T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Psikoloji Anabilim Dalı

Klinik Psikoloji Bilim Dalı

ÇALIŞAN KADINLARIN STRES DÜZEYLERİ İLE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE PROSOSYAL DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Tuğce ÜNSAL

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Filiz ŞÜKRÜ GÜRBÜZ

İstanbul – 2021

TEZ TANITIM FORMU

YAZAR ADI SOYADI : Tuğce ÜNSAL

TEZİN DİLİ : Türkçe

TEZİN ADI : Çalışan Kadınların Stres Düzeyleri ile Psikolojik Dayanıklılık ve Prososyal Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

ENSTİTÜ : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

ANABİLİM DALI : Psikoloji

TEZİN TÜRÜ : Yüksek Lisans

TEZİN TARİHİ : 25.06.2021

SAYFA SAYISI : 105

TEZ DANIŞMANLARI : Dr. Öğr. Üyesi Filiz GÜRBÜZ

DİZİN TERİMLERİ : Stres Düzeyi, Psikolojik Dayanaklılık, Prososyal Davranış

TÜRKÇE ÖZET : Bu çalışma sonucunda çalışan kadınlarda psikolojik dayanıklılık ve prososyal davranış ile stres arasında ilişki saptanmıştır. Bu çalışmada psikolojik dayanıklılık ve prososyal davranışların stres için bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir.

DAĞITIM LİSTESİ :1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne

2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Tuğce ÜNSAL

T.C

İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Psikoloji Anabilim Dalı

Klinik Psikoloji Bilim Dalı

ÇALIŞAN KADINLARIN STRES DÜZEYLERİ İLE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE PROSOSYAL DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Tuğce ÜNSAL

Danışman

Dr. Öğr. Üysi Filiz ŞÜKRÜ GÜRBÜZ

İstanbul – 2021

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Tuğce ÜNSAL

…/…/2021

İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Tuğce ÜNSAL'ın **"Çalışan Kadınların Stres Düzeyleri ile Psikolojik Dayanıklılık ve Prososyal Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"** adlı tez çalışması, jürimiz tarafından psikoloji anabilim dalı, klinik psikoloji bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan _____

Dr. Öğr. Üyesi Filiz ŞÜKRÜ GÜRBÜZ

(Danışman)

İmza

Üye _____

Dr. Öğr. Üyesi Hakan KARAŞ

İmza

Üye _____

Dr. Öğr. Üyesi Fatih BAL

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2021

İmzası

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Giriş : 25-45 yaş aralığında bulunan çalışma hayatındaki kadınlar, topluluk yoluyla kendilerine verilen çeşitli mesuliyetlerle dengeyi kurabilmek için çabalarken, birçok kez ağır yüklerin altına girerek, stres ile baş etmekten kurtulamamışlardır. Kadınların sürekli iş yaşamında arka planda olması, birden fazla sorunlarla karşı karşıya gelmesine neden olmuştur.

Amaç : Bu tezin amacı 25-45 yaş aralığındaki çalışan kadınların psikolojik dayanıklılık ve prososyal davranışlarının nasıl bir sonuç doğuracağını belirlemek amacıyla psikolojik dayanıklılık ve prososyallik davranışlarını ölçerek, stres düzeyleriyle ne çeşit bir bağlantı olup olmadığını araştırmak ve bunlar arasındaki bağlantıyı dikkate alarak araştırmaya bilgi ve yardım sağlamaktadır.

Yöntem : Bu çalışmada, 25-45 yaş aralığındaki örneklem grubuna ulaşabilmek için İstanbul Bakırköy ilçesinde çalışan 300 gönüllü kadın ile çalışılması amaçlanmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden kişilere "Sosyo-Demografik Form, İş Stresi Ölçeği, Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Prososyal Davranış Ölçeği" üç ölçekle uygulanmıştır. Bu ölçekler gönüllü katılımcılar tarafından cevaplandırılmış ve SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) programıyla istatistiksel veri analizlerine devam edilmiştir.

Bulgular : Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre İş Stresi ile Psikolojik Dayanıklılık Ölçekleri karşılaştırıldığında negatif yönlü, orta-alt seviyede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durumda psikolojik dayanıklılık artarken iş stresi azalır, dayanıklılık da azalırsa iş stresi artar diyebiliriz. Bu durumda araştırma sorularındaki "kadınların iş yaşamındaki stresi psikolojik dayanıklılık arttırılırsa azalır mı?" sorusunun cevabını "evet" olarak verebiliriz. Kadınların psikolojik dayanıklılığı arttırılırsa iş stresi azalır. İş stresi ile prososyallik davranışları skoru arasındaki ilişki incelendiğinde negatif yönlü, zayıf ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki mevcuttur. Psikolojik Dayanıklılık ve Prososyallik Davranışları Ölçeği ile karşılaştırıldığında ise pozitif yönlü orta-yüksek derecede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Bu durumda prososyallik davranışları skoru arttıkça psikolojik dayanıklılık da artacaktır. Dolaylı yönden de olsa önce prososyallik artırılmalı, prososyallik artınca psikolojik dayanıklılık artacak ve dolayısıyla iş stresi azalacaktır.

Sonuç : Bu araştırma sonucunda çalışan kadınlarda prososyal davranışın, psikolojik dayanıklılık ve stres durumları için önemi ortaya konmuştur. Bu durum psikolojik dayanıklılık ve stres yaşayan kadınlarda prososyal davranış temelli uygulamaların önemini ortaya çıkarmıştır

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Dayanıklılık, Stres, Prososyal Davranış

SUMMARY

Introduction: While trying to balance the responsibilities given to them by the society, women in the working life between the ages of 25-45 could not escape from coping with stress by going under heavy burdens many times. The fact that women are constantly in the second place in working life has caused them to encounter many problems.

Purpose: The aim of this thesis is to measure the psychological resilience and prosocial behaviors of working women between the ages of 25-45 in order to determine what kind of results will result, to investigate what kind of connection there is with their stress levels and to provide information and assistance to the research by considering the link between them.

Method: In this study, it was aimed to work with 300 volunteer women working in Istanbul Bakırköy district in order to reach the sample group between the ages of 25-45. “Socio-Demographic Form, Work Stress Scale, Psychological Resilience Scale, and Prosocial Behavior Scale” were administered to people who accepted to participate in the study. These scales were answered by the volunteer participants and statistical data analysis was continued with the SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) program.

Results: According to the findings of the study, a negative, medium-low level and really significant relationship was found between Work Stress and Psychological Resilience Scales. In this case, we can say that work stress decreases while psychological endurance increases, and if endurance decreases, work stress increases. In this case, "Does the stress in scientific work life decrease if psychologically increased?" We can answer the question as "yes". If the psychological endurance of women is increased, work stress decreases. When the relationship between work stress and prosocial behavior scores is examined, there is a negative and significant relationship in sentence sentence. Psychological Resilience and Prosocial Behaviors Patient affection has a positive medium-high degree and a very meaningful and significant relationship. In this case, the prosocial behavior score will also increase psychological resilience. Even if indirectly,

prosociality should be increased first, as prosociality increases, psychological endurance will increase and future work stress will decrease.

Conclusion: As a result of this study, the importance of prosocial behavior in working women for psychological endurance and stress situations has been revealed. This situation has revealed the importance of prosocial behavior-based practices in women experiencing psychological resilience and stress.

Keywords : Psychological Resilience, Stress, Prosocial Behavior

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **I**

SUMMARY ..... **III**

İÇİNDEKİLER ..... **V**

KISALTMALAR ..... **IX**

TABLOLAR LİSTESİ ..... **X**

ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **XI**

EKLER LİSTESİ ..... **XII**

ÖN SÖZ ..... **XIII**

GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

1.1. Problem Durumu 3

1.2. Araştırmanın Amacı 4

1.3. Araştırmanın Hipotezleri 4

1.4. Araştırmanın Önemi 5

1.5. Varsayımlar Ve Sınırlılıklar 5

1.6. Yöntem 6

1.7. Kavramlar 7

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Stres 8

2.1.1. Stresin Tanımı 8

2.1.2 Örgüt ve Örgütsel Stres Kavramı 9
2.1.3.Örgütsel Stres Modelleri 10
2.1.4. Örgütsel Stres Belirtileri 10
2.1.5. Örgütsel Stresin Kaynakları 11
2.1.6. Stresin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları 14
2.2. Çalışma Hayatında Kadın 14
2.3. Çalışan Kadın Açısından Örgütsel Stres Kaynakları 15
2.3.1. Çalışan Kadınların Stres ve İş Stres Kavramı 17
2.3.2. Çalışan Kadınlarda Stresin Nedenleri 17
2.3.2.1. Bireysel Nedenler 18
2.3.2.2. Örgütsel Nedenler 18
2.3.2.3.Çevresel Nedenler 20
2.3.3.Çalışan Kadınların Stresinin Sonuçları 20
2.4. Çalışan Kadınların Stresle Başa Çıkma Yolları 21
2.4.1. Stresle Başa Çıkma Yolları 21
2.4.2. Stresle Başa Çıkma Tarzları 22
2.5. Psikolojik Dayanaıklılık 23
2.5.1. Psikolojik Dayanıklılık Kavramı 23
2.5.2. Psikolojik Dayanıklılığın Boyutları 24
2.5.2.1. Kobasa 'nın Yaklaşımı 25
2.5.2.1.1. Kontrol Etme 25
2.5.2.1.2. Bağlanma 26
2.5.2.1.3. Mücadeleci Kişilik 26
2.5.3. Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Faktörler 27
2.5.3.1. Risk Faktörleri 27
2.5.3.2. Koruyucu Faktörleri 28
2.5.3.3. Olumlu Sonuçlar 29
2.5.3.4. Stres 29
2.5.3.5. Stres Belirtileri 29
2.5.3.6. Stres Kaynakları 30

2.5.3.7. Stres Türleri 31
2.5.3.8. Stres Modelleri 32
2.6. Prososyal Davranışın Temel Ögeleri 33
2.6.1. Özgecilik (Diğerkamlık) 33
2.6.2. Empati 34
2.6.3. Perspektif Alma 34
2.6.4. Sempati 35
2.7. Prososyal Davranışların Alt Boyutları 35
2.7.1.Özgeci Prosoyal davranış 36
2.7.2. İtaatkar Prososyal Davranış 36
2.7.3. Duygusal Prososyal Davranış 36
2.7.4. Kamusal Prososyal Davranış 36
2.7.5. Gizli ve Acil Prososyal Davranış 37
2.8. Prososyal Davranışın Gelişimine Etki Eden Faktörler 37
2.8.1. Biyolojik Faktörler 37
2.8.1.1. Mizaç 37
2.8.1.2. Yaş 38
2.8.1.3. Cinsiyet 38
2.8.2. Çevresel Faktörler 38
2.8.2.1. Kültür 38
2.8.2.2. Akran İlişkileri 39
2.8.2.3. Eğitim Ortamı 40
2.8.2.4. Aile 40
2.9. Konuyla İlgili Literatür Taraması 40
2.9.1. Psikolojik Dayanıklılık İle İlgili Yapılan Araştırmalar 40
2.9.2. Stresle Başa Çıkma İle İlgili Yapılan Araştırmalar 42
2.9.3. Prososyal Davranışlar İle İlgili Yapılan Araştırmalar 43

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli 44

3.2. Evren Ve Örneklem 44

3.3. Veri Toplama Araçları 44

3.4. Verilerin Toplanması 46

3.5. Verilerin Çözümlenmesi 46

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

BEŞİNCİ BÖLÜM 60

TARTIŞMA 60

SONUÇ VE ÖNERİLER 64

KAYNAKÇA 69

EKLER 79

KISALTMALAR

AKT : Aktaran

ISR : Information Social Research

ÖRN : Örnek

OSD : Olumlu Sosyal Davranış

PDÖ : Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

PSD : Prososyal Davranış

PTM-R : Prosocial Tendencies Measure

S : Sayfa (lar)

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

SPSS : Statistical Package For The Social Sciences

VB : Ve Benzeri

VD : Ve Diğerleri

YPÖ : Yetişkin Prososyallik Ölçeği

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 4.1. Katılımcıların demografik özellikleri 47

Tablo 4.2. İş stresi ile demografik bilgiler arasındaki ilişki incelenmesi 49

Tablo 4.3. Psikolojik dayanıklılık ile demografik bilgiler arasındaki ilişki incelenmesi 52

Tablo 4.4. Prososyallik davranışları ile demografik bilgiler arasındaki ilişki incelenmesi 55

Tablo 4.5. İş stresi, psikolojik dayanıklılık ve prososyallik davranışları skorları arasındaki ilişki incelenmesi.....57

Tablo 4.6. Lineer regresyon analizi 58

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgütsel Stres Kaynakları Modeli.....13

Şekil 2. Çalışan Kadın Açısından Örgütsel Stres Kaynakları 16

Şekil 3. Stres Kaynakları.....31

EKLER LİSTESİ

EK A SOSYO - DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU.....79

EK B İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ (İSÖ).....81

EK C PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK ÖLÇEĞİ (PDÖ).....83

EK D YETİŞKİN PROSOSYALLİK ÖLÇEĞİ.....84

ÖN SÖZ

Araştırmam süresince engin bilgi ve tecrübelerini benden esirgemeyen, her konuda danışabildiğim, ihtiyacım olduğunda her an ulaşabildiğim ve yapıcı yaklaşımıyla bana yol gösteren danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Filiz ŞÜKRÜ GÜRBÜZ'e teşekkür ve şükranlarımı sunarım.

Doğduğum andan beri yanımda olan ve bana her türlü desteğini sunan, her zor durumda bana yardımcı olan ve yoluma devam etmemi sağlayan canım ablam FULDEN BELGE'ye ve maddi/manevi desteklerini esirgemeyen canım aileme en içten teşekkürlerimi sunarım.

Tuğce ÜNSAL

GİRİŞ

Bireylerin yaşadıkları olumsuz deneyimler karşısında sergilediği güçlü ruhsal yapının bileşenlerinden biri ise kendini toparlama gücü olarak da ifade edilen psikolojik dayanıklılık kavramıdır. Greene (2002), psikolojik dayanıklılık kavramı Latincede "resiliens'', İngilizcede "resilience'' kelimesine karşılık gelmekte olup, "bir maddenin elastik yapısıyla kolayca aslına dönebilmesi'' şeklinde ifade edilmiştir. Altundağ (2013), kavramın dilimizdeki karşılığında ise çeşitlilik bulunmakla beraber, "sağlamlık", "dayanıklılık", "yılmazlık", "güçlülük", "toparlanma", "psikolojik dayanıklılık" ve "psikolojik sağlamlık" gibi tanımlamalar yapılmış, "psikolojik dayanıklılık'' kavramının kullanımında birliktelik sağlanmıştır.

Eisenberg ve Mussen (1989)'e göre PSD, bir başka kişi veya gruba yardım etmek için niyetli olarak yapılan gönüllü faaliyetler olarak tanımlanabilir. Carlo, Hausmann, Christiansen ve Randall (2003)'a göre ise, "başka bir insanın ya da bir grup insanın yararına olabilecek, kişinin baskı altında olmadan ve kendi isteğiyle sergilediği davranışlar" olarak tanımlanmıştır. OSD, ahlaki gelişimin olumlu yönü olarak ve anti sosyal davranışların zıddı olan davranışlar olarak da tanımlanmaktadır (Uzmen ve Mağden, 2002). Yardım etme, paylaşma, teselli etme, iş birliği yapma gibi davranışları kapsayan OSD aynı zamanda "Prososyal Davranışlar" olarak da adlandırılabilir.

Psikolojik dayanıklılık ile PSD davranış birbirleriyle etkileşim halindedir. Psikolojik dayanıklılığa sahip kişiler olumsuzluklar karşısında direnç gösterebilir ve çözüm yoluna ulaştıkları için birçok olumsuzluğun üstesinden kolaylıkla etkilenmeden gelebilmektedir. Prososyal davranış karşılık beklemeden yapılan olumlu davranışların bütünü olarak özetlenebilir. Yani olumluluk dayanıklılığı da arttırdığı için bir nevi psikolojik dayanıklılığı da beslemektedir. Bu sebeple psikolojik dayanıklılık ile PSD birbirini kapsar.

Psikolojik dayanıklılığa sahip bireyler ya da psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireyler günlük yaşamındaki zorlukların üstesinden hayat standartlarını etkilemeyecek şekilde atlatabilirler aynı zamanda travmatik olaylarda da iyileşme süreci daha hızlı olup daha az hasarla bu olayları atlatabilirler.

Psikolojide stres düzeyi çeşitli kavramlardan oluşmaktadır. Kimine göre stres bazı duygusal davranışların sonucudur. Bir başkasının açısına göre de stresli bir durumun etkisi altında olan bireyin tepkisi olarak ele alınmaktadır (aktaran Türküm, 1999). Stres günümüzün vazgeçilmez parçalarından bir tanesidir. Günlük hayatımızda oluşan değişiklikler stres kaynağı oluşturabilmektedir. Vücudumuzda meydana gelebilecek herhangi bir değişim de bizde strese yol açabilmektedir (Uyan, 2014).

Stresin insan üzerindeki etkilerini inceleyen öncü çalışmalar gerçekleştirilmiştir (Selye, 1956). Selye, stres verici olay ile karşılaşan kişi fizyolojik, psikolojik ve davranışsal bazı tepkiler göstermektedir. Stresin yol açtığı tepkiler arasında en bariz görülen psikolojik tepki, öfke ve üzüntü olarak görülmektedir (Tuğrul, 2000).

Stres düzeyleri, psikolojik dayanıklılık ve prososyal davranış ile yakından ilişkilidir. Psikolojik dayanıklılık düzeyi stres düzeyini doğrudan etkiler. Bir olay veya bir durum karşısında sergilediğimiz psikolojik dayanıklılığımızın yüksek oluşu stres düzeyimizi minimum seviyede tutmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Çalışan kadınların stres düzeyleri ile psikolojik dayanıklılık ve prososyal davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

1.1. Problem Durumu

Çalışma hayatında kadınlar, topluluk yoluyla kendilerine verilen çeşitli mesuliyetlerle dengeyi kurabilmek için çabalarken, birçok kez ağır yüklerin altına girerek, stres ile baş etmekten kurtulamamışlardır. Kadınlar çalışma yaşamında var olabilmek için çabalarken kültürel olarak kabul gören, herhangi bir para karşılığında çalışabilmenin yalnızca erkeklere özel bir durum olduğu, kadınların başlı başına üstlenmesi gereken vazifenin çocuk bakımı, ev işleri ve toplumsal cinsiyet daimî etkenlerin varlığını benimseyen bir anlayışın olması ile kadınların sürekli örgüt yaşamında arka planda olması ve çokça farklı sorunla karşı karşıya gelmesine sebep vermiştir.

Kadınlar iş yaşamında her zaman kendilerini kabul ettirmek istemeleri ile birçok sorun meydana gelmiştir. Bu sorunlar zamanla büyüyerek, kadınların iş hayatında erkeklere oranla daha fazla strese maruz kalmalarına neden olmuştur. Kadınlar bir yandan çocuk bakmak, terfi alamamak, düşük ücretlerle çalıştırılmak, sosyal güvenceden yoksun bırakılmaları vb. sorunlarla karşılaşmaları, çalışma hayatlarında stres yaşamalarına neden olmuştur. Literatür incelendiğinde ise, bu konu ile ilgili yapılmış birçok çalışmaya rastlanmaktadır. Ancak kadınların stresle başa çıkmalarında Psikolojik Dayanıklılık ve Prososyal Davranışların etkisinin incelenmediği fark edilmektedir. Bu nedenle, bu çalışmada "Çalışan Kadınların Stres Düzeyleri ile Psikolojik Dayanıklılık ve Prososyal Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" amaçlanmıştır. Bu kapsamda çalışmanın ana problemi ile ilgili sorular aşağıda sıralanmıştır:

1) İş hayatında kadınların strese uğramaları etkileyen etmenler nelerdir?
2) Çalışma hayatındaki kadınların yaşamış oldukları stresi, psikolojik dayanıklılık ile güçlendirmek mümkün müdür?
3) Çalışan kadınların prososyal davranışları nelerdir?
4) Çalışan kadınların stres düzeyleri ve psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5) Çalışan kadınların stres düzeyleri ve prososyal davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6) Çalışan kadınların stres düzeyleri ile psikolojik dayanıklılık ve prososyal davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2.Araştırmanın Amacı

Geçmişten günümüze kadınlar, çalışma hayatında birçok sorunla karşılaşmaktadır. Bu sorunlar zamanla büyüyerek, onların stres altında kalmalarına sebep olmaktadır. Kadınların çalışırken bir yandan da çocuk büyütmek ve ev işleriyle uğraşmaları, çalışırken stres altında kalmalarına sebep olmaktadır. Bu tez çalışmasının amacı ise; Çalışan Kadınların Stres Düzeyleri ile Psikolojik Dayanıklılık ve Prososyal Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesidir. Bu çalışma kapsamında aşağıda yer alan hipotezlere yanıt aranacaktır.

1.3.Araştırmanın Hipotezleri

H1: Çalışan kadınların stres düzeyleri ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Çalışan kadınların stres düzeyleri ile prososyal davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Çalışan kadınların prososyal davranışları ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın Alt Hipotezleri;

H1: Çalışan kadınların stres düzeyleri ile sosyo-ekonomik düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

H2: Çalışan kadınların stres düzeyleri ile medeni durumları arasında bir ilişki vardır.

H3: Çalışan kadınların psikolojik dayanıklılık ile doğum yeri arasında bir ilişki vardır.

H4: Çalışan kadınların psikolojik dayanıklılık ile meslek seçimi arasında bir ilişki vardır.

H5: Çalışan kadınların prososyal davranışları ile öğrenim durumu arasında bir ilişki vardır.

H6: Çalışan kadınların prososyal davranışları ile sağlık güvencesi arasında bir ilişki vardır.

1.4.Araştırmanın Önemi

Günümüz nüfusunun yarısından çoğunu kadınlar oluşturmaktadır. Gün geçtikçe de kadın hakları artmakta ve bu yüzden de çalışma hayatında kadınlar erkeklerden daha fazla aktif rol oynamaya başlamışlardır. Kadınların iş hayatına atılmaları ile birlikte, çeşitli nedenlerden dolayı stres altında kaldıkları bilinmektedir. Bu yüzden, bu çalışmada kadınların iş hayatında stres altında kalmalarını etkileyen nedenleri tespit etmek, bu etkenlerin psikolojik dayanıklılık ve prososyal davranışları ile ilişkisi var mıdır? Sorusuna yanıt aramak için bu çalışmanın yapılması gerekmektedir. Literatürde bu üç değişkeni inceleyen bir konu bulunmadığından, bu çalışmanın yapılmasının önemli olacağı öngörülmektedir.

1.5.Varsayımlar ve Sınırlılıklar

Varsayımlar: Araştırmaya katılacak olan kişilerin, ölçme ve değerlendirme formunu doğru bir şekilde cevaplandırdıkları varsayılmaktadır. Araştırmada kullanılacak ölçeklerden Horney-Coolidge Üç Boyutlu Envanterinin, Karen Horney'in, Nevrotik Kişilik kuramını ölçtüğü varsayılmaktadır. Diğer bir ölçek olan İlişki İstikrarı Ölçeği ise Rusbult'un geliştirdiği Yatırım Modeli kuramını ölçtüğü varsayılmaktadır.

Sınırlılıkları: İstanbul'da çalışan kadınlara anket uygulaması yapılacaktır. İstanbul'da Bakırköy ilçesinde çalışan kadınlara "Sosyo-Demografik Form, İş Stresi Ölçeği, Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Prososyal Davranış Ölçeği" üç ölçekle uygulanacaktır. Çalışmadan elde edilen bulgular, veri analiz yöntemleri ile analiz edilip yorumlanacaktır. Bu kapsamda çalışma "Çalışan Kadınların Stres Düzeyleri ile Psikolojik Dayanıklılık ve Prososyal Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konusu üzerine yüksek lisans tezi olması sebebiyle zaman sınırı vardır.

