çatışma gibi yeni problemlerle karşılaşacağının bilincindedir. Ayrıca işe devamsızlık bireyin işine olan ilgisini ve dikkatini azaltacağından çalışanların işe yabancılaşmalarına ve performans düşüklüğü göstermelerine neden olacaktır.

Araştırma sonuçları makina gürültüsünün, zaman baskısının, yoğun iş talebinin, mesai arkadaşlarıyla olan iletişim kopukluğunun sonucunda çalışanlarda yabancılaşma probleminin ortaya çıktığını göstermiştir. Yapılan işten yeterince tatmin olamayan, aşırı yorgunluktan şikayet eden kadınların işe yabancılaşarak sadece para ve gelecek güvencesi için çalışan kimseler durumuna geldikleri gözlenmiştir. Bu sonuç hem fabrikada, hem de bankalarda çalışan kadınlar için geçerlidir. Bu tür şartlar altında çalışan kadınların, kendisinden beklenen ve istenen işi gereği gibi yapamayacağı söylenebilir.

İşini aksatan, üretim düşüklüğüne neden olan, ya da aşırı gerginlik nedeni ile üstleriyle çatışan bir kadının, işletme açısından maliyeti de oldukça yüksek olacaktır. Araştırma sonuçları yapılan işin yarattığı stresin, inceleme kapsamındaki işyerlerinde iş kazaları için önemli bir neden teşkil etmediğini göstermiştir. Bunun nedeni daha önce de belirtildiği gibi, Sümerbank hariç diğer işyerlerinde çalışma koşullarının güvenli olmasından kaynaklanmaktadır.

Sonuç olarak işin niteliğinden kaynaklanan stresin çalışan kadınlarda bireysel ve örgütsel bir takım etkiler yarattığı söylenebilir. Araştırmamızda işin yapılış şeklinden kaynaklanan stresin, çalışanlarda bireysel sonuç olarak, aşırı sinirlilik ve baş ağrısına neden olduğunu göstermiştir. Psikolojik sonuç olarak çalışan kadınlarda endişe ve yorgunluk saptanmıştır.

Davranışsal sonuç olarak ise kadınlarda özellikle rol çatışmasından kaynaklanan, aile ile ilgili problemlerin olduğu göze çarpmaktadır. Ayrıca kadınlarda sigara kullanımında artış olduğu da belirlenen davranışsal sonuçlar arasında yer almaktadır.

“Örgütsel sonuç olarak çalışan kadınlarda yabancılaşma sorunu gözlenmiştir. Ayrıca işi bırakma eğiliminde olmalarına rağmen, içinde bulundukları koşullar nedeniyle kadınların bu isteklerini bastırdıkları ortaya çıkmıştır.

Araştırmamızın sonuçları sadece bankacılık ve tekstil sektörü için değil, benzer çalışma koşullarında çalışan tüm kadınlar için geçerli olabilecektir. Örneğin, 1989 yılında yapılan "Kamu Hizmet Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Nedenleri ve Sorunları", adlı bir araştırmada da, bizim sonuçlarımıza benzer bulgular ortaya çıkmıştır ⁷. Örgütsel streslerin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinin önlenemediği durumlarda, stresin işletmeye olan maliyeti de oldukça yükü olacaktır.

İnsanın yaşamı devam ettiği sürece stresten soyutlanmış bir dünya bulunması imkansız bir şeydir. Yaşamın her kesiminde olduğu gibi, çalışma yaşamında da stresin kaçınılmaz olduğu kesindir. Bu stres etkilerini tamamen ortadan kaldırmak mümkün değildir. O halde yapılacak şey insanın dengesini bozan sağlığını olumsuz yönde etkileyen stresi en aza indirmeyi denemektir. Stres kaynaklarının insan üzerindeki bütün olumsuz sonuçlarını en aza indirmek ve bu gerilim kaynakları ile rasyonel etkili bir şekilde başa çıkmak için gösterilen çabaların tümüne stresin yönetimi denmektedir. Bu da bireysel ve örgütsel stres yönetim olarak iki grupta incelenmektedir. Çünkü stresi

⁷ Enver ÖZKALP, "Kamu Hizmet Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Nedenleri ve Sorunları", II. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresinde Sunulan Tebliğ, Ankara, 1989.

önlemede ne bireysel ne de örgütsel önlemler tek başına yeterli sonuçlar vermeyecektir ⁸.

Örgütsel stres uygun bir şekilde önlenemezse, işletmeye olan maliyeti de artacaktır. Bu maliyetler ekonomik ve insan (human cost) maliyetleri olmak üzere iki grupta incelenebilir. Ekonomik maliyetler de direk ve endirek maliyetler olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Direk maliyetler işe gelmeme, kazalar, iş devir hızı, üretim düşüklüğü, işe geç gelme davranışlarıdır. Endirek maliyetler de zayıf iletişim, karar almadaki güçlükler, bozuk iş ilişkileri, endüstriyel ilişkilerdeki güçlükler, güvensizlik ve moral bozukluğudur. İşletmelerin direk maliyetlerini hesaplamak ya da saptamak endirek maliyetleri hesaplamaktan çok daha kolaydır.

İnsan gücü ile ilgili maliyetleri ise davranışsal ve psikolojik problemler, fiziksel rahatsızlıklar olmak üzere iki grupta inceleyebiliriz. Davranışsal ve psikolojik problemler; işteki baskı ve stresin sonucu ortaya çıkan endişe, depresyon, çatışma, tatminsizlik, alkol, uyuşturucu ve sigara kullanımı, saldırganlık olarak sıralanabilir⁹.

Fiziksel rahatsızlıklar ise özellikle kronik stres sonucu ortaya çıkan ve tedavi gerektiren bir durumdur. Daha önce de belirtildiği gibi bu rahatsızlıklar baş ağrısı, mide ve barsak şikayetleri, migren, kalp rahatsızlıkları, alerjiler olarak sıralanabilir. Görüldüğü gibi stresin herşeyden önce insana dolayısıyla da örgüte olan maliyeti yüksek olmaktadır. Stresin bu zararlı etkilerini tamamen ortadan kaldırmak mümkün olmasa da, önleyici bir takım tedbirlerin alınması gerekecektir. Konumuz çalışan

⁸ James C.QUICK-Jonathan D.QUICK, "Preventive Stress Management at the Organizational Level", *Personel*, (September-October 1984), s.24-33.

⁹ Aynı, s.25.

kadınlarda örgütsel stres olduğundan, öncelikle stresi önleyebilecek örgütsel tedbirlerin neler olabileceği, konusunda öneriler getirilmeye çalışılacaktır.

Yöneticilerin strese karşı örgütsel tedbirlerini alabilmeleri için öncelikle, stresin kaynağını ve varlığını kavramaları gerekir. Çünkü ancak varlığından haberdar olunursa, çözücü önlemler getirmek daha kolay olabilecektir. Çalışan kadınların en çok endişelendikleri konulardan biri olan ileride rahatsızlanma korkusu, örgütlerin alabilecekleri tedbirler sayesinde giderilebilir. Örgütler önlem olarak çalışan kadınları düzenli sağlık kontrolundan geçirilebilirler. Buna bağlı olarak çalışan kadınlara özel sağlık sigortası yaptırılabilir. Böyle bir güvencelerinin olduğunu bilen kadınların örgüte olan güvenleri artarak, moralleri de düzelecektir.

Yine en büyük stres nedenlerinden biri aşırı iş yükü sonucu oluşan yorgunluktur. İşin gerektirdiği tekrarlar ve dinlenme zamanlarının oldukça kısa tutulması kadınlarda bıkkınlık ve yorgunluk yaratmaktadır. Bu tip çalışma koşullarında, çalışanların dinlenme saatlerinin iyi bir şekilde organize edilmesi gerekir, bu saatler içinde değişik meşguliyetler bularak dinlenmeyi gerçekleştirmeye çalışılmalıdır. Örneğin, kadınların dinlenme aralarında oturup arkadaşlarıyla sohbet edebileceği veya müzik dinleyebileceği bir kafeteryanın olması, onların morallerini olumlu yönde etkileyebilecektir. Monoton ve yorucu bir işin ardından kısa bir süre değişik ortamda bulunulması, kadınların işe geri döndüklerinde enerji dolu olmalarına yol açabilecektir. Araştırma yapılan tüm işyerlerinde dinlenme aralarının fazla olmadığı görülmüştür. Özellikle bankalarda çalışanlar bazen çay içmeye bile fırsat bulamadıklarından söz etmişlerdir. Dinlenme aralarının programlı bir şekilde yapılması hem ruhsal, hem de fiziki yorgunluğu önleyecek, bu arada sosyal ilişkilerin gelişmesini sağlayarak, çalışanlar arasındaki iş arkadaşlığını da güçlendirecektir. Bu da stresi azaltıcı bir

faktördür.

Biçimsel dinlenme sürelerinin olmadığı çalışma çevresinde, çalışanlar işini yavaşlatarak veya tuvalete giderek bir süre dinlenme olanağı elde etmeye çalışacaktır. Üstler bu davranışa karşı gelecek olurlarsa, bu sefer çalışanlarla üstler arasında huzursuzluk başgösterecektir. Eğer fazla dinlenme arasının üretimi aksatacağı düşünülürse bu durumda en uygun çözüm yolu, dinlenme sürelerinin bölümlere gruplara veya tek tek bireylere göre ayarlanmasıdır.

Aşırı iş yükü ve bunun sonucu ortaya çıkacak rahatsızlanmaları engellemek amacıyla, iş saatlerinin anlaşmazlık yaratmayacak şekilde düzenlenmesi gerekecektir. Özellikle araştırmamızın kadınlar üzerinde yapıldığı dikkate alınırsa, çoğunluğunun ailevi veya diğer iş dışı özellikleri gözönünde bulundurulmalıdır. Çocuklu kadınların, uzak semtlerde oturanların veya bazı özel durumları olanlar dikkate alınmalıdır. Böyle kimseler için işe çok erken gelinmesi veya çok geç saatlere kadar fazla mesai yapılması uygun olmayacağından, esnek çalışma saatleri uygulamak gerekebilir. Aynı şekilde, işden çıkışlarda servis arabası sağlanmalı ve kadının iş dışında da yükümlülüklerinin olduğu düşünülmelidir. İş yerlerinin çalışanlara bazı sosyal hizmetler sunması, işin yarattığı stresi bir ölçüde önleyebilecektir. (Araştırma yapılan işyerlerinden Sümerbank Basma Sanayii ve Bankalar hariç, Arapoğlu Giyim Sanayii A.Ş. ve Sarar Giyim Sanayii A.Ş.'nde servis araçlarından yararlanılmaktadır).

Çalışanlarda ağır iş yükünü azaltmanın bir yolu da çalışma sürelerinin kısaltılmasıdır. Ancak süre kısaltılırken çalışanların bu süreyi iyi bir şekilde değerlendirmeleri ve işlerini zamanında bitirmeleri için güdülenmeleri de zorunludur. Herşeyden önce çalışma saatleri içersinde, çalışanlarda işi tamamlama duygusu yaratılması gerekir. Böyle bir ortamın çalışanlarda

yaratılması halinde, çalışanlar işyerinde hem daha verimli, hem de daha başarılı olurlar. Çalışan kadın yaptığı işi, kendinin eseri olarak görmelidir. Yaptığı işte kendinin katkısını gören kişi de işi benimseme ve işde tatmin duygusu oluşacaktır. Bu da stresi azaltan faktörlerden biridir.

Zaman baskısının yarattığı stresin de çalışan kadınlarda etkili olduğu yapılan araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır. Hem bankalarda hem de fabrikalarda işin zamanında bitirilmesi gerektiği, özellikle fabrikalarda makinaların kişinin çalışma hızını belirlemesi streslere neden olmaktadır. Belli bir sürede işi bitirmek zorunda olmak, çalışanlarda gerginlik ve zihin yorgunluğu yaratabilir. Böylece çalışan kişi bir saniye bile geç kaldığı takdirde herşeyin altüst olacağı endişesine kapılır. En doğal olanı işin yapılış süratini, kişinin kendisinin belirlemesidir. Eğer çalışan kadın iş süratini kendi ayarlama şansına sahip ise bu durum onda robot olmadığı, kendisine insan gözüyle bakıldığı hissini yaratır. İşin süratini kendisi değiştirdiği takdirde, iş ona daha çekici gelecek, kendine olan güvenini arttıracaktır. Böylece zamana karşı yarışın yarattığı stres bir ölçüde azalabilecektir.

Son yıllarda popüler konulardan biri olan zaman yönetimi de stresi azaltan yöntemlerden biri olarak kullanılabilir. Zaman, her meslekten bireyler üzerinde baskı yapan evrensel bir faktördür ¹⁰. Zaman akıllıca planlanır ve kullanılırsa dinlenmeye, enerji toplamaya, hobilere zaman ayırmaya daha çok vakit kalacak, böylece stres ve gerginlikler de azalacaktır. Zaman yönetiminde amaç yapılması gereken, düşünce ve ayrıntılarla zaman kaybetmeyip çok iş yapmak değildir. Tam tersine öncelikleri saptayarak insanın zamanını gerçekten yapmak istediği şeylere ayırıp, yaşamdan daha

¹⁰ Erol EREN, Yönetim ve Organizasyon, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, No. 129, İstanbul, 1991, s.95.

fazla tad almasını sağlamaktır. Bu yöntemle kayıp zamanlar asgariye inecek, verimlilik artacak gecikme ve yetiştirememenin stresi azalarak, dinlenmeye vakit bulunabilecektir. Böylelikle de stresi azaltmada bir teknik olarak düşünülen bu sistemden yararlanılmış olacaktır. Ancak zaman yönetimi konusunda uzman kişilere danışılmalı ve bu konu yeterli bir eğitim alındıktan sonra uygulanmalıdır.

Kadınları etkileyen önemli stres kaynaklarından biri de gece vardiyası veya fazla mesaidir. Bunu ortadan kaldırmanın mümkün olmadığı işyerlerinde, gece vardiyasını veya fazla mesaiyi özendirici bir takım önlemler getirmek gerekir. En çok güdüleyici faktörlerden biri ücrettir. Gece mesaisi yapanlara fazladan ücret verilmesi stresi azaltıcı bir unsur olabilir. Özellikle çalışan kadınların ekonomik zorunluluklar nedeni ile çalıştıkları düşünülürse, bu önlem stresi azaltmada oldukça etkili olacaktır. Gece vardiyası ya da fazla mesai yapıldığında çalışanların evlerine servis araçlarıyla gönderilmesi de güdüleyici bir önlem olabilecektir.

Çalışan kadınların devamlı olarak aynı işi yapmaları sonucu ortaya çıkan monotonluk da işe karşı isteksizlik ve bıkkınlık yaratmıştır. İş değiştirme yoluyla bu monotonluk azaltılacağı gibi, çalışanlarda da stresi azaltıcı bir önlem olacaktır. Böylece çalışanlar aynı tempoda çalışsalar bile, yaptığı işde değişiklik olacağından çalışma istekleri artabilecektir. Üstelik de ek bir iş öğrenme şansına sahip olabileceklerdir. Zaman zaman çalışan kadınların değişik işlerde çalışması, tüm çalışma arkadaşlarını tanıma olanağı bulmasına ve sosyal çevresini genişletmesine neden olabilecektir. İşde yapılan değişikliğin dinlenme kadar etkili olduğu bir gerçektir. Hatta bazı durumlarda işde yapılan değişiklik dinlenme sürelerinden çok daha etkili olabilir. Ancak iş değiştirme veya sürekli olarak aynı işde çalışma arasında bir tercih yapmak, işin cinsine ve bu işde çalışanların niteliklerine de bağlı

olabilir. Çoğu durumda bu türden kararları, çalışanların isteğine bırakmak stresi azaltmada daha etkili olabilir. Çünkü çalışanlarda, kendi fikirlerinin de alındığı böylece önemsendikleri duygusu ön plana çıkabilecektir. Çalışanlar kendi işleriyle ilgili kararları bizzat kendileri aldıkları takdirde, işlerini daha kolay benimseyebileceklerdir.

Yöneticilerin çalışan kadınlarda stresi azaltmak için alabilecekleri önlemlerden biri de, kadınların işe uygun olarak seçimi ve yerleştirilmesidir. Bilindiği gibi kadınların bazı işlerde çalışması kanunlarla yasaklanmıştır. Örneğin, kadınların aile içindeki görevleri, geceleri ailesinden uzak kalarak çalışmasının oluşturabileceği fiziksel ve toplumsal sakıncalar düşünülerek kanunlar her yaştaki kadın işçilerin gece çalışmalarını yasaklama yoluna gitmiştir. Ancak sonradan bazı şartlar altında çalışabilecekleri görüşü ile sınırlı işyerlerinde çalışabilecekleri istisnası getirildiğinden çoğu işyerleri de kadın işçiyi gece çalıştırmaktadır. Yine kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması da kanunlar tarafından yasaklanmıştır. O halde personel seçimi yaparken, işe hem fiziksel hem de psikolojik açıdan uygun elemanları almak ve yeteneklerine uygun işlerde çalıştırmak gerekir. Böylece çalışanların çok çalışması veya hiç çalışmaması önlenerek, işyerlerindeki stresler azaltılabilir.

Yaptıkları işlerle ilgili olarak yetenek geliştirici eğitim programları düzenlemek alınacak önlemlerden biridir. Böylece çalışanlar daha etkin bir çalışma içersine girerek, yaptığı işi daha çok tanıyarak işle ilgili stres ve baskılardan kurtulabilirler. Bu şekilde çalışanların üzerlerindeki rol baskısı da biraz olsun önlenmiş olur. Örneğin, bankalarda çalışan kadınları yeni gelişmelerden haberdar edecek, teknolojiye uyumlarını sağlayacak eğitim programları düzenlenmesi, kadınları işletmeye bağlayacak ve kendilerine olan güvenlerini arttıracaktır. Bankalarda zaman zaman bu tür eğitici programlar ve kurslar düzenlenmekte, ancak bu tür programlara sadece

belirli servisteki elemanlar katılmaktadır. Fabrikada ise iş kazalarından korunma, makinaların kullanımı ile ilgili eğitim programlarının düzenlenmiş olması, çalışanların işyerinde önemsendiğinin bir göstergesi olacaktır. Bu durumda da çalışanlar kendilerini işyerinde daha emniyette hissedebileceklerdir.

