

T. C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ

**ÇALIŞAN ANNELERİN İŞ STRESİ, EBEVEYN STRESİ
VE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIKLARI İLE MENTAL
SAĞLIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bahar ÇATAL
ORCID: 0000-0003-2285-7876

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Emrah ÖZSOY
ORCID: 0000-0003-2886-8824

AĞUSTOS - 2024

Bahar atal tarafından hazırlanan “alışan Annelerin İş Stresi, Ebeveyn Stresi ve Psikolojik Dayanıklılıkları İle Mental Sağlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı bu tez, 17/07/2024 tarihinde Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Eğilim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Emrah ÖZSOY

Sakarya Üniversitesi

Jüri Üyeleri: Dr. Öğretim Üyesi Ahmet KARAKİRAZ

Sakarya Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Fatma Büşra POLAT

Sakarya Üniversitesi



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK
BEYAN FORMU

Sayfa: 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	BAHAR ÇATAL
Öğrenci Numarası	:	Y166004042
Enstitü Anabilim Dalı	:	İŞLETME
Enstitü Bilim Dalı	:	YÖNETİM VE ORGANİZASYON
Programı	:	YÜKSEK LİSANS
Tezin Başlığı	:	Çalışan Annelerin İş Stresi, Ebeveyn Stresi ve Psikolojik Dayanıklılıkları İle Mental Sağlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Benzerlik Oranı	:	% 9

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

..... / / 20....
İmza
Öğrenci

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsbtez@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

..... / / 20....
İmza
Danışman

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı:

Tarih: / / 20....

İmza:

- Kabul Edilmiştir
 Reddedilmiştir

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

EYK Tarih ve No: / / 20.... /

ÖNSÖZ

Tez çalışmamın tüm süreçlerinde tecrübesi, rehberliği ve geri bildirimleri ile büyük katkıda bulunan, pozitif bakış açısıyla her daim motivasyonumu arttıran danışman hocam Doç. Dr. Emrah ÖZSOY'a içten teşekkürlerimi sunarım.

Bu süreçte ne zaman ihtiyacım olsa desteğini esirgemeyen ve yönlendirmeleriyle büyük katkı sağlayan asistan hocam Mehmet Oğuzhan KALEM'e, değerli geri bildirimleriyle çalışmamı geliştirmemi sağlayan jüri üyeleri Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KARAKİRAZ, Dr. Öğr. Üyesi Fatma Büşra POLAT'a çok teşekkür ederim.

Her zaman yanımda olan, önce beni şimdi de çocuğumu yetiştiren ve bu süreçte destekleri ve varlıkları ile bana güç veren kıymetli annem ve babama minnetle teşekkür ederim.

Son olarak, çalışmamın tüm sürecinde yanımda olan, her zaman yüreklendiren ve hayatımın her alanında büyük fedakarlıklarla desteğini hissettiren kıymetli eşim Can Çatal'a ve varlığıyla benliğimi yeniden şekillendirdiğim, hayatımın rengi, biricik kızım Melisa Çatal'a sonsuz teşekkür ederim.

Bahar ÇATAL

17.07.2024

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLolar	iv
ŞEKİLLER	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	vii

GİRİŞ	1
-------------	---

BÖLÜM 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
----------------------------------	---

1.1. Stres.....	4
-----------------	---

1.1.1. Stres Nedir.....	4
-------------------------	---

1.1.2. Stresin Nedenleri	5
--------------------------------	---

1.1.3. Stresin Sınıflandırılması.....	8
---------------------------------------	---

1.1.4. Stresin Belirtileri	9
----------------------------------	---

1.1.4.1. Fizyolojik Belirtiler	9
--------------------------------------	---

1.1.4.2. Psikolojik Belirtiler	9
--------------------------------------	---

1.1.4.3. Davranışsal Belirtiler.....	10
--------------------------------------	----

1.1.5. Stresin Sonuçları	10
--------------------------------	----

1.1.5.1. Fizyolojik Sonuçları	10
-------------------------------------	----

1.1.5.2. Davranışsal Sonuçları.....	12
-------------------------------------	----

1.1.5.3. Örgütsel Sonuçları.....	12
----------------------------------	----

1.1.6. İş Stresi Kavramı.....	13
-------------------------------	----

1.1.7. İş Stresinin Nedenleri.....	15
------------------------------------	----

1.1.7.1. Örgütsel Nedenler.....	16
---------------------------------	----

1.1.7.2. İş ile İlgili Nedenler.....	17
--------------------------------------	----

1.1.7.3. Bireysel Nedenler	18
----------------------------------	----

1.1.8. İş Stresinin Sonuçları	19
-------------------------------------	----

1.2. Ebeveyn Stresi	20
---------------------------	----

1.2.1. Çalışma Hayatı İçinde Kadınlar	20
---	----

1.2.2. Çalışan Anne ile Çocuk İlişkisi.....	24
---	----

1.2.3. Çalışan Annelerin Stres Nedenleri	25
--	----

1.2.4. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Bağlamında Çalışan Anneler	27
--	----

1.3. Psikolojik Dayanıklılık	31
------------------------------------	----

1.3.1. Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Etmenler.....	33
1.3.2. Psikolojik Anlamda Dayanıklı Bireylerin Özellikleri.....	35
1.3.3. Psikolojik Dayanıklılığın Sonuçları	36
1.4. Mental Sağlık.....	38
1.4.1. Mental Sağlık ve Psikolojik Dayanıklılık	38
1.4.2. Çalışan Anneler Bağlamında Mental Sağlık	39
BÖLÜM 2. ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI	41
2.1. Araştırmanın Problemi	41
2.2. Araştırmanın Sorusu	43
2.3. Araştırmanın Hipotezleri	43
BÖLÜM 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	47
3.1. Örneklemeler ve Verilerin Toplanması	47
3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	47
3.2.1. Genel İş Stresi Ölçeği.....	48
3.2.2. Ebeveyn Stresi Ölçeği	48
3.2.3. Pozitif Mental Sağlık Ölçeği	48
3.2.4. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği	48
3.3. Bulgular	48
3.3.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular	49
3.3.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Analizi	50
3.3.3. Farklılık Analizleri	50
3.3.3.1. Bağımsız Örneklemeler T Testi	50
3.3.3.2. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA).....	53
3.3.4. Korelasyon Analizi.....	53
3.3.5. Regresyon Analizi.....	54
TARTIŞMA VE SONUÇ.....	56
KAYNAKÇA	62
EKLER.....	77
ÖZGEÇMİŞ.....	83

KISALTMALAR

ORT : Ortalama

S.S. : Standart Sapma

VD. : Ve Diğerleri

WHO : World Health Organization

TABLÖLAR

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	49
Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Analizi.....	50
Tablo 3: Yönetmel Role Göre Farklılıklar.....	50
Tablo 4: Çalışan Kategorisine Göre Farklılıklar	51
Tablo 5: Sektöre Göre Farklılıklar	52
Tablo 6: Medeni Duruma Göre Farklılıklar	52
Tablo 7: Çalışan Kademesine Göre Farklılıklar.....	53
Tablo 8: Korelasyon Analizi	53
Tablo 9: Regresyon Analizi	55

ŞEKİLLER

Şekil 1: Stresin Neden Olduğu Faktörler.....	16
--	----

ÖZET

Çatal, B. (2024). *Çalışan annelerin iş stresi, ebeveyn stresi ve psikolojik dayanıklılıkları ile mental sağlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi.