1.6.Yöntem

Yapılacak olan bu çalışma, nicel araştırma yöntemi ile araştırılacaktır. Çalışan Kadınların Stres Düzeyleri ile Psikolojik Dayanıklılık ve Prososyal Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, bu değişkenler arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile sınanması amaçlanmaktadır.

Genel tarama modeli, birden fazla değişkenin olması durumunda, örneklem ya da evrenin üstünden alınan bir grubun, evren ile ilgili olarak genel bir yargıya ulaşılabilmesi açısından yapılan araştırmaları kapsamaktadır. Genel tarama modelleri, genel olarak tekil veya ilişkisel taramalar yapmaya imkân vermektedir. Bu nedenle, yapılacak olan bu araştırmada "İlişkisel Tarama" modeli kullanılacaktır. Bu model iki değişkenin bulunması durumunda, kullanılan bir modeldir.

Veri Toplama Tekniği: Veri toplama yöntemi olarak "Sosyo-Demografik Form, İş Stresi Ölçeği, Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Prososyal Davranış Ölçeği" kullanılacaktır. Veriler toplandıktan sonra SPSS programı ile birlikte, veriler analiz edilecektir. Analiz edilen veriler, yorumlanarak "Çalışan Kadınların Stres Düzeyleri ile Psikolojik Dayanıklılık ve Prososyal Davranışları Arasındaki İlişkinin" olup olmadığı belirlenecektir.

1.7.Kavramlar

Stres: Zorlu veya rahatsız edici bir durum karşısında kişinin hissettiği duygusal, bilişsel ve fiziksel gerilim hali olarak açıklanmaktadır.

Psikolojik Dayanıklılık: Kişinin yaşamda karşılaştığı güçlükler karşısında kendini toparlayabilmesi, stresli ve riskli durumları etkin bir biçimde yönetmesi, stresli durumları kabul ederek uyum sağlayabilmesi olarak ifade edilmektedir.

Prososyal Davranış: Kişilerin mutluluğu ve yararına olan duygular şeklinde belirtilirtilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Stres

2.1.1. Stresin Tanımı

Stres, tanımı zor yapılan bir kavram olmakla birlikte hayatımızın kaçınılmaz bir gerçeğidir. Günümüz koşullarında insanlar birçok sorunla karşı karşıya gelmektedir bu da strese maruz kalmalarına neden olmaktadır. Stres, Latince kökenli bir sözcük olan "estrictia"dan gelmektedir. 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder gibi anlamlarda kullanılmıştır. Stres sözcüğü ilk kez 17. yüzyılda elastiki nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere Fizikçi Robert Hook tarafından kullanılmıştır. Başka bir fizikçiye göre ise stres; kişinin kendi içinde ya da çevresinde olumlu ya da olumsuz yönde değişiklikler meydana geldiği zaman kişinin bu değişiklikleri algılaması sonucu gösterdiği fizyolojik ve psikolojik tepkilere denir. Stres, kişinin içinde bulunduğu ortam, sosyal çevre ve iş hayatında zorlayıcı durumların oluşması sonucunda fiziksel, duygusal, düşünsel ve davranışsal belirtilerin ortaya çıkmasına neden olabilir. Daha teknik açıdan stres; bedenin korku, kavga, yalıtılmışlık, sıcak, soğuk benzeri, beden ısısı ve kan basıncı gibi yaşamsal işlevlerinin dengesine zarar veren uyarıcılara tepkisidir.

Psikolojik bir yaklaşıma göre stres; olağanüstü talepler, sınırlamalar veya fırsatlarla yüz yüze gelindiğinde birey tarafından yaşanan bir gerilim durumudur. Farklı bir yaklaşıma göre stres, "Tüm insanlar ve hayvanlarda yoğun sıkıntılar yaratan ve davranışlarını da önemli ölçüde etkileyen evrensel bir olaydır. İnsanlar üzerinde fizyolojik, sosyal ve psikolojik sistemlerde rahatsızlık yaratabilecek aşırı taleplerin sonucudur. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere stres, tüm canlıları etkileyebilmektedir. Stres; vücudun dengesini bozan zararlı ve çeşitli anormal durumlara karşı vücudun gösterdiği tepki, dışarıdan uygulanan herhangi bir etkinin sonucu olarak vücudun gösterdiği direnme, birey de gerilim ve dengesizliğin ortaya çıkmasında etkili olan fiziksel veya psikolojik uyarıdır. Keith Davis stresi şöyle tanımlamıştır: "Stres bir kişinin duygularında, düşünce süreçlerinde veya fiziki şartlarında gerilim durumudur."

Stres, hayatımızın bir parçası haline gelmiştir. Bu nedenle stressiz bir insan düşünülmemektedir. Çünkü insanlar yaşarken karşılaştığı zorlayıcı durumlarda stres faktörü devreye girmekte olup olumlu veya olumsuz bir şekilde etkilenmektedir. Stres aynı zamanda tepki vermemizi sağlar fakat her zaman bu mümkün değildir. Bazı durumlarda harekete geçmek yerine daha çok hareketsiz kalmaya, çözüm bulmak yerine çözümsüz kalmaya neden olabilir ve düşüncelerimizi engelleyebilir. Dolayısıyla kişi stresi yönetmek için, kişinin ihtiyacına göre gerekli olan psikolojik, fiziksel, davranışsal becerileri öğrenmeli ve uygulamalıdır.

2.1.2 Örgüt ve Örgütsel Stres Kavramı

Örgüt sözlük anlamı olarak; ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik olarak tanımlanmaktadır.

Günümüzde örgütler, stresle bahşetmek için çok büyük fedakârlık yapmakta ve işgücü kaybetmektedir. İnsanlar ise, stresin yaratmış olduğu olumsuz etkiler sonucunda ciddi duygusal, bilişsel, davranışsal ve fizyolojik zararlar vermektedir. Bu nedenle örgütlerin, stres karşısında bilinçlenmeleri, stres ile başa çıkma yöntemlerini ve stresi en iyi düzeyde tutmak için gerekli önlemleri almaları öngörülmektedir.

Günümüzde belli bir örgütte çalışan bireyler, zamanının çoğunu iş ortamında geçirmekte ve belli amaçları gerçekleştirmek üzere kendisinden beklenen sorumlulukları ve görevleri yerine getirmektedir. Bu örgüt ortamlarından dolayı örgütsel stres kavramı ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel stres, çalışma ortamında oluşan birtakım olayların yol açtığı sonuçlar, stres kaynaklarını ve gerginlik durumu gibi kişi üzerindeki olumsuz etkilerini göstermektedir. Bireylerin iş ortamında veya işin kendisiyle ilgili herhangi bir bekleyişte olmaları durumunda kişide varolan enerjinin aktif hale gelmesi şeklinde ifade edilmektedir (Pehlivan, 2000).

Örgütsel stres, karmaşıklaşmış olan iş yaşamında herkes tarafından bilinen ve kabul edilen bir gerçeği haline gelmiştir. İnsanların zamanlarının büyük bir kısmını, işte geçirmesi ya da iş ile ilgili etkinlikleri için harcaması nedeniyle, örgütsel stres günlük yaşantımızda da önemli bir yer tutmaktadır (Gök, 2009, s.432).

2.1.3. Örgütsel Stres Modelleri

Bilim insanları çalışma hayatındaki değişimlere ilk zamanlarda sadece tedavi edilmesi gereken bir hastalık olarak bakarak, "örgütsel stres" konusu sağlık ve psikososyal etmenler ışığında geliştirilen bazı örgütsel stres modelleri ile incelenmiştir (Ones, Anderson, Viswesvaran ve Sinangil, 2015). İlerleyen yıllarda geliştirilen örgütsel stres modellerinde ise, stresin sosyal, ekonomik ve psikolojik yönlerini bütünsel bir yaklaşımla ele alma çabaları oluşmuştur (Örnek ve Aydın, 2006, s. 121). Görüldüğü üzere örgütsel stres kuramlarında stres olgusuna fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik açılarından yaklaşılmıştır (Ones vd, 2009).

Günümüzde günden güne artan işsizlik oranları özellikle çalışma hayatında var olabilme mücadelesi veren kadınlarda baskıya neden olmakta ve güvencesiz işlerde, olumsuz koşullarda çalışmalarına neden olmaktadır. Bu yönü ile psiko-sosyal özellik taşıyan bu modeller günümüzde karmaşıklaşan işletme hayatına yönelik çok yönlü ve farklı olarak geliştirilen stratejilerin kaynağı durumuna gelmektedir. Bu modellerin oluşturduğu örgütsel stres yönetim stratejileri ve kavramları günümüz örgüt kültürü içerisinde örgütsel stres alanını oluşturmaktadır. Bu bakışın önemli katkılarından birisi işyerinde başlayan süreçlerin yalnızca işyerlerinde sınırlı kalmadığı ve bireyin tüm yaşam alanlarını, sosyal ilişkilerini de etkilediğinin önemine yapılan vurgudur (Demiral, 2004, s.20).

2.1.4. Örgütsel Stres Belirtileri

Bireye hayatının her bölümünde stres engel olmuştur. Çünkü çağımız günden güne güçleşmekte, karmaşık duruma gelmekte ve uyaranlar giderek artış göstermektedir. Bu nedenlerden ötürü bireyler yaşamlarını devam ettirmek için zamanlarını fazlasıyla harcadıkları iş ortamında da stres kaçınılmaz olmaktadır. Çalışma ortamında rol belirsizliği ve rol çatışması, birbirinin devamı olarak ortaya çıkmaktadır.

İş tanımının net bir şekilde yapılmamasından dolayı iş görenin hangi işin sorumluluğunu ve bu sorumluluğu nereye kadar alması gerektiği bilinmediği takdirde başka bir işgörenin sınırlarına müdahalede bulunabilir, oluşan bu durumlar örgütsel çatışmalara neden olabilmektedir. Ayrıca bu rol belirsizliği, bazı işgörenler herhangi bir iş ile meşgul olmazken, bir diğer çalışmayan arkadaşının işini de yüklenerek aşırı baskı altında kalmasına yol açmaktadır.

Örgütsel stresin bir diğer belirtisi de ücret yetersizliğidir. Bu da çalışanın kendisi ve ailesinin zorunlu ihtiyaçları dışında hiçbir sosyal aktiviteye nakit ayıramaması, kültürel etkinliklerden yararlanamaması sonuçlarını ortaya çıkarmaktadır. Bunun sonucunda ailesiyle birlikte toplumdan dışlanmasına neden olabilmektedir.

Bütün bu açıklamalar, işgörenler yanında yöneticiler için de geçerlidir. Ancak yönetici stresi konusunda yapılan bazı araştırmalarda orta düzey yöneticilerin tepe yöneticilerinden daha fazla gerilim altında oldukları sonucu elde edilmiştir (Albrecht, 1988). Bunun nedenini ise, genellikle orta düzey yöneticilerin üst yönetimden gelen baskıları ile ast kademenin direnci arasında kalmaları olarak gösterilebilir. Yöneticilerde yukarıda sayılanlara ek olarak, sorumluluğun fazlalığı, astlarının birbirleriyle olan ilişkilerini düzenlemek, iş akışının verimli olmasını sağlamak gerek kendi üstlerine gerekse hizmet alanlara karşı hesap verebilmek gibi stres kaynağı olabilecek hususlar da ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda örgütsel stres belirtileri çalışma ortamındaki ortam, maddi durum, verimlilik, çevre ve sosyo-psikolojik gibi belirtiler olarak adlandırılabilir.

2.1.5. Örgütsel Stresin Kaynakları

Hayattaki birçok faktör örneğin sosyal, teknolojik, ekonomik, politik değişimler ve gelişmeler birçok sorunu da beraberinde getirmiştir. Bu sorunlar hem günlük yaşantıda hem iş yaşamında strese ve gerginliğe neden olarak varlığını açık bir biçimde hissettirmektedir. Örgütlerde, iş görenler ve iş verenler üzerinde stresi oluşturan sayısız stres kaynakları bulunmaktadır. Araştırmalar incelendiğinde, örgütsel stres kaynaklarının iş ortamında tüm çalışanları etkilediği, sınıflandırıldığı ve farklı bakış açıları ele alındığı görülmektedir.

Thomas ve Herson (2002) tarafından, örgütlerdeki stres kaynakları beş temel kategoride ele alınmaktadır. Bunlar:

- İşin kendisinden kaynaklanan stres
- Role bağlı stres
- Bireyler arasında ilişkilerden kaynaklanan stres
- Kariyere bağlı stres
- İş ve aile alanları ile ilişkili stres

Luthans (1992) tarafından, örgütsel stres kaynakları dört kategoride sınıflandırmıştır:

- Örgütsel politikalar
- Örgütün yapısal özellikleri
- Fiziksel çalışma koşulları
- Örgütsel süreçler

Cooper ve Marshall (1978), örgütsel stres kaynaklarını altı başlık altında incelemektedir. Bunlar:

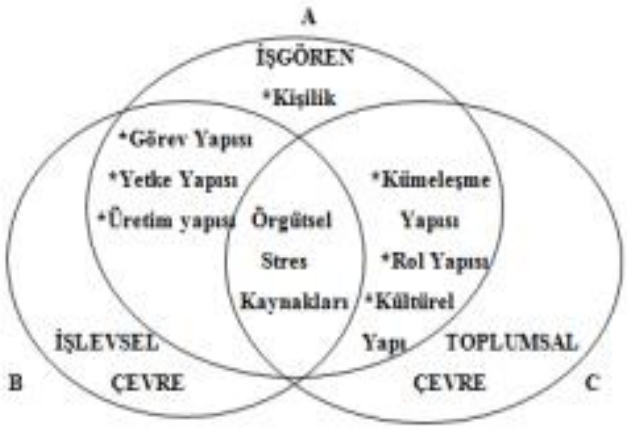
- İşe özgü faktörler
- Örgütteki roller
- İşteki ilişkiler
- Kariyer geliştirme olanakları
- Örgütsel yapı ve iklim
- İş ve aile ortak alanı

Söz konusu çalışmaların yanı sıra, örgütsel stres kaynaklarının belirlenmesine ve sınıflandırılmasına yönelik yapılmış pek çok çalışmayı literatürde görmek mümkündür.

Ivancevich ve Matteson (1996) ve Cartwright (1995), stres kaynaklarını işin özellikleri kapsamında ele almışlar ve bunları; fiziksel çevre koşulları, aşırı veya yetersiz iş yükü, vardiyalı çalışma düzeni, otomasyon ve işte tehlike unsurunun varlığı olarak sıralamışlardır.

Bumin ve Şengül (2000), stres kaynaklarını örgütteki rol davranışları kapsamında ele almışlardır. Ross ve Altmaier (1994), işletme içerisinde astlarla, üstlerle ve eş düzeydeki diğer çalışanlarla yaşanan ilişkileri de örgütsel stresin kaynakları olarak değerlendirmişlerdir.

Yıldırım, Tektüfekçi ve Çukacı (2004), İzmir'de otuz iki muhasebe çalışanı üzerinde yapmış oldukları stres araştırmasında, kişilerarası ilişkilerin stres kaynağı açısından öncelikli olduğu saptanmıştır. Bunu sırasıyla; ekonomik sorunlar, aile içi sorunlar, zaman baskısı, ekonomik ve politik belirsizlik, yaşam biçimi, işyerinin fiziksel koşulları, sosyal ve kültürel değişmeler ve teknolojik gelişim faktörlerinin izlediği ortaya konulmuştur.



Şekil 1. Örgütsel Stres Kaynakları Modeli
Kaynak: Pehlivan, İ. (1993)

Örgüt ve stres, birbirini kapsayan, üzerinde düşünülen ve sürekli olarak tartışılan kavramlar haline gelmiştir. Örgütlerde yer olan insan unsuru da giderek ön plana çıkmaktadır. İnsan ve insan unsuruna verilen önem daha ciddiyetle ele alınmıştır ve genel olarak bir bütün içinde düşünülmektedir (Sökmen, 2005, s.3). Strese gerekli önem verilmediği, ihmal edildiği ve zamanında istenilen önlemler alınmadığı takdirde, örgütler için pek çok olumsuzluklara ve kayıplara neden olur. Örnek olarak; davranış ya da huylarda gözle görülür değişimler, meslektaşlarla aralarında bozulan ilişkiler, geç kalmalar, bitip tükenmek bilmeyen şikâyetler ve azalan performans bireydeki stresin çok da sağlıklı bir aşamada olmadığının göstergelerindendir. Ancak örgütlerde stres tek bir bireyi ilgilendiren kişisel bir sorun olmamakla birlikte stresle ilgili olarak gerekli önlemler alınmadığı ve de gerekli mücadele yapılmadığı takdirde, stresin örgüt içerisinde çalışanlar üzerinde etkisi göz ardı edilemez.

2.1.6. Stresin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları

Çalışma yaşamında bireyleri ve örgütleri etkileyen birçok stres faktörü bulunmaktadır. Örneğin, işyerinde gereğinden fazla kalabalık bir ortamın olması, çalışma saatlerinin uzunluğu, kıdem sorunları, iş yükünün ağırlığı strese yol açabilmektedir. Aynı ortamda bulunan çalışanlara ilişkin olarak iş arkadaşlarıyla geçimsizlik, üstlerle anlaşmazlık, astlarla anlaşmazlık, iş arkadaşlarıyla ortak ilgilerin bulunmaması, iş ortamında huzursuzluk, işyerinde dedikodu stresin hem bireysel hem de örgütsel sonuçlarını doğurmaktadır.

2.2. Çalışma Hayatında Kadın

Çağımızda dünya nüfusunun çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Geçmişten günümüze toplumsal ve ekonomik hayatın bir bölümünü kadınlar diğer bir bölümünü de erkekler oluşturmuştur. Fakat kadınların ekonomik hayata girmeleri ile ekonomik ve toplumsal hayatta meydana çıkan gelişmelerden faydalanma düzeyleri maalesef ki aynı doğrultuda ilerlememiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005, s.195). Kadınların iş yaşamından uzaklaştırılarak ev işlerini yapma konusunda zorunlu hale getirilmelerinin zemininde toplumsal cinsiyet rolleri bulunmaktadır. Ancak, bazı değişimler örneğin; sosyal, siyasal ve ekonomik yaşam gibi ekonomik ve toplumsal gelişmelerde kadınların baskın bir şekilde bulunmasının, fakirlik ve işsizlikle başa çıkmada önemli bir faktör olacağı fikrini ortaya koymuştur (Karabıyık, 2012, s.232). Ekonomi hayatın içerisinde yer alan kadınlar, tarihin ilk dönemlerinden bu yana, ilk zamanlarda yoğun bir şekilde tarım sektöründe faaliyet göstermişlerdir. Kadınların geleneksel bir düzen içerisinde kendilerine başlıca; ev ve aile üyelerinin bakımı ile çoğalma görevi gibi çalışma alanı, savaşların olduğu devirlerin dışında tarım bölgesi ve kendilerine ait aile işletmeleri ile kısıtlı kalmıştır (Erdal, 2008, s.110).

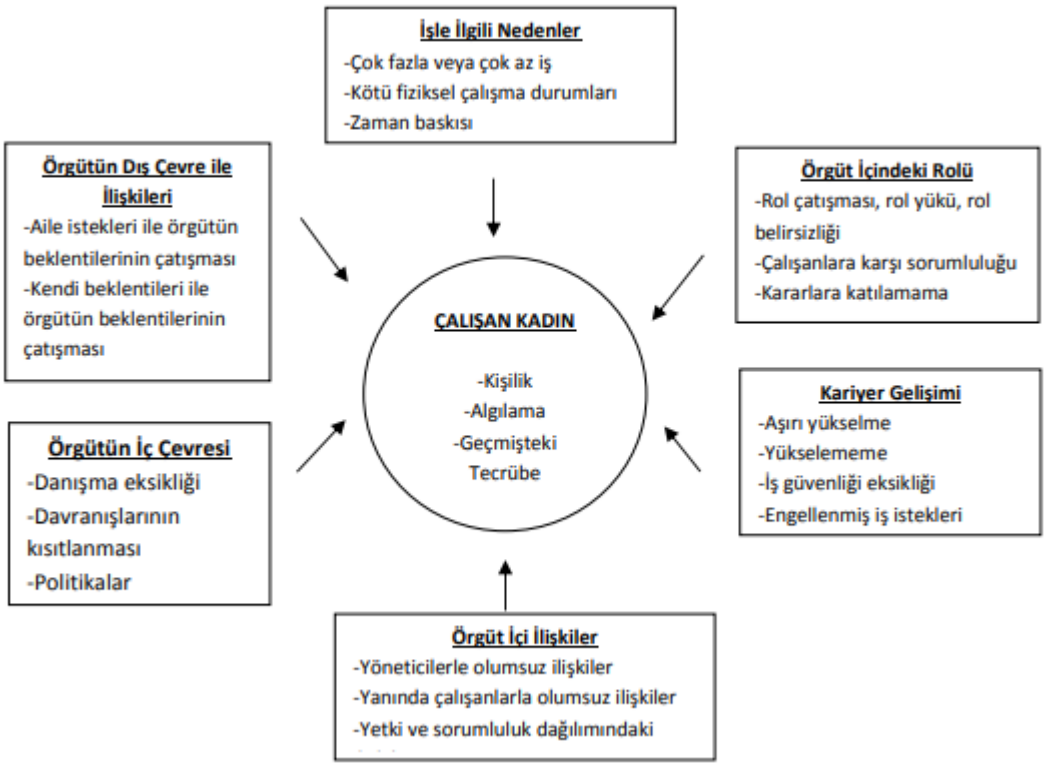
Araştırmalara bakıldığında, kadınların çalışma hayatına girme sebepleri şu şekilde maddeleyebiliriz (Beşer, 2003, s.32);

- Kadın çalışma hayatında aktif olma isteği
- Ekonomik durumlar
- Aile içerisinde oluşan baskı

Yukarıdaki nedenlerden dolayı kadınlar çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Detaylandıracak olursak kadınların çalışma hayatına başlama nedenlerini; ekonomik sebepler, sosyal olma durumu, sıkıntı veren ev yaşantısından/ortamından uzaklaşmak, kişinin kendinde var olan karakterini geliştirerek ortaya çıkarmasını sağlamak ve özgüven oluşumunun gerçekleşmesi şeklinde tanımlamak mümkündür (Önel, 2006, s.32). Türkiye'de yapılan bir çalışmada ise; kadınların %40,3'ünün maddi yönden ailelerine destekte bulunması, %33'ünün geçimini idame ettirmesi için çalışıp para kazanması, %10,2'sinin yeni hobiler edinip öğrenmesi, %7,4'ünün boşa zaman harcamamak için iş hayatında aktif bir rol alması ve %1,1'inin de herhangi bir neden açıklamadıkları belirtilmiştir (Gönüllü ve İçli, 2001). Günümüzde 1950'lerden bu yana kadınlar çalışma hayatına aktif olarak katılım göstermektedir.

2.3. Çalışan Kadın Açısından Örgütsel Stres Kaynakları

Örgüt hayatında çalışan kadınlar kişisel stres kaynaklarının haricinde; işin kendisi, iş yaşamındaki rolü, işin iç ve dış çevreyle olan bağlantılarının yanı sıra kişinin performansını arttırması için kariyerini geliştirmesi ile birlikte baskıları da kapsamaktadır. Çalışan kadınlar bahsedilen bu baskılar sebebiyle kendilerini fazlaca stres altında hissetmektedirler. Kadınları kapsayan örgütsel stres kaynakları Şekil 2'de yer gösterilmektedir.