Yöneticiler stresli bireylere yardımcı olmak için onları eğitim ve seminerler yoluyla bilgili kılarak, stresle bireysel mücadele tekniklerini öğretebilirler. Ancak yöneticilerin herşeyden önce kadınlarda strese yol açan etmenlerin neler olabileceğini saptamaları gerekir. Çünkü önce sorunun neler olduğu belirlenmeli, daha sonra ise uygun çözüm yolları aranmalıdır. Stresli olarak çalışanları saptamak ve çözüm yolları bulmak için yöneticinin yeterli zamanı bulunmayabilir. Bu durumda alınacak önlem, işyerlerinde çalışanlarla ilgili sorunları yakından izleyebilecek psikolog ya da sosyolog çalıştırmaktır. Yöneticiler bu uzman kişiler aracılığıyla çalışanlardan haberdar olabilir ve çözüm yolları arayabilirler. Çalışanların zaman zaman problemlerini danışabilecekleri bir uzmanın varlığından haberdar olmaları da stresi azaltan bir faktör olabilir.

Çalışanların yaptıkları işle ilgili kararlara katılımlarını sağlamak da, işin yarattığı stresi azaltan bir faktördür. Kişinin kendi yaptığı işle ilgili olarak kararlara katılması, belirsizlik ve çatışmaları ortadan kaldıracak stresi azaltacaktır. Psikolojik yönden de tatmin edici bir iş çevresi yaratılacak miktar ve kalite yönünden daha yüksek bir üretim düzeyi elde edilebilecektir. Örneğin bankalarda mesainin hangi günlerde yapılacağını ya da hangi saatlerde yapılmasının uygun olacağını çalışanlar kendileri belirlerse daha verimli olabileceklerdir. Fabrikada da gece vardiyasının kaç haftada bir değişmesi gerektiği ya da dinlenme aralarının hangi saatlerde yapılacağı gibi

kendilerini ilgilendiren, ancak işi aksatmayacak kararları almaları çalışma koşullarının yarattığı stresi bir ölçüde azaltabilecektir. Yaptıkları işle ilgili kararlara katılmalarının bir yararı da, personele sağladığı üstün moral düzeyi sonucunda, işi terk etme ayrılma veya devamsızlıkların azalması olacaktır.

Katılımlı yönetimin değişik bir uygulaması olarak son yıllarda kullanılan kalite çemberlerinin de, moral yükseltici bir etkisinin olduğu söylenebilir. Bilindiği gibi, kalite çemberleri aynı işi veya benzer işleri yapan, belirli zamanlarda gönüllü katılımlardan oluşan iş sahalarında çeşitli sorunları çözümlemek, belirlemek ve analiz etmek için kurulmuş gruplardır. Kalite kontrol çemberlerinin uygulanmasının çeşitli yararları vardır. Örneğin; işçilerin ve ustabaşlarının biraraya gelerek birlikte bir çalışma grubu oluşturmaları sağlanabilir. Bankalarda da memur ve yöneticiler biraraya gelerek çalışma grubu oluşturabilirler. Bu durum işdeki verimliliği arttırabilir, çalışma mutluluğu sağlar. Fabrikalarda iş kazaları azalabilir. Üretim faaliyetinde çalışan her birey güdülenmek suretiyle sorunlara karşı daha duyarlı davranabilir. Kalite kontrol çemberlerinin sağladığı bu yararların stresi azaltmada etkin olacağı düşünülmektedir. Ancak, bunun gerçekleşmesi için bu tekniğin uzman kişilere danışılarak planlanıp, uygulanmasında yarar vardır.

Daha önce de belirtildiği gibi çalışan kadınlara sağlanan sosyal destek de onların stresten etkilenme güçlerini arttırır. Bu durumda, çalışma ortamı içinde destekleyici bir grubun yaratılması ve yöneticilerin eğitilerek yanlarında çalışanlara destek olmaları ile gerçekleşebilir. Aile desteği de en az örgütteki destek kadar, çalışan kadınlar da olumlu etkiler yaratır. Daha önce de belirtildiği gibi rol çatışmalarının yarattığı stres, kadınlarda bazı olumsuz etkilere neden olmaktadır. Bunu önlemek için örgütte ve ailede kadının sosyal bir desteğe ihtiyacı vardır. Bu arada ailede eşlere, yani erkeklere de büyük

görevler düştüğü söylenebilir. Erkeklerin artık hizmet edilen kişi rolünden vazgeçmeleri, ev hizmetlerinde, çocuk bakımında kendilerinin görebilecekleri işleri, eşleri ile paylaşma yolunu seçmeleri gerekmektedir. Ayrıca kadının sadece ek gelir getiren bir kişi olarak görülmemesi için, toplumun ve ailenin geleneksel yaklaşımının değişmesi gereklidir. Çalışan kadını hem iyi bir iş kadını, hem de iyi bir eş ve anne olarak desteklemek gerekir. Kadının evdeki iş yükünün azaltılması, işyerinde daha az yorulmasına, bazı problemleri daha kolay karşılamasına yol açacaktır. Evdeki sorumluluklarını eşiyle paylaşması sonucunda, çalışan kadın biran önce işini bitirip gitme isteği duymayacaktır. Çünkü kadının evdeki işyükü azalmıştır.

Çalışan kadının sorunlarını azaltmada devletçe de bir takım önlemler alabilir. Devlet çalışan kadını korumak amacı ile onları işten uzaklaştıracak önlemler almak yerine, kadınların sorunlarını işlerinde süreklilik sağlayacak biçimde çözümlemelidir. Örneğin devlet, hem kendi kreş, yuva, ana okulu açmalı, hem de özel sektörün bunları açmasına özendirmelidir. Böylece çalışan kadının aklı evinde ve çocuğunda olmayacağından, daha verimli olarak çalışabilecektir. Bu tür önlemler getirildiğinde, iş hayatında kadın işgücünün etkin bir şekilde yerleşeceği ve verimli olacağı söylenebilir.

Buraya kadar örgütsel strese karşı örgüt olarak alınabilecek önlemlerin neler olabileceğinden bahsettik. Çalışanların stresle mücadele edebilmeleri için belirlenmiş bazı bireysel mücadele teknikleri de bulunmaktadır. Ancak bu tekniklerin sadece çalışan kadınlar için değil, tüm çalışanlar için geçerli ve uygulanabilir teknikler olduğu söylenebilir.

Bireysel olarak başa çıkma teknikleri şöyle sıralanabilir.:

- Fiziki Egzersizler
- Derin Gevşeme ve Dinlenme Teknikleri
- Meditasyon

- Biyolojik Geri Besleme
- Kendi Yaşama Tarzının Yönetimi
- Beslenme ve Gıda Rejimi
- Düzenli Sağlık Kontrolü
- Düzenli Tatil Alışkanlığı

Fiziki egzersizler, gerilimin organizma üzerindeki baskısını ve etkilerini azaltan önemli bir stres yönetim tekniğidir. Kültür fizik, jimnastik, bisiklete binme, ata binme, yüzme jogging, aerobik gibi aşırıya kaçmadan hafif nitelikte yapılabilen hareketlerden oluşmaktadır ¹¹. Başkalarıyla yarış yapmadan ve bir eğlence şeklinde yapılan bu tür hareketlerin, stresin organizma üzerindeki etkilerini azalttığı söylenebilir. Ancak bu tür hareketlerin ve sporların yapılması için uygun ortam ve belirli sosyo-ekonomik düzey gerekmektedir. Oysa bizim araştırma alanımızdaki kadınların bu tür sporlara ayıracak ne zamanları ne de maddi imkanlarının bulunmadığı söylenebilir.

Stresle mücadele etmenin etkili yollarından biri de derin gevşeme ve dinlenme teknikleridir. Gevşeme metodlarıyla insanlar vücutlarındaki gerginliği fark edebilir ve oluşmasını durdurmayı ve ortadan kaldırmayı öğrenebilirler. Böylece insan kendi özel tepkisini tanıyarak, stresle başa çıkmanın yarı yolunu katedmiş olur ¹². Gevşeme metodu vücut egzersizlerinden oluşur. Derin gevşeme tekniği, büyük ölçüde bedeni kontrol altına alma hususundaki çabalardan meydana gelmektedir. Bedeni kontrol etmek yolunda en önemli uygulamalardan birisi, öncelikle nefes almayı

¹¹ Stephan P.ROBBINS, *Organizational Behavior*, 5th. Edi., Prentice Hall, New Jersey, 1991, s.617.

¹² Nursel TELMAN, "Gevşemenin Önemi", *Stres Yönetimi Semineri*, TÜSSİDE Yayınları, Gebze, 1987, s.175.

öğrenmektir. Ağır, derin ve sessiz bir nefes almaktan amaç, akciğerin bütününe havanın ulaşmasını sağlamaktır ¹³.

Dinlenme de stresi azaltan tekniklerden birisidir. Müzik dinlemek, boş vakitlerini değerlendirecek hobiler bulmak, arkadaşlarla vakit geçirmek de etkili dinlenme teknikleri arasında sayılabilir. Ancak bu tür bireysel yöntemler için herşeyden önce bu mücadele tekniklerini çalışanlara göstermek gerekecektir. Çünkü kadınların kendilerine ayıracak zamanlarının olmadığı, araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır. Kadının işi olsa bile, yine de kendisine vakit ayırmasının ne derece önemli olduğu öğretilmelidir. Örneğin, hafta sonlarında kendine vakit ayırarak sevdiği şeylerle ilgilenmesi kadının stresini bir ölçüde azaltabilir.

İnsanın vücudunu ve zihnini rahatlatması da gerilimi azaltan faktörler arasında yer almaktadır. Bu da meditasyon yöntemi ile olmaktadır. En çok uygulananı da "Transendental Meditasyon"dur. Öteye geçiş anlamındaki TM, günde sabah ve akşam olmak üzere iki defa yirmişer dakikalık süre ile yapılmaktadır. Bu esnada herkes için ayrı ve gizli olmak üzere, bir kelime devamlı olarak tekrarlanmaktadır. Söz konusu kelimenin tekrarı sırasında kişinin aklına başka düşünceler takılırsa, bunların zihinden arındırılması gerekmektedir ¹⁴. Böylece günün belirli zamanlarında, günlük ev ve işle ilgili sıkıntı ve baskılarını bir süre unutarak, rahatlama sağlamış olur. Ancak, bu tür bir yöntemin varlığı da çoğu kişi tarafından bilinmemektedir. Bu nedenle bu tür yöntemler işyerlerinde uzman kişiler tarafından çalışanlara öğretilmelidir. *

¹³ Acar-Zuhal BALTAŞ, **Stres ve Başa Çıkma Yolları**, Remzi Kitabevi Yayınları, İstanbul, 1986, s.163.

¹⁴ Jere E. YATES, **Gerilim Altındaki Yönetici** (Çev: Fatoş Dilber), Modern Yönetim Dizisi, İlgı Yayıncılık, İstanbul, 1985, s.154.

Stresi azaltmada kullanılan diğ er bir bireysel yöntem ise biyolojik geri besleme veya kısaca "Biofeedback" denilen tekniktir. Burada birey elektronik aygıtların yardımıyla vücudundaki belirli fizyolojik fonksiyonları kendi iradesiyle kontrol etmeyi öğrenmektedir ¹⁵. Monit rlerin sayesinde birey vücudundaki bir fizyolojik olay ile ilgili olarak devamlı bilgiler almakta, bu bilgiler de kendisine bir ışık, ses veya osiloskoptaki bir dalganın azalıp çoğalmasıyla iletilmektedir. Kalbinin düzensiz çalışmasından şikayetçi olan bir kimse aygıta bağlandığında kalbi düzgün atıyorsa pembe ışık yanmakta, az atıyorsa yeşil, çok atıyorsa kırmızı ışık yanmaktadır. Böylece birey kalp atışlarını kontrol edip daima pembe ışığı yakmayı öğrenmeye çalışmaktadır. Pratiklerle yeterince tecrübe kazanan birey daha sonra bu aletler olmadan da bazı fizyolojik fonksiyonları kontrol edebilmektedir. Bu yöntem stres ile ilgili şikayetlerin ve rahatsızlıkların azaltılmasında ve giderilmesinde çok etkin bir teknik olarak benimsenmektedir. Ancak, bu tekniğin Türkiye'de henüz yaygın olarak kullanılmadığı bilinmektedir.

Kişiler mümkün olduğu kadar stres kaynaklarından uzak durmaya çalışarak kendi yaşam tarzını yönetebilir. Eğer bunlardan uzaklaşması mümkün olmuyorsa bu etkenlere teslim olmak yerine, bir takım dengeleyici teknikler yardımıyla başa çıkma yolları arayabilir. Ya da bireyler bazı gerilim yaratan olaylar altında sinirlenmemeyi, kendilerince uygun çözümler bulmayı deneyebilirler. Örneğin, kadın aşırı çalışmaktan yoruluyorsa, evde kendine yardımcı olarak birini bulabilir. Ya da hafta sonlarını eşi ve çocuklarıyla gezmeye ayırabilir. İşde zaman baskısı altında çalışıyorsa, evdeki işlerini zaman baskısı altında yapmayabilir. Bu arada sorunlarını eşiyle konuşarak, destek görmesini sağlayabilir. Böylece kadın kendi yaşam tarzını kendisi yönlendirebilir.

¹⁵ Enver ÖZKALP, "İş ve Stress", Prof.Dr.Suat MİRZA'nın Anısına Armağan, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, C.I (Eskişehir 1986), s.245.

Gıda uzmanları uygun ve dengeli beslenmenin gerilimi azalttığını öne sürmüşlerdir. Uygun olmayan ve yetersiz gıda rejiminin gerilime yol açması ile ilgili iki görüş ileri sürülmüştür. Birinci görüşe göre gerilime yakınlık gıda rejimindeki belirli elementlere duyulan alerjinin sonucudur. Gıda maddelerinde küçük miktarlarda bulunan kimyasal katkı maddeleri, meyve ve sebzelere sıkılan haşarat ilaçları ve diğer kirleticiler bireyin farkına varmadan gerilim içine girmesine neden olmaktadır. İkinci görüşe göre ise yaşanan gerilimin bireyin, normal gıda rejimiyle karşılayamayacağı belirli ek besin ve vitaminleri alması gerektiğidir. Ek besin ve vitaminler zamanla karşılanırsa gerilimin çok az zararı olacaktır ¹⁶. Gerilim gıda rejimi ilişkisini bu iki teoriye dayandıran uzmanlar özellikle dengeli, çok yönlü, düşük kolesterolü ve rafine olmamış gıdalardan oluşan bir beslenme biçimi önermektedirler. Bazı sağlık merkezleri bireylere bu dengeli beslenme yollarını öğretmeli ya da çeşitli iletişim kanalları yoluyla eğitici programlar hazırlanmalıdır.

Daha önce de belirtildiği gibi bireyler düzenli sağlık kontrolünden geçmelidirler. Bunun alışkanlık haline getirilmesi bireylerin sağlıkları açısından önemlidir. Düzenli yapılan sağlık kontrolleri de bireylerde gerilimi azaltan faktörlerden biridir. Bu kontroller işyerlerinde yapılabileceği gibi, çalışanlar bunu alışkanlık haline getirerek sağlık merkezlerinde de yaptırabilirler.

Düzenli tatil alışkanlığı da çalışanlarda gerilimi azaltan yöntemlerden biridir. Dinlenme ve de bulunduğu ortamdan uzaklaşma çalışanları rahatlatacaktır. Ancak birçok kişinin maddi imkansızlıklar nedeni ile tatil yapma olanağı bulamayacağı düşünülebilir. Bu durumda devletin ya da

¹⁶ ŞENCAN, A.g.e., s.264.

işletmelerin bazı tatil imkanları yaratması gerekecektir. Örneğin, kamplar çalışanlara daha kolay tatil imkanı sağlayabilir. İşyerlerinin kendi çalışanları için kamp imkanı yaratması çalışanlara tatil kolaylığı sağlar. Örneğin, İş Bankasında böyle bir imkan bulunmaktadır. Diğer işyerlerinde ise bu tür bir sosyal hizmete rastlanmamıştır.

Dünyada olduğu gibi, iş yaşamında da meydana gelen stres kaynaklarını tamamen ortadan kaldırmak oldukça zordur. O halde stres kaynağını tamamen ortadan kaldırmak mümkün olmadığına göre, bununla mücadele etmenin yollarını daha iyi bir biçimde öğrenmek ve yeni teknikler bulmak, çağımız işletmelerinin görevleri arasında yer almalıdır. Çünkü insan faktörünün işletmelerin devamlılığını sağlaması açısından önemi büyüktür.

Faal yaşamdaki rolleri ve ülkenin iktisadi, sosyal ve kültürel yaşamına katkıları gözardı edilemeyecek kadar ağırlıklı olan kadınların daha sağlıklı koşullarda, gerçek birer çalışan statüsüne kavuşması gerekmektedir. Kadının çalışma yaşamını kolaylaştıracak yeniliklerden yararlanması için gereken önlemlerin alınması durumunda bundan yararlanacak olan tüm toplum olacaktır.

Gelecekte kadının statüsüne ve toplum içindeki konumuna baktığımızda bir takım değişikliklerin olması tartışılmaz gibi gözükmektedir. Artık kadınların iş hayatında yaptıkları atılımlar, kurdukları dayanışma ve gerçekleştirdikleri değişik etkinliklerle Türk kadınında bazı kıpırtıların başladığı açıkça görülmektedir. Kadınlar artık toplumsal yaşamın her alanında etkin varlıklarını kabul ettirme çabası göstererek, toplumun kendilerini ikinci plana itme eğilimini değiştirmeye çalışmaktadırlar.

Türk toplumunda değişimi yansıtan diğer bir bulgu, araştırmacılar için de şaşırtıcı olmuştur. Günümüzde erkeğe özgü değerlerin baskın olduğu bir

toplum olma özelliği, yerini daha esnek ve kadının önemli roller üstlendiği bir topluma bırakmaktadır ¹⁷. Gerçekten pek çok sektörde kadınların artan oranda rol aldığını, hatta son yıllarda yöneticilik için gerekli eğitimi alan kadınların artışıyla, üst yönetim pozisyonlarında yoğunlaştıklarını görmekteyiz. Sonuçta kadınların çeşitli alanlarda söz sahibi olmasıyla aileden iş hayatına kadar uzanan zincirde bir takım değerlerin değişmesi de kaçınılmaz olmaktadır.