Stres faktörü bireylerin hem iş hayatını hem de sosyal hayatını doğrudan etkilemektedir. Bireyler ek olarak ebeveynlik rolünü üstlendiklerinde bu stres faktörü giderek artmakta ve iş yaşam dengesi büyük ölçüde değişikliğe uğramaktadır. Çalışan annelerin bu yeni düzene uyum sağlamaya çalışmaları esnasında, gerek psikolojik gerekse fiziksel olarak olumsuz etkilenme ihtimalleri artmaktadır. Bir bütün olarak ele alındığında çalışma yaşamında meydana gelen stres, annelerin ebeveynlik rollerini de etkileyerek mental sağlıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca bu stres durumu, anne ve çocuk arasındaki pozitif bağlanmayı da etkileyebilmektedir. Bu durum zaman içerisinde yetersizlik hissinin oluşmasına ve aile yaşamında gerginliklere yol açabilmektedir. Diğer bir açıdan değerlendirildiğinde ise stres faktörü çalışan annelerde, dikkat eksikliğine, üretkenlikte düşüş yaşanmasına ve iş performansının belirgin bir şekilde azalmasına yol açabilmektedir.

Araştırmada çalışan annelerin iş stresi, ebeveyn stresi, mental sağlık ve psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın birinci bölümünde kavramsal çerçeve ele alınmıştır. İkinci bölümünde ise araştırmanın arka planına değinilmiştir. Bu bölümde araştırmanın problemi, araştırmanın sorusu, araştırmanın modeli ve araştırma hipotezleri detayları aktarılmıştır. Araştırmanın üçüncü bölümünde iş stresi, ebeveyn stresi, mental sağlık ve psikolojik dayanıklılık değişkenlerinin demografik verilerle karşılaştırılmasının yapılması adına bağımsız örneklem T Testi ve ANOVA analizi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Pearson korelasyon analizi ve regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 21 programı ile analiz edilmiştir. Son bölümde ise elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Araştırma Türkiye’de kamu ve özel sektör dahil hizmet sektöründe çalışan annelerden oluşan 302 gönüllü katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Kolayda örneklem yöntemi kullanılmış ve veriler çevrimiçi anket yoluyla toplanmıştır.

İş stresi ve ebeveyn stresinin, mental sağlığa negatif yönde etki ettiği, psikolojik dayanıklılığın ise mental sağlığa pozitif yönde etki ettiği tespit edilmiştir. İş stresi ve ebeveyn stresi ile mental sağlık arasında negatif ilişki olduğu fakat psikolojik dayanıklılık ile mental sağlık arasında pozitif ilişki olduğu analiz edilmiştir. Demografik değişkenler açısından yönetsel role sahip kadınların, yönetsel role sahip olmayan kadınlara nazaran mental sağlık ve psikolojik dayanıklılık bağlamında daha güçlü oldukları belirlenmiştir. Özel sektörde çalışan annelerin, kamu sektöründe çalışan annelere oranla daha fazla iş stresine maruz kaldıkları gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Anneler, İş Stresi, Ebeveyn Stresi, Mental Sağlık, Psikolojik Dayanıklılık

ABSTRACT

Çatal, B. (2024). *An examination of the relationship among working mothers' work stress, parental stress, psychological resilience, and mental health*. (Unpublished Masters Thesis). Sakarya University.

The stress factor directly affects both the work and social life of individuals. When individuals take on the additional role of parenthood, this stress factor increases and the work-life balance undergoes a major change. While working mothers try to adapt to this new order, the possibility of being negatively affected both psychologically and physically increases. Taken as a whole, the stress that occurs in working life negatively affects the mental health of mothers by affecting their parenting roles. In addition, this stress situation may also affect the positive attachment between mother and child. This situation may lead to a sense of inadequacy and tensions in family life over time. From another perspective, stress can lead to lack of attention, decreased productivity and significant decreased work performance in working mothers.

This study examines the relation between work stress, parental stress, psychological resilience, mental health of working mothers. The study consists of three parts. In the first part of the research, the theoretical framework was discussed. In the second part, the background of the research was given. In this section, the details of the research problem, research question, research model and research hypotheses are explained. In the third part of the research, independent samples T-Test and ANOVA analysis were applied to compare the variables of work stress, parental stress, mental health and psychological resilience with demographic data. Pearson correlation analysis and regression analysis were performed to examine the relationship between variables. The data obtained in the study were analyzed with SPSS 21 program. In the last section, the findings are interpreted. The research was conducted with 302 volunteer participants, consisting of mothers working in the service industry, including the public and private sectors in Turkey. Convenience sampling method was used and data was submitted via online survey.

It has been determined that work stress and parental stress negatively affect mental health, while psychological resilience has a positive effect on mental health. It has been analyzed that there is a negative relationship between work stress and parental stress and mental health, but a positive relationship between psychological resilience and mental health. When working mothers were examined according to demographic differences, it was determined that women with managerial roles were stronger in terms of mental health and psychological resilience than women without managerial roles. It has been observed that mothers working in the private sector are exposed to more work stress than mothers working in the public sector.

Keywords: Working Mothers, Work Stress, Parental Stress, Mental Health, Psychological Resilience

GİRİŞ

Çalışan annelerin yaşadığı iş stresi ve mental sağlık arasındaki ilişki özellikle son yıllarda artan bir ilgi konusu haline gelmiştir (Dönmez vd., 2017). Çalışan anneler, aile ve iş hayatının entegrasyonu sürecinde pek çok zorlukla karşılaşmaktadır. Ortaya çıkan zorluklar çalışan annelerin stres seviyesini artırma ve dolayısıyla da mental sağlığını olumsuz yönde etkileme özelliğine sahiptir. Bu noktada öne çıkan psikolojik dayanıklılık olgusu ise çalışan annelerin bahse konu zorlukların üstesinden gelmesine ve iş stresini doğru bir şekilde yönetmesine katkı sunma potansiyeline sahiptir. Çalışan anneler iş ve aile sorumlulukları arasında denge kurmaya çalışırken yüksek dozda strese maruz kalabilmektedir. İş yükü, iş ortamında meydana gelen rekabet ortamı, iş ve yaşam dengesi ya da diğer faktörler çalışan annelerin iş stresi seviyesinin artmasına yol açmaktadır. Tüm bunlara ek olarak annelik sorumlulukları ve iş sorumluluğu arasında sürekli olarak geçiş yapılması gerektiğinden stres seviyesinde artış yaşanması mümkündür. Bu tarz bir stres durumu ise zaman içerisinde annelerin kaygı, depresyon ve tükenmişlik gibi mental sağlık sorunlarıyla karşılaşmasına yol açabilmektedir.