Şekil 2. Çalışan Kadın Açısından Örgütsel Stres Kaynakları
Kaynak: Kırel, (1999, s. 221)

Şekil 2'de de görüldüğü üzere örgütsel stres kaynakları; işin kapsamı ve örgüt ortamındaki fiziksel koşullar, işin yapısı, hava koşulları ve siyasetler ile ilgili faktörler olarak sunulmaktadır. Örgüt içerisindeki roller ise; fazla iş ağırlığı, sıradanlık, vakit baskısı, ekstra uğraş ve vardiyalı çalışma düzeni ile bireyin görevinin net olmaması ve gerekenleri bilememesi (rol belirsizliği) ve rol çatışmasını etkilemektedir. Fazla iş ağırlığı kalitatif (niteliksel) ve kantitatif (niceliksel) kapsamında iki ayrı grupta incelenmektedir. Kantitatif iş yükü, belirli bir süre zarfında işgören tarafından fazla sayıda ve türde gerçekleştirilmesi beklenen iş olması, gerçekleştirilecek işlerin yanında vaktin sınırlı olması ile gerçekleştirilecek olan işlerin fiziksel şekilde çokça efor sarf ettiren, külfetli ve meşakkatli işler olarak tanımlanabilir (Eroğlu, 2006, s.429). Kalitatif iş yükü ise, işgörenin verilen işi tamamlayabilmesi için mevcut olan yetenekleri, bireysel özelliklerin var olmadığı veya o iş için mevcut olan performans düzeylerinin bireyin ait olduğu düzeylerden fazla olması şeklinde tanımlanmaktadır (Solmuş, 2004, s.81-82).

2.3.1. Çalışan Kadınların Stres ve İş Stres Kavramı

İş stresi hemen hemen çalışma hayatımızın her alanına girmiş günümüz de ise yoğun olarak varlığını hissettiren ve giderek daha çok gündeme gelen bir kavramdır. Özellikle çalışan kadınların stres yükünün fazla ağır olmasından dolayı sürekli olarak şu söylemleri duyabiliriz; iş stresine girdim, çok stresliyim kavramları gibi. Bu durum çalışan kadınlardaki stres ve iş stresi kavramını oluşturmaktadır.

2.3.2. Çalışan Kadınlarda Stresin Nedenleri

Günümüz modern toplumunda bireylerin büyük kısmı stres altında bulunmaktadır. Çalışma hayatı da bunun en büyük nedenlerinden biridir. Örgütlerde, kaçınılmaz bir olgu olan stresin olumsuz etkilerini yok edebilmek için stresi önleme yöntemleri geliştirmek ve uygulamak zorundadırlar. Bunun içinde ilk adım olarak örgütsel stresin nedenlerinin tespit edilmesi gerekmektedir.

Çalışan kadınlar açısından önemli bir role sahip olan stresin nedenlerini sınırlamak çok zordur. Strese neden olan her sebebi tek tek incelemek ve detaylandırmak zorlu olacağından, önemli görülen stres yaratan nedenlerin genel bir sınıflandırılmasının yapılması daha gerçekçi ve anlamlı olacaktır. Stres, birey ile stres yaratan nedenler arasındaki etkileşim sonucu meydana geldiğinden, stres nedenlerinin bireyden, çevresinden ve çevre ilişkilerinden kaynaklandığı düşünülmektedir (Keskin, 1997, s.144). Bu nedenle de stres nedenlerini gruplandırırken bireysel, çevresel ve örgütsel nedenlerden bahsetmek mümkündür. Böylece stres yaratan nedenleri üç grupta toplamak mümkündür:

- Çevresel stres nedenleri
- Bireysel stres nedenleri
- İş çevresi (örgütsel) stres nedenleri

2.3.2.1. Bireysel Nedenler

Bireylerde görülen stres yoğunluğu; örgüt içi ve örgüt dışı nedenlerle ilişkili olduğu gibi, bireylerin sosyo-demografik ve kişilik özellikleri ile de yakından ilişkilidir.

Çalışanların stres düzeyini ve stresör algılarını etkileyen, bireysel stres nedenleri;

- Kişilik özellikleri
- Cinsiyet
- Aile yaşamı ile iş yaşamının etkileşimi, ailede yaşanan anlaşmazlıklar, iş-aile rollerinin karışması ve iş değerleri ile aile değerleri arasındaki farklılıklar
- Kaygı düzeyi
- Belirsizliklere karşı tolerans
- Heyecan düzeyi
- İş hayatının anlamsız bulunması
- İşe gidip gelme
- Maddi sorunlar

şeklinde maddelenebilir.

2.3.2.2. Örgütsel Nedenler

Çalışma hayatının stresli olduğu bilinen bir gerçektir. Literatüre göre örgütlerde çalışan kadın personel üzerinde yapılan gözlemler, araştırmalar ve görüşmeler sonucunda çalışanların stres kaynakları tablosu ortaya çıkmıştır. Bir örgütün işgörenlerini etkileyen farklı stres nedenleri bulunabilir. Bu nedenlerden bazıları şunlardır:

Tablo 1. Örgütlerde iş yeri stres nedenleri

Takım içinde rol belirsizliği	Yaptığı işten tatmin olmaması
Ekip arasında rol çatışması	Kuruma alışamaması
Çalışma ortamının gürültülü ve havasız olması	Mesainin erken başlaması
İş ve ev arasındaki uzan mesafe	Yöneticisini takım arkadaşlarından kıskanması
Çalışanın birçok birimde ve işte görev almasından dolayı aidiyet duygusu geliştirememesi	Verilen görev alınarak, çalışana bilgi verilmeden ekip içerisinde başka birine verilmesi
Verilen görevi yerine getirmesi konusunda yetersiz olması	İş hayatının iniş ve çıkışlarına uyum sağlayamaması
Aşırı iş yoğunluğu	Maaşını zamanında alamaması
Ücret yetersizliği	Yöneticinin baskısından dolayı hata yapmaktan korkması
Yöneticinin gergin olması	Yöneticisi ile olan zayıf iletişim
Takım içerisinde kültürel farklılıklar	Tek tip kıyafet uygulaması
Vasıflarının altında iş verilmesi	İşini kaybetme korkusu
Çözüm odaklı olmaması	Çalışma arkadaşının öfke kontrolü yapamaması
Aşırı duygusal davranılması	Yıllık izinlerini istediği zaman kullanamaması
Az iş verilmesi	Gelen vatandaşın/müşterinin gergin olması
İş yükü	İş araç ve gereçlerin yetersiz olması

Kaynak: Köse, H. Örgütlerde stres kaynakları ve stres yönetimi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, (29), 37-44.

2.3.2.3. Çevresel Nedenler

Çalışma ortamındaki insanların birbirleriyle olan iletişimlerine ek olarak, alışma yerinin yeterince ışıklandırılmaması ile işin kolaylıkla yapılması ve verimlilik arasında yakın bir ilişki vardır. Yapılan araştırmalar ışık şiddetinin artırılmasına paralel olarak üretimin %8,27 oranında yükseldiğini ortaya koymaktadır. Kötü ışıklandırma sıkıntılı bir çalışma ortamı oluşturur, göz sinirleri yıpranır, zayıflar, geçici veya daimî körlüklere yol açar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005). İşyerinin bulunduğu kentte yoğun trafik ve buna bağlı olarak ortaya çıkan gürültü ve her türlü kirlilik, çok önemli stres kaynağıdır. Ayrıca kentin kalabalık oluşundan kaynaklanan gecikmelerde ayrı bir stres nedenidir (Tutar, 2011). Çalışma yerinin sık sık havalandırılması ve normal düzeyde ısıtılması önemlidir. Normal seviyenin dışındaki sıcaklık düzeyleri, sinirlilik durumu, verim düşüklüğü, çabuk yorulma, kaza, baş ağrısı ve tatminsizlik meydana getirir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

2.3.3. Çalışan Kadınların Stresinin Sonuçları

Genellikle çalışan kadınların stres sonuçlarını üç temel başlık altında sınıflandırmak mümkündür. Bunlar; bireysel, örgütsel ve çevresel sonuçlardır. Bireysel stres sonuçları daha çok kişide fiziksel ya da psikolojik sonuçlar olarak gözlemlenmektedir. Çevresel stres sonuçları ise fiziksel çevre koşulları, ekonomik koşullar olarak örneklendirilebilir. Örgütsel stres sonuçları da işyerindeki verimin azalması, işe geç kalmalarına, sağlık izinlerinin çoğalmasına, işten ayrılma, iş yeri kazalarının artmasına, işgücü devrinin düşmesine, karar alma süreçlerinde yavaşlama ve örgüt içi iletişimde zayıflama, hırsızlık olaylarının artması gibi durumlara neden olduğundan örgütler açısından önemli bir yere sahiptir.

İşyerindeki kadınlara yönelik yönetimin aşırı baskısı psikolojik olumsuz sonuçları oluşturabilir. Bireysel açıdan incelendiğinde çalışan kadınların rol olarak yüklendikleri sorumluluk ve görevlerinden dolayı pek çok stres sonuçları yaşamaktadırlar. Örneğin; endişe ve anksiyete nedeni ile rutin ve basit olaylarla bile baş etmekte güçlük çekebilir. Bu durum hedeflere ulaşmada aksaklıklara, ayrıca verilen işlerin üretkenliğini etkilemektedir. Kadınların günlük işlevini yapmaktan kaçmasına, işgücü devrinin düşmesine neden olabileceği gibi çalışan kadınların yaptıkları işlerde hata paylarının arttığı da gözlemlenmiştir (Önsüz, Hıdıroğlu, Gürbüz, Topuzoğlu ve Karavuş, 2008, s.24).

Bu da kadının işten uzaklaşmasına kendini mutsuz hissetmesine ve evde ayrılan sürelerin artmasına neden olabilir. Kadın evin güvenceli ortamını işyerinin belirsizliğine tercih edebilir. Bunun sonucunda da hem işyerine olan ilgi azalmaya hem de sosyal ortamlara girmekten korkmaya başlar. Bu gibi durumlarda kadın ya yeni bir iş aramaya çalışır ya da mevcut işinden ayrılarak işsiz kalmayı tercih edebilir.

Çalışan kadınların iş ortamında stres sonuçları, psikolojik açıdan ele alındığında kadınların kişilik özellikleri ile değişkenlik gösteren birtakım sonuçlar meydana gelmektedir. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz:

- Güçlü bir motivasyon
- Aceleci olma veya olmama
- Zamansızlıktan yakınma
- Kendine aşırı güven
- İşinde yüksek kaygı
- Eve döndüğünde günlük kaygılarından tamamen uzaklaşabilme
- Özel hayatı ile iş hayatı arasına kolayca sınır koyabilme veya koyamama

Çalışan kadınların uzun süre stres altında kalması psikolojik sonuçlarının dışında fiziksel olarak sağlık sorunlarını arttırmaktadır. Yapılan araştırmaları incelendiğinde stresin neden olduğu durumlarda ilk verilen tepkiler kan basıncının değişkenliği üzerine olduğu saptanmıştır. İş yaşamının kalitesizliğinden kaynaklanan iş stresi, öncelikle kolesterol, kalp rahatsızlıkları, yüksek tansiyon, ülser, depresyon ve eklem iltihabı gibi bazı sağlık sorunlarını da beraberinde getirmektedir (Şimşek ve Çelik, 2011).

2.4. Çalışan Kadınların Stresle Başa Çıkma Yolları

2.4.1. Stresle Başa Çıkma Yolları

Stres insanlara her ne kadar olumsuz bir algı yaratsa da bu olumsuz durum bireysel gelişime yol göstermede öncülük sağlayabilir. Stresle başa çıkma yolları bilindiği takdirde bu durum olumlu hale getirilebilmektedir. İş hayatında stresin olmadığını söylemek imkansızdır. Fakat önemli olan ne durumda olunursa olunsun stresle ne şekilde başa çıkacağımızı bilmektir.

Stresle baş etme kavramı farklı biçimlerde yapılmaktadır. Sebebi ise insanların stresle başa etme durumuna karşın göstermiş olduğu hal ve hareketlerin kişiye göre farklılık göstermesidir. Çalışma ortamında strese sebebiyet veren faktörler her kadında çeşitlilik gösterebilir buna bağlı olarak tepkileri de farklılık sağlayacaktır. Bu nedenden dolayı baş etme kavramının farklı yöntemlerde belirtilmesi muhtemeldir. Lazarus ve Folkman (1984), stresle baş etme, stresi oluşturan durum karşısında, bireye özgün, içsel ve dışsal isteklerle başa çıkmak için devamlı çeşitlilik gösteren gayretleridir. Stres, çalışan kadınların iş ortamındaki anlık bir olay karşısında kendini yetersiz-eksik hissettirdiği ve bu olayla başa çıkamadığı durumlar karşısında meydana çıkar. Bir diğer ortaya çıkan neden duygu ve psikolojik etkilerdir. Ortaya çıkardığı sonuçlar ise oldukça can sıkıcıdır ve bu olayı meydana getiren unsurları minimuma indirmeye yönelik çaba harcamaya teşvik etmektedir. Bireyin psikolojik ve fiziksel sıhhatine tesir eden bu etmenlerle mücadele safhasında başa çıkma kavramı ile tanımlanır (Atkinson, Atkinson, Smith, Bem ve Nolen-Hoeksema, 1996).

2.4.2. Stresle Başa Çıkma Tarzları

İş yaşamından kaynaklanan stresle başa çıkma tarzları, kadınların iş stresini azaltmak ya da önlemek için örgüt düzeyindeki stres kaynaklarının kontrol edilmesi ve azaltılması için yapılan yönetimle ilgili düzenlemelerdir. Başa çıkma tarzları ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Bunlar; Lazarus (1986), stresle başa çıkmada etkili tarzları şu iki çeşit işlevden birine yönelik olduğunu ifade etmektedirler.

1. Sorun içeren ve bu nedenle strese neden olan durumu değiştirmek. Diğer bir değişle; doğrudan strese neden olan olaya, uyarıcıya veya duruma yönelmek ve bunlarda değişim yaratmak,

2. Durum değiştirilemeyecek gibiyse, durumdan kaynaklı stres tepkilerine veya duygulara yönelmek ve durumu değiştirmeksizin, duruma ilişkin duyguları değiştirmek.

İşte bütün etkili baş etme tarzları, bu iki işlevden birine hizmet etmektedir. Problemli durumu değiştirmeyi amaçlayan ve bu yönde işlev gören yöntemlere; “Problem Odaklı Başa Çıkma”, durum karşısındaki duygusal ve bilişsel tepkileri değiştirmeyi amaçlayan yöntemlere ise; “Duygu Odaklı Başa Çıkma” denmektedir (Folkman ve Lazarus, 1984).

Problem odaklı başa çıkmada, stres kaynağına yönelerek değiştirmek ya da problemi çözmek için çabalamak varken, duygu odaklı başa çıkmada probleme ilişkin duyguyu azaltmayı ya da yönlendirmeyi hedeflemekten bahsedilmektedir.

Baltaş ve Baltaş (2006), çalışması incelendiğinde etkili olan üç tarzın varlığından bahsetmiştir. Bu başa çıkma tarzlarını; bedenle ilgili, zihinsel ve davranışçı olarak ifade eder. Baltaş ve Baltaş, çalışmaları doğrultusunda stresle başa çıkma tarzlarını, bedensel başa çıkma (stres tepkilerinin fiziksel etkileriyle başa çıkmayı sağlayacak şekilde), davranışsal-duygusal ve zihinsel başa çıkma (problemin çözümüne ilişkin duygusal ya da sorun odaklı olarak duygusal, zihinsel ve davranışsal başa çıkmayı içerecek şekilde) ve diğer başa çıkma tarzları (etkili olmayan-pasif-başa çıkma yöntemlerini içerecek şekilde) başlıklarında sınıflandırmak mümkündür.

2.5. Psikolojik Dayanıklılık

2.5.1. Psikolojik Dayanıklılık Kavramı

Psikolojik dayanıklılık Latince "resiliens" kelimesinden türetilmiştir. Sözlük anlamı olarak esnek olma ve ilk haline kolaylıkla dönebilme olarak tanımlanmaktadır. Araştırmalar incelendiğinde ise stres oluşturan olaylarla başa çıkabilme, zorlayıcı olumsuz durumlara karşın rahatsızlanmama ve iyileşip toparlanma şeklinde ifade edilmektedir. Ek olarak psikolojik dayanıklılık kavramı literatürde, psikolojik sağlamlılık (Bozgeyikli ve Şat, 2014; Gizir ve Aydın, 2006; Karaırmak, 2006; Gizir, 2007), yılmazlık düzeyi (Gürgan, 2006) ve kendini toparlayabilme gücü (Terzi, 2006) olarak isimlere dönüştürülmüştür.

Psikolojik dayanıklılık, kişilere zorlu durumlarla mücadele etme ve dayanma gayreti sağlamaktadır. Bu güce sahip olanlar, tecrübe edindikleri olumsuz durumlarda daha az etkilenebilmekte ve ilk normal haline dönebilmektedir. Dahası tecrübe edindikleri stresi, kendilerine faydalı olacak hale getirebilirler. (Friborg, Hjemdal, Rosenvinge ve Martinussen, 2003), psikolojik dayanıklılığı ilk dönemlerde bireye özgü bir durum olarak varsayıldığını önesürmüştür. Zamanla bu durumun öğrenilebilen bir olgu olduğu ve bunu öğrenip geliştirerek kazanılabileceği sonucuna varılmıştır. Ancak zaman içinde bu özelliğin değişkenlik gösterebileceği meydana çıkmıştır. Bireylerin yaşadıkları olaylar neticesinde psikolojik olarak

güçlenebildiği veya bu özelliklerini kaybettikleri fark edilmiştir. Bireylerin hem iş hayatında hem özel hayatında psikolojik dayanıklılığa sahip olmak yarar sağlamaktadır. Özel hayatında yaşadığı zorluklarla daha kolay baş etmesini sağlamış, iş hayatında da bireye avantaj sağlayarak, başarılı olmasına etki etmektedir. Psikolojik dayanıklılığa sahip olan birey, iş hayatında yaşadığı stresi de daha iyi yönetir. Böylece çatışma ve kriz durumunda sakin ve doğru tutum içerisinde olur. Stres kaynaklarının onu yıpratmasına ve örgüte olan bağlılığını azaltmasına imkân sağlamaz. Böylelikle iş tatminsizliği durumunun oluşmasını engeller. İş stresinin iş tatmini üzerindeki olumsuz etkisine karşı güçlü durmasını sağlar.

2.5.2. Psikolojik Dayanıklılığın Boyutları

Psikolojik dayanıklılık ile ilgi çalışmalar incelediğinde psikolojik dayanıklılığı ölçmek amacıyla geliştirilen farklı çalışmalara rastlanmış ve bu çalışmalarda farklı boyutlar ortaya konulmuştur (Florian, Mikulincer ve Taubman, 1995; Friborg, Barlaug, Martinussen, Rosenvinge ve Hjemdal, 2005; Kobasa, 1979). Bunlar; bağlanma, kontrol etme ve mücadeleci kişiliktir.

Bağlanma bireyin hayatının çeşitli alanlarıyla yakından ilgilidir. Bağlanma, psikolojik dayanıklılığa göre, olağan yaşam durumlarına dahil olma eğilimi gösteren, hedefi ve bireyin kendisini algılamayı belirlemektedir. Kişinin aile üyelerine, bireylerle olan ilişkilerine ve kendi duygu ve düşüncelerine bağlanması yaşamının her bölümünde rastlanılmaktadır.

Bunlar da kişinin stresle ve mecbur kılınan olumsuzluklarla başa çıkabilmesi için gerekli takate ve güce sebebiyet vermektedir.

Kontrol; zorluklarla karşılaşıldığında olumsuz etkilenme yerine olaylara istediği şekilde yön vereceğine inanma ve bu yönde davranmadır. Kontrolde birey yaşamında deneyimlediği eylemleri ve düşünceleri yeniden düzenleyebilecek gayreti kendinde bulur. Zorluklarla yüz yüze geldiğinde yenilgiyi kabul etmek yerine sonuçları etkileyebileceğine inanır (Terzi, 2008, s.2). Yaşamın yönetimi kendi inisiyatifindedir. Ümitsizliği, güçsüzlüğü reddeder. Serbestçe kendi seçimini belirler, kurallı, korkusuzca, azimli ve istekli bir biçimde yaşamını sürdürür (Kayacı ve Özbay, 2016, s.129).

Bir diğer boyut ise mücadeleci kişiliktir. Mücadele, farklılıkların yaşamda bulunması gereken bir olay olduğu ve o anki durumu bozmak yerine devam etmek için mücadele etmenin gerekli olduğunu savunmaktadır (Sezgin, 2012, s.490-491).

Bağlanma, kontrol etme ve mücadeleci kişilik, karşı karşıya gelinen durumlara, kişinin deneyimlediği durumlara karşılık algısını farklılaştırır aynı zamanda stresin azaltılmasına etkendir. Kadının başa çıkmasını, çabasını etkileyerek çalışma ortamındaki stresi bireyden uzaklaştırır. Bu durumların olmadığı düşünüldüğünde kişinin özgüvensizliği ve uyum sağlayamaması bireyin dışlanmasına sebebiyet verir. Stresi yönetebilen kişi daha kaliteli bir çalışma ortamı izleyebilir (Sezgin, 2012, s.491). Psikolojik olarak sağlam kişi, stres oluşturan durumlarla karşılaştığında, bunları yönetmek için sürekli olarak girişim içindedir. Çalışma ortamındaki olumsuz durumlar onu zorlasa da kötü etkilese bile bu olanları enteresan ve kıymetli bulur. Çünkü bu durumları kendine yeni bir şeyler katmak ve çeşitli bilgilere sahip olmak için bir fırsat olarak görür (Hanton, Evans ve Neil, 2003, s.167-184).

2.5.2.1. Kobasa'nın Yaklaşımı

Kobasa 'nın dayanıklı kişilik özelliği varoluşçu yaklaşımın görüşleriyle birleşmektedir. Kobasa'nın varoluşçu kişilik teorisine dayanarak "stresli yaşam durumları ile karşılaşıldığında bir direnç kaynağı olarak görev yapan kişilik özelliği" olarak ele aldığı psikolojik dayanıklılık, birbiriyle ilişkili bağlanma, kontrol etme ve mücadeleci kişilik boyutlarından oluşmaktadır (Terzi, 2005).

2.5.2.1.1. Kontrol Etme

Kontrol etme, bireyin yaşamındaki çeşitli durumları etkileyebileceğine olan inancını ifade eder ve yaşamındaki durumları değiştirebilecek düşünceye sahip olması ve bu bağlamdaki eylemlerini içerir (Terzi, 2005). İş ortamında ise güçlüklerle karşılaşıldığında, çaresiz kalmak yerine olayların sonuçlarını etkileyebilme inancı olan denetim, öz disiplini, başarı yönelimli olmayı, özerkliği ve içsel güdülenmeyi, karar verme becerisini, bireysel kararlar alma ve seçim yapabilmeyi içermektedir (Terzi, 2005). Kontrol etme boyutu fazla olan

kadınlar karşılaştıkları stresli bir durum karşısında çabalarının faydalı olacağına inanırlar ve kendilerini güçsüz hissetmezler (Aydoğdu, 2013).

2.5.2.1.2. Bağlanma

Bağlanma, bireyin yaşamın çeşitli alanlarıyla ilgilenme eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Kobasa, 1979). Psikolojik dayanıklılık teorisine göre, devam eden yaşam olaylarına katılma eğilimi olan bağlanma, amaç duygusunu, anlamlılığı ve kendini anlamayı yansıtır. Kişinin sosyal çevre, iş, aile çevresi, kişilerarası ilişkiler, inanç ve değerlerine bağlanması, yaşamının bütün alanlarında olmaktadır ve bu durum bireyin stresli yaşam durumları ile başa çıkabilmesi için gerekli olan bir güç kaynağı oluşturmasını sağlamaktadır (Kobasa, Maddi ve Kahn, 1982, Akt. Terzi). Bu olgular çalışan kadınların stresli iş hayatında başa çıkmasına olanak sağlamaktadır.