Gerçekte Türk kadınının kendi ekonomik özgürlük arayışının içinde olması, kadınların iş hayatındaki ağırlıklarını iyice hissedilir hale getirecektir. Çünkü kadın iş hayatı için güçlendikçe, kadının toplum içindeki saygınlığı da artacaktır. Bununla birlikte örgütsel stres kaynaklarının kadınlar üzerindeki etkisinin azalmayacağına, ancak örgütsel stres kaynaklarının farklılık göstereceğine inanmaktayız. Örneğin, kadınlarda artık yükselme hırısı, kariyer gelişimi, rekabet, teknolojinin getirdiği uyumsuzluklar da stres yaratabilecektir. Kadının evde üstlendiği rolün getirdiği yük azalacak, buna karşın kadınlarda iş yaşamının getirdiği stres artacaktır. Çünkü artık kadın evde teknolojinin getirdiği bazı yeniliklerden faydalanacaktır. Çamaşır, bulaşık, temizlik gibi ev işlerini hafifleten araç, gereçlerin kullanılması kadının ev uğraşları için harcadığı süreyi azaltacaktır. Hatta bunların kullanımı alt sosyo-ekonomik düzeydeki ailelerde de yaygınlaşacaktır. Bu da kadınların evde aşırı yorulmalarını engelleyerek streslerini azaltacaktır.

Türk toplumunda kadının eğitim düzeyinin artması sonucunda, çalışan kadınlar stresle başa çıkma yollarını öğreneceklerdir. Gelecekte çalışan

¹⁷ Güneş BERBEROĞLU, Karşılaştırmalı Yönetim Kültürel Özelliklerin Yönetime Etkisi, Eskişehir, 1991, s.114'den Sımcha RONEN,; Comparative and Multinational Management, New York:John Wiley and Sons, 1986, s.180.

birçok kadının eğlence, hobilerine vakit ayırma, spor, dinlendirici bir takım faaliyetlere katılma gibi stresi önleyebilecek tedbirleri yaşam tarzı olarak benimseyebileceğine inanmaktayız. Ancak bunun belirli bir eğitim almış çalışan kadın için geçerli olduğunu söylemek daha doğrudur. Fabrikada çalışan bir kadın işçinin eğlence, spor ve hobilere vakit ayırabilmesi hem maddi açıdan, hem de almış olduğu kültür açısından oldukça güç olabileceğini söyleyebiliriz.

Yaptığımız çalışma gelecekte çalışan kadın ve stres konusunda yapılabilecek başka araştırmalara ışık tutabilirse veya bu konuda yararlanılacak bilgi birikimine katkısı olabilirse çalışmamız amacına ulaşmış olacaktır. İleride Türkiye'de ve bazı gelişmiş ülkelerde çalışan kadınların sorunları ile ilgili yapılacak karşılaştırmalı bir araştırma, ülkemizde kadının problemlerini tanıma ve çözme konusunda yenilikler getirebilecektir. Çalışmamızın örgütsel stres ağırlıklı olması sonucu, çalışan kadınların kişilik tipleri ve stres arasındaki ilişki üzerinde durulamamıştır. Kadınların kişilik tiplerini incelemek ayrı bir uzmanlık dalını gerektirmektedir. İleride uzman bir psikolog yardımıyla kadınların kişilik tipleri ve buna bağlı olarak stres düzeylerinin incelenmesinin bilime ayrı bir katkı sağlayacağı inancındayım.

Sonuçta kadının çalışma ortamının farklılaşan toplum koşullarıyla birlikte değişmesi ile, kadın açısından ve içinde yaşadığı çeşitli stresleri yüklenmesi ve başa çıkabilmesi açısından olumlu sonuçlar doğuracağı inancındayız. Böylece toplumsal yapının değişen örgütsel yapıyla uyumlaşması sonucu pekçok çalışan kadını ilgilendiren sosyal ve ekonomik sorunun çözümü daha kolaylaşacaktır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- ABADAN Nermin : "Kadının Çalışma Alanı", Çalışma ,Y.1, S.11 (Ekim 1946).
- ALTAN Ö. Zühtü : Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması, E.İ.T.İ.A., Yayınları, Eskişehir, 1980.
- ARAT Necla : Kadın Sorunu, Say Yayınları, İstanbul, 1986.
- BACHARAC Samuel B. : "Organizational Analysis of Stress", Work and Occupations, Vol.13, No.1 (February 1986).
- BALTAŞ Acar : Stres ve Başa çıkma yolları, Remzi Kitabevi
BALTAŞ Zuhâl Yayınları, İstanbul, 1986.
- BALTAŞ Zuhâl : "Stresin Psikolojik Özellikleri", Stres Yönetimi Semineri, TÜSSİDE Yayınları, Gebze, 1987.
- BARON Robert A. : Behavior in Organization , Allyn and Bacon, Inc., New York, 1986.
- BARUCH Grace K. : "Women and Gender in Research on Work and

- BIENER Louis : Family Stres", American Psychologist,
BARNETT Rosalind C. (February 1987).
- BERBEROĞLU Güneş : Karşılaştırmalı Yönetim Kültürel
Özelliklerin Yönetime Etkisi, Anadolu
Üniversitesi Yayınları,Eskişehir, 1991.
- BERBEROĞLU Güneş : "Kadın Yöneticiler : İş Hayatındaki Yeri ve
Sorunları",Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F.,
C.VII,S.1(Haziran 1989).
- BOCCARUS Peter : "Kadınlar Niçin Erkeklerden Farklı Düşünürler?",
TÜBİTAK Bilim ve Teknik (Çev:Haldun Öngel) ,
C.19, S.221 (Nisan 1986).
- BOOTZIN Richard R. : Psychology To Day An Introduction, Random
LOFTUS Elizabeth F House, New York, 1983.
ZAJONC Robert B.
- BRUNNER Nancy R : "Blue Collar Women", Personnel Journal, Vol.60,
No.4 (April 1981).
- CAVANAGH Michael E. : "What You Don'tKnown About Stres", Personnel
Journal (July 1988).
- COOPER Cary L. : Job Stress and Blue Collar Work, John Wilcy
SMITH Michael Sons, New York, 1985.

- COOPER Cary L. : "The Management of Stress", *Personel Review*,
MARSHALL J. Vol.4, No.4, Bradford, 1975.
- COOPER Cary L. : *International Rewiev of Industrial and*
ROBERTSON Ivan I. *Organizational Psychology*, John Wiley and
Sons, London, 1986.
- COOPER Cary L. : *Organizational Behavior Case Studies*,
Harper KELLY Mike and Row Pub., 1985.
- COOPER Cary L. : *Behavioral Problems in Organizations*,
Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey,
1979.
- ÇELEBİ Fuat : *Davranış Bilimleri Açısından İşbilim*,
İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1983.
- ÇİTÇİ Oya : "Kadın ve Çalışma", *Amme İdaresi Dergisi*,
C.VII, S.2 (Haziran 1974).
- DARLING Martha : *The Role of Women in the Economy*, OECD
Pub., Paris, 1975.
- DAVIS Keith : *İşletmelerde İnsan Davranışı*, İşletme
Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1988.

- DORSAN Sibel : "İş Hayatında Stresin Kaynakları ve Rolü",
Kalkınmada Anahtar Verimlilik, Y.2, S.15
(Mart 1990).
- DRENT P.J.D. : Handbook of Work and Organizational
THIEERY H. Psychology, V.1, John Wiley and Sons, New York,
WILLEMS P.J. 1984.
WOLF C.J.
- DUBRIN Andrew J. : Fundamental of Organizational Behavior
An Applied Perspective, Pergamon Press Inc.,
New York, 1978.
- ELLMAN Edgar S. : Management Women in Business, Prentice
Hall, Inc., New York, 1976.
- ERBERK Teoman : "Çağımızın Hastalığı Stress", Sabah Gazetesi, (24
Aralık 1989).
- ERDEM Ferdağ Karataş : Fiziksel Çevre Stresi ve İşgörenler
Üzerinde Bir Uygulama, Basılmamış Doktora
Tezi, Bursa, 1989.
- ERDOĞAN İlhan : İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik,
İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1987.

- EREN Erol : **Yönetim Psikolojisi**, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, No.105, İstanbul, 1989.
- EREN Erol : **Yönetim ve Organizasyon**, İstanbul İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, No.129, İstanbul, 1991.
- ERKAN Necmettin : **Ergonomi**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara, 1988.
- ERKUL İhsan : **Türk İş Hukuku Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri I.Cilt, 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1985.
- EROĞLU Feyzullah : **İşgören Stresi ve Maden İşçileri Üzerinde Bir Saha Araştırması**, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ziyaeddin Fahri Fındıkoğlu Araştırma Merkezi Ya., No.151, Erzurum, 1989.
- ERTEKİN Yücel : **Örgüt İklimi**, TODAİE Yayını, Ankara, 1978.
- ESİN Ahmet : **"Yöneticilerde Stress"**, Boğaziçi Üniversitesi Dergisi, Vol.8-9, İstanbul, 1981.

- FAUNCE William A. : Problems of An Industrial Society, Mc Graw Hill Book Company, London, 1968.
- FREW David R. : Management of Stress, Nelson Hall Inc., Chicago, 1977.
- GALE Anthony : Psychology and Social Problems, John Wiley and Sons, New York, 1984.
- CHAPMAN Anthony J.
- GEÇTAN Engin : Çağdaş İnsanda Normal Dışı Davranışlar, A. Ü. Eğitim Fakültesi, No.69, Ankara, 1978.
- GIBSON James C. : Organization Behavior Structure Processes, Business Publications Inc., Teksas, 1985.
- IVANCEVICH John M.
- DONNELLY James H.
- GILMER B. Von Haller : Industrial Psychology, Mc Graw Hill Book Company, New York, 1961.
- GÖKALP Ali Sıtkı : "Kadın İşçilere Tanınan Haklar", Çalışma Vekaleti Dergisi, 1954.
- GÖKÇE Birsen : "Türk Toplumunda Kadın Üzerine", Ulusal Kültür, Ankara, S.6 (Ekim 1979).

- GÖKÇE Birsen : "Atatürk Döneminde Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri", K.Ü. Atatürk Araştırma Enstitüsü Yayınları, Ankara, 1982.
- GRUNEBERG Michael M. : Job Satisfaction, John Wiley and Sons, New York, 1976.
- GÜNAL Çiğdem : Seri İmalat Teknolojisinde Çalışan Kadınların Sosyo-Psikolojik Sorunları, Yayınlanmamış Master Tezi, Eskişehir, 1986.
- GÜRGEN Faruk : "Strese Karşı Psikolojik Tepkiler", TÜBİTAK Bilim ve Teknik, C.19, S.229 (Aralık 1986).
- HARRIS Barbara : "Two Lives, One 24 Hour Day", Career and Motherhood, Human Sciences Press, New York, 1979.
- HELRIEGEL Don : Organizational Behavior, West Publishing Company, New York, 1986.
- SLOCUM John W.
- WOODMAN Richard W.
- HOLDIN Dennis H. : "Fatigue", Stress and Fatigue in Human Performance, John Wiley and Sons, New York, 1983.

- HUBER Joan : Changing Women in A Changing Society, London, 1973.
- HUNERYAGER S. G. : Human Relation in Management, South Western HECKMANN I.L. Publishing Company, Cincinnati, 1967.
- KIEV Ari : Executive Stress, AMA Survey Report, New York, 1979
- KOHN Vera
- KILIÇ Yurdaer : "Çağımızın Hastalığı Gerilim", TÜBİTAK Bilim ve Teknik, C.20, S.231 (Şubat 1987).
- KOÇEL Tamer : "Yönetimde Stres Yaratan Faktörler", Stres Yönetimi Semineri, TÜSSİDE Yayınları, Gebze, 1987.
- KOLASA Blair J. : İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, No.1, İstanbul, 1979.
- KORMAN Abraham K. : Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji (Çev: İlhan Akhun-Cevat Alkan), Ankara, 1987.
- KORMAN Abraham : Organizational Behavior, Prentice Hall, New York, 1977.

- KÖKNEL Özcan : Zorlanan İnsan "Kaygı Çağında Stres", Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1987.
- INGLEHART Alfredop : Married Women and Work (1957-1976), Lexington Books, London, 1979.
- KAHN Robert : Organization Stress : Studies in Role
WOLFE Donald Conflict and Ambiguity, John Wiley and Sons,
QUINN Robert New York, 1964.
SNOEK J.D.
ROSENTHAL Robert
- KAHN Robert : "Statüs and Conflict Two Themes in Study Stress",
FRENCH John R. F. Social and Psychological Factor in Stress,
Rinehart and Winston, Inc., New York, 1970.
- KALDIRIMCI Nurettin : "Örgütsel Davranış Açısından Stres", Erciyes
Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi, S.5 (Aralık 1983).
- LEWIS Suzan : "Stress in Dual Earner Families", Women and
Work, COOPER Cary L Vol.3, Sage Publication, 1988.
- LIN Nan : "Life Stress and Health : Stressör and Resources",
ENSEL Walter M. American Sociological Review, Vol.54, No.3
(June 1989).

- MAIER Norman R. F. : **Psychology in Industry**, Houghton Mifflin Company, Boston, 1965.
- MC CORMICK Ian A. : "Executive Stress:Extending the International
COOPER Cary L. Comparision", **Human Relations**, Vol.41,
No.1,1988.
- Mc. GRATH Joseph E. : "Statüs and Conflict : Two Themes in the Study
Stress", **Social and Pschological Factor in
Stress**, Rinehart and Winston, Inc.,New York,
1970.
- Mc. KEACHE : **Psychology**, Adison Wesley Reading Mass, 1986.
DOYLE W.J.
- MC LEAN Alan A. : **Work Stress**, Adison Wesley Publishing
Company, 1979.
- MC QUADE Walter : **Stress**, Bontaim Book, Toronto, 1981.
AIKMAN Ann
- MITCHELL Juliet : **Kadınlık Durumu** (Çev: Günselli Gülnur-Şirin
Feraye-Şule Yaprak), Kadın Çevresi Yayınları,
1985.

- MOORHEAD Gregory : **Organizational Behavior**, Houghton Mifflin
GRIFFIN RICK W. Company, Boston, 1989.
- MYRDAL Alva : **Women Two Role Home and Work**, Routledge
KLEIN Viola Kegan Paul Ltd., London, 1970.
- NEFF Walter S. : **Work and Human Behavior**, Aldine Publishing
Company, Chicago, 1977.
- NELSON Debra L. : "Professional Women: Are Distress and Disease
QUICK James C. Inevitable?", **Academy of Management
Review**, C.10, S.2 (Ocak 1985).
- NIEVA Verónica F. : **Women and Work**, Preager, 1981.
GUTEK Barbara A.
- NORFOLK Donald : **İş Hayatında Stress** (Çev: Leyla Serdaroğlu),
Form Yayınları, İstanbul, 1989.
- ONAY Perihan : **Türkiye'nin Sosyal Kalkınmasında Kadının
Rolü**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları,
Ankara, 1969.
- ORGAN Dennis W. : **Organizational Behavior An Applied
HAMNER W. Clay Approach**, Business Publication, Inc., 1982.

- OSIPOW Samuel H. : *Emerging Women Career Analysis and Outlooks*, Columbus Ohio, 1975.
- ÖZALP İNAN : "Örgütlerde Çatışma", Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.VII, S.1 (Haziran 1989).
- ÖZALP Nazmi : *Meslek Hastalıklarında Fiziksel Etkenler*, S.S.S.K. Yayın No.342, Ankara, 1980.
- SINVARI Seyit
- ÖZKALP Enver : "Örgütlerde Stress", Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.VII, S.1 (Haziran 1989).
- ÖZKALP Enver : *Psikolojiye Giriş Ders Notları*, Eskişehir, 1987.
- ÖZKALP Enver : "İş ve Stress", Prf. Dr. SUAT MİRZA'nın Anısına Armağan, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, C.I (Eskişehir 1986).
- ÖZKALP Enver : "Kamu Hizmet Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Nedenleri ve Sorunları", II. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresinde Sunulan Tebliğ, Ankara, 1989.

- ÖZTAŞ Bara : "Stres Fizyolojisi ve Stresin Organizmada Oluşturduğu Zararlı Etkiler" Stres Yönetimi Semineri, TÜSSİDE Yayınları, Gebze, 1987.
- PAMİR Cengizhan : İş Etüdü, Sınai Eğitim ve Geliştirme Merkezi Genel Müdürlüğü Yayınları, No.69, Ankara, 1984
- PITTMAN Joe : "Quality of Family Life, Social Support and Stress",
LLOYD Sally : Journal of Marriage and The Family, Vol.50, No.1, 1988.
- PONDY Louis : "Conflict and Group" Organizational Behavior and Management, A. Contingency Approach, C.12, No.2 (September 1967).
- QUICK James C. : Organizational Stress and Preventive
QUICK Jonattan D. Management, Mc Graw Hill Book Company, New York, 1984.
- QUICK James C. : "Preventive Stress", Management at the
QUICK Jonathan : Organizational D.Level", Personnel (September - October 1984).
- QUICK James C. : "Thinking Styles and Job Stress", Personnel (May
SCHKADE Lawrence 1986).
- EAKIN Mark E.

- RAZON Norma : Çalışan Anne ve Çocuk, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1983.
- ROBBINS Stephen P. : Organizational Behavior, Prentice Hall, New Jersey, 1991.
- SABUNCUOĞLU Zeyyat : Çalışma Psikolojisi, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa, 1984.
- SABUNCUOĞLU Zeyyat : Personel Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir, 1984.
- SARAÇEL Nüket : Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenleme Esasları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1987.
- SELYE Hans : The Stress of Life , Mc Graw Hill, New York, 1976.
- SCHULTZ Duane P. : Psychology and Industry Today, Mac Millan Publishing Co., Inc., New York, 1982.
- SIEGEL Laurence : Psychology in Industrial Organization,
LANE Irwing M Richard .D. Irwin, Inc., London, 1974.
- SPILA Helvi : Women Worker and Society International Labor Office, Genova, 1976.