Mental sağlık kişinin yaşam kalitesi ve iş performansını etkileyen oldukça önemli bir faktördür (Boyalıoğlu ve Çobanoğlu, 2024). Çalışan anneler yüksek dozda iş stresi hissettiğinde anksiyete, tükenmişlik, depresyon ve diğer mental sağlık sorunları yaşayabilmektedir (Yeni, 2023). İş ve aile sorumlulukları arasında olması gereken dengeyi kuramayan çalışan anneler genellikle daha yüksek stres seviyesi ve daha düşük mental sağlık göstergelerine sahip olmaktadır. Bu sebeple çalışan annelerin mental sağlığının desteklenmesi ve bunun korunması oldukça önemlidir. Bu noktada öne çıkan psikolojik dayanıklılık kavramı ise kişinin stresli ve zorlu durumlarda başa çıkma yeteneğini ifade etmektedir. Psikolojik anlamda dayanıklı bireyler, stresli durumlarda çok daha az olumsuz etki yaşamakta ve bu tarz durumlarda daha iyi başa çıkmaktadır.

Literatürde iş stresi kavramı geniş bir şekilde ele alınmaktadır. Fakat stresin ebeveynlerin mental sağlıkları ile ilişkisi, özellikle çalışan anneler bağlamında yeteri kadar incelenmemiştir. Bu kapsamda, çalışan annelerin karşılaştıkları stres faktörlerinin ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin, mental sağlıkları ile ilişkisi araştırılmıştır.

Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın birinci bölümünde iş stresi, ebeveyn stresi, çalışan anneler, psikolojik dayanıklılık ve mental sağlığa ilişkin teorik

çerçeve ele alınmıştır. İkinci bölümünde araştırmanın arka planı yer almaktadır. Bu bölümde araştırmanın problemi, araştırmanın sorusu ve araştırmanın hipotezlerine yer verilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde örneklem ve verilerin toplanma yöntemi, araştırmada kullanılan ölçekler ve araştırmada gerçekleştirilen analizler neticesinde elde edilen bulgular yer almaktadır. Son bölümde ise, bulguların özeti, literatür ile karşılaştırarak bulguların yorumlanması, araştırmanın katkıları, kısıtları ve gelecek araştırmalar için öneriler bulunmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmada çalışan annelerin iş stresi, ebeveyn stresi, psikolojik dayanıklılıkları ve mental sağlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın Önemi

Çalışma yaşamında meydana gelen değişiklikler geleneksel çalışma hayatının köklü bir değişikliğe uğramasına yol açmıştır. Günümüzde dünyanın pek çok yerinde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadın ve erkeklerin çalışma hayatında yer alma düzeyi birbirine yaklaşmış durumdadır. Ancak bu duruma rağmen kadınlar anne olmaya devam etmekte ve sorumlulukları da bu doğrultuda artmaktadır. Bu sorumluluğun artışı ile birlikte ise pek çok olumsuz etkinin ortaya çıktığı düşünülmektedir. Kadınların mental sağlığının büyük ölçüde etkilenmesine yol açan bu rol çatışmaları hem kadın hem aile hem de iş hayatında zorlanmasına sebep olmaktadır. Günümüzde kadınların giderek daha fazla iş hayatında yer alması ve annelik rolünü de aksatmadan devam ettirmek durumunda kalmasının, çalışan annelerin psikolojik durumlarına ne denli etki ettiği oldukça önemli bir konu haline gelmiştir. Gerçekleştirilen yazın incelemesi sonucunda yeteri kadar ele alınmayan bu konunun incelenmesinin hem örgütler tarafından geliştirilecek stratejilere yön vereceği hem de bireysel olarak çalışan annelerin stres ile başa çıkma yöntemleri geliştirmesine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, Türkiye’de çoğunluğu Marmara bölgesinde olmak üzere, kamu ve özel sektör dâhil hizmet sektöründe çalışan 302 gönüllü katılımcıdan oluşan örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada nicel analiz yöntemi kullanılmıştır. Bruin (2006) tarafından geliştirilen ve Teleş (2020) tarafından Türkçe’ye uyarlanan genel iş stresi ölçeği, Berry ve Jones (1995) tarafından geliştirilen ve Kaner (2001) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ebeveyn stresi ölçeği, Lukat vd. (2016) tarafından geliştirilen daha sonra

Akbaba ve Eldeleklioğlu (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanan pozitif mental sağlık leği ve son olarak Smith vd. (2008) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Doğan (2015) tarafından gerçekleştirilen kısa psikolojik sağlamlık leğinden faydalanılmıştır. Veriler evrimii anket yöntemi ile sosyal medya kanalları, whatsapp uygulaması ve mail yoluyla katılımcılara iletilerek toplanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 21 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada katılımcılara demografik soruları kapsayan 10 madde, iş stresi leği için 9 madde, ebeveyn stresi leği için 16 madde, mental sağlık leği için 9 madde, psikolojik dayanıklılık leği için 6 madde ve 2 adet kontrol sorusu ile beraber toplam 52 maddeden oluşan bir anket formu iletilmiştir. Bu doğrultuda araştırmaya toplam 370 kişi katılmıştır. Ankete eklenen kontrol soruları ve özensiz verilen cevaplar incelenerek 68 kişi elenmiş olup toplam 302 katılımcı üzerinden analizler yapılmıştır.

BÖLÜM 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Stres

1.1.1. Stres Nedir

Stres günümüz toplumlarınca ciddi bir hastalık olarak tanımlanmakla birlikte günlük hayatın da bir parçası haline almaktadır. Günlük hayat koşuşturması bireysel olarak farkına varılmasa dahi ciddi bir stres yüküne sahip olmaktadır. Bireyin iyi ya da kötü yaşantısında meydana gelen zihinsel farklılıklar çeşitli stresli durumlar yaratabilmektedir. Günlük rutinlerde farklılık meydana getiren herhangi bir durum stres faktörü olmakla beraber vücut sağlığında ortaya çıkan değişiklikler de strese yol açmaktadır (Güçlü, 2001). Günümüzde stres insan hayatının bir parçası haline gelmekle birlikte kültürel geçmiş, ırk, sosyal ya da mesleki statü, çocuk, genç ya da yaşlı fark etmeden pek çok durumda ortaya çıkabilmektedir. Bununla birlikte stres aşırı dozda yüklendiği zaman farklı zorlukların ortaya çıkması ve stres yaşayan kişide bilişsel, fizyolojik ve duygusal problemlerin ortaya çıkması muhtemeldir (Daniel, 2019).