2.5.2.1.3. Mücadeleci Kişilik

Psikolojik dayanıklılığı oluşturan bir diğer özellik de mücadeleci kişiliktir. Bu özellik, bilginin kolay ulaşılmadığını çaba, emek ve zahmet gerektirdiğini bireye öğretir. Bu bireyler yaşamda durağanlıktan daha çok değişimi normal olarak değerlendirirler ve bu değişim beklentisi onlarda güvenlik tehdidi olarak değil gelişimi teşvik edici unsur olarak algılanır. Yeni şeyler denemekten hoşlanmayı, kendine güveni ve iyimserliği içermektedir. Bireylerin yaşadıklarını yeniden düzenleyebileceklerine olan inançları sayesinde olayların gelişimi teşvik edici olarak algılanır (Aydoğdu, 2013). Stresli bir durum karşısında mücadeleci kişilik özelliğine sahip olan çalışan kadınlar bir tehdit durumunda durumu tekrar düzenleme özelliği gösterirler. Bu bireyler ilginç ve çeşitli yaşam olayları ve tecrübelerine önem verirler. İş yerinde stresle baş etmede kullanılacak kaynakları ve kaynaklara ulaşmayı iyi bilirler. Durumların etkili bir şekilde değerlendirilmesi ve yorumlanması yeteneğine sahiptirler. Bu kadınlar için başa çıkma kişisel gelişim ve olgunlaşma için stresli iş hayatı için bir fırsattır (Kobasa ve Puccetti, 1983, s.839).

2.5.3. Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Faktörler

Psikolojik dayanıklılık; yaşanılan negatif durumlar ile karşılaşıldığında koruyucu etmenler ile risk etmenlerinin birbirleriyle olan iletişimi sonucu meydana çıkan zaman diliminde kişinin hayatındaki farklılıklarla uyum içerisinde olmasını kapsamaktadır (Karaırmak, 2006, s.130-132).

2.5.3.1. Risk Faktörleri

Risk faktörleri bireysel, ailesel ve çevresel risk faktörleri olarak sınıflandırılmaktadır. Bireysel risk faktörleri, anti-sosyal davranışlar, stresli yaşam olayları, azınlık olma, cinsiyetin erkek olması, zor mizaç ve ciddi tıbbi sorunlar, problemle etkili başa çıkma mekanizmalarının yetersizliği, agresif kişilik yapısı, özgüvenin az olması, kendini iyi bir şekilde ifade edememesi yer almaktadır. Risk durumlarında bireyi etkisi altına alan özelliklerin yanı sıra; belirli bir yatkınlığa sahip olmama, toplumdan yoksun olma, bedensel olarak yetersiz olma ve muhabere yeteneğine sahip olamama ifadelerine yer verebiliriz (Basım ve Çetin, 2011).

Ailesel risk faktörleri, ailede patolojilerin olması (alkol kullanımı, depresyon, kronik hastalıklar), şiddet, geniş aileye sahip olma, anne babanın boşanması, annenin genç olması ve cinsel istismar yer almaktadır.

Çevresel ve toplumsal risk faktörleri, düşük ekonomik statü ve yoksulluk, maddi problemler, kötü arkadaş grupları ve yanlış beslenme çevresel ve toplumsal risk faktörlerindendir (Akın ve Akın, 2015). Eğitimin yetersizliği, sosyal hizmetlerin eksikliği, toplumsal şiddet olayları, uyuşturucu ve alkol bağımlılığı, işsizlik, göçler ve afetler bireyler için risk oluşturmaktadır. Eğitimciler, aileler ve toplum tarafından bu risk faktörlerinin azaltılması bireylerin psikolojik dayanıklılığını arttırmada yardımcı olabilmektedir (Sarıkaya, 2015).

Masten (2001), birtakım risk olaylarıyla karşılaşmadan kişilerin psikolojik dayanıklılıklarından bahsedilemeyeceğini söylemiştir. Risk durumları psikolojik dayanıklılık kavramını idrak etmede çok önemli bir faktör olduğu anlaşılmaktadır.

2.5.3.2. Koruyucu Faktörleri

Koruyucu faktörler, riskleri veya mücadelenin tesirini azaltan veya tüm bunların yok olmasına sebep olan ve kişiyi olumlu yönde etkileyen olaylardır. Kişide ve kişinin içinde yer aldığı toplumda koruyucu faktörlerin olması, bir yandan sorunun meydana çıkmasını engellerken diğer bir yandan da mevcut olan problemin etkisini minimum seviyeye indirerek kişinin psikolojik ve bedensel iyi oluşuna fayda sağlayacak hal ve hareketlerin ve bilgilerin sağlamlaştırmasına faydalı olarak, güçlüklerle karşı karşıya geldiğinde güçlü bir şekilde karşılamasına sebep olur (Ülker Tümlü ve Recepoğlu, 2013).

Koruyucu faktörler, risk faktörlerinin meydana getirdiği negatif durumları minimuma indirgemekte ve adaptasyon dilimini hızlandırmaktadır. Ek olarak içsel ve dışsal koruyucu faktörlerin, risk altında kalan kişinin daha sonraki vakitlerde karşı karşıya geleceği negatif durumları minumum seviyeye düşürebileceği varsayılmaktadır (Karaırmak, 2006, s.133).

Aynı zamanda bu faktörlerin kişisel özellikler ve çevresel faktörlerin iletişim halinde bulunmasında dolayı bu durumları içermektedir. Burada önemli olan nokta, koruycu faktörlerin risk düzeyini minumuma indirip önlenmesini sağlamaktır (Oktan, Odacı ve Berbe Çelik, 2014, s.141). Psikolojik dayanıklılığın edinilmesinde ve bu yönde çalışmalar yapılıp devam ettirilmesinde kişide var olan bazı bireysel koruyucu özellikler ve toplumsal çevresinde barındıran koruyucu faktörler rol almaktadır. Tüm bunlardan yola çıkarak zihinsel yapı, sakin ve soğukkanlı kalma, kendi kendini özgürce yönetme, özgüvene sahip olma, sosyalleşebilme, zorluklarla baş edebilme ve kolay bağ kurabilme bireysel koruyucu faktörler olarak tanımlanmıştır. Örgüt içindeki ilişkileri ve bireylerle kurulan güzel insan ilişkilerini koruyucu faktör olarak örneklendirebiliriz. Cinsiyetin kadın olması da psikolojik dayanıklılığı etkileyen etmenler arasındadır.

Rutter (1990), bireyin maruz kaldığı risk faktörlerinin etkisini ve olumsuz olaylar zincirlerini azaltan bireyin benlik saygısını ve kontrolünü arttıran, bireyin yeniliklere ve olanaklara açık olmasını sağlayan her türlü etmen koruyucu etmendir ifadesini benimsemektedir (Akın vd. 2015).

Tüm bunlar da çalışan kadınlar için psikolojik dayanıklılığa sahip olmayı sağlar.

2.5.3.3. Olumlu Sonuçlar

(Bitmiş, Sökmen ve Turgut, 2013), araştırmalarında psikolojik dayanıklılık açısından çalışan kadın için mühim olan örgüt ile bir bütün halde olmayı ve olumlu yönde etkilediğini düşünmüşlerdir. Örgüt ile bir bütün halde olan kişi yaptığı işi hoşlanarak ve içtenlikte yapmakta ayrıca çalıştığı örgütte olmaktan mutluluk duymaktadır. Bu durum işinde alacağı sorumluluğun artmasına neden olmaktadır. Bu sayede zorlukların üstesinden gelmek de kolaylaşır. Örgütteki olumsuz koşullarda kendini hızlıca toparlayabilen kişi, olumsuz koşullarda dahi fırsat yaratıp bu durumu olumlu yönde değerlendirebilir. Bunun en büyük etkeni işine olan sevginin motivasyon ile birleşimidir. Böylelikle işinden memnun kalmış olur, örgüt içindeki iletişimi ve bağı artış gösterir. Olumlu sonucu olarak çalışan kadınların sorunlarla başa çıkabilmeleri olumsuzluklar karşında uyum göstermeleri ve kendilerinden sonra yetişkin olacak çalışan kadınlara rol model ve umut olacaklardır.

2.5.3.4. Stres

Çalışma yaşamındaki stres, psikolojik, fizyolojik ve örgütsel açıdan önem taşımaktadır. Steers'e göre stres, çalışanlar, özellikle de yöneticiler üzerinde fizyolojik ve psikolojik olumsuz etkiler yaparak, onların sağlığını ve örgütsel başarısını olumsuz yönde etkiler (Ertekin, 1993). Ancak işveren stresi konusunda yapılan bazı araştırmalarda orta düzey yöneticilerin üst düzey yöneticilerinden daha fazla gerilim altında oldukları sonucu elde edilmiştir (Albrecht, 1988).

2.5.3.5. Stres Belirtileri

Stres belirtilerini fizyolojik, davranışsal ve psikolojik olarak üç gruba ayırabiliriz. Her insanda belirtiler aynı değildir. Strese karşı verilen tepkileri fizyolojik olarak incelediğimizde çeşitli hastalıkların gelişmesine zemin hazırlar. Bu hastalıklar baş ağrısı, yüksek tansiyon, kalp rahatsızlıkları gibi bedensel hastalıklar olabilmektedir. Psikolojik olarak incelediğimizde ise zihinsel hastalıklar görülebilmektedir. Buna ek olarak, stres altındaki insanlar önemli olmayan olaylara çok sert tepsi verirler ve daha kolay sinirlenirler.

Bireylerde davranış kalıplarına ve zihinsel özelliklerine göre stres karşısında geri çekilme, kabullenme, karşı koyma, korku, endişe, depresyon gibi duygusal sorunlar da oluşabilir. Diğer yandan dikkatin azalması, zihni bir konu üzerinde toplama güçlüğü, çeşitli konular arasında ilişki kurma güçlüğü, aşırı unutkanlık, takıntılı düşünceler zihinsel düzeydeki sorunlardan bazılarıdır (Baltaş ve Baltaş, 1995).

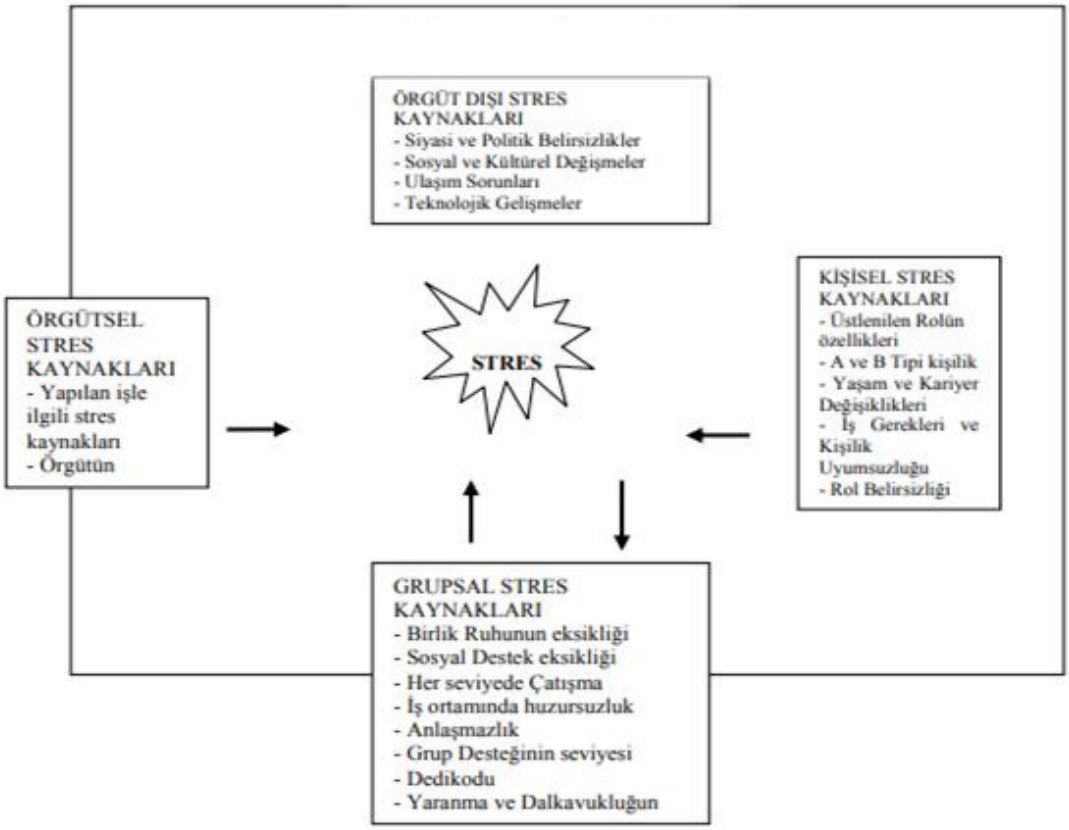
Aynı zamanda bu insanların uyku düzenleri değişir, gerginlik yükseldikçe, tansiyonları yükselir, hafızaları zayıflar ve konsantrasyonları bozulur (Norfolk, 1989). Bu da iş hayatını negatif yönde etkilemektedir.

2.5.3.6. Stres Kaynakları

Çalışma yaşamında stres yaratan faktörlerle ilgili yapılan değerlendirmeleri, Janke şu şekilde sınıflandırmıştır (Lorenzen, 2002).

- Işık, gürültü gibi dikkati etkileyen fiziksel etkenler
- Temel ihtiyaçların eksikliğinden kaynaklanan gerginlik durumları (Uykusuzluk, yeterli beslenememe vb.)
- Örgütsel faktörler
- Sosyal Faktörler (Ayrımcılık, toplumla ilgili sorunlar, kişisel sorunlar)
- Diğer stres faktörleri (Kararsızlık, gelecekle ilgili belirsizlik vb.)

Bu sınıflandırma yapılırken iş ile doğrudan ilgili unsurlar, çalışma yaşamındaki mesleki gelişme, çalışanların örgütteki rolü, örgüt dışı sosyal ilişkiler ve örgütsel iklim gibi temel noktalardan bazıları dikkate alınmıştır (Taylan ve Yaralıoğlu, 1991). Yukarıdaki açıklamalar ve literatür taraması sonucunda stres kaynaklarını Şekil 3'deki gibi dört ana grupta toplayabiliriz.



Şekil 3. Stres Kaynakları
Kaynak: Taylan ve Yaralıoğlu, (1991)

2.5.3.7. Stres Türleri

Stres türlerine baktığımızda dört grupta incelenmektedir. **Akut Stres**; ani, ansızın karşılaşılan bir olay (örneğin bir saldırı gibi) sonucunda meydana gelmektedir. **Subakut Stres**; bir dönem içerisinde yaşanılan sıkıntılı yaşantının bir parçası ve birbirini başlatan bir dizi olumsuz olaylar ve yaşantılar sonucunda görülen süreçtir. **Kronikleşme Sürecinde Stres**; değişik aralıklar ile sürekli stresli olaylar yaşanılması sonucunda görülen süreçtir. **Kronik Stres;** hiç kesintisiz sürekli zorlanma ağır yük altında yaşamak zorunda kalmak, kronik strese neden olmaktadır (Canpolat, 2006).

2.5.3.8. Stres Modelleri

Stres modeli, 1960'ların başında Michigan Üniversitesi Sosyal Araştırma Enstitüsü'ndeki (ISR) araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. ISR modeli, bilindiği üzere, Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Enstitüsü tarafından finanse edilen ilk büyük ölçekli mesleki stres çalışmalarından birine kılavuzluk etmek üzere geliştirilmiştir.

ISR modeli, kuruluşlardaki tüm çalışanların, görevlendirildikleri iş miktarı gibi çalışma ortamının nesnel özellikleriyle karşılaştığını önermektedir. Çalışma ortamının bu nesnel özellikleri çalışan tarafından algılanır veya değerlendirilir ve bu değerlendirmeye dayalı olarak, doğası gereği psikolojik, fiziksel veya davranışsal olabilecek bazı kısa vadeli reaksiyonlar oluşabilir. Bir çalışan bu kısa vadeli tepkileri uzun bir süre sergilerse, tepkisi sonuçta zayıf zihinsel veya fiziksel sağlığa neden olabilir.

ISR modeli, stresin zihinsel ve fiziksel sağlık sorunlarına yol açtığı süreci açıklamaya ek olarak, bu süreçteki her adımın bireyin özelliklerinden (örneğin, demografik özellikler, kişilik özellikleri) ve kişilerarası kişilerden etkilenebileceği düşünülmektedir.

Birçok araştırmayı etkileyen genel mesleki stres modeli tanımlanmıştır (Beehr ve Newman, 1978). Bu modele göre, bireyin özellikleri, iş ortamının özellikleri, algısal veya değerlendirme süreçleridir. Bu etkileşimin doğasına bağlı olarak hem bireysel çalışan hem de çalıştığı kuruluş için sonuçlar doğurabilir. Birey için bu sonuçlar birçok sağlık sorunlarını içerebilir, aynı zamanda örgüt içinde üretkenliğin azalmasını ve artan sağlıksal sorunların bakım maliyetlerini oluşturabilmektedir. Beehr ve Newman modelinin diğer bileşenlerle ortak bileşeni zamandır. Bu bileşen kısaca, stres sürecindeki tüm adımların zamansal bir yapıya gömülü olduğunu kabul eder. Örneğin bazı durumlarda, örgütte stresli koşullar birdenbire ortaya çıkabilir ve beklenmedik bir zaman içinde işten çıkarma veya şiddetli bir olay olabilir. Diğer durumlarda, stresli koşulların kendini göstermesi çok daha fazla zaman alır ve bir iş arkadaşıyla olan ilişki zamanla kötüleşir veya fiziksel çalışma koşulları yavaş yavaş kötüleşmeye başlayabilir. Dolayısıyla çalışanların ve üst yönetimdekilerin bu koşullara tepkileri olasılıkla çok farklı olabilir.

2.6. Prososyal Davranışın Temel Ögeleri

Prososyal davranışlar (PSD); başkalarına yarar sağlama amacı taşıyan amaçlı ve gönüllü olarak yapılan ve dışsal ödüller (maddesel ya da sosyal ödüller) kazanmak amacıyla yapılmayan içsel süreçler olarak tanımlanmaktadır (Eisenberg, 1983; Carlo ve Randall, 2001). Prososyal davranışın temel ögeleri aşağıda açıklanmaktadır.

2.6.1. Özgecilik (Diğerkamlık)

Özgecilik, literatürde büyük ölçüde prososyal ya da yardımsever davranış olarak tanımlanmaktadır.

Özgecilik başkalarının iyiliğinin yükselişinin nihai amacıyla güdüsel bir durumdur (Batson,1991). Bu başkalarına yardım etme güdüsü, Krebs ve Van Hesteren'nin tanımlaması tarafından da kullanılmış ve kendi içinde amaç olarak gerçekleştirilen hiçbir ödül beklentisi olmaması kapsamı ile birleştirilmiştir. Davranışı gerçekleştiren hakkında, davranışın dış kaynaklardan ödül beklentisi olmaksızın ya da öncelikle bir ödül beklentisi içinde olmadan gerçekleştirildiğinin iddia ederek biraz farklılaştırmıştır (Hunt,1990). Ayrıca, kendi tanımına, yardımsever davranışın, davranışı gerçekleştirene bazı fedakârlıklar yüklediğini eklediği zaman özgeciliğe başka bir element eklemiştir.

Bu yüzden özgecilik, kavrama ve etkiye, kişisel düşünceye, değerlere, hislere, amaçlara, davranışlara ve bazı durumlarda davranışın sonuçlarına işaret eden insan fonksiyonlarının bir şeklidir.

Özgecilik ile prososyal davranış arasında yakın ve pozitif ilişkiler vardır. Reykowski tarafından yapılan çalışmalarda, özgecilik ve prososyal davranışın, hedef kişinin karakteristiğine (örn: ırk, fiziksel görünüm, sosyal durum), durumun karakteristiğine (örn: görgü tanıklığı, gürültü, sosyal gerekliliklerin sayısı), öznenin geçici durumuna (örn: ruh hali, şu anki başarı ya da başarısızlık deneyimleri), öznenin kişisel karakteristiklerine (örn: değerleri, ihtiyaçları, yaklaşımı üslubu] özne ve hedef kişi arasındaki psikolojik ilişkiye (örn: arkadaşlık, rekabet, acıma), özne ve hedef kişinin arasındaki fiziksel ilişkiye (mesafe), özgeci ve prososyal davranışın içerdiği maliyete, hedef kişinin ihtiyaçlarına, durumda aktive olan psikolojik sürece ve buna benzer ifadelere dayanmaktadır.

Özetle, özgeci başkasına yardım etme güdüsü, davranışı gerçekleştirene bazı fedakârlıklar, dışarıdan hiçbir ödül beklentisinin olmamasıdır. Bu elementler; özgecilik, akılda başkasının iyiliği ile gerçekleştirilen davranış, başkalarına yardım etme ve davranışı gerçekleştirene dışarıdan bir ödül beklentisi olmadan gerçekleştirilen davranıştır (Mateer ve Willover,1994).

2.6.2. Empati

Empati, kişinin başka kişiler tarafından dikkatlice gözlem yapılması sonucunda tecrübelerine dayandırdığı olaylardır. Bu olaylar zihinsel ve duyuşsal kavramlarını kapsamaktadır (Davis, 1983). Empatinin alt kavramlarından olan empatik düşünce, kişilere duyduğumuz samimiyet, içtenlik, itina, sevgi gibi kavramlar ile olumsuz olaylar karşısında bireylere karşı hissedilen ilgi ve alakayı belirler. Kişiler kendi hislerine ve empatik becerilerine güvendiği takdirde kendi duygularını kabul edebilirlerse kişilerin çevreyle olan iletişimlerini de etkiye uğratmaktadır (Bandura, Caprara, Barbaranelli, Gerbino, Pastorelli, 2003).

Empati ve prososyal davranış kavramlarıyla ilgili aralarındaki bağlantının ehemmiyeti yönünde yapılan çokça çalışma bulunmaktadır (Eisenberg, Miller, 1987; Eisenberg, Fabes, 1990; Roberts, Strayer, 1996). Kadın çalışanlar yönünden araştırıldığında, kadın çalışanların erkeklere kıyasla daha empatik olduğu neticesine varılmıştır (Kavussanu, Stamp, Slade ve Ring, 2009). Prososyal davranışların da kadınlar üzerinde olumlu etkisi vardır (Sage ve Kavussanu, 2007). Kavussanu, Stamp, Slade ve Ring, cinsiyet durumundan incelendiğinde prososyal davranışların ayırt edici özelliğin bir sebebinin de empati faktörü olduğu varsayılmaktadır.

2.6.3. Perspektif Alma

Perspektif alma; bireyin olaya farklı bir yönlerden bakmasını kabullenmemizle alakalıdır. Ek olarak düşünürken başkasının bakış açısını benimseme yeteneği de denilebilir. İş ortamında çoğu zaman bireylerin düşünmeden bile her zaman yaptıkları davranışlardır.

Perspektif alma, Nisan 2008 yılında yayınlanan Psikolojik Bilim'inin bir araştırmasına göre, bir rakibin çıkarlarını, düşüncelerini ve tahmini davranışlarını anlama ve öğrenmeyi içermektedir.

2.6.4. Sempati

Sempati; düşünce ve duyguların karşısındaki birey ile hislerinin birebir örtüşmesidir. Sempati duyduğumuz kişinin düşünce ve duygularını birebir yaşayarak olaylara karşımızdaki bireyin düşünce ve duygularıyla bakarız. Sempati ayrıca duygudaşlık barındırır, sevinciyle sevinir, acısıyla kederleniriz.

Sempatiyi diğer bir tanıma göre özdeşim kurmak olarak açıklayabiliriz. Aynı iş ortamında olmak, benzerlikler sempatiyi destekler. Sempati kötü ya da olumsuz bir durum değildir, aksine yakın ilişkide olduğumuz iş arkadaşlarına çoğunlukla sempati duyarız. Sempati ile ilgili zorluk ise bir olma halinin zaman zaman iletişimi zorlaştıran bir boyuta ulaşmasıdır. Karşımızdaki kişinin acısını/üzüntüsünü hissetmek ile onun için üzülmek birbirinden farklıdır. Sempati ile o duyguyu üzerimize aldığımızda kendi rolümüzden, benliğimizden uzaklaşmış oluruz. Bu durum objektif davranmayı, kişisel kararlar vermeyi zorlaştırabilir.

2.7. Prososyal Davranışların Alt Boyutları

Prososyal eğilimler ölçeğinin revize edilmiş versiyonunda (Prosocial Tendencies Measure-PTM-R), olumlu sosyal davranışların altı boyutunu "kamusal", "gizli", "acil", "duygusal", "itaatkâr" ve "özgecilik" oluşturmaktadır.