- SMITH H. C. : **Psychology of Industrial Behavior**, Mc Graw Hill Book Company, New York, 1964.
- SPIELBERGER Charles D. : **Stress and Anxiety**, John Wiley and Sons, New York, SARASON Irwin G. 1973.
- STEERS M. Richard : **Motivation and Work Behavior**, MC Graw Hill
PORTER Lyman W. Book Company, New York, 1975.
- STEERS Richard M. : **Introduction to Organizational Behavior**,
Good Year Publishing Company, 1981.
- STEPNEY R. : "Sigara İçmenin Psikolojisi ve Farmakolojisi",
TÜBİTAK Bilim ve Teknik (Çev: Bülent
Celasun), C.20, S.235 (Haziran 1987).
- STROMBERG A. N. : **Women Working**, Mayfield Pub., California,
HARKESS Shirley 1988.
- SUTHERLAND Valeri J. : **Occupational Stress: Issues and
COOPER Cary L. Development in Research**, Taylor and Francis, Inc.,
New York, 1988.
- ŞENCAN Hüner : **Yönetici Geriliminde Kişilik Başaçıkma
Süreçleri İlişkisi ve Metal Sanayiinde
Uygulamalı Bir Araştırma**, İstanbul, 1986.

- TANNER Ogdan : Stress, Time Life Books, New York, 1976.
- TAVRİS Carol : "Bunaltı'ya Çözüm Arayışları", TÜBİTAK Bilim Teknik (Çev: Z. Toros Selçuk), C.19, S.243 (Haziran 1986).
- TEKELİ Şirin : Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat, Birikim Yayınları, İstanbul, 1982.
- TELMAN Nursel : "Gevşemenin Önemi", Stres Yönetimi Semineri, TÜSSİDE Yayınları, Gebze, 1988.
- TOLAN Barlas : Toplum Bilimlerine Giriş, Ankara, 1975.
- TOSSİ Henry L. : Managing Organizational Behavior,
RIZZO John R. Ballinger Publishing Company, New York, 1986.
CARROLL Stephen J.
- TOSSİ Henry : Organizational Behavior and Management,
HAMNER John Clay Wiley and Sons, New York, 1982.
- TOSUN Kemal : İşletme Yönetimi (Genel Esaslar), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, C.I, No.82, İstanbul.
- TREIMAN Donald J. : "Sex and Processes of Statüs Attainment:
A TERREL Kermit Comparison of Working and Man", American

Sociological Review (April 1975).

- ULUGAY Osman : "Kadınların Dünyasına Doğru", Cumhuriyet Gazetesi, 12 Mart 1989.
- VOLUCK Philip R. : "The Work Environment How to Avoid Stress
ABRAMSON Herbert Related Disability Claims", Personnel Journal (May 1987).
- WATSON David : "Health Complaint, Stress and Distress: Exploring
PENNEBAKER James W the Central Role of Negative Affectivity", Psychological Review, V.96, N.2 (Nisan 1989).
- RIGHTSMAN Lawrence : Social Psychology in the Seventies, Wadsworth Publishing Inc., California, 1972.
- YATES Jere E. : Gerilim Altındaki Yönetici (Çev: Fatoş Dilber), Modern Yönetim Dizisi, İlgı Yayıncılık, İstanbul, 1985.
- YILDIZOĞLU Nuray : "Uyku ve uykusuzluk", TÜBİTAK Bilim ve Teknik ÖZTÜRK Yusuf.(Aralık 1984).
- ZİMBARDO Philip : Psychology and Life, New York, 1979.
- _____ : Sabah Gazetesi, 24- 25-26 Aralık, 1989.

: Redhouse Sözlüğü, İngilizce Türkçe Redhouse
Yayınevi, 9.Bası, İstanbul, 1972.

: "Türk Kadınının Faal Yaşamdaki Rolü", GIAD
(Genç İş Adamları Derneği) (Ocak 1990).

: Europeanwinter, 10 Aralık 1988.

: Türkiye İstatistik Yıllığı, T.C. Başbakanlık
Devlet İstatistik Enstitüsü, Ankara, 1989-1990.

: İş Etüdü Yöntem Bilgisi, Milli Prodüktivite
Merkezi Yayınları.

: "Çalışma Hayatında Kadın", İşveren, C.XXVIII, S.7
(Nisan 1990).

: U.S.Bureau of the Census, Historical Statistic of
the United States Colonial Times to 1970,
Bicentennial ed., Part 1 (1975).

EK 1

İŞYERİ ADI :

ANKET NO :

1_ Yaşınız

- a. () 15_20
- b. () 20_25
- c. () 25_30
- d. () 30_35
- e. () 35_40
- f. () 40' dan yukarı

2_ Eğitim Durumunuz

- a. () Okuma Yazma Bilmez
- b. () Okur yazar ilkokulu bitirmemiş
- c. () İlkokul mezunu
- d. () Ortaokul mezunu
- e. () Lise ve dengi okul mezunu
- f. () Yüksek okul mezunu

3_ Medeni durumunuz

- a. () Evli
- b. () Bekar
- c. () Dul
- d. () Boşanmış

4_ Çocuk durumunuz

- a. () Yok
- b. () 1_2
- c. () 2_4
- d. () 4'den fazla

5_ Bu işde çalışma süreniz

- a. () Bir yıldan az
- b. () 1_5 yıl arası
- c. () 5_10 yıl arası
- d. () 10_15 yıl arası

e. () 15_20 yıl arası

f. () 20_25 yıl arası

6_ Hangi bölümde çalışıyorsunuz

.....

7_ Yaptığınız işin niteliği nedir?

a. () Çok monoton

b. () Çok zevkli

c. () Tehlikeli

d. () Değişik

8_ Bu işyerinde çalışmanızın nedeni aşağıdakilerden hangisidir?

(En çok iki şık seçilecek)

a. () Ekonomik zorunluluklar

b. () Eşinin çalışmaması

c. () İşten elde ettiği mutluluk

d. () Başka iş bulamama

e. () Gelecek güvencesi

f. () Ekonomik açıdan özgür olmak

g. () Başka

9_ Yakınlarınız sizin çalışmanıza nasıl tepki gösteriyorlar?

a. () Olumlu

b. () Olumsuz

c. () Hiç bir tepki göstermiyorlar

10_ İşinizle ilgili en çok şikayet nedeniniz aşağıdakilerden hangileridir?

(Ençok iki şık seçilecek)

a. () Çok monoton olması

b. () Tehlikeli olması

c. () Çok yorucu olması

d. () Aşırı dikkat gerektirmesi

e. () Yoğun bir denetim olması

f. () Yükselme olanaklarının kısıtlı olması

g. () Tatmin olamama

h. () Başka

11_ Ailede size ev işlerinde kim yardım ediyor?

a. () Kendim yapıyorum

b. () Annem yada kayınvalidem yardım eder

c. () Eşim yardımcı olur

d. () Başka

12_ İşinizi yaparken yanınızda çalışan arkadaşlarınızla konuşmaya fırsat bulabiliyormusunuz?

a. () Evet

b. () Hayır

c. () Bazen

13_ Amirlerinizin işinizi zamanında bitirmeniz için sizi zorladığı oluyor mu?

a. () Evet

b. () Hayır

c. () Bazen

14_ Akşamları genellikle nasıl vakit geçirirsiniz?

a. () Çocuklarla ilgilenirim

b. () Ev işlerini yaparım

c. () Televizyon seyredirim

d. () Akraba gezmeleri yaparım

e. () Başka

15_ Sık sık fazla mesai yaptığınız oluyor mu?

a. () Evet

b. () Hayır

c. () Bazen

16_ Vardiyalı olarak mı çalışıyorsunuz?

a. () Evet

b. () Hayır

c. () Bazen

17_ Gece çalışmasının veya fazla mesai yapmanın sizin açınızdan en önemli sakıncası aşağıdakilerden hangisidir?

a. () Aşırı yorgunluk yapması

b. () Uykusuzluk yaratması

c. () Kaza yapma olasılığının fazla olması

d. () Ev düzeninin bozulması

e. () Çocuklarla yeterince ilgilenememe

f. () Başka

18_ Zaman zaman işyerinizde kendinizi yalnız hissettiğiniz oluyor mu?

- a. () Evet b. () Hayır c. () Bazen

19_ Evde eşinizle tartışma nedenleriniz genellikle hangi konularda olur?

- a. () Ekonomik problemlerle ilgili konularda olur
b. () Ev işi ile ilgili konularda
c. () Çocuklarla ilgili konularda
d. () İşimle ilgili konularda
e. () Başka

20_ Zaman zaman çalıştığınız işle ilgili alınan kararlara katıldığınız oluyor mu?

- a. () Evet b. () Hayır c. () Bazen

21_ İleride daha üst bir düzeye yükseltme olanağınız var mı?

- a. () Evet b. () Hayır

22_ Amirlerinizle bazı konularda görüş aykırılıklarınız oluyor mu?

- a. () Evet b. () Hayır c. () Bazen

23_ Bir kadın olarak çalışmanızın aile yaşamınız üzerinde olumsuz bir etkisi var mı?

- a. () Evet b. () Hayır c. () Bazen

24_ Evet ise çalışmanızın aile yaşamınız üzerindeki olumsuz etkileri nelerdir?

- a. () Çocuklarla yeterince ilgilenememe
b. () Ev işleri ve eşiyile ilgilenememe
c. () Çok yorgun olduğu için hiçbir şeye istek duymama
d. () Akraba ve arkadaşlarıyla yeterince ilgilenememe
e. () Kendi özel zevklerine vakit ayıramama

25_ Aşağıdaki fiziksel rahatsızlıklardan hangisi sizde var? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

- a. () Kalp hastalıkları
b. () Yüksek tansiyon
c. () Baş ağrısı

- d. () Ülser
- e. () Bağırsak bozuklukları
- f. () Aşırı sinirlilik
- g. () İştahsızlık

26_ Yukarıda belirttiğiniz rahatsızlıklar kaç yıldan beri sizde vardır?

- a. () 1 yıl veya 1 yıldan az
- b. () 2_4 yıl
- c. () 4_6 yıl
- d. () 6_8 yıl
- e. () 8 yıldan fazla

27_ Sebebi olmadan kaygı, korku, ya da sıkıntı duyduğunuz oluyor mu?

- a. () Evet
- b. () Hayır
- c. () Bazen

28_ Sizi endişelendiren konular aşağıdakilerden hangileridir?

(Birden çok seçenek belirtebilirsiniz)

- a. () Cezalandırılma veya işten çıkarılma
- b. () Çocuklarımla ilgili problemler
- c. () Ekonomik problemler
- d. () İşdeki tehlike unsurları
- e. () Aşırı yorgunluk sonucu ileride rahatsızlanma korkusu

29_ Kendinizi en çok yorgun hissettiğiniz saatler hangileridir?

- a. () Sabahları kalktığımda
- b. () Öğlene doğru
- c. () Akşam saatlerinde
- d. () Geceleri

30_ Uyku uyumada zorluk çekiyor musunuz.

- a. () Evet
- b. () Hayır

31_ Uyku uyumada güçlüğüňüz varsa nasıl bir güçlük içindesiniz?

- a. () Hiç uyuyamıyorum
- b. () Geceleri sık sık uyanırım

c. () Çok zor uyuyorum

d. () Uykuya doyamıyorum

32_ Uyuyamadığınız zamanlar uyku ilacı aldığınız oluyor mu?

a. () Evet

b. () Hayır

c. () Bazen

33_ Günde kaç sigara içiyorsunuz?

a. () Sigara kullanmıyorum

b. () Bir paket

c. () Bir paketten az

d. () Birbuçuk paket

e. () Diğer

34_ Ne zamandan beri sigara kullanıyorsunuz?

a. () 1' yıldan az

b. () 2_4 yıl

c. () 4_6 yıl

d. () 6_ 8 yıl

e. () 8_10 yıl

f. () 10_12 yıl

g. () 12 yıldan fazla

35_ Hiç iş kazası geçirdiniz mi?

a. () Evet

b. () Hayır

36_ İş kazası geçirdiniz ise sizce nedeni ne olabilir?

a. () Dalgınlık

b. () Makinalarda olan bir arıza

c. () Aşırı yorgunluk

d. () Dikkatsizlik

e. () Diğer (belirtiniz)

37_ Sık sık işten ayrılmayı düşündüğünüz oluyor mu?

a.() Evet

b. () Hayır

c.() Bazen

38_ Tatiller ve izinler dışında son bir yıl içinde tahmini kaç kez işe gitmediniz?

a. () İşe gitmemelik yapmadım

b. () 1_2

c. () 2_4

d. () 4_6

e. () Diğer (belirtiniz)

39_ Sabahları kalktığınızda hiç işe gelmek istemediğiniz oluyor mu?

a. () Evet

b. () Hayır

c. () Bazen

40_ Çoğu zaman işinizi biran önce bitirip eve gitmek isteği duyduğunuz oluyor mu?

a. () Evet

b. () Hayır

c. () Bazen

EK - 2

SÜMERBANK-1 (S1 - S16 - S23)

Yaş	Ençok Şikayet Nedenleri							
	Monotonluk	Tehlike	Yorucu	Aşırı dikkat	Yoğun denetim	Yükselme olmaması	Tatmin olamama	Başka
15 - 20	0	0	0	0	0	0	0	0
20 - 25	2	2	4	2	0	0	0	2
25 - 30	6	4	11	2	0	4	0	0
30 - 35	7	13	29	14	4	9	0	0
35 - 40	5	11	26	12	1	3	0	0
40 -	1	1	3	2	1	0	0	0

SD=24 Khikare $X^2=44.06$

(24,0.05) Khikare tablo değeri:36.42

44.06>36.42 Hipotez red edilir.

SÜMERBANK-2 (S1 - S38 - S44)

Yaş	Fiziksel Rahatsızlıklar						
	Kalp hastalık.	Yüksek tansiyon	Baş ağrısı	Ülser	Barsak bozukluğu	Aşırı sinirlilik	İştahsızlık
15 - 20	0	0	0	0	0	0	0
20 - 25	0	0	3	1	0	6	1
25 - 30	1	1	12	2	2	10	5
30 - 35	0	3	31	4	5	32	1
35 - 40	1	1	25	7	4	22	2
40 -	1	2	2	1	1	4	0

SD=24 Khikare $X^2=30.37$

(24,0.05) Khikare tablo değeri:36.42

30.37.<36.42 Hipotez kabul edilir.

SÜMERBANK-3 (S2 - S16 - S23)

Eğitim Durumu	İşile İlgili Ençok Şikayet Nedenleri							
	Monotonluk	Tehlike	Yorucu	Aşırı dikkat	Yoğun denetim	Yükselme olmaması	Tatmin olamama	Başka
Okuma yazma bilmez	1	0	1	1	0	0	0	0
Okur yazar	0	2	4	1	0	0	0	0
İlkokul	12	19	48	15	3	6	0	2
Ortaokul.	5	9	15	8	2	2	0	0
Lise ve dengi okul	3	1	5	7	1	8	0	0
Yüksek okul	0	0	0	0	0	0	0	0

SD=24 Khikare $X^2=44.06$

(24,0.05) Khikare tablo değeri:36.42

44.06>36.42 Hipotez red edilir.

SÜMERBANK-4 (S6 - S16 - S23)

Bölümler	İşile İlgili Ençok Şikayet Nedenleri							
	Monotonluk	Tehlike	Yorucu	Aşırı dikkat	Yoğun denetim	Yükselme olmaması	Tatmin olamama	Başka
İplik ihsar	3	3	13	4	0	2	0	1
İplik vater	8	10	28	4	3	3	0	0
Dokuma ihsar	5	18	25	13	2	3	0	0
Kalite kontrol	5	0	7	10	1	8	0	1
Eğitim planlama	0	0	0	1	0	0	0	0

SD=24 Khikare $X^2=45.61$

(24,0.05) Khikare tablo değeri:36.42

45.61>36.42 Hipotez red edilir.

SÜMERBANK-5 (S6 - S38 - S44)

Bölümler	Fiziksel Rahatsızlıklar						
	Kalp hastalık.	Yüksek tansiyon	Baş ağrısı	Ulser	Barsak bozukluğu	Aşırı sinirlilik	İştahsızlık
İplik İhsar	0	1	11	1	1	12	1
İplik Vater	1	4	26	3	4	25	4
Dokuma İhsar	1	1	24	10	4	23	1
Kalite Kontrol	1	1	12	1	3	14	1
Eğitim Planlama	0	0	0	0	0	0	2

SD=24 Khikare X2=54.26

(24,0.05) Khikare tablo değeri:36.42

54.26.>36.42 Hipotez red edilir.

SÜMERBANK-6 (S3 - S8 - S14)

Medeni Durum	Çalışma Nedenleri					
	Ekonomik zorunluluk	Eşinin çalışmaması	İşden elde edilen mutluluk	Başka iş bulamama	Gelecek güvençesi	Ekonomik özgürlük
Evli	7	1	3	50	11	0
Bekar	1	1	0	11	3	0
Dul	0	0	0	5	0	0
Boşanmış	0	0	1	6	0	0

SD=12 Khikare X2=8.64

(12,0.05) Khikare tablo değeri:21.03

8.64<21.03 Hipotez kabul edilir.

SÜMERBANK-7 (S6 - S47 - S51)

Bölümler	Endişelendirilen Konular				
	Cezalandırılma veya işten çıkarılma	Çocuklarla ilgili problemler	Ekonomik problemler	İşteki tehlike	Aşırı yorgunluk
İplik ihsar	1	3	7	1	12
İplik vater	2	7	16	4	30
Dokuma ihsar	6	6	18	24	24
Kalite kontrol	3	9	7	0	17
Eğitim planlama	0	1	0	0	0

SD=16 Khikare $X^2=42.08$

(16,0.05) Khikare tablo değeri:26.3

42.08>26.3 Hipotez red edilir.