Geçmişten günümüze gelinceye dek pek çok dönemde kullanılan stres kavramı, hayatın hemen hemen tüm alanlarında giderilemeyen bir hastalık haline gelmektedir. Köken olarak Latinceye dayanan bu kavram 17. yüzyılda sıkıntı ve bela gibi anlamlarda kullanılmıştır. 18. ve 19. yüzyıllarda ise stres kelimesinin anlamı daha çok baskı, güç ya da ruhsal yapıya yönelik gerçekleşen baskı şeklinde kullanılmaya başlanmıştır (Çolak, 2019). En genel haliyle stres vücudun kendisine yönelik gerçekleştirilen taleplere verdiği spesifik olmayan tepkileri tanımlamaktadır. Bütün canlıların sürekli olarak stres altında olduğu göz önünde tutulduğu zaman hayatın yoğunluğunu hızlandıran her şeyin vücutta strese neden olduğu söylenebilir. Bunu örnek vermek gerekirse karşıdaki kişi tarafından alınan sert bir darbe ya da alınan tutkulu bir öpücüğün eşit düzeyde stres faktörü olduğu söylenebilir (Goldberger ve Breznitz, 2010; Selye, 1976).

Stres kavramı ile ilgili literatür incelendiğinde pek çok açıklamaya rastlanmaktadır. Örneğin Kaya ve arkadaşları (2014) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada stres, bireyin içinden ya da yaşadığı çevredeki herhangi bir etkenle gelen ve büyük ölçüde gerilme ve negatif bir ruh haline sebep olan bir rahatsızlık şeklinde tanımlanmaktadır. Stres aynı zamanda kişinin yaşadığı olaya bir tepki göstermesine zorlayıcı bir gücü de tanımlamaktadır. Dolayısıyla stres bireyin psikolojik durumu için ciddi etkiler

doğurmaktadır. Tıpkı bu tanımda da görüldüğü gibi literatürde gerçekleştirilen pek çok araştırma stresin farklı özelliklerine değinmektedir. Aşağıda strese dair çalışmalar yapan araştırmacıların perspektifinden, stresin özellikleri yer almaktadır (Akgemici, 2001; Çelik ve Tepe, 2021; Güçlü, 2001; Kaya vd., 2014; Küçük, 2016):

- Kişisel gerilim ve olumsuz ruh hali yaratmakta ve psikolojik durum üzerinde negatif etki etmektedir.
- Sosyal ve fiziksel çevrede uyumsuz faktörlerden kaynaklanmaktadır.
- Tehdit edici çevresel faktörlere karşı tepki olarak ortaya çıkmaktadır.
- Vücudun yüklenilen isteme tepkisi olmaktadır.
- Sağlığa zararlı durumlar ve olaylar yüzünden ortaya çıkan belirtiler stres olarak tanımlanmaktadır.
- Belirsiz ve önemli bir durumla karşı karşıya kalma stresi meydana getirmektedir.
- Bedensel ve ruhsal gerilim, baskı, endişe stresin en önemli kaynaklarından.

Stres genel olarak iç ya da dış ortamlardan kaynaklanan faktörlerin kişi tarafından tehdit edici ya da zararlı bir şekilde değerlendirilmekle beraber, bedensel ve ruhsal boyutta meydana gelen aşırı uyarılmayı tanımlamaktadır. Stresi meydana getiren bir durumdan bahsedilirken genellikle durumdan kişi o durumu nasıl yorumladığı ve algıladığına dikkat edilmektedir. Bununla birlikte kişinin kullandığı savunma mekanizmaları ve stresle başa çıkma becerileri de oldukça önemlidir. Strese verilen tepki, bireyin gerçekleştirebilecekleri ve çevre tarafından oluşturulan beklentiler arasında dengesizlik meydana geldiğinde ortaya çıkmaktadır. Kişi başlangıç aşamasında strese karşı atağa geçmekte, ikinci aşamada direnmekte ve sonunda ise tükenmişlikle beraber stres ciddi boyutlara ulaşmaktadır (Kaba, 2019).

1.1.2. Stresin Nedenleri

Küreselleşen dünyada insanlar hem gündelik hayatında hem de çalışma hayatlarının çok büyük bir kısmında stresle karşı karşıya kalmaktadır. Karşılaşılan stresin kaynağının doğru ve hızlı bir şekilde tespit edilmesi ise stresin meydana getireceği olumsuz sonuçların minimize olmasında büyük bir role sahiptir (Çelik ve Tepe, 2021). Bu bilgiden hareketle kişinin stresli olmasına yol açabilecek pek çok faktör olduğu söylenebilir. Strese neden olan faktörler stres kaynağı yani “stresör” şeklinde adlandırılmaktadır. Kişide yıkıcı ve yapıcı etkiler yaratabilen stres, belli bir ölçüde gerçekleştiğinde faydalı ve gerekli bir süreç olarak algılanmaktadır (Özsoy, 2019b). Bu aşamada dikkat edilmesi

gereken nokta, stresin güdüleyici türünü yakalayabilmektir. Aynı zamanda stresin güdüleyici yanının bireyin lehine kullanılması da oldukça önemlidir (Şahin, 2005). Günümüzde rekabet ortamının hızlanması ve sanayi ağırlıklı yaşam şekli stres olgusunun daha fazla kendini göstermesine yol açmaktadır. Özellikle fazla çalışmaya dayanan yaşam şekli, ekonomi piyasalarında ortaya çıkan hızlı değişimler ve teknolojinin gün geçtikçe gelişim göstermesi kişinin stresi daha fazla yaşamasına yol açmaktadır. Günümüz şartları değerlendirildiğinde stresin, kişinin hayatını tehdit eden önemli bir risk faktörü olduğu söylenebilir. Bununla birlikte stres, içinde bulunulan dünyanın yadsınamaz bir gerçeğidir (Küçük, 2016; Selye, 2013).