Olumlu sosyal davranışın hem durumsal hem de kişisel motive edicilerini temel alan altı boyutunu şöyle tanımlamışlardır (Carlo ve Randall, 2001). **Özgecilik PSD**, kendi çıkarını düşünmeyen, başkalarının çıkarını düşünen ve yardım etmedir. **Kamusal PSD**, izleyicilerin önünde yardım etme, genellikle diğerlerinden onay, öz değer ve saygı kazanma isteği tarafından motive edilir. **İtaatkâr PSD**, başkası tarafından istendiği için yardım etmedir. **Duygusal PSD**, duygusallıkla ilgili durumlar altında yardım etmedir. **Acil PSD**, acil durumlarda yardım etme ve **Gizli PSD** yardım edenin kimliğini alıcının bilgisi olmaksızın yardım etmedir.

Bu çeşitli prososyal davranışların tanımlanmasının önemi, her bir davranışın diğer değişkenlerle benzeri olmayan ilişkiler göstermesi yoluyla ortaya çıkmaktadır. Örneğin özgeci prososyal davranış sempati, bakış açısı sergileme ve içselleştirilmiş ahlaki neden

değişkenleriyle olumlu yönde anlamlı ilişki göstermişken, kamusal prososyal davranışlar aynı değişkenlerle olumsuz yönde anlamlı ilişki göstermiştir. Bu nedenden dolayı her bir boyut kendi içerisinde değerlendirilebilir.

2.7.1. Özgeci Prosoyal davranış

Özgecilik, kendisine direkt ve açık bir ödülün biraz veya hiç algılanmadığı zaman diğerlerine yardım etmeyi vurgulamaktadır. Örneğin, "yardım etme davranışından herhangi bir şey alacağımı düşünmesem bile sık sık yardım ederim" (Carlo, Hausmann, Christiansen ve Randall, 2003, s.113). Bu örnekten anladığımız üzere başkalarına yardım etme olgusuyla sempati duygusundan kaynaklanan ve başkalarının ihtiyaçları ve iyiliklerini önemseme güdüsüyle sergilenen gönüllü yardım etme davranışı olarak tanımlanabilir.

2.7.2. İtaatkâr Prososyal Davranış

İtaatkâr prososyal davranışlar kendisinden istenildiği zaman diğerlerine yardım etmeyi vurgulamaktadır. Örnek verecek olursak, "insanlar kendilerine yardım etmemi istediklerinde hiç tereddüt etmem" örneğindeki gibi sözlü veya sözsüz bir rica karşısında yapılan yardım davranışıdır.

2.7.3. Duygusal Prososyal Davranış

Duygusal prososyal davranışlar duygusallığı anımsatan durumlar altında yapılan diğerlerine faydalı olacak istekli davranışlardır. Yani, duygusal uyarıcıların olduğu ortamlarda yardım etme davranışı olarak da tanımlanmaktadır. Örneğin, "durumun oldukça duygusal olduğu zamanlarda diğerlerine en iyi yardımı ederim".

2.7.4. Kamusal Prososyal Davranış

Kamusal prososyal davranışlar diğer insanların gözü önünde yapılan başkalarına faydalı olacak istekli davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Detaylandıracak olursak başkaları önünde saygı kazanma, onay alma veya değer görme gibi güdülerle sergilenen yardım davranışıdır.

İnsan ve toplum için iyi olan çeşitli beceri, inanç, tutum ve davranışlar gelişmektedir. Yine zaman içersin de iyi olan tutum ve davranışlar toplumsal normların bir parçası haline gelmektedir. Örneğin, "insanlar beni izliyorken diğerlerine en iyi yardımı yapabilirim".

2.7.5. Gizli ve Acil Prososyal Davranış

Gizli prososyal davranışlar; diğer insanların bilgisi olmaksızın başkalarına yardım etme eğilimi olarak tanımlanabilir. Örneğin, "diğerlerinin bilgisi olmaksızın onlara yardım etmenin en iyi davranış olduğunu düşünürüm".

Acil prososyal davranışlar; acil ve kriz durumları altında diğerlerine yardım etmeyi vurgulamaktadır. Örneğin, "gerçekten kriz veya ihtiyaç içinde olan insanlara yardım etme eğilimindeyim".

2.8. Prososyal Davranışın Gelişimine Etki Eden Faktörler

Prososyal davranışın gelişimine etki eden faktörleri biyolojik ve çevresel faktörler olmak üzere iki grupta ele alınır. Bunlarda kendi içerisinde biyolojik faktörler; mizaç, yaş ve cinsiyet. Çevresel faktörler ise kültür, akran ilişkileri, eğitim ortamı ve aile olmak üzere sınıflandırılmıştır.

2.8.1. Biyolojik Faktörler

2.8.1.1. Mizaç

Mizaç bir kişinin yaşam boyunca değişmeyen genetik ve doğuştan gelen sabit özellikleridir, kısaca doğuştan gelen ve sonradan değiştirilmesi genelde mümkün olmayan kalıtımsal kişilik özelliklerimizden biridir. Mizaç, bireye has olan, sınırlı ve duygusal tepkilerin nitel ve nitel yönden değişmesidir. Örneğin; çabuk öfkelenmek, neşelenmek, sıkılmak ve hareketli/hareketsiz olmak gibi bireyden bireye değişiklik gösterebilen özelliklerdir (Köknel, 2005). Bunlarda iş ortamındaki tutumu etkiler. Gerek örgütsel ilişkiler gerek verilen görevleri doğrudan etkilemektedir. Kadınların duygusal olmalarından dolayı mizaç faktörü daha önem taşımaktadır.

2.8.1.2. Yaş

Yaş alındıkça artan tecrübelerden dolayı prososyal davranış daha çok gelişim göstermektedir. Bu da örgütteki uyumu kolaylaştırır ve verimliliği arttırır. Buna avantaj olarak kadınların biyolojik faktörden dolayı daha çabuk olgunlaşmasına etkendir. Çünkü yaş aralığının artmasına sebep olur. Araştırmamızda olduğu gibi 25-45 yaş aralığına sahip olan kadınlar buna örnektir. Bu durum çalışma hayatındaki kadınlar için büyük bir avantajdır.

2.8.1.3. Cinsiyet

Literatüre bakıldığında PSD'ye göre cinsiyet faktörü incelendiğinde kadınların erkeklere göre daha fazla PSD gösterme, empatik ve sempatik olma ve daha fazla bakış açısı sergileme eğiliminde olduğu saptanmıştır. Erkeklerin ise fiziksel olarak daha saldırgan, agresif olduğu belirtilmiştir.

Keung Ma (2005), OSD'lerin cinsiyete göre farklılık göstermediğini ortaya çıkarmıştır. Eisenberg ve Mussen (1997), yapılmış olan çalışmaların çoğunluğunda PSD'lerde belirgin cinsiyet farklılıklarının olmadığını belirtmiş ancak, cinsiyet farklılıkları gözlendiği durumlarda kadınların daha prososyal olduklarını gözlemlemiştir.

Özetle kadınlar, erkeklere oranla biyolojik oluş gereği daha duygusal oldukları için PSD da yatkın olabilmektedirler. Bu, işveren için olumlu bir durumdur ve örgütteki uyumun da artmasında büyük rol oynayabilir.

2.8.2. Çevresel Faktörler

2.8.2.1. Kültür

Kültür, gelenekleri ve görenekleri, hukuku, ahlakı, sanatı, bilgiyi kapsamı içine almasının yanında, toplumun bir ferdi olarak kabiliyet ve alışkanlıkları da içerir (Erkal, 1987). Örgütler değişik kültür mozaiğine ait fertlerden meydana gelmektedir (Ersen, 1997). Örgütteki kültürel unsurları kabullenen çalışanlar, yönetimin ve örgütün ihtiyaçlarına olumlu yönde cevap verir. Kişilerin ait olduğu kültürel yapı, örgütteki söz konusu kültür ile benzerlik gösterirse, çalışanların uyum sorunları en az düzeyde kalabilir (Köse, Tetik ve Ercan, 2001, s.222).

Örgütün oluşumunu sağlayan bireylerin nitelikleri, inançları, eğitim seviyeleri, değerleri değişiklik göstermektedir. Bu yüzden çalışanları örgüte bağlamanın yollarından biri de kültürel uzlaşmayı sağlayabilmektir. Böylece, çalışanların kendini örgüte ait hissetmesi daha kolay olmaktadır. Fakat zayıf bir örgüt kültürüne sahip yapılanmalarda çalışanların neyi, nasıl yapmaları gerektiğini belirlemek, zaman kaybına yol açmaktadır. Belirlenen örgüt stratejisini yürütme aşamasında, zayıf bir örgüt kültürünü bünyesinde barındıran örgütler, güçlü bir örgüt kültürüyle karşılaştırıldığında hem örgüt içi hem de çevresel ilişkiler bakımından yetersiz kalmaktadır. Sonuç olarak, örgütte kültürün önemi, örgüt içinde istikrarın sağlanması, vizyon ve misyonların tanımlanması, etkinlik ve verimlilik ile değişim ve yaratıcılığın olması gereken bir unsurudur.

2.8.2.2. Akran İlişkileri

Günlük hayatımızın birçoğu iş yerinde geçmektedir. Aynı işyerinde çalışan insanların birbirleri ile sık sık etkileşime geçmesi ve yaş, tutum, görüş, öğrenim gibi birçok benzerliği bulunduğu için arkadaşlıkların meydana gelmesi muhtemeldir (Lee, 2005).

Berman, West ve Richter (2002), işyerlerinde meydana gelen akran ilişkileri "aynı iş yerindeki bireylerin arasında oluşan karşılıklı bağ, güven, ortak değer ve ilgi alanlarını kapsayan ilişkiler" şeklinde belirtilmektedir.

İşyeri arkadaşlıkları, kişilerin kendi isteği ile meydana gelir. Akran ilişkileri kişilere dayatılmaz, isteğe bağlıdır. Bu arkadaşlığın isteğe bağlı oluşu onu ast-üst veya akran-meslektaş ilişkisi gibi işyerinde oluşan diğer ilişkilerden ayırır. Birey yöneticisini, ast ve üstlerini seçemez fakat kiminle arkadaşlık kurabileceğini seçebilir (Sias ve Cahill, 1998, s.275).

Araştırmalar incelendiğinde, işyeri arkadaşlıkları kişilerin kariyerlerinde olumlu yönde etkisi görülebilir. Aynı zamanda kaliteli akran ilişkilerinin kişilerin öğrenme tutumları üzerinde pozitif etkisi bulunur. İşyerinde kurulan bu akran ilişkilerini de prososyal davranışın etkisi olarak çalışanlar arasındaki güven, empati ve samimiyeti arttırdığı görülmektedir. Ayrıca akran ilişkileri, bilgi paylaşımının gerçekleşmesini sağladığı gibi güven, empati ve samimiyeti de teşvik edicidirler. Birbirleri ile arkadaş olan çalışanlar içlerinden birisi sıkıntı

yaşayınca yardımcı olurlar. Bu, güven duygusunun oluşmasını sağlar ve oldukça yararlıdır (Ingram ve Zou, 2008, s.179).

2.8.2.3. Eğitim Ortamı

Bekkers ve Graaf (2005), PSD'yi bireye bir maliyeti olan diğerlerine yardım etme davranışı olarak tanımlamışladır. Wilson ve Musick (1997), yüksek eğitim seviyesi PSD'yi teşvik etmektedir ve buna göre yüksek eğitimli insanlar düşük eğitimli insanlardan daha fazla PSD'ler gösterme eğiliminde olabilmektedirler. Yüksek eğitimli insanlar düşük eğitimli olanlara göre daha fazla gönüllülük göstermektedir. Örneğin; kan verirler, organ bağışlarlar, hayırseverlikle meşguldürler vb.

2.8.2.4. Aile

İş ve aile dengesi üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, çalışanların, aile üyeleriyle kaliteli zaman geçirmesi, aile içindeki serbest zamanda dinlenme sağlama, aile üyelerinin mutluluğu ve sağlığı (refahı), yüksek ve kaliteli iletişim, eğer var ise çocuk bakımı ve eğitimi, iş ve evdeki iş yükü arasındaki denge (Blazovich, Smith ve Smith, 2014).

Kadınların iş ve aile yaşamındaki uyumunu prososyal davranışın gelişimine etkisi açısından kadınlarda kendine güven, iş yaşamındaki verimlilik, memnuniyet gibi olumlu sonuçlara neden olmaktadır. Bunlar aile kalitesini de arttırır. Ek olarak, çocuklu kadınların bu dengeyi olumlu kuruşu gelecekte sağlıklı, mutlu bir nesil oluşturmasına da zemin hazırlayabilir. Bu yüzden sağlıklı bir toplumun devamı içinde kadınların iş ve aile yaşamının dengesini oluşturması önem taşımaktadır.

2.9. Konuyla İlgili Literatür Taraması

2.9.1. Psikolojik Dayanıklılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Psikolojik dayanıklılık ile ilgili çok sayıda araştırmalara rastlanılmıştır. Yapılan araştırmalardan bazıları şunlardır. Akgün (2021), anaokulu öğretmenlerinin psikolojik

dayanıklılık ve iş doyum seviyelerini birçok parametreler açısından vurgulayarak, psikolojik dayanıklılık ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada ilişkisel tarama modelini kullandığını belirtmiştir. Bu çalışmaya Türkiye'nin çeşitli hizmet veren yerlerinde çalışan 1066 anaokulu öğretmeni katılım göstermiştir. Veri toplanmasında, Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Genel Bilgi Formu uygulanmıştır. Çalışma neticesinde psikolojik dayanıklılığın; medeni hali, eğitim seviyesi, yaş ve hizmet verdiği mesleki süre değişkenlerine göre anlamlı düzeyde çeşitlilik gösterdiği verisine ulaşılmıştır. Anaokulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve iş doyumları arasındaki bağlantılar incelendiğinde; pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Ersoy ve Gülbüz (2020), yaptıkları araştırmada düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip boşanmış kadınların psikolojik dayanıklılık seviyelerinin yaş, eğitim seviyesi, ilk evlilik yaşı, evlilik süresine göre farklılaşmasını betimsel olarak incelemişlerdir. Araştırmanın katılımcıları, Karabük'te yaşayan sosyo-ekonomik yardım almak için kuruma başvuruda bulunan 70 kadından oluşmaktadır. Araştırma sonucunda sadece eğitim durumu ile psikolojik dayanıklılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmış olup kadınların eğitim durumlarının arttıkça psikolojik dayanıklılıkların da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Soylu (2018), boşanmış kadınların psikolojik dayanıklılığını açıklamaya dair bir model geliştirme amacıyla yaptığı çalışmayı 304 boşanmış kadın katılımcıyla gerçekleştirmiştir. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlar boşanmış kadınların benlik saygısı ve sosyal destek ile psikolojik sağlamlıkları arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğunu ortaya koymaktadır.

Soysal (2016), çalışmasında psikolojik dayanıklılık ve facebook bağımlılığı düzeylerinin yaş, cinsiyet, kazanç durumu, medeni durum, aile tutumları ve eğitim düzeyi değişkenlerine bağlı olarak farklılaşması incelenmiştir. Araştırma, 80 erkek ve 70 bayan toplam 150 katılımcılardan oluşmaktadır. Verilerin toplanmasında, Bergen Facebook stres çalışması neticesinde facebook ve psikolojik dayanıklılık değişkenleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

2.9.2. Stresle Başa Çıkma ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Stresle Başa Çıkma son yıllarda ile ilgili birçok araştırmaya rastlanılmıştır. Yapılan araştırmalardan bazıları şunlardır. Aslan (2007), tarafından yapılan çalışmada, örgütsel ortamda çalışanların stresle baş edebilmede ne tür yöntemleri daha fazla uyguladıklarını tespit etmek ve bu yöntemlerin, çalışanların sosyo-demografik, iş ve çalışma şartları açılarından çeşitlilik sağlayıp sağlanamadığı incelenmiştir. Çalışma, makine sanayindeki 254 gönüllü katılımcılara uygulanmıştır. Stresle baş edebilme parametreleri olan; aktif planlama, dış yardım arama, kaçma-soyutlanma (duygusal-eylemsel), kaçma-soyutlanma (biyokimyasal), kabul-bilişsel yeniden yapılanma boyutları, sosyo-demografik ve iş değişkenleri açılarından çeşitlilik gösterdiği verisine ulaşmıştır. Dine yönelme, sosyo-demografik ve iş değişkenleri açılarından ise anlamlı bir fark göstermediği belirtilmiştir.

Çakır (2006), tarafından yapılan "polislerin iş düzeyleri ve bazı değişkenlere göre stresle başa çıkma tarzlarının karşılaştırılması" adlı çalışmaya ulaşılmıştır. Polislerin iş stresi seviyeleri ile çalıştıkları cinsiyet, birim, çalışma sistemleri, rütbe gibi parametrelerle stresle baş edebilme yollarını incelemeyi amaçlayan çalışmada, Adana Emniyet Müdürlüğü'nde 98 amir ve 681 memur olmak üzere toplam 779 görevli polis araştırmaya katılmıştır. Stres ile baş edebilme yollarını ölçmek için Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği; polislerin, iş stresini ölçmek için ise Stres Ölçeğinin İş ve Okul Hayatı alt ölçeği uygulanmıştır. Sonuç olarak, algılanan iş stresi düzeyine bakılarak stresle baş etme yöntemlerinden kendine güvensiz yaklaşım ve toplumsal yardıma başvurmada benzeşmezlik tespit edilmiştir.

Hergüner (2008), "Kişisel gelişim eğitiminin yetişkinlerin problem çözme becerileri ve stresle başa çıkma düzeyleriyle ilişkisi" konulu çalışmasında, yaşam koçluğu eğitimi verilerek bireyin sorun giderme ve stresle baş etme yetenekleri ile olumlu yönde ilişkisi olup olmadığını incelemektedir. Araştırmanın katılımcıları, kadınlar ve erkekler olmak üzere 26-45 yaş aralığındaki 40'ar kişiden oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında katılımcılara Kişisel Anket Formu, Problem Çözme Yetenek Ölçeği ve Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği uygulanmıştır. Çalışma neticesinde; kişilerin sorunları çözüme ulaştırmalarında pozitif olarak ilerleme kaydettikleri görülmüştür. Stresle baş etme becerisinde herhangi bir değişiklik görülmediği saptanmıştır.

2.9.3. Prososyal Davranışlar ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Prososyal Davranışlar ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında birçok araştırmaya rastlanılmıştır. Yapılan araştırmalardan bazıları şunlardır. Altıntaş (2020), araştırmasında kişiye ait olan maddi kazancın olumlu sosyal davranışa nasıl bir etkisi olduğunu veya olmadığını araştırmıştır. Aynı zamanda kişinin sahip olduğu demografik ve sosyal-ekonomik şartların olumlu sosyal davranma yatkınlığına etkilerini de dikkate almıştır. Bu araştırmada katılımcılara prososyal eğitim ölçüsü uygulanmış ve diktatör oyunu oynatılmıştır. Neticeye bakıldığında gelir düzeyi ve yaş parametrelerinin artışı ile olumlu sosyal davranış arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Medeni durum parametresi ile olumlu sosyal davranış arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmamıştır.

Bozkurt (2017), araştırmasında, Burdur ilinde Ocak-Mart 2016 döneminde yapılan beş farklı fabrikada çalışanların işlerinden memnun kaldıkları doygunluk seviyesinin prososyal davranışlarına olan ilişkisi incelenmiştir. Bu çalışmada katılımcılara likert ölçeği ile hazırlanmış bir anket formu uygulanmıştır. Çalışmada 313 anket cevaplandırılmış fakat bunların 264 tanesinin onaylandığını belirtmiştir. Sonuca bakıldığında, çalışanların işlerinden memnun kaldıkları doygunluk seviyesinin iş ortamında prososyal davranışlarını olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca, çalışanların işlerinden edindikleri dışsal doygunluk seviyeleri ile iş ortamındaki rol içi ve rol dışı prososyal davranışları arasında olumlu yönde bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır.

Yıldız (2012), araştırmasında, 440 üniversite öğrencilerinin katılımıyla gerçekleşen kişilik tiplerinin ve gösterdikleri prososyal davranışlarının neler olduğunu ve bunlar arasında ilişkinin var olup olmadığını araştırmıştır. Öğrencilere, kişilik envanteri ve olumlu sosyal davranış ölçeği olmak üzere iki ölçek uygulanmıştır. Çalışmanın neticesinde, katılımcıların %59'unun A tipi, %41'inin B tipi kişiliğe sahip olduğu saptanmış; sıralı olarak özgeci, gizli, kamusal, itaatkâr gibi parametrelerin prososyal davranışa daha çok yatkın olduğu izlenimine ulaşılmıştır. Bu çalışma sonucunda prososyal davranış ile kişilik envanterleri arasında herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örneklemi, kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesi hakkında bilgi verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Yapılan bu çalışma, "ilişkisel tarama modeli"ne uygun olarak düzenlenmiştir. İlişkisel tarama modeli; iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul ili, Bakırköy ilçesinde 25-45 yaş aralığındaki çalışan kadınlardan meydana gelmektedir. Araştırmanın örneklemini ise İstanbul ili, Bakırköy ilçesinde çalışan 300 kadın oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada, katılımcıların sosyodemografik özellikleri hakkında veri toplamak amacıyla "Sosyo-Demografik Form", katılımcıların iş stresi ve psikolojik dayanıklılığını ölçmek amacıyla "İş Stresi Ölçeği", "Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği" Prososyal Davranış düzeylerini ölçmek amacıyla "Prososyal Davranış Ölçeği" kullanılmıştır. Katılımcıları araştırma ile ilgili bilgilendirmek ve araştırmaya kendi rızalarıyla katılarak ölçeklerin uygulanmasına izin verdiklerini belgelemek amacıyla 'Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu 'nu onaylamaları istenmiştir.

3.3.1. Sosyodemografik Bilgi Formu

Araştırmada katılımcıların yaşı, çocuk olup olmadığı, var ise sayısı, eğitim düzeyi, öğrenim durumu, medeni durumu, maddi gelir düzeyi, sağlık güvencesi, kronik hastalığın olup olmadığı, mesleği, kıdem durumu, kaç yıldır çalışma hayatında oldukları, kazanç durumunun tatmin edip etmediği, mesleğini isteyerek seçip seçmediği ve mesleğinden memnun olup olmadığı ile ilgili bilgi toplamak amacıyla araştırmacının geliştirmiş olduğu "Sosyo-Demografik Form" kullanılmıştır.

3.3.2. İş Stresi Ölçeği

İş Stresi Ölçeği, Zuhal ve Acar Baltaş tarafından 1990'da geliştirilmiştir. Ülkemizdeki geçerlilik ve güvenilirlik çalışması 2019'da Evrenkaya ve Bozkurt tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0.913 olarak saptanmış ölçek yüksek düzeyde güvenilir olarak görülmüştür. Çalışmamızda ölçeğin güvenirlik değeri 0.744 olarak saptanmıştır. Ölçeğin amacı, stresi algılamanın temel noktalarını ve stresle başa çıkma yollarını araştırmaktır. 15 sorudan oluşan 5'li likert tipte bir ölçektir.

Ölçeğin Değerlendirilmesi: Ölçek maddelerinden alınan toplam puan 15'e bölünerek bireyin ölçek puanı elde edilmektedir. Ölçek puanlamasında, 1; hiçbir zaman, 2; ender olarak, 3; bazen, 4; sık sık, 5; her zaman olarak değerlendirilmektedir. Ölçekten elde edilen toplam puan 15'e bölünerek bireyin ölçek puanı elde edilmektedir. Ölçekte ters kodlanan soru ve alt boyut bulunmamaktadır.

3.3.3. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ), Prof. Dr. Şerife Işık tarafından geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır.