SÜMERBANK-8 (S3 - S24)

Medeni Durum	Çalışmanın aile yaşamı üzerindeki olumsuz etkileri					
	Çocuklarla ilgilenememe	Ev işi ve Eşiyle ilgilenememe	İsteksizlik	Akraba ve arkadaşlarla ilgileneme	Özel zevklere vakit ayıramama	Başka
Evli	50	4	21	1	0	0
Bekar	8	5	0	3	0	0
Dul	5	0	0	0	0	0
Boşanmış	3	3	1	0	0	0

SD=9 Khikare $X^2=33.62$

(9,0.05) Khikare tablo değeri: 16.92

33.62>16.92 Hipotez red edilir.

SÜMERBANK-9 (S5 - S26)

Çalışma Süresi (Yıl)	Rahatsızlıkların Süresi					
	0-1	1-5	5-10	10-15	15-20	20-25
0-1	0	0	0	0	0	0
1 - 5	5	1	2	0	0	0
5 - 10	13	9	7	0	0	0
10 - 15	10	4	14	0	0	0
15 - 20	11	12	11	0	0	0
20 - 25	0	0	0	0	0	0

SD=6 Khikare $X^2=8.35$

(6,0.05) Khikare tablo değeri:12.59

8.35<12.59 Hipotez kabul edilir.

SÜMERBANK-10 (S5 - S31)

Çalışma Süresi (Yıl)	Uyku Problemleri			
	Hiç Uyuyamıyorum	Geçeleri sık sık uyanırım	Çok zor uyuyorum	Uykuya doyamıyorum
0 - 1	0	0	0	0
1 - 5	5	1	2	0
5 - 10	9	6	14	0
10 - 15	3	11	14	0
15 - 20	9	9	16	0

SD=6 Khikare $X^2=18.38$

(6,0.05) Khikare tablo değeri:12.59

18.38>12.59 Hipotez red edilir.

SÜMERBANK-11 (S5 - S34)

Çalışma Süresi (Yıl)	Sigara Kullanma Süresi (Yıl)						
	0-2	2-4	4-6	6-8	8-10	10-12	12'den fazla
0 - 1	0	0	0	0	0	0	0
1 - 5	1	7	0	0	0	0	0
5 - 10	2	27	0	0	0	0	0
10 - 15	0	28	0	0	0	0	0
15 - 20	2	32	0	0	0	0	0
20 - 25	0	0	0	0	0	0	0

SD=3 Khikare $X^2=2.67$

(3,0.05) Khikare tablo değeri:7.81

267<7.81 Hipotez kabul edilir.

ARAPOĞLU-12 (S1 - S16 - S23)

Yaş	Ençok Şikayet Nedenleri							
	Monotonluk	Tehlike	Yorucu	Aşırı dikkat	Yoğun denetim	Yükselme olmaması	Tatmin olamama	Başka
15-20	4	0	10	5	1	8	1	0
20-25	8	0	7	7	1	1	2	0
25-30	0	1	9	3	1	2	0	0
30-35	1	0	4	7	0	1	0	0
35-40	0	1	3	5	0	1	0	0
40-	0	0	0	0	1	0	0	0

SD=30 Khikare $X^2=40.39$

(30,0.05) Khikare tablo değeri:43.77

40.39<43.77 Hipotez kabul edilir.

ARAPOĞLU-13 (S1 - S38 - S44)

Yaş	Fiziksel Rahatsızlıklar						
	Kalp hastalık.	Yüksek tansiyon	Baş ağrısı	Ülser	Barsak bozukluğu	Aşırı sinirlilik	İştahsızlık
15-20	1	0	13	0	1	10	4
20-25	1	0	12	2	0	0	3
25-30	0	0	6	2	2	2	1
30-35	0	0	3	0	0	2	1
35-30	0	0	3	0	0	1	0
40-	0	0	0	0	0	0	0

SD=24 Khikare $X^2=-1.70$

(24,0.05) Khikare tablo değeri:36.42

-1.70.<36.42 Hipotez kabul edilir.

ARAPOĞLU-14 (S2 - S16 - S23)

Eğitim Durumu	İşile İlgili Ençok Şikayet Nedenleri							
	Monotonluk	Tehlike	Yorucu	Aşırı dikkat	Yoğun denetim	Yükselme olmaması	Tatmin olamama	Başka
Okuma yazma bilmez	0	0	0	0	0	0	0	0
Okur yazar	0	0	0	0	0	0	0	0
İlkokul	4	0	13	11	6	1	0	2
Ortaokul.	6	2	10	10	3	1	0	0
Lise ve dengi okul	3	0	8	5	4	0	0	0
Yüksek okul	0	0	1	1	0	0	0	0

SD=12 Khikare X2=6.64

(12,0.05) Khikare tablo değeri:21.03

6.64<21.03 Hipotez kabul edilir.

ARAPOĞLU-15 (S6 - S16 - S23)

Bölümler	İşile İlgili Ençok Şikayet Nedenleri							
	Monotonluk	Tehlike	Yorucu	Aşırı dikkat	Yoğun denetim	Yükselme olmaması	Tatmin olamama	Başka
Bant	2	0	2	1	2	1	1	0
Kesim	4	0	5	6	0	3	1	0
Kalite-kontrol	2	0	4	1	0	0	0	0
Makinacı	2	2	10	9	0	5	1	0
Temizleme	0	0	4	4	0	1	0	0
Tulum	3	0	8	7	2	3	0	0

SD=30 Khikare X2=29.23

(30,0.05) Khikare tablo değeri:43.77

29.23<43.77 Hipotez kabul edilir.

ARAPOĞLU-16 (S6 - S38 - S44)

Bölümler	Fiziksel Rahatsızlıklar						
	Kalp Hastalık.	Yüksek Tansiyon	Baş ağrısı	Ulsar	Barsak bozukluğu	Aşırı sinirlilik	İştahsızlık
Bant	1	0	4	0	1	4	2
Kesim	1	0	9	1	0	3	1
Kalite kontrol	0	0	3	1	0	3	0
Makinacı	0	1	12	0	1	6	4
Temizleme	0	1	1	0	1	1	1
Tulum	0	0	8	2	0	2	1

SD=30 Khikare X2=29.23

(30,0.05) Khikare tablo değeri:43.77

29.23.<43.77 Hipotez kabul edilir.

ARAPOĞLU-17 (S3 - S8 - S14)

Medeni Durum	Çalışma Nedenleri					
	Ekonomik zorunluluk	Eşinin çalışmaması	İşden elde edilen mutluluk	Başka iş bulamama	Gelecek güvençesi	Ekonomik özgürlük
Evli	6	1	2	15	5	0
Dul	0	3	3	12	19	1
Bekar	0	0	0	2	1	0
Boşanmış	0	0	0	0	0	0

SD=10 Khikare X2=17.36

(10,0.05) Khikare tablo değeri:18.31

17.36<18.31 Hipotez kabul edilir.

ARAPOĞLU-18 (S6 - S47 - S51)

Bölümler	Endişelendirilen Konular				
	Cezalandırılma veya işten çıkarılma	Çocuklarla ilgili problemler	Ekonomik problemler	İşteki tehlike	Aşırı yorgunluk
Bant	2	0	2	1	4
Kesim	5	5	3	0	6
Kalite kontrol	2	1	1	0	2
Makinacı	3	1	11	2	8
Temizleme	5	0	4	0	2
Tulum	2	4	15	0	4

SD=20 Khikare $X^2=30.45$

(20,0.05) Khikare tablo değeri:31.41

30.45<31.41Hipotez kabul edilir.

ARAPOĞLU-19 (S3 - S24)

Medeni Durum	Çalışmanın Aile Yaşamı Üzerindeki Olumsuz Etkileri					
	Çocuklarla ilgilenememe	Ev işi ve eşiyle ilgilenememe	İsteksizlik	Akraba ve arkadaşlarla ilgileneme	Özel zevklere vakit ayıramama	Başka
Evli	18	7	6	0	0	0
Bekar	16	19	0	1	0	0
Dul	2	1	0	0	0	0
Boşanmış	1	2	0	0	0	0

SD=9 Khikare $X^2=22.11$

(9,0.05) Khikare tablo değeri: 16.92

22.1>16.92 Hipotez red edilir.

ARAPOĞLU-20 (S5 - S26)

Çalışma Süresi (Yıl)	Rahatsızlıkların Süresi					
	0-1	1-5	5-10	10-15	15-20	20-25
0-1	5	20	19	0	0	0
1-5	4	9	7	0	0	0
5-10	2	2	2	0	0	0
10-15	0	1	1	0	0	0
15-20	0	1	0	0	0	0
20-25	0	0	0	0	0	0

SD=8 Khikare $X^2=4.12$

(8,0.05) Khikare tablo değeri:15.51

4.12<15.51 Hipotez kabul edilir.

ARAPOĞLU-21 (S5 - S31)

Çalışma Süresi (Yıl)	Uyku Problemleri			
	Hiç Uyuyamıyorum	Geçeleri sık sık uyanırım	Çok zor uyuyorum	Uykuya doyamıyorum
0 - 1	0	0	0	0
1 - 5	4	3	1	0
5 - 10	2	5	1	0
10 - 15	2	4	4	0
15 - 20	4	5	3	0
20 - 25	0	2	4	0

SD=8 Khikare $X^2=5.13$

(8,0.05) Khikare tablo değeri:15.51

5.13<15.51 Hipotez kabul edilir.

ARAPOĞLU-22 (S5 - S34)

Çalışma Süresi (Yıl)	Sigara Kullanma Süresi (Yıl)						
	0-2	2-4	4-6	6-8	8-10	10-12	12'den fazla
0 - 1	16	28	0	0	0	0	0
1 - 5	6	14	0	0	0	0	0
5 - 10	2	4	0	0	0	0	0
10 - 15	0	2	0	0	0	0	0
15 - 20	0	1	0	0	0	0	0
20 - 25	0	0	0	0	0	0	0

SD=4 Khikare $X^2=1.78$

(4,0.05) Khikare tablo değeri:9.48

1.78<9.48 Hipotez kabul edilir.

İŞ BANKASI-23 (S1 - S16 - S23)

Yaş	Ençok Şikayet Nedenleri							
	Monotonluk	Tehlike	Yorucu	Aşırı dikkat	Yoğun denetim	Yükselme olmaması	Tatmin olamama	Başka
15-20	0	0	0	0	0	0	0	0
20-25	0	0	1	2	0	2	1	0
25-30	2	1	4	2	0	0	0	0
30-35	6	5	6	7	0	6	2	0
35-40	0	0	7	6	2	2	0	0
40 -	1	0	0	0	0	0	0	0

SD=24 Khikare $X^2=42.37$

(24,0.05) Khikare tablo değeri:36.42

42.37>36.42 Hipotez red edilir.

İŞ BANKASI-24 (S1 - S38 - S44)

Yaş	Fiziksel Rahatsızlıklar						
	Kalp hastalık.	Yüksek tansiyon	Başağrısı	Ülser	Barsak bozukluğu	Aşırı sinirlilik	İştahsızlık
15-20	0	0	0	0	0	0	0
20-25	0	0	1	0	0	0	1
25-30	0	0	4	0	0	5	0
30-35	0	2	5	1	1	6	1
35-30	0	1	4	0	0	5	1
40 -	0	1	0	0	0	0	0

SD=20 Khikare $X^2=59.57$

(20,0.05) Khikare tablo değeri:31.421

59.57>31.41 Hipotez red edilir.

İŞ BANKASI-25 (S2 - S16 - S23)

Eğitim Durumu	İşle İlgili Ençok Şikayet Nedenleri							
	Monotonluk	Tehlike	Yorucu	Aşırı dikkat	Yoğun denetim	Yükselme olmaması	Tatmin olamama	Başka
Okuma yazma bilmez	0	1	0	1	0	0	0	0
Okur yazar	0	0	0	0	0	0	0	0
İlkokul	0	0	0	0	0	0	0	0
Ortaokul.	0	0	0	0	0	0	0	0
Lise ve dengi okul	5	3	7	12	1	5	0	0
Yüksek okul	1	0	5	3	1	2	1	0

SD=12 Khikare X2=11.81

(12,0.05) Khikare tablo değeri:21.03

11.81<21.03 Hipotez kabul edilir.

İŞ BANKASI-26 (S6 - S16 - S23)

Bölümler	İşle İlgili Ençok Şikayet Nedenleri							
	Monotonluk	Tehlike	Yorucu	Aşırı dikkat	Yoğun denetim	Yükselme olmaması	Tatmin olamama	Başka
Kredi-borçlu cari hesaplar	1	0	1	2	0	1	0	0
Mekanize	0	2	5	4	0	1	0	0
Personel	1	1	1	3	0	0	0	0
Senetler	1	1	3	4	1	3	0	0
Santral	1	0	0	1	0	1	0	0
Muhasebe	0	0	0	0	0	0	0	0

SD=25 Khikare X2=26.49

(25,0.05) Khikare tablo değeri:37.65

26.49>37.65 Hipotez kabul edilir.

İŞ BANKASI-27 (S6 - S38 - S44)

Bölümler	Fiziksel Rahatsızlıklar						
	Kalp hastalık.	Yüksek tansiyon	Başağrısı	Ulser	Barsak bozukluğu	Aşırı sinirlilik	İştahsızlık
Kredi-borç cari hesaplar	0	0	2	0	0	1	0
Mekanize	0	1	4	1	1	5	0
Personel	0	0	0	0	0	0	0
Muhberat	0	1	2	0	0	2	1
Senetler	0	1	4	0	0	6	0
Santral	0	1	1	0	0	0	1
Muhasebe	0	0	0	0	0	0	0

SD=20 Khikare $X^2=15.16$

(20,0.05) Khikare tablo değeri:31.41

15.16<31.41 Hipotez kabul edilir.

İŞ BANKASI-28 (S3 - S8 - S14)

Medeni Durum	Çalışma Nedenleri					
	Ekonomik zorunluluk	Eşinin çalışmaması	İşden elde edilen mutluluk	Başka İş bulamama	Gelecek güvençesi	Ekonomik özgürlük
Evli	0	1	0	14	10	0
Bekar	0	0	0	6	5	0
Dul	0	0	0	1	2	0
Boşanmış	0	0	0	0	0	0

SD=6 Khikare $X^2=-1.70$

(6,0.05) Khikare tablo değeri:12.59

-1.70<12.59 Hipotez kabul edilir.

İŞ BANKASI-29 (S6 - S47 - S51)

Bölümler	Endişelendiren Konular				
	Cezalandırılma veya işten çıkarılma	Çocuklarla ilgili problemler	Ekonomik problemler	İşteki tehlike	Aşırı yorgunluk
Kredi-borç cari hesaplar	0	1	1	0	3
Mekanize	0	3	3	4	4
Personel	0	0	1	0	1
Muhberat	0	2	2	1	1
Senetler	1	4	0	3	4
Santral	0	2	0	0	1
Muhasebe	0	0	0	0	0

SD=20 Khikare $X^2=14.81$

(20,0.05) Khikare tablo değeri:31.41

14.81<31.41 Hipotez kabul edilir.

İŞ BANKASI-30 (S3 - S24)

Medeni Durum	Çalışmanın aile yaşamı üzerindeki olumsuz etkileri					
	Çocuklarla ilgilenememe	Ev işi ve Eşiyle ilgilenememe	İsteksizlik	Akraba ve arkadaşlarla ilgileneme	Ozel zevklere vakit ayıramama	Başka
Evli	11	2	6	2	0	0
Bekar	4	2	0	1	0	0
Dul	1	0	0	1	0	0
Boşanmış	0	0	0	0	0	0

SD=6 Khikare $X^2=-11.43$

(6,0.05) Khikare tablo değeri:12.59

11.43<12.59 Hipotez kabul edilir.

İŞ BANKASI-31 (S5 - S26)

Çalışma Süresi (Yıl)	Rahatsızlıkların Süresi					
	0-1	1-5	5-10	10-15	15-20	20-25
0 - 1	0	0	0	0	0	0
1 - 5	1	2	0	0	0	0
5 - 10	3	2	2	0	0	0
10 - 15	0	1	2	0	0	0
15 - 20	1	8	6	0	0	0
20 - 25	0	1	0	0	0	0

SD=8 Khikare $X^2=8.80$

(8,0.05) Khikare tablo değeri:15.51

8.80<15.51 Hipotez kabul edilir.

İŞ BANKASI-32 (S5 - S31)

Çalışma Süresi (Yıl)	Uyku Problemleri			
	Hiç Uyuyamıyorum	Geçeleri sık sık uyanırım	Çok zor uyuyorum	Uykuya doyamıyorum
0-1	0	0	0	0
1-5	1	0	2	0
5-10	3	3	2	0
10-15	0	2	1	0
15-20	1	7	7	0
20-25	0	0	1	0

SD=8 Khikare $X^2=8.3$

(8,0.05) Khikare tablo değeri:15.51

8.30<15.51 Hipotez kabul edilir.

İŞ BANKASI-33 (S5 - S34)

Çalışma Süresi (Yıl)	Sigara Kullanma Süresi (Yıl)						
	0-2	2-4	4-6	6-8	8-10	10-12	12'den fazla
0 - 1	0	0	0	0	0	0	0
1 - 5	3	0	0	0	0	0	0
5 - 10	6	2	0	0	0	0	0
10 - 15	3	0	0	0	0	0	0
15 - 20	9	6	0	0	0	0	0
20 - 25	1	0	0	0	0	0	0

SD=4 Khikare $X^2=3.92$

(4,0.05) Khikare tablo değeri:9.48

3.92<9.48 Hipotez kabul edilir.

ZİRAAT BANKASI-34 (S1 - S16 - S23)

Yaş	Ençok Şikayet Nedenleri							
	Monotonluk	Tehlike	Yorucu	Aşırı dikkat	Yoğun denetim	Yükselme olmaması	Tatmin olamama	Başka
15-20	0	0	0	0	0	0	0	0
20-25	0	0	1	2	0	2	1	0
25-30	2	1	4	2	0	0	0	0
30-35	9	7	16	16	0	13	6	0
35-40	0	1	2	2	0	3	2	0
40 -	1	0	3	3	0	2	1	0

SD=24 Khikare $X^2=-1.70$

(24,0.05) Khikare tablo değeri:36.42

-1.70<36.42 Hipotez kabul edilir.