Stresin ortaya çıkışında çok sayıda çevresel faktör bulunmaktadır. Bununla birlikte günümüz toplumlarında çalışanlar ve yöneticiler rekabetli, değişken ve belirsiz bir iş ortamında yer almaktadır. Bu bağlamda strese sebep olan faktörler yönetici ve çalışanların kontrol edemeyeceği nitelikte koşullardan kaynaklandığında, hem çalışanlar hem de yöneticiler adaptasyon konusunda zorlanmaktadır (Güçlü, 2001). Stres yalnızca fiziksel sağlığı ya da kişinin psikolojisini değil aynı zamanda kişinin günlük tutumlarını ve davranışlarını da etkilemektedir. Organizma için bazı durumlarda fayda sağlayabilecek stres genellikle olumsuz olarak algılanmaktadır. Ancak stresi meydana getiren koşullar kişinin kapasitesini bazı durumlarda engellerken bazı durumlarda da kapasitesini ortaya koymasını sağlamaktadır. Bu bağlamda hafif düzeyde yaşanacak stresin kişi için uyarıcı bir niteliğe sahip olduğu ve kişiyi harekete geçirerek motive ettiği söylenebilir. Bütün bunlara ek olarak stres düzeyi arttıkça kişinin fiziksel, psikolojik ve davranışsal sorunlar göstereceği de unutulmamalıdır (Kaba, 2019). Stres nedenleri ile alakalı gerçekleştirilen araştırmalara bakıldığında bireysel ve örgütsel stres nedenleri olarak iki ayrı kategorinin ortaya çıktığı görülmektedir.

Stres kaynağı öncelikle kişinin kendisidir. Ancak kişinin kontrol edemeyeceği fizyolojik ya da biyolojik nitelikler de stres kaynağı olmaktadır. Böyle durumlarda kişi yaşadığı olayı gözünün gördüğündense inanmak istediği şekli ile yorumlayabilmektedir. Pozitif durumlar dahi kişinin kendisi tarafından örülen duvarlardan ötürü negatif bir şekilde algılanabilir. Tüm bu faktörler değerlendirildiğinde kişisel özelliklerin potansiyel bir stres kaynağı olduğu söylenebilir (Tutar, 2000). Genel bir değerlendirme yapıldığında bireysel stres nedenleri, kişilikten kaynaklanan nedenler, yaş ve cinsiyet faktörleri, biyolojik ve maddi nedenler şeklinde değerlendirilebilir. Bireyin sahip olduğu kişilik yaşadığı stres düzeyi ile paralellik göstermektedir. Çünkü kişiliği en fazla etkileyen unsurlardan birisi

sosyal hayatla kurulan adaptasyondur. Bununla birlikte kişinin sahip olduğu fiziksel özellikler de yaşadığı stres üzerinde etki yaratmaktadır. Sağlıklı ya da sağlıksız durumların içinde olunması, strese dair olumlu ya da olumsuz etkilerin meydana gelmesine yol açmaktadır (Yılmaz, 2018). Biyolojik faktörlere bakıldığında kişinin doğuştan gelen sistemsel bozuklukları, hormonal dengesizlikleri ya da kalıtsal hastalıkları ele alınabilir. Bu fonksiyonlarda sıkıntı yaşayan kişilerde tansiyon, kalp rahatsızlıkları ya da yüksek kolesterol gibi sağlık sorunlarının ortaya çıkması mümkündür. Bu tarz kişilerin kalıtsal bir şekilde taşıdığı hastalıklar stresin sonucu olarak da kendini göstermektedir. Bu durum risk unsurlarını taşıyan kişilerin diğerlerine nazaran stres ortamından daha kolay bir şekilde etkilenmesine sebep olmaktadır. Kısacası fiziksel anlamda rahatsızlığa sahip olan kişiler stresi çok daha yoğun bir şekilde yaşamaktadır (Tokay, 2001).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine bakıldığında demografik özelliklere ek olarak gelir seviyesi düşüklüğünün de oldukça önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Günümüzde tüketilen zorunlu ihtiyaçlardan, yapılan keyfi tüketimlere kadar paranın yer almadığı ya da arzu edilmediği herhangi bir alan bulunmamaktadır. Bu durum da insanın paraya bağımlı olmasına ve para eksikliğinde stresin meydana gelmesine yol açmaktadır (Yılmaz, 2018). Streste en önemli etkenlerden birisi olarak görülen para, düşük gelir grubundaki insanlarda güvensizlik ve belirsizliğin artmasına yol açmaktadır. Bu durum da toplumların ruh sağlığını ciddi şekilde bozmaktadır (Uçman, 1990). Rossi (2005) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada ise paradan ziyade iş ortamından kaynaklı stresin daha belirgin olduğu üzerinde durulmaktadır. Gerçekleştirilen işten kaynaklanan strese yönelik yaptığı çalışmasında kontrol kavramının en büyük stres kaynağı olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte araştırmacı iş yükü kavramına dair ortaya çıkan algının kadın ve erkek arasında değişiklik gösterdiğini vurgulamaktadır. Yine aynı çalışmanın ortaya koyduğu bulgular gereğince kadın üstlendiği iş yükünü zaman ve imkan dışına çıkan görev talepleri olarak görmekte ve erkeklere nazaran daha fazla stres hissetmektedir (Yılmaz, 2018).

Örgütsel stres olarak kabul edilen iş stresi kavramı; ilgili işin sürdürülmesi, verilen görevin doğru bir şekilde yerine getirilmesi, maaş ya da çalışma koşullarına dair beklentilerin karşılanması ya da iş güvencesi, sosyal destek ve sosyal güvence gibi mekanizmalarla ortaya çıkmaktadır. Tüm bunların bileşimi ise çalışanın psikolojik ve fiziksel sağlığıyla yakından ilgili olmaktadır (Çakır, 2009). Konuyla ilgili gerçekleştirilen bir çalışmada karar verme, aitlik duygusunun bulunmayışı ya da kişinin davranışlarının

sınırlandırılması stres kaynağı olarak görülmektedir. Bununla birlikte rol çatışması, işin toplumsal düzlemdeki saygınlığı ya da rol belirsizliği gibi tüm faktörler örgütsel stres kaynakları olarak görülmektedir (Tutar, 2016).

Örgütsel iklim, kurum içerisinde iletişimin olmaması ya da ast ve üst ilişkisinin doğru bir şekilde kurulamaması gibi durumlardan ötürü soğuk bir örgütsel iklimin meydana gelmesi mümkündür. Bu durum da paydaşların tamamının stres duygusunu hissetmesine yol açmaktadır (Genç, 2005).

1.1.3. Stresin Sınıflandırılması

Stresin sınıflandırılması genel olarak stresin kaynağına göre yapılmaktadır. Bu bağlamda stres fiziksel, psikolojik ve sosyal stres şeklinde sınıflandırılabilir. Fiziksel stres genel olarak fiziksel anlamda karşılaşılan zorluklardan, yaralanmalardan ya da meydana gelen hastalıklardan oluşabilir. Fiziksel stres kişinin bedeninin üzerinde aşırı baskı ve zorlanma yaşamasıyla ortaya çıkmaktadır. Bütün bu olumsuzluklar ağır iş yükü, yetersiz uyku, yoğun egzersiz düzeni ya da kötü beslenme gibi alışkanlıklardan da kaynaklanabilir. Kişinin bedeninin normal işlevlerini sürdürme yeteneklerinin üzerine çıkan tüm bu faktörler, fiziksel stresin meydana gelmesinin birincil sebebidir. Bütün bunlara ek olarak uzun süren fiziksel stres durumlarında bağışıklık sistemi zayıflamakta, enerji seviyesi düşmekte ve kronik hastalıklar ortaya çıkmaktadır (Terappin, 2024).