Ölçeğin Değerlendirilmesi: Ölçek maddelerinden alınan toplam puan 21'e bölünerek bireyin ölçek puanı elde edilmektedir. Ölçek puanlamasında, 0; kesinlikle katılmıyorum, 1; katılmıyorum, 2; ne katılıyorum ne katılmıyorum, 3; katılıyorun, 4; kesinlikle katılıyorum olarak değerlendirilmektedir. Ölçekten elde edilen toplam puan 21'e bölünerek bireyin ölçek puanı elde edilmektedir.

3.3.4. Prososyal Davranış Ölçeği

Prososyallik Ölçeği (YPÖ): Uzm. Burcu Bağcı Çetin tarafından Türkçeye uyarlanmış versiyonun çalışması yapılmıştır. Ölçekte yüksek puan alan kişilerin prososyal davranışlarının yüksek olduğunu göstermektedir (Caprara, Steca, Zelli ve Capanna, 2005).

Uzm. Burcu Bağcı Çetin'in prososyallik ölçeği ile ilgili yaptığı çalışmalar yönünde, "Yetişkin Prososyallik Ölçeği" geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ölçeğin Değerlendirilmesi: Ölçek maddelerinden alınan toplam puan 16'ya bölünerek bireyin ölçek puanı elde edilmektedir. Ölçek puanlamasında, 1; hiçbir zaman, 2; nadiren, 3;

bazen, 4; genellikle, 5; her zaman olarak değerlendirilmektedir. Likert tipi ölçek 1-5 arası puanlanır. Ölçekten alınan yüksek puan, prososyal davranışların yüksek olduğuna işaret eder.

3.4. Verilerin Toplanması

Bu çalışma Eylül 2020 – Mayıs 2021 tarihleri arasında online olarak yürütülmüştür. Verilerin toplanmasında İstanbul ili, Bakırköy ilçesinde çalışan kadınlara (sms, whatsapp, mail, linkedin vb.) sosyal ağlar aracılığı ile iletilmiştir.

Katılımlar gönüllü olarak bu çalışmaya destek sağlamışlardır. Genel olarak ulaşılan bütün kadınlar araştırmaya katılmaya kabul etmişlerdir. Bu çalışmanın yürütülebilmesi için İstanbul Gelişim Üniversitesi etik kurulundan izin alınmıştır.

3.5. Verilerin Çözümlenmesi

Veri toplama araçlarıyla elde edilen bilgiler bilgisayar ortamında matematiksel ifadeler kullanılarak girilmiş ve bu bilgiler istatistik paket programı (SPSS) uygulanarak istatistiksel analizleri yapılmıştır.

İstatistiksel analizler Python 3 Jupyter Notebook aracılığı ile Pandas, Scipy, Numpy, Seaborn kütüphaneleri aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Normal dağılım göstermeyen sürekli değişkenlerin 2 grup arasındaki ortalamalar karşılaştırılması Mann-whitney U, 3 grup arasındaki karşılaştırmaları Kruskal-Wallis testi ile gerçekleştirilmiştir. Normal dağılım göstermeyen 2 sürekli değişken arasındaki ilişki Spearman Korelasyon analizi ile incelenmiştir. Sürekli değişkenlerin normallik testleri Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir. İstatistiksel anlamlılık alfa=0,05 seviyesinde analiz edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Tablo 4.1. Katılımcıların demografik özellikleri

		Frekans	% (yüzde)
Doğum Yeri	İstanbul	209	69,7
	İstanbul Dışı	91	30,3
	Toplam	300	100,0
Medeni Durum	Bekar	135	45,0
	Boşanmış	42	14,0
	Evli	123	41,0
	Toplam	300	100,0
Çocuk Var Mı?	Evet	111	37,0
	Hayır	189	63,0
	Toplam	300	100,0
Kaç Adet Çocuk Var?	1 çocuk	57	19,0
	1'den fazla çocuk	47	15,7
	Toplam	104	34,7
Kayıp		196	65,3
Toplam		300	100,0
Öğrenim Durumu	İlk-Orta-Lise	56	18,7
	Yüksek-Üniversite-Doktora	244	81,3
	Toplam	300	100,0
Maddi Gelir Durumu	Düşük-Orta Altı	55	18,3
	Orta Seviye	171	57,0
	Orta Üzeri	74	24,7
	Toplam	300	100,0
Sağlık Güvencesi	Özel Sigorota	77	25,7
	SGK	206	68,7
	Hiçbiri	17	5,7
	Toplam	300	100,0
Kronik Hastalık Var Mı?	Evet	49	16,3
	Hayır	251	83,7
	Toplam	300	100,0
Kazanç Tatmin Ediyor Mu?	Evet	144	48,0
	Hayır	156	52,0
	Toplam	300	100,0
Mesleğini İsteyerek Mi Seçti?	Evet	235	78,3
	Hayır	65	21,7
	Toplam	300	100,0
Meslekten Memnun Mu?	Evet	251	83,7
	Hayır	49	16,3
	Toplam	300	100,0
	Minimum- Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Yaş	25-45	33,56	7,49
Kaç Yıldır Çalışıyor?	1-26	9,63	7,13
İş Stresi	21-56	39,26	8,88
Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği	19-77	59,27	12,68
Prososyallik Davranışları	28-80	63,75	11,95

Ankete 300 kişi katılım göstermiştir. Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde %69,7'nin doğum yeri İstanbul iken 30,3% İstanbul dışında doğmuştur. 45,0% bekar iken 14% boşanmış, 41% evlidir. 37% oranında çocuk sahibi, 63% oranında çocuk sahibi değildir. Çocuk sahibi olan 111 kişinin 104 kişisi soruya cevap vermiştir. Toplam kitle içerisinden 19% oranında 1 çocuk sahibi olup 15,7% oranında 1'den fazla çocuklu aile vardır. 18,7% oranında ilkokul, ortaokul ve lise mezunu, 81,3% oranında yüksek okul, üniversite ve doktora mezunu vardır. Maddi durum hissiyatı 18,3% oranında düşük-orta altı gelir düzeyinde, 57,0% orta seviye ve 24,7% orta üzeri seviyededir. Sağlık güvencesi 25,7% oranında özel sigorta, 68,7% oranında SGK ve 5,7% oranında hiçbiri bulunmamaktadır. 16,3% oranında kronik hastalık var iken 83,7% oranında kronik hastalık yoktur. 48,0% oranında kazanç tatmin ederken, 52% oranında tatmin etmemektedir. 78,3% oranında mesleğini isteyerek seçerken, 21,7% oranında isteyerek seçmemiştir. 83,7% meslekten memnun, 16,3% meslekten memnun değildir. Ortalama yaş 33,56'dır. Ortalama çalışma süresi 9,63'dır. Ortalama iş stresi 39,26'dır. Psikolojik dayanıklılık ölçeği 59,27'dir. Prososyallik davranışı ise 63,75 olarak hesaplanmıştır.

İş Stresi

Tablo 4.2. İş stresi ile demografik bilgiler arasındaki ilişki incelenmesi

		Ortalama	Standart Sapma	P Değeri
Doğum Yeri	İstanbul	39,09	9,35	0,900*
	İstanbul Dışı	39,64	7,72	
Medeni Durum	Bekar	**39,55**	**8,94**	**0,049****
	Boşanmış	**42,26**	**7,61**	
	Evli	**37,91**	**8,99**	
Çocuk Var Mı?	Evet	39,32	8,27	0,824*
	Hayır	39,22	9,24	
Kaç Adet Çocuk Var?	1 çocuk	**37,12**	**8,82**	**0,017***
	1'den fazla çocuk	**41,87**	**7,51**	
Öğrenim Durumu	İlk-Orta-Lise	40,64	8,65	0,311*
	Yüksek-Üniversite-Doktora	38,94	8,92	
Maddi Gelir Durumu	Düşük-Orta Altı	**43,22**	**7,10**	**0,003****
	Orta Seviye	**38,74**	**9,00**	
	Orta Üzeri	**37,50**	**9,02**	
Sağlık Güvencesi	Özel Sigorta	38,96	8,39	0,592**
	SGK	39,59	8,59	
	Hiçbiri	36,59	13,55	
Kronik Hastalık Var Mı?	Evet	41,22	6,70	0,289*
	Hayır	38,87	9,21	
Kazanç Tatmin Ediyor Mu?	Evet	**37,52**	**9,09**	**0,005***
	Hayır	**40,86**	**8,39**	
Mesleğini İsteyerek Mi Seçti?	Evet	**38,37**	**9,27**	**0,004***
	Hayır	**42,46**	**6,41**	
Meslekten Memnun Mu?	Evet	38,94	9,17	0,311*
	Hayır	40,90	7,05	

*Mann whitney u test
**Krıskal-wallis test
*p < 0.05
**p < 0.01

	N Değeri	R Değeri	P* Değeri
Yaş	**300**	**0,239**	**0,000**
Çalışma Süresi	**300**	**0,224**	**0,000**

*Spearman korelasyon analizi
*p < 0.05
**p < 0.01

İş stresi ile demografik bilgiler arasındaki ilişki incelenmiştir. Katılımcıların doğum yeri İstanbul olanlarda ortalama iş stresi 39,09 iken İstanbul dışı olanlarda ise 39,64'tür ve farklılık istatistiksel açıdan anlamlı değildir. İş stresi doğum yerine göre farklılık göstermemektedir. Bekarlarda ortalama iş stresi 39,55 boşanmışlarda 42,26 ve evli olanlarda 37,91 olarak hesaplanmıştır. Farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Medeni duruma göre iş stresi anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Boşanmış olanlarda stres farklı şekilde yüksektir. En düşük stres evlilerde ve boşanmışlarla arasında ciddi fark vardır. Çocuğu olanlarda ortalama stres 39,32 ve olmayanlarda 39,22 olarak hesaplanmıştır. Fark yok denecek kadar azdır ve istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Stres, çocuk varlığına göre değişmemektedir. Çocuğu olanlarda, çocuk sayısına göre stres incelendiğinde 1 çocuk olanlarda 37,12 ve 1'den fazla çocuk olanlarda 41,87 olarak hesaplanmıştır ve farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. 1'den fazla çocuk sahipliği 1 çocuğu olanlara kıyasla yüksek stres sebebidir. İlkokul, ortaokul ve lise mezunlarında ortalama stres 40,64 yüksek okul, üniversite ve doktora mezunlarında ise yaklaşık 1,6 birim daha az 38,94 olarak hesaplanmıştır ancak bu fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Düşük-orta altı gelir sahibi olanlarda stres 43,22 ile en yüksek seviyede, orta seviye 38,74 ve orta üzeri seviyede 37,5 ile en düşük seviyede olduğu gözlemlenmektedir. Fark istatistiksel açıdan anlamlıdır. Özel sağlık sigortası olanlarda stres 38,96 SGK olanlarda 39,59 ve hiçbir sağlık güvencesi olmayanlarda 36,59 olarak hesaplanmıştır ancak farklılık istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Kronik hastalık olanlarda stres 41,22 olmayanlarda 38,87 olarak hesaplanmıştır ancak kronik hastalık sahibi olanlar kitlenin sadece %16,9'unu oluşturduğundan test kitleyi yetersiz bulması nedeniyle farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Kazanç yönünden tatmin olduğunu düşünenlerde ortalama stres 37,52 iken tatmin olmadığını düşünenlerde 40,86 hesaplanmıştır ve farklılık istatistiksel açıdan anlamlıdır. Gelir anlamında tatmin stresi etkileyen bir faktördür. Mesleğini isteyerek seçenlerde stres 38,37 iken mesleğini isteyerek seçmeyenlerde 42,46 olarak hesaplanmıştır ve istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İstediği mesleği yapmak stres açısından etkili bir faktördür. Meslekten memnun olanlarda stres 38,94 olmayanlarda 40,90 olarak hesaplanmıştır ve fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Yaş ile stres arasında anlamlı, pozitif ve düşük seviyeli bir ilişki tespit edilmiştir. Yaş arttıkça stres artmakta, yaş azaldıkça stres azalmaktadır. Çalışma süresi ve stres arasında pozitif, düşük seviyeli ve anlamlı

bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışma süresi arttıkça stres artmakta, süre azaldıkça stres azalmaktadır.

Psikolojik Dayanıklılık

Tablo 4.3. Psikolojik dayanıklılık ile demografik bilgiler arasındaki ilişki incelenmesi

		Ortalama	Standart Sapma	P Değeri
Doğum Yeri	İstanbul	**57,79**	**12,12**	**0,000***
	İstanbul Dışı	**62,66**	**13,35**	
Medeni Durum	Bekar	59,43	11,94	0,256**
	Boşanmış	53,33	18,33	
	Evli	61,12	10,44	
Çocuk Var Mı?	Evet	61,65	10,28	0,080*
	Hayır	57,87	13,73	
Kaç Adet Çocuk Var?	1 çocuk	61,93	11,36	0,314*
	1'den fazla çocuk	60,21	9,25	
Öğrenim Durumu	İlk-Orta-Lise	55,09	18,29	0,385*
	Yüksek-Üniversite-Doktora	60,23	10,83	
Maddi Gelir Durumu	Düşük-Orta Altı	**52,55**	**16,81**	**0,009****
	Orta Seviye	**60,41**	**11,62**	
	Orta Üzeri	**61,64**	**9,61**	
Sağlık Güvencesi	Özel Sigorta	**60,05**	**11,61**	**0,015****
	SGK	**60,31**	**11,27**	
	Hiçbiri	**43,12**	**21,07**	
Kronik Hastalık Var M?	Evet	56,51	17,52	0,811*
	Hayır	59,81	11,47	
Kazanç Tatmin Ediyor Mu?	Evet	**62,31**	**10,13**	**0,000***
	Hayır	**56,47**	**14,11**	
Mesleğini İsteyerek Mi Seçti?	Evet	**61,89**	**10,55**	**0,000***
	Hayır	**49,80**	**15,09**	
Meslekten Memnun Mu?	Evet	**61,24**	**11,24**	**0,000***
	Hayır	**49,20**	**14,81**	

*Mann whitney u test

**Krıskal-wallis test

	N Değeri	R Değeri	P Değeri
Yaş	**300**	**-0,231**	**0,000**
Çalışma Süresi	300	-0,061	0,295

*Spearman korelasyon analizi

*$p < 0.05$

**$p < 0.01$

Psikolojik dayanıklılık ile demografik bilgiler arasındaki ilişki incelenmiştir. Katılımcıların doğum yeri İstanbul olanlarda ortalama psikolojik dayanıklılık 57,79 İstanbul dışı olanlarda ise 62,66'dır ve farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Psikolojik dayanıklılık doğum yerine göre farklılık göstermektedir. Bekarlarda ortalama psikolojik dayanıklılık 59,43 boşanmışlarda 53,33 ve evli olanlarda 61,12 olarak hesaplanmıştır. Farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Medeni duruma göre psikolojik dayanıklılık anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Çocuğu olanlarda ortalama psikolojik dayanıklılık 61,65 ve olmayanlarda 57,87 olarak hesaplanmıştır. Farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Psikolojik dayanıklılık çocuk varlığına göre değişmemektedir. Çocuğu olanlarda, çocuk sayısına göre psikolojik dayanıklılık incelendiğinde 1 çocuk olanlarda 61,93 ve 1'den fazla çocuk olanlarda 60,21 olarak hesaplanmıştır ve farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. İlkokul, ortaokul ve lise mezunlarında ortalama psikolojik dayanıklılık 55,09 yüksek okul, üniversite ve doktora mezunlarında ise 60,23 olarak hesaplanmıştır. Ancak bu fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Düşük ve orta altı gelir sahibi olanlarda psikolojik dayanıklılık 52,55 ile en düşük seviyede, orta seviye maddi durum 60,41 ve orta üzeri seviyede 61,64 ile en yüksek seviyede olduğu gözlemlenmektedir. Fark istatistiksel açıdan anlamlıdır. Özel sağlık sigortası olanlarda psikolojik dayanıklılık 60,05 SGK olanlarda 60,31 ve hiçbir sağlık güvencesi olmayanlarda 43,12 olarak hesaplanmıştır ve farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Sağlık güvencesi olmayanların psikolojik dayanıklılığı anlamlı derecede düşüktür. Kronik hastalık olanlarda psikolojik dayanıklılık 56,51 olmayanlarda 59,81 olarak hesaplanmıştır ancak kronik hastalık sahibi olanlar kitlenin sadece %16,9'unu oluşturduğundan test kitleyi yetersiz bulması nedeniyle farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Kazanç yönünden tatmin olduğunu düşünenlerde ortalama psikolojik dayanıklılık 62,31 iken tatmin olmadığını düşünenlerde 56,47 hesaplanmıştır ve farklılık istatistiksel açıdan anlamlıdır. Gelir anlamında tatmin psikolojik dayanıklılığı etkileyen bir faktördür. Mesleğini isteyerek seçenlerde psikolojik dayanıklılık 61,89 iken mesleğini isteyerek seçmeyenlerde 49,80 olarak hesaplanmıştır ve istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İstediği mesleği yapmak psikolojik dayanıklılık açısından etkili bir faktördür. Meslekten memnun olanlarda psikolojik dayanıklılık 61,24 olmayanlarda 49,20 olarak hesaplanmıştır ve fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Yaş ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı, negatif ve düşük seviyeli bir ilişki tespit edilmiştir. Yaş arttıkça psikolojik

dayanıklılık azalmakta, yaş azaldıkça psikolojik dayanıklılık artmaktadır. Çalışma süresi ve psikolojik dayanıklılık arasında herhangi bir ilişki yoktur.

Prososyal Davranış

Tablo 4.4. Prososyallik davranışları ile demografik bilgiler arasındaki ilişki incelenmesi

		Ortalama	Standart Sapma	P Değeri
Doğum Yeri	İstanbul	**62,94**	**11,38**	**0,015***
	İstanbul Dışı	**65,60**	**13,03**	
Medeni Durum	Bekar	**65,42**	**11,67**	**0,011****
	Boşanmış	**58,90**	**13,82**	
	Evli	**63,57**	**11,16**	
Çocuk Var Mı?	Evet	65,18	10,18	0,272*
	Hayır	62,91	12,82	
Kaç Adet Çocuk Var?	1 çocuk	64,37	12,30	0,402*
	1'den fazla çocuk	65,00	7,32	
Öğrenim Durumu	İlk-Orta-Lise	**57,96**	**15,32**	**0,002***
	Yüksek-Üniversite-Doktora	**65,08**	**10,63**	
Maddi Gelir Durumu	Düşük-Orta Altı	59,20	16,77	0,071**
	Orta Seviye	65,21	10,96	
	Orta Üzeri	63,76	8,72	
Sağlık Güvencesi	Özel Sigorta	**66,09**	**10,84**	**0,000****
	SGK	**64,53**	**10,72**	
	Hiçbiri	43,65	13,15	
Kronik Hastalık Var Mı?	Evet	60,86	15,39	0,404*
	Hayır	64,31	11,10	
Kazanç Tatmin Ediyor Mu?	Evet	65,03	9,26	0,592*
	Hayır	62,56	13,90	
Mesleğini İsteyerek Mi Seçti?	Evet	**65,39**	**9,96**	**0,002***
	Hayır	**57,83**	**16,08**	
Meslekten Memnun Mu?	Evet	**65,07**	**10,64**	**0,001***
	Hayır	**56,98**	**15,59**	

*Mann whitney u test
**Kruskal wallis test

	N Değeri	R Değeri	P Değeri
Yaş	300	-0,049	0,396
Çalışma Süresi	300	-0,019	0,741

*Spearman korelasyon analizi
*$p < 0.05$
**$p < 0.01$

Prososyallik davranışları ile demografik bilgiler arasındaki ilişki incelenmiştir. Katılımcıların, doğum yeri İstanbul olanlarda ortalama prososyallik davranışları 62,94 İstanbul dışı olanlarda ise 65,60'tır ve farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Prososyallik davranışları doğum yerine göre farklılık göstermektedir. Bekarlarda ortalama prososyallik davranışları 65,42 boşanmışlarda 58,90 ve evli olanlarda 63,57 olarak hesaplanmıştır. Farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Medeni duruma göre prososyallik davranışları anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Çocuğu olanlarda ortalama prososyallik davranışları 65,18 ve olmayanlarda 62,91 olarak hesaplanmıştır. Farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Prososyallik davranışları çocuk varlığına göre değişmemektedir. Çocuğu olanlarda, çocuk sayısına göre prososyallik davranışları incelendiğinde 1 çocuk olanlarda 64,37 ve 1'den fazla çocuk olanlarda 65,00 olarak hesaplanmıştır ve farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. İlkokul, ortaokul ve lise mezunlarında ortalama prososyallik davranışları 57,96 yüksek okul, üniversite ve doktora mezunlarında ise 65,08 olarak hesaplanmıştır ve bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Öğrenim durumuna göre prososyallik davranışları skoru anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Düşük-orta altı gelir sahibi olanlarda prososyallik davranışları 59,20 ile en düşük seviyede, orta seviye maddi durum 65,20 ve orta üzeri seviyede 63,76 olduğu gözlemlenmektedir. Fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Özel sağlık sigortası olanlarda prososyallik davranışları 66,09 SGK olanlarda 64,53 ve hiçbir sağlık güvencesi olmayanlarda 43,65 olarak hesaplanmıştır ve farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Sağlık güvencesi olmayanların prososyallik davranışları skoru anlamlı derecede düşüktür. Kronik hastalık olanlarda prososyallik davranışları 60,86 olmayanlarda 64,31 olarak hesaplanmıştır ancak kronik hastalık sahibi olanlar kitlenin sadece %16,9'unu oluşturduğundan test kitleyi yetersiz bulması nedeniyle farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Kazanç yönünden tatmin olduğunu düşünenlerde ortalama prososyallik davranışları 65,03 iken tatmin olmadığını düşünenlerde 62,56 hesaplanmıştır ve farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Gelir anlamında tatmin prososyallik davranışları etkileyen bir faktör değildir. Mesleğini isteyerek seçenlerde prososyallik davranışları 65,39 iken mesleğini isteyerek seçmeyenlerde 57,83 olarak hesaplanmıştır ve istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İstediği mesleği yapmak prososyallik davranışları skoru üzerinde etkili bir faktördür. Meslekten memnun olanlarda prososyallik davranışları 65,07 olmayanlarda 56,98 olarak hesaplanmıştır ve fark istatistiksel

açıdan anlamlı bulunmuştur. Yaş ile prososyallik davranışları arasında herhangi bir ilişki yoktur. Çalışma süresi ve prososyallik davranışları arasında herhangi bir ilişki yoktur.

Tablo 4.5. İş stresi, psikolojik dayanıklılık ve prososyallik davranışları skorları arasındaki ilişki incelenmesi

		İş stresi	Psikolojik dayanıklılık ölçeği	Prososyallik davranışları
İş Stresi	R	1,000	-,355	-,198
	P		,000**	,001
	N	300	300	300
Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği	R	-,355	1,000	,574
	P	,000		,000
	N	300	300	300
Prososyallik Davranışları	R	-,198	,574	1,000
	P	,001	,000	
	N	300	300	300

*Spearman korelasyon analizi
*p < 0.05
**p < 0.01

İş Stresi, psikolojik dayanıklılık ve prososyallik davranışları skorları arasındaki ilişki incelenmiştir. Yukarıdaki korelasyon matrisinde iş stresi x iş stresi karşılaştırması aynı veri seti olduğundan yapılamamakta ve 1 tam korelasyon çıkarmaktadır. Bu nedenle gri ile belirtilmiştir. İş stresi ile psikolojik dayanıklılık ölçekleri karşılaştırıldığında negatif yönlü, orta-alt seviyede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durumda psikolojik dayanıklılık artarken iş stresi azalmakta, dayanıklılık azalırsa iş stresi artmaktadır. Bu durumda araştırma sorularındaki "kadınların iş yaşamındaki stresi psikolojik dayanıklılık arttırılırsa azalır mı?" sorusunun cevabını "evet" olarak verilebilmektedir. Kadınların psikolojik dayanıklılığı arttırıldığında iş stresi azalmaktadır. İş stresi ile prososyallik davranışları skoru arasındaki ilişki incelendiğinde negatif yönlü, zayıf ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki mevcuttur. Psikolojik dayanıklılık ve prososyallik davranışları ölçeği ile karşılaştırıldığında ise pozitif yönlü orta-yüksek derecede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durumda prososyallik davranışları skoru arttıkça psikolojik dayanıklılıkta artmaktadır. Dolaylı yönden de olsa önce prososyallik arttırılmalıdır. Prososyallik artınca psikolojik dayanıklılık artacak ve dolayısıyla iş stresi azalacaktır.