ZİRAAT BANKASI-35 (S1 - S38 - S44)

Yaş	Fiziksel Rahatsızlıklar						
	Kalp hastalık.	Yüksek tansiyon	Baş ağrısı	Ülser	Barsak bozukluğu	Aşırı sinirlilik	İştahsızlık
15-20	1	0	13	0	1	10	5
20-25	1	0	12	2	0	4	3
25-30	0	0	2	1	2	3	1
30-35	1	1	12	1	1	11	1
35-30	0	0	4	1	1	6	1
40 -	0	0	4	0	2	3	0

SD=30 Khikare $X^2=25.92$

(30,0.05) Khikare tablo değeri:43.77

25.92<43.77 Hipotez kabul edilir.

ZİRAAT BANKASI-36 (S2 - S16 - S23)

Eğitim Durumu	İşile İlgili Ençok Şikayet Nedenleri							
	Monotonluk	Tehlike	Yorucu	Aşırı dikkat	Yoğun denetim	Yükselme olmaması	Tatmin olamama	Başka
Okuma yazma bilmez	0	0	0	0	0	0	0	0
Okur yazar	0	0	0	0	0	0	0	0
İlkokul	0	0	0	0	0	0	0	0
Ortaokul.	0	0	0	0	0	1	0	0
Lise ve dengi okul	9	6	10	12	0	11	4	0
Yüksek okul	0	1	6	4	0	1	2	0

SD=10 Khikare X2=11.2

(11,0.05) Khikare tablo değeri:18.31

11.2<18.31 Hipotez kabul edilir.

ZİRAAT BANKASI-37 (S6 - S16 - S23)

Bölümler	İşile İlgili Ençok Şikayet Nedenleri							
	Monotonluk	Tehlike	Yorucu	Aşırı dikkat	Yoğun denetim	Yükselme olmaması	Tatmin olamama	Başka
S.S.Emekli işlemleri	3	0	2	2	0	2	1	0
Tevdiat	0	2	2	5	0	4	0	0
Resmi daireler	1	2	4	1	0	2	1	0
Tasarruf	3	1	3	3	0	3	2	0
Havale	0	1	2	1	0	2	0	0
Muhasebe	1	0	2	2	0	0	1	0
Kambiyo	0	0	0	0	0	0	0	0
Personel	0	0	0	0	0	0	0	0

SD=25 Khikare X2=17.93

(25,0.05) Khikare tablo değeri:37.65

17.93<37.65 Hipotez kabul edilir.

ZİRAAT BANKASI-38 (S6 - S38 - S44)

Bölümler	Fiziksel Rahatsızlıklar						
	Kalp hastalık.	Yüksek tansiyon	Başağrısı	Ülser	Barsak bozukluğu	Aşırı sinirlilik	İştahsızlık
S.S.Emekli işlemleri	0	0	4	1	2	3	0
Tevdiat	0	0	5	0	3	6	1
Resmi daireler	1	0	4	1	0	5	1
Tasarruf	0	0	4	1	2	4	0
Havale	0	0	3	0	0	3	0
Muhasebe	0	0	2	0	0	2	1
Kambiyo	0	0	0	0	0	0	0
Personel	0	0	0	0	0	0	0

SD=25 Khikare $X^2=15.53$

(25,0.05) Khikare tablo değeri:37.65

15.53<37.65 Hipotez kabul edilir.

ZİRAAT BANKASI-39 (S3 - S8 - S14)

Medeni Durum	Çalışma Nedenleri					
	Ekonomik zorunluluk	Eşinin çalışmaması	İşden elde edilen mutluluk	Başka İş bulamama	Gelecek güvençesi	Ekonomik özgürlük
Evli	2	0	2	26	11	0
Bekar	0	0	0	4	3	0
Dul	0	0	0	0	0	0
Boşanmış	0	0	0	0	0	0

SD=3 Khikare $X^2=1.24$

(3,0.05) Khikare tablo değeri:7.81

1.24<7.81 Hipotez kabul edilir.

ZİRAAT BANKASI-40 (S6 - S47 - S51)

Bölümler	Endişelendiren Konular				
	Cezalandırılma veya işten çıkarılma	Çocuklarla ilgili problemler	Ekonomik problemler	İşteki tehlike	Aşırı yorgunluk
S.S.Emekli işlemleri	1	4	3	1	4
Tevdiat	1	4	3	1	2
Resmi daireler	1	3	1	2	3
Tasarruf	0	4	3	0	4
Havale	0	1	0	1	2
Muhasebe	0	1	2	1	2
Kambiyo	0	0	0	0	0
Personel	0	0	0	0	0

SD=20 Khikare $X^2=8.94$

(20,0.05) Khikare tablo değeri:31.41

8.94<31.41 Hipotez kabul edilir.

ZİRAAT BANKASI-41 (S3 - S24)

Medeni Durum	Çalışmanın aile yaşamı üzerindeki olumsuz etkileri					
	Çocuklarla ilgilenememe	Ev işi ve Eşiyle ilgilenememe	İsteksizlik	Akraba ve arkadaşlarla ilgileneme	Özel zevklere vakit ayıramama	Başka
Evli	19	7	10	0	0	0
Bekar	2	3	0	0	0	0
Dul	1	0	0	0	0	0
Boşanmış	0	0	0	0	0	0

SD=4 Khikare $X^2=5.52$

(4,0.05) Khikare tablo değeri:9.48

5.52<9.48 Hipotez kabul edilir.

ZİRAAT BANKASI-42 (S5 - S26)

Çalışma Süresi (Yıl)	Rahatsızlıkların Süresi					
	0-1	1-5	5-10	10-15	15-20	20-25
0-1	0	0	0	0	0	0
1-5	1	3	3	0	0	0
5-10	2	2	4	0	0	0
10-15	0	4	6	0	0	0
15-20	3	4	5	0	0	0
20-25	0	3	3	0	0	0

SD=8 Khikare $X^2=5.13$

(8,0.05) Khikare tablo değeri:15.51

5.13<15.51 Hipotez kabul edilir.

ZİRAAT BANKASI-43 (S5 - S31)

Çalışma Süresi (Yıl)	Uyku Problemleri			
	Hiç Uyuyamıyorum	Geçeleri sık sık uyanırım	Çok zor uyuyorum	Uykuya doyamıyom
0-1	0	0	0	0
1-5	4	3	1	0
5-10	2	5	1	0
10-15	2	4	4	0
15-20	4	5	3	0
20-25	0	2	4	0

SD=8 Khikare $X^2=9.26$

(8,0.05) Khikare tablo değeri:15.51

9.26<15.51 Hipotez kabul edilir.

ZİRAAT BANKASI-44 (S5 - S34)

Çalışma Süresi (Yıl)	Sigara Kullanma Süresi (Yıl)						
	0-2	2-4	4-6	6-8	8-10	10-12	12'den fazla
0 - 1	0	0	0	0	0	0	0
1 - 5	5	2	0	0	0	0	0
5 - 10	7	1	0	0	0	0	0
10 - 15	7	3	0	0	0	0	0
15 - 20	11	2	0	0	0	0	0
20 - 25	5	1	0	0	0	0	0

SD=4 Khikare $X^2=1.41$

(4,0.05) Khikare tablo değeri:9.48

1.41<9.48 Hipotez kabul edilir.

SARAR-45 (S1 - S16 - S23)

Yaş	Ençok Şikayet Nedenleri							
	Monotonluk	Tehlike	Yorucu	Aşırı dikkat	Yoğun denetim	Yükselme olmaması	Tatmin olamama	Başka
15 - 20	26	4	25	22	10	15	2	1
20 - 25	6	0	9	3	0	3	1	0
25 - 30	5	0	5	3	1	2	1	0
30 - 35	1	0	2	1	1	1	0	0
35 - 40	1	0	0	0	0	1	0	0
40 -	0	0	0	0	0	0	0	0

SD=28 Khikare $X^2=12.82$

(28,0.05) Khikare tablo değeri:41.34

12.82<41.34 Hipotez kabul edilir.

SARAR-46 (S1 - S38 - S44)

Yaş	Fiziksel Rahatsızlıklar						
	Kalp hastalık.	Yüksek tansiyon	Baş ağrısı	Ülser	Barsak bozukluğu	Aşırı sinirlilik	İştahsızlık
15 - 20	0	2	51	2	3	45	11
20 - 25	0	1	10	3	1	11	3
25 - 30	0	1	5	1	0	6	1
30 - 35	2	1	2	0	1	3	0
35 - 30	0	0	1	0	1	1	0
40 -	0	0	0	0	0	0	0

SD=24 Khikare $X^2=57.56$

(24,0.05) Khikare tablo değeri:36.42

57.56>36.42 Hipotez red edilir.

SARAR-47 (S2 - S16 - S23)

Eğitim Durumu	İşyle İlgili Ençok Şikayet Nedenleri							
	Monotonluk	Tehlike	Yorucu	Aşırı dikkat	Yoğun denetim	Yükselme olmaması	Tatmin olamama	Başka
Okuma yazma bilmez	0	0	0	0	0	0	0	0
Okur yazar	3	0	3	0	0	0	0	0
İlkokul	28	3	24	21	8	14	2	1
Ortaokul.	4	1	7	6	2	4	2	0
Lise ve dengi okul	4	0	7	3	2	4	0	0
Yüksek okul	0	0	0	0	0	0	0	0

SD=21 Khikare X2=13.29

(21,0.05) Khikare tablo değeri:32.67

13.29<32.67 Hipotez kabul edilir.

SARAR-48 (S6 - S16 - S23)

Bölümler	İşyle İlgili Ençok Şikayet Nedenleri							
	Monotonluk	Tehlike	Yorucu	Aşırı dikkat	Yoğun denetim	Yükselme olmaması	Tatmin olamama	Başka
Hazırlama	15	0	11	8	1	2	0	0
Pres	6	3	12	8	5	0	1	0
Ceket	8	0	8	6	1	0	0	0
Pantolon	5	1	7	6	5	2	0	0
Montaj	5	0	3	2	0	0	0	0

SD=28 Khikare X2=29.38

(28,0.05) Khikare tablo değeri:41.34

29.38<41.34 Hipotez kabul edilir.

SARAR-49 (S6 - S38 - S44)

Bölümler	Fiziksel Rahatsızlıklar						
	Kalp Hastalık.	Yüksek Tansiyon	Baş ağrısı	Ulser	Barsak bozukluğu	Aşırı sinirlilik	İştahsızlık
Hazırlama	0	1	20	3	4	17	5
Pres	0	1	17	1	0	12	5
Ceket	1	0	11	1	0	13	2
Pantolon	1	3	18	1	1	16	1
Montaj	0	0	3	0	1	7	2

SD=24 Khikare $X^2=21.25$

(24,0.05) Khikare tablo değeri:36.42

21.25<36.42 Hipotez kabul edilir.

SARAR-50 (S3 - S8 - S14)

Medeni Durum	Çalışma Nedenleri					
	Ekonomik zorunluluk	Eşinin çalışmaması	İşden elde edilen mutluluk	Başka İş bulamama	Gelecek güvencesi	Ekonomik özgürlük
Evli	1	1	2	5	1	1
Bekar	0	5	0	37	36	3
Dul	0	0	0	0	0	0
Boşanmış	0	0	1	3	2	0

SD=24 Khikare $X^2=27.94$

(24,0.05) Khikare tablo değeri=36.42

27.94<36.42 Hipotez kabul edilir

SARAR-51 (S6 - S47 - S51)

Bölümler	Endişelendiren Konular				
	Cezalandırılma veya işten çıkarılma	Çocuklarla ilgili problemler	Ekonomik problemler	İşteki tehlike	Aşırı yorgunluk
Hazırlama	12	2	9	0	16
Pres	12	0	6	0	12
Ceket	7	0	7	0	13
Pantolon	4	1	7	2	14
Montaj	0	1	2	0	6

SD=16 Khikare $X^2=19.79$

(16,0.05) Khikare tablo değeri:26.3

19.79<26.3 Hipotez kabul edilir.

SARAR-52 (S3 -S24)

Medeni Durum	Çalışmanın aile yaşamı üzerindeki olumsuz etkileri					
	Çocuklarla ilgilenememe	Ev işi ve Eşiyle ilgilenememe	İsteksizlik	Akraba ve arkadaşlarla ilgileneme.	Özel zevklere vakit ayıramama	Başka
Evli	5	5	2	0	0	0
Bekar	26	46	0	3	0	0
Dul	0	0	0	0	0	0
Boşanmış	1	4	0	0	0	0

SD=6

Khikare $X^2=15.52$

(6,0.05) Khikare tablo değeri=12.59

15.52>12.59 Hipotez red edilir.

SARAR-53 (S5 - S26)

Çalışma Süresi (Yıl)	Rahatsızlıkların Süresi					
	0-1	1-5	5-10	10-15	15-20	20-25
0-1	3	4	10	0	0	0
1-5	18	13	39	0	0	0
5-10	1	0	9	0	0	0
10-15	1	0	0	0	0	0
15-20	0	0	0	0	0	0
20-25	0	0	0	0	0	0

SD=6 Khikare $X^2=9.47$

(6,0.05) Khikare tablo değeri:12.59

9.47<12.59 Hipotez kabul edilir.

SARAR-54 (S5 - S31)

Çalışma Süresi (Yıl)	Uyku Problemleri			
	Hiç Uyuyamıyorum	Geçeleri sık sık uyanırım	Çok zor uyuyorum	Uykuya doyamıyorum
0-1	6	4	6	1
1-5	29	10	30	1
5-10	4	1	5	0
10-15	1	0	0	0
15-20	0	0	0	0
20-25	0	0	0	0

SD=9 Khikare $X^2=4.48$

(9,0.05) Khikare tablo değeri:16.92

4.48<16.92 Hipotez kabul edilir.

SARAR-55 (S5 - S34)

Çalışma Süresi (Yıl)	Sigara Kullanma Süresi (Yıl)						
	0-2	2-4	4-6	6-8	8-10	10-12	12'den fazla
0 - 1	5	12	0	0	0	0	0
1 - 5	6	64	0	0	0	0	0
5 - 10	0	10	0	0	0	0	0
10 - 15	0	1	0	0	0	0	0
15 - 20	0	0	0	0	0	0	0
20 - 25	0	0	0	0	0	0	0

SD=3 Khikare $X^2=7.52$

(3,0.05) Khikare tablo değeri:7.81

7.52<7.81 Hipotez kabul edilir.

EK III

SÜMERBANK HOLDİNG A.Ş.
ANKET SONUÇLARI

Soru-1

Column 1

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	2	3	6	5.714	
2	3	4	16	15.238	
3	4	5	42	40	-Mode
4	5	6	36	34.286	
5	6	7	5	4.762	

Soru-2

Column 2

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	2	1.905	
2	2	3	4	3.81	
3	3	4	59	56.19	-Mode
4	4	5	23	21.905	
5	5	6	17	16.19	

Soru-3

Column 3

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	76	72.381	-Mode
2	2	3	17	16.19	
3	3	4	5	4.762	
4	4	5	7	6.667	

Soru-4

Column 4

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	7	6.667	
2	1	2	18	17.143	
3	2	3	69	65.714	-Mode
4	3	4	10	9.524	
5	4	5	1	.952	

Soru-5

Column 5

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	2	3	8	7.619	
2	3	4	29	27.619	
3	4	5	28	26.667	
4	5	6	34	32.381	-Mode
5	6	7	6	5.714	

Soru-6

Column 6

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	15	14.286	
2	2	3	32	30.476	
3	3	4	35	33.333	-Mode
4	4	5	21	20	
5	5	6	2	1.905	

Soru-7

Column 7

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	50	47.619	-Mode
2	2	3	3	2.857	
3	3	4	44	41.905	
4	4	5	8	7.619	

Soru-8-a

Column 8

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	15	14.286	-Mode
2	1	2	90	85.714	

Soru-8-b

Column 9

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	97	92.381	-Mode
2	1	2	8	7.619	

Soru-8-c

Column 10

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	103	98.095	-Mode
2	1	2	2	1.905	

Soru-8-d

Column 11

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	101	96.19	-Mode
2	1	2	4	3.81	

Soru-8-e

Column 12

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	33	31.429	-Mode
2	1	2	72	68.571	

Soru-8-f

Column 13

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	91	86.667	-Mode
2	1	2	14	13.333	

Soru-8-g

Column 14

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	.5	105	100	-Mode
2	.5	1	0	0	

Soru-9

Column 15

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	51	48.571	-Mode
2	2	3	12	11.429	
3	3	4	42	40	

Soru-10-a

Column 16

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	84	80	-Mode
2	1	2	21	20	

Soru-10-b

Column 17

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	74	70.476	-Mode
2	1	2	31	29.524	

Soru-10-c

Column 18

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	32	30.476	-Mode
2	1	2	73	69.524	

Soru-10-d

Column 19

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	73	69.524	-Mode
2	1	2	32	30.476	

Soru-10-e

Column 20

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	99	94.286	-Mode
2	1	2	6	5.714	

Soru-10-f

Column 21

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	89	84.762	-Mode
2	1	2	16	15.238	

Soru-10-g

Column 22

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	.5	105	100	-Mode
2	.5	1	0	0	

Soru-10-h

Column 23

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	103	98.095	-Mode
2	1	2	2	1.905	

Soru-11

Column 24

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	1	.952	-Mode
2	1	2	66	62.857	
3	2	3	12	11.429	
4	3	4	22	20.952	
5	4	5	4	3.81	

Soru-12

Column 25

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	12	11.429	
2	2	3	43	40.952	
3	3	4	50	47.619	-Mode

Soru-13

Column 26

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	40	38.095	-Mode
2	2	3	28	26.667	
3	3	4	37	35.238	

Soru-14

Column 27

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	21	20	
2	2	3	68	64.762	-Mode
3	3	4	16	15.238	

Soru-15

Column 28

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	15	14.286	
2	2	3	43	40.952	
3	3	4	47	44.762	-Mode

Soru-16

Column 29

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	76	72.381	-Mode
2	2	3	29	27.619	

Soru-17

Column 30

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	6	5.714	-Mode
2	1	2	51	48.571	
3	2	3	15	14.286	
4	3	4	7	6.667	
5	4	5	15	14.286	
6	5	6	11	10.476	

Soru-18

Column 31

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	26	24.762	-Mode
2	2	3	31	29.524	
3	3	4	48	45.714	