İkinci kategori olan psikolojik stres ise kişinin duygusal durumundan ve düşüncelerinden kaynaklanmaktadır. Yani kişinin hissettiği öfke, endişe, üzüntü ya da kaygı gibi duyguların toplamı psikolojik stresin en önemli sebepleri arasında yer almaktadır. Psikolojik stres sebepleri aynı zamanda yakın birisinin kaybedilmesi, eşler arasında yaşanan boşanmalar, işten çıkarılma, sürekli olarak eşle çatışmalar yaşanması ya da gidişatı iyi olmayan hastalıklara sahip olunması nedeniyle de kendini gösterebilir (Eşsizozlu, 2013).

Sosyal strese bakıldığında ise genellikle kurulan ilişkiler, sosyal etkileşimler ya da toplumdan gelen baskılar sebebiyle oluştuğu görülmektedir. Kişiyile toplum ve çevre arasındaki etkileşimde meydana gelen sosyal stres faktörleri ekonomik çalkantılar, toplumda meydana gelen politik çatışmalar ya da aile içerisinde meydana gelen çatışmalar şeklinde özetlenebilir (Eşsizozlu, 2013).

Stresin bazı durumlarda yalnızca süresine göre sınıflandırıldığı da söylenebilir. Bu durumda;

Akut Stres: Bu bağlamda kısa süreli ve ani stres türü akut stres olarak tanımlanmaktadır. Bu tür stres, ani bir tehdit ya da zorlayıcı durumlar neticesinde meydana gelmektedir. Belirli bir sınava hazırlanılması ya da tehlike ile karşılaşılması gibi durumlarda akut stres ortaya çıkmaktadır (Özsoy, 2019b).

Episodik Akut Stres: Episodik akut stres, akut stresin sık sık ve düzenli olarak tekrarlanması durumunda meydana gelmektedir. Genellikle yoğun bir iş temposu, karmaşık yaşam koşulları ya da sürekli değişkenlik gösteren çevresel faktörler nedeniyle ortaya çıkabilmektedir. Bu stres türü, bireylerin direncinin kırılmasına ve bir çok sağlık problemi ile karşı karşıya kalmasına sebep olduğu görülmektedir (Özsoy, 2019b).

Kronik Stres: Daha uzun süre devam eden ve sürekli olarak görülen stres türü ise kronik stres şeklinde adlandırılmaktadır. Bu stres türü de genellikle stresli bir iş ortamında çalışmak ya da uzun dönemli sağlık sorunları yaşamak gibi durumlarda görülmektedir (Dinçer, 2023).

1.1.4. Stresin Belirtileri

1.1.4.1. Fizyolojik Belirtiler

Kişi stres hissettiği durumlarda pek çok fizyolojik belirti ortaya koymaktadır. Örneğin bağırsakların alışılmışın dışında çalışması, baş ağrısında artış, mide bulantısı, solunum zorluğu, halsiz hissetme, terleme ya da vücutta gerginlik hissetme gibi çeşitli belirtiler stresli durumlarda ortaya çıkmaktadır (Özsoy, 2019b). Bütün bunların yanı sıra yüksek düzeyde stres hissedildiğinde kardiyovasküler sistemde de değişiklikler ortaya çıkmaktadır. Bu durum yüksek tansiyona sebep olmakta ve tansiyonda meydana gelen değişiklikler de baş dönmesi, bayılma ya da kulakta ani çınlama gibi ciddi reaksiyonlara yol açabilmektedir (Serbest, 2024).

1.1.4.2. Psikolojik Belirtiler

Sürekli olarak stresi meydana getirecek koşullara maruz kalmak kişinin psikolojisi üzerinde negatif etkiler yaratmaktadır. Stres öncelikli olarak kişinin kendine güveninin azalmasına yol açmakta ve aynı zamanda büyük ölçüde sinirlilik hissi meydana getirmektedir (Hovardaoğlu, 1997). Kişinin küçük şeyleri kafaya takmasından ötürü aşırı

kaygı yaşamasına yol açan stres, çalışma kapasitesinin azalmasına da sebep olmaktadır. Bu durum beraberinde suçlu hissi ortaya çıkmaktadır. Stresli hissedildiği durumlarda pek çok düşünceyi zihninden geçiren kişi, konsantrasyon bozukluklarıyla da karşılaşmaktadır (Panigrahi, 2016). Duyguların sürekli olarak değişikliğe uğraması, hassas hissetme, öfkeli olma, saldırganlaşma, ağlama nöbetleri geçirme ya da duygusal anlamda tükenmişlik hissetme gibi belirtiler duygusal stresin en önemli belirtileri arasında yer almaktadır (Aydın, 2008).

1.1.4.3. Davranışsal Belirtiler

Sorumluluk almamak, sürekli olarak ayak sallamak, verilen işlerden kaçmak ya da tırnak yemek gibi davranışlar, davranışsal stres belirtileri olarak tanımlanmaktadır (Salami vd., 2009). Bunlarla birlikte aşırı düzeyde stres hissedilen kişilerin zararlı maddelere karşı ilgisi de zaman içerisinde artış göstermektedir. Negatif hislerden kurtulabilmek adına alkol ve sigara kullanımında artış yaşandığı, düzensiz beslenmeye geçildiği ya da uyuşturucu bağımlılığının artışı gibi pek çok örnek davranışsal stres belirtilerinden sayılabilir (Duman Erbakırcı, 2019).

1.1.5. Stresin Sonuçları

Stres insan sağlığını ciddi şekilde etkileyen bir unsurdur. İnsanın hem fizyolojik hem de psikolojik yapısına zarar veren stres durumu, potansiyel kaygı ve depresyon kaynağı şeklinde de nitelendirilebilir. Aşağıda stres ile ilgili kavramsal tanımlamalar yer almaktadır (Yüksel, 2014).

- Strese maruz kalma, kişinin tam anlamıyla stres kaynaklarına kişisel bakış açısıyla ilgilidir. Stres kişilerin hayatında olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.
- Kişinin hayat içerisinde karşılaştığı olaylara verdiği tepkiler, o olayların sonuçlarının olumlu ya da olumsuz olacağını belirlemektedir.
- Stres vücudun kapasitesi üzerinde bir yükür. Eğer kişinin bünyesi stresi kaldırabilecek kadar güçlü ve sağlıklıysa sonuç olumlu; eğer tam tersi söz konusu ise sonuç olumsuz olacaktır.