Lineer Regresyon Analizi

Kadınlarda iş stresini aynı anda etkileyen faktörleri lineer regresyon analizi ile incelenmiştir. Buna göre stres ölçeğini en iyi açıklayan parametreler psikolojik dayanıklılık ölçeği, çocuk adedi ve dolaylı olarak çocuk sahipliği, maddi gelir, kazanç tatmini ve yaş olarak belirlenmiştir. Aşağıdaki tabloda önem sırasına göre bulabilirsiniz.

Aşağıdaki parametreler istatistiksel açıdan anlamlı bulunan modelin %36,8'unu açıklayabilmektedir.

Tablo 4.6. Lineer regresyon analizi

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Standart Tahmin Hatası
1	,632a	,399	,368	,76523

a. Tahminler: (Sabit), kazanç tatmin ediyor mu?, pdo_ dönüşüm, kaç adet çocuk var?, yas_ dönüşüm, maddi_gelir_ dönüşüm

Katsayılar[a]

Model		Standart olmayan katsayılar		standart olan katsayılar		
		B	Standart Hata	Beta	T	Sig.
1	(Sabit)	,906	,518		1,748	,084
	Pdo_dönüşüm	,211	,092	-,183	-2,304	,023
	Yas_ dönüşüm	,635	,128	,414	4,945	,000
	Maddi_gelir_ dönüşüm	-1,016	,356	-,247	-2,849	,005
	Kaç adet çocuk var?	,330	,155	,172	2,136	,035
	Kazanç tatmin ediyor mu?	-,503	,165	-,253	-3,042	,003

a. Bağımlı Değişken: stres_ dönüşüm

İstatistiksel Analizler

İstatistiksel analizler Python 3 Jupyter Notebook aracılığı ile Pandas, Scipy, Numpy, Seaborn kütüphaneleri aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Normal dağılım göstermeyen Sürekli değişkenlerin 2 grup arasındaki ortalamalar karşılaştırılması Mann-whitney U, 3 grup arasındaki karşılaştırmaları Kruskal-Wallis testi ile gerçekleştirilmiştir. Normal dağılım göstermeyen 2 sürekli değişken arasındaki ilişki Spearman Korelasyon analizi ile incelenmiştir. Sürekli değişkenlerin normallik testleri Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir. İstatistiksel anlamlılık alfa=0,05 seviyesinde analiz edilmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu çalışmada, "Örgüt içerisindeki psikolojik dayanıklılık, prososyal davranışlar (alt boyutları olarak özgecilik, itaatkâr, duygusal, kamusal, gizli ve acil) ile çalışan 25-45 yaş aralığındaki kadınların davranışlarına yönelik gösterilen stres düzeylerinin etkisinin" olup olmadığı araştırılmıştır. Bu kısımda araştırmanın hipotezi ve bulgular bölümünde sunulan analizlerin sonuçları değerlendirilerek literatür öncülüğünde tartışılacaktır. Bu amaçla, örgüt içerisindeki psikolojik dayanıklılık, prososyal davranışlar (alt boyutları olarak özgecilik, itaatkâr, duygusal, kamusal, gizli ve acil) ile çalışan kadınların davranışlarına yönelik gösterilen stres düzeylerinin etkisini incelemek amaçlanmıştır.

Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı

Kadınların doğum yeri değişkenine göre 209'u (%69,7) İstanbul, 91'I (%30,3) İstanbul dışı olup sosyo-demografik bilgi formunu ve anket sorularını yanıtlayan toplam 300 kişi olarak dağılmaktadır. Medeni durum değişkenine göre 135'i (%45,0) bekar, 42'si (%14,0) boşanmış ve 123'ü (%41,0) evli olarak dağılmaktadır. Çocuk var mı? değişkeninin 111'i (%37,0) evet, 109'u (%63,0) hayır olarak yanıtlanmıştır. Bunların 57'si (%19,0) bir çocuk, 47'si (%15,7) birden fazla çocuk sahibidir. Çocuk sahibi olan 111 kişinin 104 kişisi soruya cevap vermiştir. Öğrenim durumu değişkenine göre 56'sı (%18,7) ilk-orta-lise, 244'ü (%81,3) yüksek-üniversite-doktora olarak dağılmaktadır. Maddi durum değişkenine göre 55'i (%18,3) düşük-orta altı, 171'i (%57,0) orta seviye ve 74'ü (%24,7) orta üzeri olarak dağılmaktadır. Sağlık güvencesi değişkenine göre 77'si (%25,7) özel sigorta, 206'sı (%68,7) SGK ve 17'si (%5,7) hiçbiri olarak dağılmaktadır. Kronik hastalık var mı değişkenine göre 46'sı (%16,3) evet ve 251'i (%83,7) hayır olarak dağılmaktadır. Kazanç tatmin ediyor mu değişkenine göre 144'ü (%48,0) evet ve 156'sı (%52,0) hayır olarak yanıtlanmıştır. Mesleğinin isteyerek mi seçti değişkenine göre 235'i (%78,3) evet ve 65'i (%21,7) hayır olarak dağılmaktadır. Meslekten memnun mu değişkenine göre 251'i (%83,7) evet ve 49'u (%16,3) hayır olarak dağılmaktadır. Katılımcıların ortalama yaşı 33,56'dır. Ortalama çalışma süresi 9,63'dür.

İş Stresi ile Demografik Bilgiler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

İstanbul ili, Bakırköy ilçesinde yaşayan çalışan kadınların medeni durumlarına, çocuğa sahip olanlarda çocuk sayısına, gelir düzeyine, kazanç tatminliğine ve istediği mesleği yapmasına iş stresi ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır. Ayrıca yaş ve çalışma süresi ile iş stresi arasında anlamlı, pozitif, düşük seviyeli bir ilişki tespit edilmiştir. Yaş ve çalışma süresinin iş stresi ile doğru orantılı bir ilişkisi vardır. Stresin artmasıyla hem yaş değişkeni hem de çalışma süresi değişkeni artış göstermektedir. Yaş arttıkça stres azalmaktadır. Doğum yerine, çocuğa sahip olmasına, öğrenim durumuna, sağlık güvencesine, kronik hastalığına ve meslekten memnun olma durumuna göre iş stresi ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Aytaç (2009), yapmış olduğu araştırmada, stresin kişilik özelliklerini etkilediğini açıklamıştır. Kişiler için bu durum öznel niteliği taşımaktadır. Taştan (2004) ve Izgar (2001) ise kişilik özelliklerinin, stresin kaynağını oluşturan önemli bir unsur olduğunu belirtmiştir. Yani kişilik özelliklerine göre stres düzeyi değişebilmektedir. Stres düzeylerini genellemek doğru olmaz. Her bir birey için ayrı ayrı incelenmelidir.

Psikolojik Dayanıklılık ile Demografik Bilgiler Arasındaki İlişki İncelenmesi

Katılımcıların doğum yerine, maddi gelir durumuna, sağlık güvencesine, kazanç tatminliğine, istediği mesleği yapmasına ve meslekten memnun olma durumuna göre iş stresi ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır. Ayrıca yaş ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı, negatif ve düşük seviyeli bir ilişki tespit edilmiştir. Yaş arttıkça psikolojik dayanıklılık azalmaktadır. Çalışma süresi ile psikolojik dayanıklılık arasında herhangi bir ilişki yoktur. Medeni durumuna, çocuğa sahip olma durumuna, çocuğu olanlarda çocuk sayısına, öğrenim durumuna ve kronik hastalığına göre psikolojik dayanıklılık ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Cormier ve Hackney (2015, s.19), araştırmalarında, bireyin karşılaştığı olumsuzluklara karşın kendini olumlu yönde etkileyip durumu minimum seviyede atlatabilmesinden bahsetmişlerdir. Psikolojik dayanıklılık kavramı ise son 30 yılda çokça bahsedilmesi ve

gündemde olmasına rağmen, Türkiye'de konuyla ilgili çok fazla çalışmaya rastlanmamaktadır (Gizir, 2007).

Prososyallik Davranışları ile Demografik Bilgiler Arasındaki İlişki İncelenmesi

Katılımcıların doğum yerine, medeni durumuna, öğrenim durumuna, sağlık güvencesine, istediği mesleği yapmasına ve meslekten memnun olma durumuna göre iş stresi ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır. Çocuğa sahip olma durumuna, çocuğu olanlarda çocuk sayısına, kazanç tatminliğine göre psikolojik dayanıklılık ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Kronik hastalığa sahip olanlar kitlenin sadece %16,9'unu oluşturduğundan test kitleyi yetersiz bulması nedeniyle farklılık istatiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Çalışma süresi ve yaş ile prososyal davranışlar arasında herhangi bir ilişki yoktur.

Wilson ve Musick (1997), eğitim düzeyinin yükselmesi prososyal davranışa yatkınlığa artırmaktadır, eğitim düzeyi düşük insanlardan daha fazla PSD'lar göstermeye yatkın olabilmektedirler. Örnek verecek olursak; yüksek eğitimli insanlar düşük eğitimli olanlara göre daha çok gönüllük gösterirler, kan verirler, organ bağışlarlar, hayırseverlikle ilgilenirler (Bekkers ve Graff, 2005, s. 2).

Penner, Dovidio, Piliavin ve Schroeder (2005), çalışmalarında kişilik özelliklerinin prososyallik davranış ile ilgisini temel almış, prososyal kişiliği içeren kişilik özellikleri üzerine odaklanmıştır. Çünkü literatüre göre kişilik özelliklerinin prososyallik davranışları üzerinde etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

İş Stresi, Psikolojik Dayanıklılık ve Prososyallik Davranışları Skorları Arasındaki İlişki İncelenmesi

Spearman korelasyonuna göre, iş stresi ile psikolojik dayanıklılık ölçekleri karşılaştırıldığında negatif yönlü, orta-alt seviyede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılık artarken iş stresi azalmakta, dayanıklılık azalırken iş stresi artmaktadır. Bu durumda araştırma sorularındaki "kadınların iş yaşamındaki stresi psikolojik dayanıklılık arttırılırsa azalır mı?" sorusunun cevabını "evet" olarak denilebilir. Kadınların psikolojik dayanıklılığı arttırılırsa iş stresi azalır.

İş stresi ile prososyallik davranışları skoru arasındaki ilişki incelendiğinde negatif yönlü, zayıf ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Psikolojik dayanıklılık ve prososyallik davranışları ölçeği ile karşılaştırıldığında ise pozitif yönlü orta-yüksek derecede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Prososyallik davranışları skoru arttıkça psikolojik dayanıklılıkta artmaktadır. Dolaylı yönden de olsa önce prososyallik artırılmalı, prososyallik artınca psikolojik dayanıklılık artacak ve dolayısıyla iş stresi azalacaktır.

Lineer Regresyon Analizinin İncelenmesi

Çalışan kadınlarda iş stresini aynı anda etkileyen faktörler lineer regresyon analizi ile incelenmiştir. Buna göre stres ölçeğini en iyi açıklayan parametreler psikolojik dayanıklılık ölçeği, çocuk adedi ve dolaylı olarak çocuk sahipliği, maddi gelir, kazanç tatmini ve yaş olarak tanımlanmıştır. Bu analizde bağımlı değişken stres iken bağımsız değişkenler psikolojik dayanıklılık ölçeği, yaş, maddi gelir, çocuk sahipliği ve çocuk adedi olarak belirlenmiştir. Bağımsız değişkenler ile lineer regresyon analizi sonucunda R = ,632a; R Kare = ,399; düzeltilmiş R Kare = ,368; Standart Tahmin Hatası = ,76523 değerlerine ulaşılmıştır. Psikolojik dayanıklılık ölçeğin bağımsız değişken olduğu regresyonda (B = ,211; Standart Hata = ,092; Beta = -,183; T = -2,304; Sig. = ,023), yaş değişkenin bağımsız olduğu regresyonda (B = ,635; Standart Hata = ,128; Beta = ,414; T = 4,945; Sig.= ,000), maddi gelir değişkenin bağımsız olduğu regresyonda (B = -1,016; Standart Hata = ,356; Beta = -,247; T = -2,849; Sig.= ,005) , çocuk adedi değişkenin bağımsız olduğu regresyonda (B = ,330; Standart Hata = ,155; Beta = ,172; T = 2,136; Sig.= ,035) ve kazanç tatmini değişkenin bağımsız olduğu regresyonda (B = -,503; Standart Hata = ,165; Beta = -,253; T = -3,042; Sig.= ,003) istatiksel açıdan anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla bu veriler doğrultusunda yaş değişkeni diğer değişkenlere oranla daha anlamlıdır. Bu parametreler istatiksel açıdan anlamlı bulunan modelin %36,8'ini açıklayabilmektedir. Çalışan kadınların stres düzeylerinde diğer değişkenlerin yanısıra yaş değişkenin bu denli etkili olması öngörülememiştir. Literatürü incelediğimizde Türkiye'de konumuzla ilgili lineer regresyon analizine rastlanılmamıştır. Ancak stres ile ilgili farklı değişkenlerle lineer regresyon analizi mevcuttur.

Araştırma bulgularımızdan farklı olarak Racapova ve Tekin (2019, s.609-628), yapmış oldukları araştırmada, iş stresi ve boyutlarının iş tatminine yönelik regresyon analizini incelemişlerdir. Araştırmada, Tokat Devlet Hastanesi'nde çalışan 87 kişiye anket uygulamışlardır. Katılımcılarda uygulanan verilere göre bağımsız değişkenlerden sosyal destek, beceri kullanımı, karar serbestliği boyutlarının bağımlı değişken iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiş ve iş yükü boyutunun bağımlı değişken iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı etkisini tespit etmişlerdir. Araştırmacıların hipotezlerine yönelik elde ettikleri bulgular ise, H1: Çift kariyerli eşlerde örgütsel stres iş tatminini etkiler. H1a: Çift kariyerli eşlerde iş yükü iş tatminini etkiler. H1b: Çift kariyerli eşlerde sosyal destek iş tatminini etkiler. H1c: Çift kariyerli eşlerde karar serbestliği iş tatminini etkiler. H1d: Çift kariyerli eşlerde beceri kullanımı iş tatminini etkiler. Buna göre araştırmacıların bu hipotezleri anlamlılık bakımından kabul görülmüştür.

Literatürde iş stresi ile ilgili diğer bir lineer regresyon analizini inceleyen Akova, Emiroglu ve Tanrıverdi (2015), otel çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada otel işletmelerindeki iş görenlerin iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin belirlenmesini amaçlamışlardır. Çalışmada İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan 262 otel yöneticisi ve iş görene anket uygulamışlardır. Araştırmada stresin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin belirlenebilmesi için regresyon testinden yararlanmışlardır. Araştırma sonucunda iş görenlerin sahip olduğu iş stresi ile iş tatmini arasında negatif yönlü, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkarılmıştır. Araştırmamızda ise bu çalışmadan farklı olarak çalışan kadınların iş stresini aynı anda etkileyen faktörleri incelenmiştir ve bu faktörlerdern biri olan kazanç tatminin istatiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Gül (2007), yapmış olduğu araştırmada iş stresini aynı anda etkileyen faktörler yerine iş stresi ve örgütsel sağlık ile performans arasındaki regresyon analizini incelemiştir. Bu çalışma, Tokat Devlet Hastanesi ve Tokat Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde görevli sağlık personeli üzerinde yapılmıştır. Araştırmada toplam 150 adet anket dağıtılmış olup, bunların 120 adedi geri dönmüş ve değerlendirmeye tabi tutmuştur. Bu analize göre örgütsel sağlık ile performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel sağlık ile performans arasında $p<0,01$ düzeyinde (,009) bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Literatürdeki genel durum dışında yapılan bu araştırmada iş stresi ile performans arasında herhangi bir ilişki tespit

edilememiştir (Gül, 2007). Miller, Griffin ve Hart (1999), Avustralya'da 104 kamu sektörü çalışanı üzerinde yapılan bir çalışmada da iş stresi ile performans arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tekingündüz, Mehmet ve Seçkin (2015, s.39-64), yapmış oldukları araştırmada, İş tatmini ve iş stres değişkenlerinin performans üzerine etkisini test etmek için lineer regresyon analizini incelemişlerdir. Araştırmaya 196 gönüllü hastane çalışanı katılmıştır. Analizde, iş tatmini ve iş stres değişkenleri bağımsız değişkenler olarak kullanıldığı belirtilmiştir. Arştırmamızda ise psikolojik dayanıklılık ölçeği, kazanç tatmini, yaş, maddi gelir, çocuk adedi ve dolaylı olarak çocuk sahipliliği değişkenleri bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. İş tatmininin, çalışanların performansını iş stresinden daha fazla etkilediği sonucuna ulaşıldığını belirtmişlerdir. Araştırmamızdaki lineer regresyon analizi sonucuna göre; yaş paremetresinin çalışan kadınların iş stresini diğer parametrelerden (kazanç tatmini, maddi gelir, çocuk adedi ve dolaylı olarak çocuk sahipliliği) daha fazla etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer analiz çalışmalarında, işten ayrılma niyeti üzerine iş tatmini, iş stresi ve performansın etkisini test etmek için yaptıları lineer regresyon analizinde modelin anlamlı olduğunu gözlemlemişlerdir. Çalışanların performans skorlarının artması, işten ayrılma niyetlerini azalttığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu analizler sonucunda Tekingündüz, Mehmet ve Seçkin (2015, s.39-64), çalışanların iş performansını yükseltmek için iş tatmin düzeylerinin yükseltilmesi, buna karşılık iş stres düzeylerinin azaltılması önem arz ettiğini belirtmişlerdir.

Türkiye'de yapılan bir diğer çalışmaya bakacak olursak; Kaplanoğlu (2014), Manisa il sınırları içerisinde bulunan 614 serbest çalışan muhasebe meslek üyeleri üzerinde çalışma yapmıştır. Değişkenler arası çoklu ilişkiyi değerlendirmek amacıyla adım adım regresyon analizini uygulamıştır. Bu regresyon analizinde üç bağımlı değişken görülmektedir. Bunlar; işe bağlı gerginlikler, iş tatmini ve iş değiştirme/bırakma niyeti değişkenleri olarak adlandırılmıştır. İlgili regresyon modelinde bağımlı değişkenler dışında kalan araştırma kapsamındaki mesleki stres nedenleri ve sonuçları bağımsız değişken olarak modele dahil edildiği görülmüştür. İşe bağlı gerginliğin bağımlı değişken olduğu birinci adım adım regresyonda ($F = 60{,}768$, $p < 0{,}005$, $R2 = 0{,}278$) nitel aşırı rol yükü ve rol çatışması arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. İş tatmininin bağımlı değişken olduğu ikinci adım adım regresyonda ($F = 48{,}193$, $p < 0{,}005$, $R2 = 0{,}315$) rol çatışması, rol belirsizliği ve kariyer gelişimiyle ilgili endişeler arasındaki ilişki anlamlıdır denilmektedir. Fakat iş

değiştirme/bırakma niyetinin bağımlı değişken olduğu üçüncü adım adım regresyonda herhangi bir bağımsız değişkenle arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmadığı görülmektedir. Bu analizdeki değerler sonucunda performans ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğunu görmekteyiz.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma çalışan kadınların stres düzeyleri ile psikolojik dayanıklılık ve prososyal davranışları arasındaki bağlantıyı saptamak için yapılmıştır. Bu amaca ek olarak değişkenlerin sosyo-demografik faktörler (yaş, gelir, eğitim durumu vd.) yönünden ne şekilde farklılık gösterdiğini bu araştırmanın alt amaçlarında yer verilmektedir. Yapılan bu araştırmada regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İstanbul ili Bakırköy ilçesinde çalışan 25-45 yaş arası kadınların gönüllü olarak ankete katılımlarıyla toplanan verilerle sınırlıdır. Ancak stres ve/veya zorluklar ile başa çıkma düzeyleri yaşanılan ve çalışılan bölgelere göre değişebilir. Bu sebeple konuyla ilgili farklı il ve ilçeler üzerinde araştırma yapılabilir. Diğer il ve ilçelerde konuyla ilgili araştırmaların yapılmamış veya ulaşılmamış olması sonuçlar açısından kısıtlılık getirmektedir.

Çalışmayı içeren verilerin analizi neticesinde; araştırmanın temel problemlerinden biri olan iş stresi ile psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönlü, orta-alt seviyede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Bir diğer sorunsallarından biri olan iş stresi ile prososyallik davranışları arasındaki ilişki incelendiğinde negatif yönlü, zayıf ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Diğer sorunsal olan psikolojik dayanıklılık ve prososyallik davranışları ölçeği ile karşılaştırıldığında ise pozitif yönlü orta-yüksek derecede ve istatistiksel anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır.

Psikolojik dayanıklılık ve prososyal davranış arasındaki ilişkinin varlığı, özellikle psikolojik dayanıklılık konusunda güçlük yaşayan kadınlarda yapılacak prososyal davranış temelli uygulamalarının önemini ortaya koymaktadır. İş stresi düzeyi ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin varlığı, özellikle iş stresi ile başa çıkabilmede problem yaşayan kadınlarda yapılacak psikolojik dayanıklılık temelli uygulamalarının önemini ortaya koymaktadır. Çalışan kadınlarda bu çalışmanın yürütülmesi sadece iş hayatında değil ve aile hayatında da pozitif yönde etki gösterebilir.

Araştırmanın farklı örneklem ve done elde etme araçlarıyla da denenmesi, elde edilen sonuçların teyit edilmesi açısından önemlidir. Türkiye'de çalışan kadınların stres düzeyleri ile psikolojik dayanıklılık ve prososyal davranışları arasındaki ilişkisini inceleyen çalışmaların bulunmadığı görülmektedir. Bu nedenle bu alana yönelik çalışmalar yapılması gerekmektedir. Çalışmaya katılan gönüllü kadınların veri toplama araçları olan "iş stresi ölçeği, psikolojik

dayanıklılık ölçeği, yetişkin prososyallik ölçeği ve sosyo-demografik özelliklerini belirleyebilmek için kişisel bilgi formunda" yer alan tüm soruları samimi, gerçekçi ve tamamını yanıtladıkları düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Akgün, Ö. (2021) *Okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi* (Master's thesis, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).

Akın, A., & Akın, Ü. (2015). Psikolojide güncel kavramlar I-Pozitif psikoloji. *Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık,* 1-10.

Akova, O., Emiroglu, B. D., & Tanrıverdi, H. (2015). Satisfaction and turnover intent: A study at fivestar hotels in Istanbul. *Journal of Management Marketing and Logistics, 2(4).*

Albrecht, K. (1988). Gerilim ve Yönetici, çeviren: Kemal Tosun ve diğerleri. *İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını (Yayın no: 197).*

Altıntaş, K. (2020). *Gelir düzeyi ile prososyal davranış arasındaki ilişki: Ampirik bir inceleme* (Master's thesis, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Altundağ, Y. (2013). Anne-babası boşanmış ergenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinde yordayıcı değişkenler olarak yaşam doyumu ve yalnızlık. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.*

Arıcan, K. (2011). Örgütsel stres kaynakları: kavramsal bir çözümleme. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama,* (4), 55-76.

Artan, İ. (1985). Örgütsel stres kaynakları ve yöneticiler üzerinde bir uygulama.

Aslan, Ş. (2007). Örgütsel Ortamda Bireysel Stresle Başa çıkma Tutumlarının Araştırılması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (18), 67-84.

Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J., & Nolen-Hoeksema, S. (1996). Psikolojiye Giriş (Çev. Yavuz Alogan). Ankara, Arkadaş Yayınları.