Soru-19

Column 32

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	28	26.667	-Mode
2	1	2	43	40.952	
3	2	3	9	8.571	
4	3	4	17	16.19	
5	4	5	4	3.81	
6	5	6	4	3.81	

Soru-20

Column 33

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	23	21.905	-Mode
2	2	3	52	49.524	
3	3	4	30	28.571	

Soru-21

Column 34

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	5	4.762	
2	2	3	100	95.238	-Mode

Soru-22

Column 35

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	33	31.429	
2	2	3	43	40.952	-Mode
3	3	4	29	27.619	

Soru-23

Column 36

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	89	84.762	-Mode
2	2	3	16	15.238	

Soru-24

Column 37

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	15	14.286	
2	1	2	27	25.714	
3	2	3	6	5.714	
4	3	4	54	51.429	-Mode
5	4	5	0	0	
6	5	6	3	2.857	

Soru-25-a

Column 38

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	102	97.143	-Mode
2	1	2	3	2.857	

Soru-25-b

Column 39

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	98	93.333	-Mode
2	1	2	7	6.667	

Soru-25-c

Column 40

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	32	30.476	-Mode
2	1	2	73	69.524	

Soru-25-d

Column 41

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	90	85.714	-Mode
2	1	2	15	14.286	

Soru-25-e

Column 42

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	93	88.571	-Mode
2	1	2	12	11.429	

Soru-25-f

Column 43

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	31	29.524	-Mode
2	1	2	74	70.476	

Soru-25-g

Column 44

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	96	91.429	-Mode
2	1	2	9	8.571	

Soru-26

Column 45

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	4	3.81	
2	1	2	8	7.619	
3	2	3	32	30.476	-Mode
4	3	4	17	16.19	
5	4	5	19	18.095	
6	5	6	25	23.81	

Soru-27

Column 46

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	1	.952	
2	1	2	41	39.048	
3	2	3	18	17.143	
4	3	4	45	42.857	-Mode

Soru-28-a

Column 47

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	94	89.524	-Mode
2	1	2	11	10.476	

Soru-28-b

Column 48

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	79	75.238	-Mode
2	1	2	26	24.762	

Soru-28-c

Column 49

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	57	54.286	-Mode
2	1	2	48	45.714	

Soru-28-d

Column 50

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	90	85.714	-Mode
2	1	2	15	14.286	

Soru-28-e

Column 51

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	20	19.048	-Mode
2	1	2	85	80.952	

Soru-29

Column 52

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	32	30.476	-Mode
2	2	3	1	.952	
3	3	4	47	44.762	
4	4	5	25	23.81	

Soru-30

Column 53

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	87	82.857	-Mode
2	2	3	18	17.143	

Soru-31

Column 54

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	16	15.238	-Mode
2	1	2	2	1.905	
3	2	3	26	24.762	
4	3	4	29	27.619	
5	4	5	32	30.476	

Soru-32

Column 55

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	3	2.857	
2	1	2	7	6.667	
3	2	3	85	80.952	-Mode
4	3	4	10	9.524	

Soru-33

Column 56

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	6	5.714	
2	1	2	71	67.619	-Mode
3	2	3	3	2.857	
4	3	4	24	22.857	
5	4	5	1	.952	

Soru-34

Column 57

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	73	69.524	-Mode
2	1	2	2	1.905	
3	2	3	2	1.905	
4	3	4	6	5.714	
5	4	5	5	4.762	
6	5	6	2	1.905	
7	6	7	4	3.81	
8	7	8	11	10.476	

Soru-35

Column 58

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	3	2.857	
2	1	2	41	39.048	
3	2	3	61	58.095	-Mode

Soru-36

Column 59

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	62	59.048	-Mode
2	1	2	6	5.714	
3	2	3	11	10.476	
4	3	4	23	21.905	
5	4	5	3	2.857	

Soru-37

Column 60

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	24	22.857	-Mode
2	2	3	37	35.238	
3	3	4	44	41.905	

Soru-38

Column 61

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	8	7.619	-Mode
2	1	2	53	50.476	
3	2	3	17	16.19	
4	3	4	10	9.524	
5	4	5	14	13.333	
6	5	6	3	2.857	

Soru-39

Column 62

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	30	28.571	-Mode
2	2	3	16	15.238	
3	3	4	59	56.19	

Soru-40

Column 63

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	66	62.857	-Mode
2	2	3	11	10.476	
3	3	4	28	26.667	

ARAOĞLU GİYİM SANAYİİ A.Ş.
ANKET SONUÇLARI

Soru-1

Column 1

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	22	30.137	-Mode
2	2	3	23	31.507	
3	3	4	11	15.068	
4	4	5	9	12.329	
5	5	6	7	9.589	
6	6	7	1	1.37	

Soru-2

Column 2

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	1	1.37	-Mode
2	1	2	0	0	
3	2	3	0	0	
4	3	4	32	43.836	
5	4	5	24	32.877	
6	5	6	15	20.548	
7	6	7	1	1.37	

Soru-3

Column 3

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	31	42.466	-Mode
2	2	3	36	49.315	
3	3	4	3	4.11	
4	4	5	3	4.11	

Soru-4

Column 4

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	3	4.11	
2	1	2	39	53.425	-Mode
3	2	3	26	35.616	
4	3	4	5	6.849	

Soru-5

Column 5

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	44	60.274	-Mode
2	2	3	20	27.397	
3	3	4	6	8.219	
4	4	5	2	2.74	
5	5	6	1	1.37	

Soru-6

Column 6

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	6	8.219	
2	2	3	16	21.918	
3	3	4	6	8.219	
4	4	5	20	27.397	-Mode
5	5	6	7	9.589	
6	6	7	18	24.658	

Soru-7

Column 7

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	20	27.397	
2	2	3	24	32.877	
3	3	4	1	1.37	
4	4	5	28	38.356	-Mode

Soru-8-a

Column 8

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	25	34.247	-Mode
2	1	2	48	65.753	

Soru-8-b

Column 9

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	67	91.781	-Mode
2	1	2	6	8.219	

Soru-8-c

Column 10

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	69	94.521	-Mode
2	1	2	4	5.479	

Soru-8-d

Column 11

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	68	93.151	-Mode
2	1	2	5	6.849	

Soru-8-e

Column 12

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	43	58.904	-Mode
2	1	2	30	41.096	

Soru-8-f

Column 13

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	48	65.753	-Mode
2	1	2	25	34.247	

Soru-8-g

Column 14

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	2	72	98.63	-Mode
2	2	4	1	1.37	

Soru-9

Column 15

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	43	58.904	-Mode
2	2	3	7	9.589	
3	3	4	23	31.507	

Soru-10-a

Column 16

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	60	82.192	-Mode
2	1	2	13	17.808	

Soru-10-b

Column 17

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	71	97.26	-Mode
2	1	2	2	2.74	

Soru-10-c

Column 18

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	40	54.795	-Mode
2	1	2	33	45.205	

Soru-10-d

Column 19

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	46	63.014	-Mode
2	1	2	27	36.986	

Soru-10-e

Column 20

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	69	94.521	-Mode
2	1	2	4	5.479	

Soru-10-f

Column 21

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	60	82.192	-Mode
2	1	2	13	17.808	

Soru-10-g

Column 22

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	70	95.89	-Mode
2	1	2	3	4.11	

Soru-10-h

Column 23

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	.5	73	100	-Mode
2	.5	1	0	0	

Soru-11

Column 24

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	37	50.685	-Mode
2	2	3	29	39.726	
3	3	4	6	8.219	
4	4	5	1	1.37	

Soru-12

Column 25

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:
1	1	2	3	4.11
2	2	3	35	47.945
3	3	4	35	47.945

Soru-13

Column 26

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:
1	1	2	11	15.068
2	2	3	33	45.205
3	3	4	29	39.726

-Mode

Soru-14

Column 27

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:
1	1	2	15	20.548
2	2	3	35	47.945
3	3	4	23	31.507

-Mode

Soru-15

Column 28

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:
1	1	2	4	5.479
2	2	3	64	87.671
3	3	4	5	6.849

-Mode

Soru-16

Column 29

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:
1	2	3	99	100

-Mode

Soru-17

Column 30

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	5	6.849	
2	1	2	33	45.205	-Mode
3	2	3	7	9.589	
4	3	4	0	0	
5	4	5	19	26.027	
6	5	6	9	12.329	

Soru-18

Column 31

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	15	20.548	
2	2	3	36	49.315	-Mode
3	3	4	22	30.137	

Soru-19

Column 32

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	2	65	89.041	-Mode
2	2	4	6	8.219	
3	4	6	2	2.74	

Soru-20

Column 33

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	21	28.767	
2	2	3	31	42.466	-Mode
3	3	4	21	28.767	

Soru-21

Column 34

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	24	32.877	
2	2	3	49	67.123	-Mode

Soru-22

Column 35

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	14	19.178	-Mode
2	2	3	37	50.685	
3	3	4	22	30.137	

Soru-23

Column 36

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	30	41.096	-Mode
2	2	3	43	58.904	

Soru-24

Column 37

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	18	24.658	-Mode
2	1	2	11	15.068	
3	2	3	1	1.37	
4	3	4	32	43.836	
5	4	5	1	1.37	
6	5	6	10	13.699	

Soru-25-a

Column 38

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	71	97.26	-Mode
2	1	2	2	2.74	

Soru-25-b

Column 39

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	71	97.26	-Mode
2	1	2	2	2.74	

Soru-25-c

Column 40

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	36	49.315	-Mode
2	1	2	37	50.685	

Soru-25-d

Column 41

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	69	94.521	-Mode
2	1	2	4	5.479	

Soru-25-e

Column 42

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	70	95.89	-Mode
2	1	2	3	4.11	

Soru-25-f

Column 43

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	54	73.973	-Mode
2	1	2	19	26.027	

Soru-25-g

Column 44

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	64	87.671	-Mode
2	1	2	9	12.329	

Soru-26

Column 45

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	19	26.027	-Mode
2	1	2	33	45.205	
3	2	3	12	16.438	
4	3	4	6	8.219	
5	4	5	0	0	
6	5	6	3	4.11	

Soru-27

Column 46

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	1	1.37	-Mode
2	1	2	23	31.507	
3	2	3	21	28.767	
4	3	4	28	38.356	

Soru-28-a

Column 47

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	53	72.603	-Mode
2	1	2	20	27.397	

Soru-28-b

Column 48

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	62	84.932	-Mode
2	1	2	11	15.068	

Soru-28-c

Column 49

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	37	50.685	-Mode
2	1	2	36	49.315	

Soru-28-d

Column 50

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	70	95.89	-Mode
2	1	2	3	4.11	

Soru-28-e

Column 51

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	47	64.384	-Mode
2	1	2	26	35.616	

Soru-29

Column 52

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	1	1.37	-Mode
2	1	2	10	13.699	
3	2	3	8	10.959	
4	3	4	44	60.274	
5	4	5	10	13.699	

Soru-30

Column 53

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	39	53.425	-Mode
2	2	3	34	46.575	

Soru-31

Column 54

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	26	35.616	-Mode
2	1	2	0	0	
3	2	3	18	24.658	
4	3	4	8	10.959	
5	4	5	21	28.767	

Soru-32

Column 55

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	2	2.74	-Mode
2	2	3	67	91.781	
3	3	4	4	5.479	

Soru-33

Column 56

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	8	10.959	-Mode
2	1	2	45	61.644	
3	2	3	3	4.11	
4	3	4	17	23.288	

Soru-34

Column 57

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	52	71.233	-Mode
2	1	2	6	8.219	
3	2	3	8	10.959	
4	3	4	5	6.849	
5	4	5	2	2.74	

Soru-35

Column 58

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	3	4.11	-Mode
2	2	3	70	95.89	

Soru-36

Column 59

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	69	94.521	-Mode
2	1	2	1	1.37	
3	2	3	2	2.74	
4	3	4	0	0	
5	4	5	0	0	
6	5	6	0	0	
7	6	7	1	1.37	

Soru-37

Column 60

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	5	6.849	-Mode
2	2	3	51	69.863	
3	3	4	17	23.288	

Soru-38

Column 61

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	5	6.849	-Mode
2	1	2	48	65.753	
3	2	3	8	10.959	
4	3	4	7	9.589	
5	4	5	5	6.849	

Soru-39

Column 62

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	19	26.027	-Mode
2	2	3	22	30.137	
3	3	4	32	43.836	

Soru-40

Column 63

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	42	57.534	-Mode
2	2	3	11	15.068	
3	3	4	20	27.397	

TÜRK İŞ BANKASI
ANKET SONUÇLARI

Soru-1

Column 1

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	2	3	1	3.333	
2	3	4	7	23.333	
3	4	5	10	33.333	
4	5	6	11	36.667	-Mode
5	6	7	1	3.333	

Soru-2

Column 2

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	3	1	3.333	
2	3	5	0	0	
3	5	7	29	96.667	-Mode

Soru-3

Column 3

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	21	70	-Mode
2	2	3	7	23.333	
3	3	4	2	6.667	

Soru-4

Column 4

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	9	30	
2	2	3	21	70	-Mode

Soru-5

Column 5

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	2	3	3	10	
2	3	4	8	26.667	
3	4	5	3	10	
4	5	6	15	50	-Mode
5	6	7	1	3.333	

Soru-6

Column 6

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	3	10	
2	2	3	7	23.333	
3	3	4	1	3.333	
4	4	5	4	13.333	
5	5	6	8	26.667	-Mode
6	6	7	2	6.667	
7	7	8	5	16.667	

Soru-7

Column 7

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	11	36.667	-Mode
2	2	3	4	13.333	
3	3	4	5	16.667	
4	4	5	10	33.333	

Soru-8-a

Column 8

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	19	63.333	-Mode
2	1	2	11	36.667	

Soru-8-b

Column 9

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	.5	30	100	-Mode
2	.5	1	0	0	

Soru-8-c

Column 10

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	29	96.667	-Mode
2	1	2	1	3.333	

Soru-8-d

Column 11

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	.5	30	100	-Mode
2	.5	1	0	0	

Soru-8-e

Column 12

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	9	30	-Mode
2	1	2	21	70	

Soru-8-f

Column 13

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	13	43.333	-Mode
2	1	2	17	56.667	

Soru-8-g

Column 14

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	.5	30	100	-Mode
2	.5	1	0	0	

Soru-9

Column 15

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	19	63.333	-Mode
2	2	3	4	13.333	
3	3	4	7	23.333	

Soru-10-a

Column 16

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	24	80	-Mode
2	1	2	6	20	

Soru-10-b

Column 17

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	26	86.667	-Mode
2	1	2	4	13.333	

Soru-10-c

Column 18

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	18	60	-Mode
2	1	2	12	40	

Soru-10-d

Column 19

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	14	46.667	-Mode
2	1	2	16	53.333	

Soru-10-e

Column 20

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	28	93.333	-Mode
2	1	2	2	6.667	

Soru-10-f

Column 21

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	23	76.667	-Mode
2	1	2	7	23.333	

Soru-10-g

Column 22

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	29	96.667	-Mode
2	1	2	1	3.333	

Soru-10-h

Column 23

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	.5	30	100	-Mode
2	.5	1	0	0	

Soru-11

Column 24

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	16	53.333	-Mode
2	2	3	4	13.333	
3	3	4	6	20	
4	4	5	4	13.333	

Soru-12

Column 25

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	9	30	
2	2	3	4	13.333	
3	3	4	17	56.667	-Mode

Soru-13

Column 26

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	5	16.667	
2	2	3	15	50	-Mode
3	3	4	10	33.333	

Soru-14

Column 27

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	9	30	
2	2	3	15	50	-Mode
3	3	4	4	13.333	
4	4	5	1	3.333	
5	5	6	1	3.333	

Soru-15

Column 28

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	1	3.333	
2	2	3	23	76.667	-Mode
3	3	4	6	20	

Soru-16

Column 29

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	2	3	30	100	-Mode

Soru-17

Column 30

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	4	13.333	
2	1	2	10	33.333	
3	2	3	1	3.333	
4	3	4	0	0	
5	4	5	13	43.333	-Mode
6	5	6	2	6.667	

Soru-18

Column 31

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	5	16.667	
2	2	3	12	40	
3	3	4	13	43.333	-Mode

Soru-19

Column 32

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:
1	0	1	10	33.333
2	1	2	4	13.333
3	2	3	4	13.333
4	3	4	10	33.333
5	4	5	2	6.667

Soru-20

Column 33

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	9	30	
2	2	3	4	13.333	
3	3	4	17	56.667	-Mode

Soru-21

Column 34

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	22	73.333	-Mode
2	2	3	8	26.667	

Soru-22

Column 35

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	7	23.333	-Mode
2	2	3	3	10	
3	3	4	20	66.667	

Soru-23

Column 36

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	12	40	-Mode
2	2	3	9	30	
3	3	4	9	30	

Soru-24

Column 37

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	9	30	-Mode
2	1	2	10	33.333	
3	2	3	1	3.333	
4	3	4	8	26.667	
5	4	5	0	0	
6	5	6	2	6.667	

Soru-25-a

Column 38

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	.5	30	100	-Mode
2	.5	1	0	0	

Soru-25-b

Column 39

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	26	86.667	-Mode
2	1	2	4	13.333	

Soru-25-c

Column 40

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	16	53.333	-Mode
2	1	2	14	46.667	

Soru-25-d

Column 41

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	29	96.667	-Mode
2	1	2	1	3.333	

Soru-25-e

Column 42

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	29	96.667	-Mode
2	1	2	1	3.333	

Soru-25-f

Column 43

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	14	46.667	-Mode
2	1	2	16	53.333	

Soru-25-g

Column 44

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	27	90	-Mode
2	1	2	3	10	

Soru-26

Column 45

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	6	20	
2	1	2	2	6.667	
3	2	3	7	23.333	
4	3	4	11	36.667	-Mode
5	4	5	2	6.667	
6	5	6	2	6.667	

Soru-27

Column 46

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	10	33.333	
2	2	3	8	26.667	
3	3	4	12	40	-Mode

Soru-28-a

Column 47

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	29	96.667	-Mode
2	1	2	1	3.333	

Soru-28-b

Column 48

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	17	56.667	-Mode
2	1	2	13	43.333	

Soru-28-c

Column 49

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	22	73.333	-Mode
2	1	2	8	26.667	