1.1.5.1. Fizyolojik Sonuçları

Strese bağlı ortaya çıkabilecek sağlık problemlerine bakıldığında kalp krizi, ülser, migren, hipertansiyon, aşırı yemek yeme, kas ağrıları, felç ya da depresyon gibi pek çok hastalığın strese bağlı bir şekilde meydana geldiği söylenebilir (Schermerhorn, 2002).

Bağışıklık sisteminin ne kadar dayanıklı olduğunu ortaya koymayı amaçlayan deneylerde stres ve kaygının bağışıklık sistemini zayıflattığı sonucuna ulaşılmıştır. Carneige-Mellon Üniversitesinde gerçekleştirilen bir araştırmada stres düzeyi dikkatli bir şekilde değerlendirilen insanlara sonrasında sistematik bir şekilde soğuk algınlığı virüsü bulaştırılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular virüse maruz kalan herkesin soğuk algınlığına yakalanmadığını ortaya koymaktadır. Dayanıklı bağışıklık sistemleri soğuk algınlığı virüsüne karşı direnmekle birlikte daha stresli insanlar soğuk algınlığına yakalanmaya çok daha yatkın olmaktadır. Stres düzeyi düşük olan katılımcıların %27'si virüse maruz kalmasıyla birlikte soğuk algınlığına yakalanırken, stresli bir hayata sahip olanlarda bu oran %47 olarak gözlenmiştir. Ortaya çıkan bu rakamlar da stresin yalnız başına bağışıklık sistemi için ciddi bir tehlike olduğunu göstermektedir (Işık, 2007).

Stresin, terleme ya da beslenme bozuklukları gibi önemsiz hastalıklardan kalp hastalıkları ya da uyuşturucu kullanımı gibi ağır problemlere kadar ciddi rahatsızlıkları meydana getirdiği görülmektedir. Tutar (2000) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada strese bağlı fizyolojik kökenli rahatsızlıklar sıralanmaktadır.

- Öncelikle stres düşük düzeyde de olsa çarpıntı, göğüs ağrısı ve kalp atışlarında düzensizlikler yaratmaktadır. İleri düzeyde stres hissedildiğinde ise bu durum hipertansiyon gibi ciddi rahatsızlıklara kadar ilerlemektedir.
- Stres kişinin solunum yollarını etkilediğinden aşırı soluk alıp verme ya da bronşit astım gibi solunum sistemi hastalıkları ortaya çıkmaktadır.
- Stres kişinin iştahında da değişikliklerin ortaya çıkmasına yol açarak gastrit ve ülser gibi sindirim sistemi hastalıklarının meydana gelmesine yol açmaktadır.
- Stres beraberinde egzama, saç dökülmesi, kurdeşen ya da sedef hastalıkları gibi dermatolojik rahatsızlıklar da görülmektedir.

Aşağıda yer alan başlıklara bakıldığında stresin meydana getirdiği fiziksel rahatsızlıklar görülmektedir (Yüksel, 2014).

- Hipertansiyon
- Kalp krizi
- Ülser
- Şeker hastalığı
- Boğaz yanması
- Kanser

- Romatizmal eklem iltihabı
- Psikolojik bozukluklar

1.1.5.2. Davranışsal Sonuçları

Stresin davranışsal sonuçlarına bakıldığında genel olarak dışarıdan da gözlenebilen belirtiler olduğu dikkat çekmektedir. Ortaya çıkan bu belirtilerin başında uykusuzluk ve uyuma isteği gelmekle birlikte aşırı yeme ya da iştahsızlık, alkol ya da sigara kullanımı stresin davranışsal sonuçları olarak nitelendirilebilir. Stresin sıklıkla yaşanması ile birlikte kronikleştiği durumlarda memnuniyetsizliğe, gerilime, sürekli can sıkıntısı hissedilmesi ve depresyona yol açmaktadır. Kişi kendi kendine strese yol açan faktörlerden kurtulamadığında ise negatif düşünce, kendinde kusur arama, inkar etme, gerilim, unutkanlık ya da ümitsizlik gibi psikolojik rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır (Cook vd., 1997).

Bireyin hayatta yaşadığı zorlukları ve ne kadar stres altında olduğunu araştıran tüm ölçeklerde uykuya ilgili sorunların da öne çıktığı görülmektedir. Genel anlamda sağlıkta meydana gelen aksamalar öncelikli olarak uykuda gözlenmektedir. Uyku düzeninde meydana gelen minimal aksamalar dahi genellikle günlük hayat üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Stres altında kalan bireylerin çok büyük bir kısmı uykusuzluk çekerken bir kısmı da aşırı derecede uyuma isteği hissetmektedir (Işık, 2007). Görüldüğü gibi stresin davranışsal sonuçları bireyin yaşama şekli ya da kendine özgü duygu durum değişiklikleri ile farklılaşabilir.

1.1.5.3. Örgütsel Sonuçları

İnsanlar üzerinde ciddi davranışsal, psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklar meydana getiren aşırı stres, çalışanlar tarafından hissedildiği de örgütsel anlamda ciddi zararlara yol açılması muhtemeldir. İş hayatında ortaya çıkan stresin bireysel anlamda olumsuz etkileri olabileceği gibi örgüt üzerinde de negatif etkileri doğmaktadır. Performans düşüklüğü, iş kazalarında artış, işe devamsızlık oranının artması, iş gören devir hızının artışı ya da örgütsel faaliyetlerde süreci kavrayamamak stresin örgüt üstünde yarattığı etkilerden birkaçıdır (Aksoy ve Kutluca, 2005; Özsoy, 2018).

Bununla birlikte stres her daim olumsuz bir süreç olarak algılanmamalıdır. Stresin genellikle insan hayatındaki olumsuz etkileri üzerinde durulurken kriz durumunda kişinin gücünü ortaya koymasına yarayacak bir faktör olması da muhtemeldir. Dolayısıyla farklı

bir perspektiften değerlendirildiğinde stresin olumlu algılanması da mümkündür (Rosenthal Pijnenburg, 1991). Buradan yola çıkıldığında stresin yıkıcı ve yapıcı olmak üzere iki ayrı boyutu olduğunu söylemek mümkündür. Stres her daim insanın olumsuz bir bileşeni olmamaktadır. Bazı konularda başarı elde edebilmek için belli oranlarda stresin yaşanması gerekmektedir. Ancak bu stres düzeyi artıp çatışmaya yol açtığında mevcut stres kaynağının ortadan kaldırılması oldukça önemlidir (Cranwell-Ward ve Abbey, 2005).