Aydoğdu, T. (2013). Bağlanma stilleri, başa çıkma stratejileri ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *(Unpublished Master Thesis), Gazi University, Institute of Educational Sciences, Ankara*

Aytaç, S. (2009). İş stresi yönetimi el kitabı iş stresi: oluşumu, nedenleri, başa çıkma yolları, yönetimi. *Uludağ Üniversitesi İİBF*, 1-34.

Baltaş, A., & Baltaş, Z. (1995*). Stres ve başa çıkma yolları*. Remzi Kitapevi.

Baltaş, A., & Baltaş, Z. (1998). Stres ve başa çıkma yolları, 18. Basım, *Remzi Kitabevi.*

Baltaş, A., & Baltaş, Z. (2006). Stres ve Başa Çıkma Yolları. (23. Bs.) İstanbul: Remzi Kitabevi.

Bandura, A., Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Gerbino, M., & Pastorelli, C. (2003). Role of affective self-regulatory efficacy in diverse spheres of psychosocial functioning. *Child development*, 74(3), 769-782.

Başal, A. (2007). Stres Yapmayan Stres Kitabı.

Batson, C. D., & Shaw, L. L. (1991). Evidence for altruism: Toward a pluralism of prosocial motives. *Psychological inquiry*, 2(2), 107-122.

Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review 1. *Personnel psychology,* 31(4), 665-699

Bekkers, R. H. F. P., & de Graaf, N. D. (2005, June). Field of education and prosocial behavior.

Berman, E. M., West, J. P., & Richter, Jr, M. N. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.

Beşer, F. (2003). *Kadının çalışması ve sosyal güvenliği.* Bilge Yayıncılık.

Blazovich, J. L., Smith, K. T., & Smith, L. M. (2014). Interactional Justice Dimensions And Organizational Trust: An Investigation Into The Moderating Effects Of Stress And A Three-Way. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, *18*(2).

Bozgeyikli, H., & Adem, Ş. A. T. (2014). Öğretmenlerde Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Özel Okul Örneği. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 3*(5), 172-191.

Bozkurt, G. (2017). Çalışanların iş tatmininin örgütsel prososyal davranışlara etkisi: Burdur ili örneği *Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.*

Canpolat, Ö. (2006). Çalışanların stres düzeylerini etkileyen faktörler ve iş sağlığı hemşiresinin stres ile baş etmede etkililiği *(Master's thesis, Kocaeli Universitesi, Saglik Bilimleri Enstitusu).*

Caprara, G. V., Steca, P. Zelli, A., & Capanna, C. (2005). A new scale for measuring adults' prosocialness. *European Journal of Psychological Assessment,* 21, 77-89. doi:10.1027/1015-5759.21.2.77

Carlo, G., & Randall, B. A. (2001). Are all prosocial behaviors equal? A socioecological developmental conception of prosocial behavior. *Advances in psychology research, 2*, 151-170.

Carlo, G., Hausmann, A., Christiansen, S., & Randall, B. A. (2003). Sociocognitive and behavioral correlates of a measure of prosocial tendencies for adolescents. *The journal of early adolescence, 23*(1), 107-134.

Çakır, İ. (2006). Polislerin iş stresi ve bazı değişkenlere göre stresle başa çıkma tarzlarının karşılaştırılması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.*

Çetin, B. B., & Samur, A. Ö. (2018). 60-72 aylık çocukların prososyal davranışları ile anne-babalarının prososyal davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20(*1), 1-17.

Çetin, F., & Basım, H. N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources, 13*(3)

Cormier, S. and Hackney, H. (2015). Psikolojik danışma stratejiler ve müdahaleler (3. baskı). (S. Doğan, B. Yaka, Çev.). Ankara: Pegem Akademi.

Davis, M. H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of personality and social psychology, 44*(1), 113.

Demiral, Y. (2004). Çalışma Yaşamında Psikososyal Etmenler. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 5*(20), 22-26.

Dökmen, Ü. (2008). Yaşama yerleşmek. *İstanbul:* Remzi Kitabevi.

Eisenberg, N. (1983). The socialization and development of empathy and prosocial behavior. *USA: Arizona State University.*

Eisenberg, N., & Fabes, R. A. (1990). Empathy: Conceptualization, measurement, and relation to prosocial behavior. *Motivation and emotion, 14*(2), 131-149.

Eisenberg, N., & Miller, P. A. (1987). The relation of empathy to prosocial and related behaviors. *Psychological bulletin, 101*(1), 91.

Eisenberg, N., & Mussen, P. H. (1989). *The roots of prosocial behavior in children.* Cambridge University Press.

Ekinci, H., & Ekici, S. (2003). Yöneticiler üzerindeki etkileri açısından stres kaynakları ve bir uygulama. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22*(2), 93-111.

Erdal, K. (2008). Halide Edib Adıvar'ın bakış açısıyla kadının çalışma hayatı. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7*(1), 109-123.

Erkal, M. E. (1987). Sosyoloji (Toplum Bilim), 4. Baskı, Der Yayınları, İstanbul.

Eroğlu, F., (2006), Davranış Bilimleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, İstanbul.

Ersen, H. (1997). Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi: Verimli ve Etkin Olmanın Yolu, 2. Baskı, Alfa Basım, İstanbul.

Ersoy, A. F., & Gülbüz, P. D. M. E. Düşük Sosyo-Ekonomik Düzeye Sahip Boşanmış Kadınlarda Psikolojik Dayanıklılık Öz.

Ertekin, Y. (1993). Stres ve Yönetim, TODAİ Yayınları, Ankara. Francis JD & Pett T. (2004), Retrenchment in Declining Organizations: Towards an Integrative Understanding. *Journal of Business & Management, 10,* 39-53.

Evrenkaya, İ. (2019). Sınıf Öğretmenlerinin İş Stresi ve Mesleki Performanslarının İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Florian, V., Mikulincer, M., & Taubman, O. (1995). Does hardiness contribute to mental health during a stressful real-life situation? The roles of appraisal and coping. *Journal of personality and social psychology, 68*(4), 687.

Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1984). Stress, appraisal, and coping (p. 460). New York: Springer Publishing Company.

Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of personality and social psychology, 50*(5), 992.

Friborg, O. O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H. ve Hjemdal, O. (2005). Resilience in Relation to Personality and Intelligence, International Journal of Methods in Psychiatric Research, Vol: 14, No:1, s. 29- 42.

Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., & Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: what are the central protective resources behind healthy adjustment. *International journal of methods in psychiatric research, 12*(2), 65-76.

Gizir, C. (2007). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler üzerine bir derleme çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3*(28), 113-128.

Gizir, C., & Aydın, G. (2006). Psikolojik Sağlamlık ve Ergen Gelişim Ölçeği'nin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3*(26), 87-99.

Gökhan Bitmiş, M., Sökmen, A., & Turgut, H. (2013). Psikolojik Dayanikliliğin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracilik Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15*(2), 27-40.

Gönüllü, M., & İçli, G. (2001). Çalışma yaşamında kadınlar: aile ve iş ilişkileri.

Greene, R. R. (2002). Holocaust survivors: A study in resilience. *Journal of Gerontological Social Work, 37*(1), 3-18.

Gül, H. (2007). İş stresi, örgütsel sağlık ve performans arasındaki ilişkiler: Bir alan araştırması.

Gürgan, U. (2006). Resiliency scale (RS): scale development, reliability and validity study. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 39*(2), 45-74.

Hanton, S., Evans, L., & Neil, R. (2003). Hardiness and the competitive trait anxiety response. *Anxiety, Stress, and Coping, 16*(2), 167-184.

Hergüner, E. İ. (2008). *Kişisel gelişim eğitiminin yetişkinlerin problem çözme becerileri ve stresle başa çıkma düzeyleriyle ilişkisi* (Master's thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Hunt, M. M. (1990). *compassionate beast*. Morrow

Ingram, P., & Zou, X. (2008). Business friendships. *Research in organizational behavior*, 28, 167-184.

Işık, Ş. (2016). Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği nin geliştirilmesi Geçerlik ve güvenirlik çalışması.

İstanbul Üniversitesi (b.m). Olumlu sosyal davranış. Erişim adresi: https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/19_20_bahar/davranis_bilimleri/6/index.html

Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Nobel Yayın Dağıtım.

Kahraman, N. (2016). Kamu Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi *Çalışanlarının Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri (Ankara İli Örneği)* (Doctoral dissertation, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara).

Kaplanoğlu, E. (2014). Mesleki Stresin Temel Nedenleri ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM'ler Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (64), 131-150.

Karabiyik, I. (2012). Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 32*(1), 231-260.

Karaırmak, Ö. (2006). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3*(26), 129-142.

Kavussanu, M., Stamp, R., Slade, G., & Ring, C. (2009). Observed prosocial and antisocial behaviors in male and female soccer players. *Journal of Applied Sport Psychology, 21*(S1), S62-S76.

Kayacı, Ü., & Özbay, Y. (2016). Üniversite öğrencilerinin travmatik yaşantı, psikolojik doğum sıraları ve sosyal ilgilerinin psikolojik dayanıklılıklarını yordaması. *The Journal of Happiness & Well-Being, 4*(1), 128-142.

Keskin, G. (1997). Örgütsel stres ve Erzurum'da kamu çalışanları üzerine bir uygulama. *Verimlilik Dergisi*, 2, 141-164.

Kırel, Ç. (1999). Örgütsel Stres ve Yönetimi. *E. Özkalp editörlüğünde Örgütsel.*

Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of personality and social psychology, 37*(1), 1

Kobasa, S. C., & Puccetti, M. C. (1983). Personality and social resources in stress resistance. *Journal of personality and social psychology, 45*(4), 839

Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: a prospective study. *Journal of personality and social psychology*, *42*(1), 168.

Kocacık, F., & Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(*1), 195-219.

Köknel, Ö. (2005). Kaygıdan mutluluğa kişilik (17. Baskı). *İstanbul: Altın Kitaplar*.

Köse, H. Örgütlerde stres kaynakları ve stres yönetimi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi,* (29), 37-44.

Krebs, D. L., & Van Hesteren, F. (1992). The development of altruistic personality. *Embracing the other: Philosophical, psychological, and historical perspectives on altruism*, 142-169.

Kulbaş, E. (2019, 23 Mayıs). Prososyal davranış nedir ve saldırganlığı önlemede etkisi nasıldır? [Blog yazısı]. Erişim adresi: http://www.dergipdr.com/prososyal-davranis-nedir-ve-saldirganligi-onlemede-etkisi-nasildir-4529h.htm

Latack, J. C. (1986). Coping with job stress: Measures and future directions for scale development. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 377

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer publishing company.

Lee, H. E. (2005). *Exploration of the relationship between friendship at work and job satisfaction: An application of balance theory*. Michigan State University.

Lorenzen, K. (2002, Aralık). Stres. Erişim adresi: http://www.stud.uni-wuppertal.de

Luthans, F. (1992). Organizational Behavior, McGraw-Hill Inc New York.

Masten, A. S. (2001). Resilience Processes in Development by the American Psychological Association, Inc. *University of Minnesota, Twin Cities Campus*, *56*(3), 227-238.

Mateer, N. H., & Willover, D. J. (1994). Teacher altruism: Implications for administrators. *Pennsylvania Educational Leadership*, *13*(2), 29-31

Miller, R. L., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (1999). Personality and organizational health: The role of conscientiousness. *Work & Stress*, *13*(1), 7-19.

Norflolk, D. (1989), İş Hayatında Stres, Çev. L. Serdaroğlu, Form Yay.No: 3

Oktan, V., ODACI, H., & Berber Çelik, Ç. (2014). Psikolojik doğum sırasının psikolojik sağlamlığın yordanmasındaki rolünün incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 14*(1), 140-152.

Önel, N. (2006). İş-aile çatışmasının çalışan kadının aile içi ilişkileri üzerine etkileri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.*

Ones, D. S., Anderson, N., Viswesvaran, C., & Sinangil, H. K. (Eds.). (2015*). The SAGE Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology: V1: Personnel Psychology and Employee Performance.* Sage.

Önsüz, M. F., Hıdıroğlu, S., Gürbüz, Y., Topuzoğlu, A., & Karavuş, M. (2008). Bir üniversite hastanesinde çalışan asistan doktorların örgütsel stres düzeylerinin değerlendirilmesi. In *Yeni Symposium* (Vol. 46, No. 1, pp. 23-34).

Örnek, A. Ş. (2006). Kriz Yönetimi. *Örnek, Ali Şahin ve Aydın, Şule, Kriz ve Stres Yönetimi, Ankara: Detay Yay,* 1-131.

Özen Kutanis, R., & Yıldız, E. (2014). Pozitif Psikoloji ile Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi ve Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları Üzerine Bir Değerleme. *Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi*, *5*(11).

Pehlivan, İ. (1993). Eğitim yönetiminde stres kaynakları. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Türkiye.*

Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde stres kaynakları*. Pegem A Yayıncılık.

Pehlivan, İ. (2000). Yönetimde Stres Kaynakları. Pegem Yayınları, Ankara: 1995. İş Yaşamında Stres. Pegem Yayınları, 1. *Baskı. Ankara.*

Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., & Schroeder, D. A. (2005). Prosocial behavior: Multilevel perspectives. Annu. Rev. Psychol., 56, 365-392.

Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. New York: mcgraw-hill.

Racapova, R., & Tekin, E. (2019). Çift Kariyerli Eşlerde Örgütsel Stresin İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24*(3), 609-628.

Roberts, W., & Strayer, J. (1996). Empathy, emotional expressiveness, and prosocial behavior. *Child development, 67*(2), 449-470.

Ross, R. R., & Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress: A handbook of counselling for stress at work.* Sage.

Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2005). Örgütsel Psikoloji, Alfa Aktüel Basım Yayın.

Sage, L., & Kavussanu, M. (2007). The effects of goal involvement on moral behavior in an experimentally manipulated competitive setting. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 29*(2), 190-207.

Şahin, H. (1999). Yönetsel Stres: Sağlık Bakanlığı'na Bağlı Genel HastaneJerdeki Hastane Yöneticilerinin Yönetsel Stresi Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Ankara.*

Şahin, H. (2005). Örgütsel stres. *Maden Mühendisleri Odası (TMMOB) Madencilik Bülteni, 1,* 54-56.

Şahin, N. H. (1994). Stresle Başa Çıkmada Kendimizle Olumlu Diyalog. *Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.*

Sarıkaya, A. (2015). *14-18 yaş arası ergenlerin benlik saygısı ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Master's thesis, İstanbul Bilim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.).

Selye, H. (1956). The stress of life, McGraw-Hill, New York.

Sevinç, K., Tetik, S., & Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8*(1), 219-242.

Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 20*(2), 489-502.

Sias, P. M., & Cahill, D. J. (1998). From coworkers to friends: The development of peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication (includes Communication Reports), 62*(3), 273-299.

Sibel, G. Ö. K. (2009). Çalişma Yaşaminin Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27*(2), 429-448.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A. (2011). Yönetim ve Organizasyon, 13. Baskı, Konya: Eğitim Akademi Yayınları.

Sökmen, A. (2005). Konaklama işletmeleri yöneticilerinin stres nedenlerinin belirlenmesinde cinsiyet faktörü: Adana'da ampirik bir araştırma. *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi.*

Solmuş, T., (2004), İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, İstanbul.

Soylu, Y. (2018). Boşanmış kadınlarda psikolojik sağlamlığı açıklamaya yönelik bir model Geliştirme. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi,* 8(49), 81-100.

Soysal, M. N. (2016). *Facebook bağımlılığı ve psikolojik dayanıklılık* (Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Taştan, S. (2004). Yönetim, Organizasyon ve İnsan Kaynakları Yönetimi. *İstanbul: Hayat.*

Taylan, B., & Yaralıoğlu, K. (1991). Karar Verme İşlevini Yerine Getirenler Açısından Stresin Önemi, İş Verimine Etkisi ve Alınabilecek Önlemler, 3. *Ergonomi Kongresi, MPM Yayını, Ankara*

Tekingündüz, S., Mehmet, T. O. P., & Seçkin, M. (2015). İş Tatmini, Performans, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasindaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği. *Verimlilik Dergisi*, (4), 39-64.

Tengilimoğlu, D., & Yiğit, A. (2005). Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 8*(3), 374-400.

Terzi, Ş. (2005). Öznel iyi olmaya ilişkin psikolojik dayanıklılık modeli. *Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Terzi, Ş. (2006). Kendini toparlama gücü ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3*(26), 77-86.

Terzi, Ş. (2008). Üniversite ögrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve algıladıkları sosyal destek arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3*(29), 1-11.

Tuğrul, C.D. (2000). Stres ve depresyon, Psikiyatri Dünyası, Adana.

Türküm, S. (1999). *Stresle başa çıkma ve iyimserlik.* T.C. Anadolu Üniversitesi.

Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 2*(2).

Tutar, H. (2011). *Kriz ve stres yönetimi*. Seçkin Yayıncılık.

Ülker Tümlü, G., & Recepoğlu, E. (2013). Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Journal Of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 3*(3).

Uyan, A. (2014*). Ergenlerde algılanan stres ile sosyal destek arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Master's thesis, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Wilson, J., & Musick, M. (1997). Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American sociological review*, 694-713.

Yıldırım, O., Tektüfekçi, F., & Çukacı, Y. C. (2004). Modern toplum hastalığı: Stres ve muhasebe meslek elemanı üzerindeki etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9*(2), 1-20.

Yıldız, S., Boz, İ. T., & Yıldırım, B. (2012). Kişilik tipi ile olumlu sosyal davranış arasindaki ilişki: Marmara üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştirma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 26*(1), 215-233.

Yücel, E. (1993). Stres ve Yönetim. *TODAİE Yayını, Ankara*.

EKLER

EK A

SOSYO-DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

1) Yaş:

2) Doğum yeri:

3) Yaşanılan yer:

4) Medeni Durum:

☐ Evli ☐Bekar ☐Boşanmış Diğer.....

4.a) Evliliğinizden memnun musunuz? (4 soruya evli cevabı verenler için.)

☐ Evet ☐ Hayır

5) Çocuğunuz var mı? ☐ Evet ☐ Hayır Evet ise; kaç çocuğunuz var?.....

6) Öğrenim Durumunuz?

☐Okur yazar ☐İlkokul ☐Lise ☐Üniversite ☐Yüksek lisans ☐Doktora

7) Maddi Gelir Düzeyinizi Nasıl Değerlendiriyorsunuz?

☐ Düşük ☐Ortanın altında ☐Orta seviye ☐Ortanın üstü ☐Çok iyi

8) Sağlık Güvenceniz Nedir?

☐SGK ☐Özel Sigorta ☐Hiçbiri

9) Kronik bir hastalığınız var mı? ☐Evet ☐Hayır Evet ise nelerdir?.....

10) Mesleğiniz nedir?

11) Kıdem durumu nedir?

12) Kaç yıldır çalışma hayatındasınız?

13) Kazancınız sizi tatmin etmekte mi? ☐Evet ☐Hayır

14) Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz? ☐Evet ☐Hayır

15) Mesleğinizden Memnun musunuz? ☐Evet ☐Hayır

EK B

İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ (İSÖ)

İŞ STRESİ ANKETİ Bu anketi işe bağlı yaşadığınız stresi belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Maddeleri okuduktan sonra size en uygun gelen ifadeyi işaretleyiniz. Lütfen boş madde bırakmayınız. Teşekkür ederim.	1 Hiçbir zaman	2 Ender olarak	3 Bazen	4 Sıksık	5 Her zaman
1. Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hissediyor musunuz?					
2. İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüte düşüyor musunuz?					
3.İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için var olan imkânlardan şüpheye düşüyor musunuz?					
4. Normal bir iş gününde bitirilemeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hissediyor musunuz?					
5. Çevrenizdeki kimselerin birbirleriyle çatışan taleplerini karşılayamayacağınızı düşünür müsünüz?					
6. İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı hissediyor musunuz?					
7. Amirlerinizin iş başarınız konusundaki değerlendirmelerini bilir misiniz?					
8.İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlükle karşılaşır mısınız?					
9. Tanıdığınız insanların hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyuyor musunuz?					
10. İşte, çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve kabul edilmediğinizi hissediyor musunuz?					
11. Amirinizin size etkileyen kararlarını ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hisseder misiniz?					
12.Birlikte çalıştığınız kimselerin sizden tam olarak ne bekledikleri konusunda tereddüte düşer misiniz?					
13. Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünür müsünüz?					

14. Daha iyisini nasıl yapılacağını bildiğiniz halde, işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?					
15. İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?					

EK C

PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK ÖLÇEĞİ (PDÖ)

Aşağıda yer alan cümleleri dikkatlice okuyunuz. Size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

0: Kesinlikle katılmıyorum 1: Katılmıyorum 2: Ne katılıyorum ne katılmıyorum

3: Katılıyorum 4: Kesinlikle katılıyorum

	0	1	2	3	4
1.Çalışmaktan çok keyif alıyorum.					
2.Hayatın benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum.					
3.Çok çalışarak her zaman amacıma ulaşabilirim.					
4.Çıkabilecek sorunları önceden kestirerek önlemlerimi alırım					
5.Devam ettiğim işime/okuluma/mesleğime yürekten bağlıyım.					
6.Hayatımda ilginç ve zaman harcamaya değer şeylerin var olduğunu düşünüyorum					
7.Her yeni deneyimin yaşamımı zenginleştirdiğini düşünüyorum.					
8.Hep aynı yaşam tarzına bağlı kalmak yerine riskli de olsa yeni şeyler denemeyi tercih ederim.					
9.İnsan hatalarından öğrenir ve gelişir.					
10.Kaderimi değiştirebileceğime inanırım.					
11.Yargılarıma ve kararlarıma daima güvenirim.					
12.Kişisel özgürlüklerimin sınırlandırılmasına genellikle büyük tepki gösteririm.					
13.Kendimle ilgili bir şeyler öğrenmek benim için heyecan vericidir.					
14.Öldürmeyen şey güçlendirir" cümlesi beni ifade ediyor					
15.Önceden yaptığım bir programın dışına çıkmak zorunda kaldığımda rahatsız olurum.					
16.Yeni şeyler denemekten hoşlanırım.					
17.Yaşamımda olan önemli değişikleri, kişisel gelişimim için bir fırsat olarak görürüm.					
18.Keyif aldığım etkinliklere düzenli olarak katılırım.					
19.Yarın bana ne olacağı bugün yaptıklarıma bağlıdır.					
20.Yeni bir işe/projeye/göreve başladığımda ayrıntılı bir plan yapmayı tercih ederim.					
21.Yapacak bir şeylerimin olması benim için önemlidir.					

EK D

YETİŞKİN PROSOSYALLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadeler birçok ortak durumu tanımlamaktadır. "Doğru" veya "yanlış" cevap yoktur. En iyi cevap o an aklınıza gelen ilk cevaptır. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve ilk tepkinizi yansıtan cevabı işaretleyiniz.

	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her zaman
1.Arkadaşlarıma/meslektaşlarıma çalışmalarında yardım etmekten memnunum.					
2.Arkadaşlarımla sahip olduğum şeyleri paylaşırım.					
3.Başkalarına yardım etmeye çalışırım.					
4.İhtiyacı olanlara yardım için gönüllü çalışmalara katılırım.					
5.Başkalarının duygularını anlayıp, kendimi onların yerine koyabilirim.					
6.İhtiyacı olanlara hemen yardım ederim.					
7.Başkalarının sıkıntıya düşmemelerine yardım etmek için elimden geleni yaparım.					
8.Başkalarının hissettiklerini yoğun bir şekilde ben de hissederim.					
9.Bilgi ve yeteneklerimi başkalarıyla paylaşırım.					
10.Üzgün olanları teselli etmeye çalışırım.					
11.Para veya başka şeyleri kolayca ödünç verebilirim.					

12.Sıkıntısı olan insanların yerine kendimi kolayca koyabilirim.					
13.İhtiyacı olanlara göz kulak olmaya çalışırım.					
14.Bana gelen iyi bir fırsatı arkadaşlarımla kolayca paylaşırım.					
15.Kendini yalnız hisseden arkadaşlarla vakit geçiririm.					
16.Doğrudan benimle ilgisi olmayan durumlarda bile arkadaşlarımın rahatsızlıklarından hemen ben de etkilenirim.					