Soru-28-d

Column 50

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	22	73.333	-Mode
2	1	2	8	26.667	

Soru-28-e

Column 51

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	14	46.667	-Mode
2	1	2	16	53.333	

Soru-29

Column 52

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	5	16.667	-Mode
2	2	3	0	0	
3	3	4	18	60	
4	4	5	7	23.333	

Soru-30

Column 53

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	19	63.333	-Mode
2	2	3	11	36.667	

Soru-31

Column 54

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	11	36.667	-Mode
2	1	2	0	0	
3	2	3	2	6.667	
4	3	4	2	6.667	
5	4	5	15	50	

Soru-32

Column 55

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	1	3.333	-Mode
2	1	2	1	3.333	
3	2	3	27	90	
4	3	4	1	3.333	

Soru-33

Column 56

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	2	6.667	-Mode
2	1	2	11	36.667	
3	2	3	0	0	
4	3	4	17	56.667	

Soru-34

Column 57

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	13	43.333	-Mode
2	1	2	2	6.667	
3	2	3	2	6.667	
4	3	4	3	10	
5	4	5	1	3.333	
6	5	6	3	10	
7	6	7	0	0	
8	7	8	6	20	

Soru-35

Column 58

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	1	3.333	-Mode
2	1	2	1	3.333	
3	2	3	28	93.333	

Soru-36

Column 59

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	29	96.667	-Mode
2	1	2	0	0	
3	2	3	0	0	
4	3	4	1	3.333	

Soru-37

Column 60

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	1	3.333	-Mode
2	2	3	14	46.667	
3	3	4	15	50	

Soru-38

Column 61

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	1	3.333	-Mode
2	1	2	22	73.333	
3	2	3	4	13.333	
4	3	4	2	6.667	
5	4	5	0	0	
6	5	6	1	3.333	

Soru-39

Column 62

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	12	40	-Mode
2	2	3	3	10	
3	3	4	15	50	

Soru-40

Column 63

Bar:	From: (2)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	18	60	-Mode
2	2	3	1	3.333	
3	3	4	11	36.667	

T.C. ZİRAAT BANKASI
ANKET SONUÇLARI

Soru-1

Column 1

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	2	3	4	9.302	
2	3	4	5	11.628	
3	4	5	20	46.512	-Mode
4	5	6	7	16.279	
5	6	7	7	16.279	

Soru-2

Column 2

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	4	5	1	2.326	
2	5	6	34	79.07	-Mode
3	6	7	8	18.605	

Soru-3

Column 3

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	36	83.721	-Mode
2	2	3	6	13.953	
3	3	4	1	2.326	

Soru-4

Column 4

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	3	6.977	
2	1	2	5	11.628	
3	2	3	35	81.395	-Mode

Soru-5

Column 5

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	2	3	7	16.279	
2	3	4	8	18.605	
3	4	5	10	23.256	
4	5	6	12	27.907	-Mode
5	6	7	6	13.953	

Soru-6

Column 6

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:
1	1	2	8	18.605
2	2	3	9	20.93
3	3	4	7	16.279
4	4	5	9	20.93
5	5	6	4	9.302
6	6	7	3	6.977
7	7	8	2	4.651
8	8	9	1	2.326

Soru-7

Column 7

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	8	18.605	
2	2	3	11	25.581	
3	3	4	6	13.953	
4	4	5	18	41.86	-Mode

Soru-8-a

Column 8

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	20	46.512	
2	1	2	23	53.488	-Mode

Soru-8-b

Column 9

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	41	95.349	-Mode
2	1	2	2	4.651	

Soru-8-c

Column 10

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	.5	43	100	-Mode
2	.5	1	0	0	

Soru-8-d

Column 11

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	41	95.349	-Mode
2	1	2	2	4.651	

Soru-8-e

Column 12

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	13	30.233	-Mode
2	1	2	30	69.767	

Soru-8-f

Column 13

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	29	67.442	-Mode
2	1	2	14	32.558	

Soru-8-g

Column 14

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	.5	43	100	-Mode
2	.5	1	0	0	

Soru-9

Column 15

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	27	62.791	-Mode
2	2	3	0	0	
3	3	4	16	37.209	

Soru-10-a

Column 16

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	34	79.07	-Mode
2	1	2	9	20.93	

Soru-10-b

Column 17

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	36	83.721	-Mode
2	1	2	7	16.279	

Soru-10-c

Column 18

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	27	62.791	-Mode
2	1	2	16	37.209	

Soru-10-d

Column 19

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	27	62.791	-Mode
2	1	2	16	37.209	

Soru-10-e

Column 20

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	.5	43	100	-Mode
2	.5	1	0	0	

Soru-10-f

Column 21

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	30	69.767	-Mode
2	1	2	13	30.233	

Soru-10-g

Column 22

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	37	86.047	-Mode
2	1	2	6	13.953	

Soru-10-h

Column 23

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	.5	43	100	-Mode
2	.5	1	0	0	

Soru-11

Column 24

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	1	2.326	-Mode
2	1	2	22	51.163	
3	2	3	10	23.256	
4	3	4	10	23.256	

Soru-12

Column 25

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	1	2.326	-Mode
2	1	2	12	27.907	
3	2	3	3	6.977	
4	3	4	27	62.791	

Soru-13

Column 26

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	6	13.953	
2	2	3	16	37.209	
3	3	4	21	48.837	-Mode

Soru-14

Column 27

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	1	2.326	
2	1	2	10	23.256	
3	2	3	20	46.512	-Mode
4	3	4	10	23.256	
5	4	5	0	0	
6	5	6	2	4.651	

Soru-15

Column 28

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	13	30.233	
2	2	3	8	18.605	
3	3	4	22	51.163	-Mode

Soru-16

Column 29

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	1	2.326	
2	1	2	0	0	
3	2	3	40	93.023	-Mode
4	3	4	2	4.651	

Soru-21

Column 34

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	35	81.395	-Mode
2	2	3	8	18.605	

Soru-22

Column 35

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	8	18.605	-Mode
2	2	3	8	18.605	
3	3	4	27	62.791	

Soru-23

Column 36

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	17	39.535	-Mode
2	2	3	15	34.884	
3	3	4	11	25.581	

Soru-24

Column 37

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	16	37.209	-Mode
2	1	2	11	25.581	
3	2	3	1	2.326	
4	3	4	10	23.256	
5	4	5	0	0	
6	5	6	5	11.628	

Soru-25-a

Column 38

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	42	97.674	-Mode
2	1	2	1	2.326	

Soru-25-b

Column 39

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	42	97.674	-Mode
2	1	2	1	2.326	

Soru-25-c

Column 40

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	19	44.186	-Mode
2	1	2	24	55.814	

Soru-25-d

Column 41

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	40	93.023	-Mode
2	1	2	3	6.977	

Soru-25-e

Column 42

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	35	81.395	-Mode
2	1	2	8	18.605	

Soru-25-f

Column 43

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	18	41.86	-Mode
2	1	2	25	58.14	

Soru-25-g

Column 44

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	40	93.023	-Mode
2	1	2	3	6.977	

Soru-26

Column 45

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	5	11.628	
2	1	2	1	2.326	
3	2	3	9	20.93	
4	3	4	4	9.302	
5	4	5	7	16.279	
6	5	6	17	39.535	-Mode

Soru-27

Column 46

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	13	30.233	
2	2	3	12	27.907	
3	3	4	18	41.86	-Mode

Soru-28-a

Column 47

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	40	93.023	-Mode
2	1	2	3	6.977	

Soru-28-b

Column 48

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	25	58.14	-Mode
2	1	2	18	41.86	

Soru-28-c

Column 49

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	30	69.767	-Mode
2	1	2	13	30.233	

Soru-28-d

Column 50

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	36	83.721	-Mode
2	1	2	7	16.279	

Soru-28-e

Column 51

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	24	55.814	-Mode
2	1	2	19	44.186	

Soru-29

Column 52

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	11	25.581	-Mode
2	2	3	0	0	
3	3	4	24	55.814	
4	4	5	8	18.605	

Soru-30

Column 53

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	21	48.837	-Mode
2	2	3	22	51.163	

Soru-31

Column 54

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	20	46.512	-Mode
2	1	2	0	0	
3	2	3	5	11.628	
4	3	4	4	9.302	
5	4	5	14	32.558	

>

Soru-32

Column 55

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	1	2.326	
2	1	2	1	2.326	
3	2	3	37	86.047	-Mode
4	3	4	4	9.302	

Soru-33

Column 56

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:
1	1	2	18	41.86
2	2	3	4	9.302
3	3	4	18	41.86
4	4	5	3	6.977

Soru-34

Column 57

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	20	46.512	-Mode
2	1	2	0	0	
3	2	3	3	6.977	
4	3	4	3	6.977	
5	4	5	3	6.977	
6	5	6	1	2.326	
7	6	7	5	11.628	
8	7	8	8	18.605	

Soru-35

Column 58

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	2	4.651	
2	1	2	2	4.651	
3	2	3	39	90.698	-Mode

Soru-36

Column 59

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	41	95.349	-Mode
2	1	2	0	0	
3	2	3	0	0	
4	3	4	2	4.651	

Soru-37

Column 60

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	3	6.977	-Mode
2	2	3	18	41.86	
3	3	4	22	51.163	

Soru-38

Column 61

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	1	2.326	-Mode
2	1	2	36	83.721	
3	2	3	4	9.302	
4	3	4	1	2.326	
5	4	5	1	2.326	

Soru-39

Column 62

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	12	27.907	-Mode
2	2	3	9	20.93	
3	3	4	22	51.163	

Soru-40

Column 63

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	25	58.14	-Mode
2	2	3	4	9.302	
3	3	4	14	32.558	

SARAR GİYİM TEKSTİL SANAYİİ A.Ş.
ANKET SONUÇLARI

Soru-1

Column 1

Bar :	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	69	69.697	-Mode
2	2	3	16	16.162	
3	3	4	9	9.091	
4	4	5	3	3.03	
5	5	6	2	2.02	

Soru-2

Column 2

Bar :	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	2	3	3	3.03	-Mode
2	3	4	69	69.697	
3	4	5	16	16.162	
4	5	6	11	11.111	

Soru-3

Column 3

Bar :	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	12	12.121	-Mode
2	2	3	82	82.828	
3	3	4	0	0	
4	4	5	5	5.051	

Soru-4

Column 4

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	21	21.212	
2	1	2	67	67.677	-Mode
3	2	3	9	9.091	
4	3	4	1	1.01	
5	4	5	1	1.01	

Soru-5

Column 5

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	1	1.01	
2	1	2	17	17.172	
3	2	3	70	70.707	-Mode
4	3	4	10	10.101	
5	4	5	1	1.01	

Soru-6

Column 6

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	29	29.293	-Mode
2	2	3	25	25.253	
3	3	4	17	17.172	
4	4	5	21	21.212	
5	5	6	7	7.071	

Soru-7

Column 7

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	59	59.596	-Mode
2	2	3	16	16.162	
3	3	4	3	3.03	
4	4	5	21	21.212	

Soru-8-a

Column 8

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	43	43.434	-Mode
2	1	2	56	56.566	

Soru-8-b

Column 9

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	98	98.99	-Mode
2	1	2	1	1.01	

Soru-8-c

Column 10

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	93	93.939	-Mode
2	1	2	6	6.061	

Soru-8-d

Column 11

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	95	95.96	-Mode
2	1	2	4	4.04	

Soru-8-e

Column 12

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	2	98	98.99	-Mode
2	2	4	1	1.01	

Soru-8-f

Column 13

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	60	60.606	-Mode
2	1	2	39	39.394	

Soru-8-g

Column 14

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	95	95.96	-Mode
2	1	2	4	4.04	

Soru-9

Column 15

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	1	1.01	-Mode
2	1	2	60	60.606	
3	2	3	3	3.03	
4	3	4	35	35.354	

Soru-10-a

Column 16

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	60	60.606	-Mode
2	1	2	39	39.394	

Soru-10-b

Column 17

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	95	95.96	-Mode
2	1	2	4	4.04	

Soru-10-c

Column 18

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	58	58.586	-Mode
2	1	2	41	41.414	

Soru-10-d

Column 19

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	69	69.697	-Mode
2	1	2	30	30.303	

Soru-10-e

Column 20

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	87	87.879	-Mode
2	1	2	12	12.121	

Soru-10-f

Column 21

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	77	77.778	-Mode
2	1	2	22	22.222	

Soru-10-g

Column 22

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	95	95.96	-Mode
2	1	2	4	4.04	

Soru-10-h

Column 23

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	98	98.99	-Mode
2	1	2	1	1.01	

Soru-11

Column 24

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	7	7.071	
2	1	2	32	32.323	
3	2	3	55	55.556	-Mode
4	3	4	2	2.02	
5	4	5	3	3.03	

Soru-12

Column 25

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	18	18.182	
2	2	3	11	11.111	
3	3	4	70	70.707	-Mode

Soru-13

Column 26

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	23	23.232	
2	2	3	17	17.172	
3	3	4	59	59.596	-Mode

Soru-14

Column 27

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	2	2.02	
2	1	2	7	7.071	
3	2	3	35	35.354	
4	3	4	54	54.545	-Mode
5	4	5	0	0	
6	5	6	1	1.01	

Soru-15

Column 28

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	8	8.081	
2	2	3	17	17.172	
3	3	4	74	74.747	-Mode

Soru-16

Column 29

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	2	3	99	100	-Mode

Soru-17

Column 30

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	5	5.051	
2	1	2	54	54.545	-Mode
3	2	3	16	16.162	
4	3	4	2	2.02	
5	4	5	19	19.192	
6	5	6	3	3.03	

Soru-18

Column 31

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	41	41.414	
2	2	3	15	15.152	
3	3	4	41	41.414	
4	4	5	2	2.02	

Soru-19

Column 32

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	85	85.859	-Mode
2	1	2	11	11.111	
3	2	3	1	1.01	
4	3	4	1	1.01	
5	4	5	1	1.01	

Soru-20

Column 33

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	18	18.182	-Mode
2	2	3	39	39.394	
3	3	4	42	42.424	

Soru-21

Column 34

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	11	11.111	-Mode
2	2	3	88	88.889	

Soru-22

Column 35

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	26	26.263	-Mode
2	2	3	23	23.232	
3	3	4	50	50.505	

Soru-23

Column 36

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	1	1.01	-Mode
2	1	2	59	59.596	
3	2	3	39	39.394	

Soru-24

Column 37

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	38	38.384	-Mode
2	1	2	6	6.061	
3	2	3	3	3.03	
4	3	4	28	28.283	
5	4	5	2	2.02	
6	5	6	22	22.222	

Soru-25-a

Column 38

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	97	97.98	-Mode
2	1	2	2	2.02	

Soru-25-b

Column 39

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	94	94.949	-Mode
2	1	2	5	5.051	

Soru-25-c

Column 40

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	30	30.303	-Mode
2	1	2	69	69.697	

Soru-25-d

Column 41

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	93	93.939	-Mode
2	1	2	6	6.061	

Soru-25-e

Column 42

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	93	93.939	-Mode
2	1	2	6	6.061	

Soru-25-f

Column 43

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	33	33.333	-Mode
2	1	2	66	66.667	

-Soru-25-g

Column 44

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	84	84.848	-Mode
2	1	2	15	15.152	

Soru-26

Column 45

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	8	8.081	-Mode
2	1	2	37	37.374	
3	2	3	40	40.404	
4	3	4	11	11.111	
5	4	5	0	0	
6	5	6	3	3.03	

Soru-27

Column 46

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	1	1.01	
2	1	2	46	46.465	-Mode
3	2	3	11	11.111	
4	3	4	41	41.414	

Soru-28-a

Column 47

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	64	64.646	-Mode
2	1	2	35	35.354	

Soru-28,-b

Column 48

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	95	95.96	-Mode
2	1	2	4	4.04	

Soru-28-c

Column 49

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	68	68.687	-Mode
2	1	2	31	31.313	

Soru-28-d

Column 50

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	97	97.98	-Mode
2	1	2	2	2.02	

Soru-28-e

Column 51

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	38	38.384	
2	1	2	61	61.616	-Mode

Soru-29

Column 52

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	35	35.354	
2	2	3	5	5.051	
3	3	4	49	49.495	-Mode
4	4	5	10	10.101	

Soru-30

Column 53

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	80	80.808	-Mode
2	2	3	19	19.192	

Soru-31

Column 54

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	19	19.192	
2	1	2	4	4.04	
3	2	3	8	8.081	
4	3	4	22	22.222	
5	4	5	46	46.465	-Mode

Soru-32

Column 55

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	1	1.01	
2	1	2	0	0	
3	2	3	91	91.919	-Mode
4	3	4	7	7.071	

Soru-33

Column 56

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	3	3.03	
2	1	2	36	36.364	
3	2	3	6	6.061	
4	3	4	49	49.495	-Mode
5	4	5	4	4.04	
6	5	6	1	1.01	

Soru-34

Column 57

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	37	37.374	-Mode
2	1	2	15	15.152	
3	2	3	34	34.343	
4	3	4	5	5.051	
5	4	5	4	4.04	
6	5	6	2	2.02	
7	6	7	0	0	
8	7	8	2	2.02	

Soru-35

Column 58

Bar:	From: (2)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	1	1.01	
2	1	2	7	7.071	
3	2	3	91	91.919	-Mode

Soru-36

Column 59

Bar:	From: (2)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	90	90.909	-Mode
2	1	2	4	4.04	
3	2	3	0	0	
4	3	4	3	3.03	
5	4	5	2	2.02	

Soru-37

Column 60

Bar:	From: (2)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	17	17.172	
2	2	3	29	29.293	
3	3	4	53	53.535	-Mode

Soru-38

Column 61

Bar:	From: (2)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	0	1	6	6.061	
2	1	2	20	20.202	
3	2	3	41	41.414	-Mode
4	3	4	17	17.172	
5	4	5	14	14.141	
6	5	6	1	1.01	

Soru-39

Column 62

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	37	37.374	
2	2	3	8	8.081	
3	3	4	54	54.545	-Mode

Soru-40

Column 63

Bar:	From: (≥)	To: (<)	Count:	Percent:	
1	1	2	66	66.667	-Mode
2	2	3	3	3.03	
3	3	4	30	30.303	