Stres fiziksel, duygusal ve zihinsel kaynakları tüketen psikolojik bir durum olarak görülmektedir. (Cranwell-Ward ve Abbey, 2005). Ancak belli bir seviyeyi aşmayan olumlu stresin pek çok pozitif etkisi olacaktır. Seviyesi herkes için değişiklik gösterebilen olumlu stres, sistemin etkin bir şekilde değiştirilmesi adına gerekli olan bir araçtır. Bu araç kişinin içinde bulunan enerjinin ortaya çıkmasına da yardımcı olmaktadır (Aksoy ve Kutluca, 2005). Stres toleransını aşmayan ve yönetilebilir düzeyde stres kişinin potansiyelinin açığa çıkmasında bir çeşit katalizör etkisi yaratmaktadır. Bu durum kişinin performansının yükselmesine yardımcı olmaktadır (Tutar, 2000). Görüldüğü gibi orta düzeyde stres verimliliği artırmakta aşırı düzeydeki stres ise kişinin fiziksel ve zihinsel sisteminin bozulmasına yol açmaktadır. Sağlık uzmanları tarafından yapılan bir değerlendirmede hastalıkların üçte ikisinin temelinde stres olduğu ifade edilmektedir. Gelişmiş sanayi ülkelerindeki sosyal yardım maliyetinin %10'unu strese bağlı sağlık sorunları oluşturmaktadır. Bununla birlikte stres sonucu meydana gelen hastalıklar sebebiyle yaklaşık olarak %10-%15 oranında verim kaybı yaşanmaktadır (Aksoy ve Kutluca, 2005).

1.1.6. İş Stresi Kavramı

Modern çalışma hayatının en önemli gerçekliklerinden birisi stres olarak nitelendirilebilir. Çalışanların örgütsel düzeyde karşılaştığı ve zihinsel, psikolojik ve fizyolojik olarak etkilenmelerine yol açan stres durumu, iş stresi olarak nitelendirilmektedir. Çevre ve çalışan arasında ortaya çıkan uyumun eksikliği bireyin yaşadığı stres düzeyinin artmasına yol açmaktadır (Yüksek, 2014). Bütün bu faktörler değerlendirildiğinde ise örgütlerin hem örgüt hem de birey düzeyinde belirli hedeflere varabilmeleri adına iş ortamında meydana gelen stresin kontrol altında tutulması ve hatta ortadan kaldırılması büyük bir öneme sahiptir. Çalışanların iş ortamında karşılaştığı stres uyarıcılarına verdiği farklı tepkileri anlamak ise örgüt ve çalışan arasındaki uyumun

sağlanması konusunda atılacak en önemli adımlardandır (Chan, 2007). Çalışma hayatı ile alakalı en ciddi problemlerden birisi haline gelen stres, çalışanlar üstünde ciddi problemlere yol açarak kişinin sürekli olarak içinde bulunduğu durumdan kurtulmayı arzu etmesine yol açmaktadır. Meydana gelme sebepleri ya da sonuçları çalışanlar arasında değişikliğe uğramakla beraber strese dair gerçekleştirilen pek çok araştırma, strese yönelik bir açıklama getirmeye çalışmakta ve farklı çözüm yolları ileri sürmektedir (Cam, 2004).

Herhangi bir çalışma ortamının stressiz olamayacağı düşüncesinden yola çıkıldığında ise çalışma hayatını pek çok stres faktörünün bulunduğu bir ortam şeklinde değerlendirmek oldukça olağandır. İş yerinde ortaya çıkan stres yalnızca toplumsal olaylara bağlı bir şekilde ortaya çıkan bir olgu değil, aynı zamanda işin özelliklerinden ya da işin kendisinden kaynaklanan bir faktördür. Kişinin içinde bulunduğu ortamda yaşadığı stres düzeyine verdiği tepkiler farklılaşabilir. Ancak bu konuyla ilgili genel kanı, hem toplumsal hem de işin kendinden kaynaklanan stres faktörlerinin tüm çalışanları etkileyeceği yönündedir (Yüksel, 2014).

Çalışma ortamlarının olmazsa olmazı olarak görülen iş stresi, çalışanların sosyal çevre örüntüsü, çalışılan kurumun özellikleri, işin kendisi, amirler, iş yerindeki gürültü, ışık ya da ısı gibi fiziksel özellikler, çalışma arkadaşlarıyla kurulan ilişkiler ya da çalışanın ailesiyle ilişkileri gibi temel dinamikler ekseninde şekillenmektedir. İş yerinde meydana gelen tüm bu olumsuz koşullarla beraber daha iyi bir pozisyona erişebilmek, daha fazla ücret almak ya da terfi gibi pek çok faktör iş yerinde stresin meydana gelmesine yol açmaktadır (Aktaş, 2001).

Çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel anlamda endişe duymasına yol açan iş stresi, çalışanın dışarıdan gelen olaylarla ilişkisini belirleyen bir olgu şeklinde nitelendirilebilir. İş stresi çalışma hayatının vazgeçilmez bir unsurudur (Stockton, 2006). Bu bağlamda iş stresini çözüme konusu da tamamıyla iş yeri yönetiminin sorumluluğu altındadır. Yalnızca bireyin iş hayatında karşılaştığı problemlerden ibaret olmayan iş stresi, yaşam akışı içerisinde karşılaşılan stres verici olaylarla da tetiklenmektedir. Konuyla ilgili örnek vermek gerekirse kişinin tam anlamıyla uykusunu alamaması ya da yeteri kadar beslenmemesi gibi durumlar işi yapmama veya işi eksik yapma gibi sonuçların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu durum beraberinde ise çalışanların özel hayatı nedeniyle stres düzeyinin artacağı söylenebilir (Ağma, 2007).

Çalışma hayatında stres faktörlerine baktığında çevresel uyarıcılarla başladığı ve çevresel uyarıcılara verilen tepkilerle devam ettiği görülmektedir. İş hayatında ortaya çıkan stres, hipofiz bezinin yanı sıra adrenalin bezlerinde de salgılara yol açmaktadır. Hormon salgılarıyla birlikte ise vücudun stres yapıcılarla karşılaştığı durumlar ortaya çıkmakta ve kortizol hormonu harekete geçmektedir. Tüm bunlar birleştiğinde ise kan basıncında artış, nefes alışverişinde düzensizlik ya da sindirim sisteminde yavaşlama gibi durumlar meydana gelmektedir (Yüksel, 2014). İş yeri ortamında amirin sergilediği tutumlar, iş yerinin çevresel koşulları, hiyerarşi gereği çalışan insanların iletişim problemleri yaşaması gibi pek çok problem stresi tetiklemektedir. Ancak burada stresin öncelikli olarak psikolojik sebeplerden ortaya çıktığı unutulmamalıdır. Bu düşünceden yola çıkıldığında iş yerinde meydana gelen stresin ilk olarak stresli duruma verilen tepki ile başladığı sonrasında ise bitkinlik ve tükenmişlik ile sonlandığı söylenebilir (Spiers, 2003).

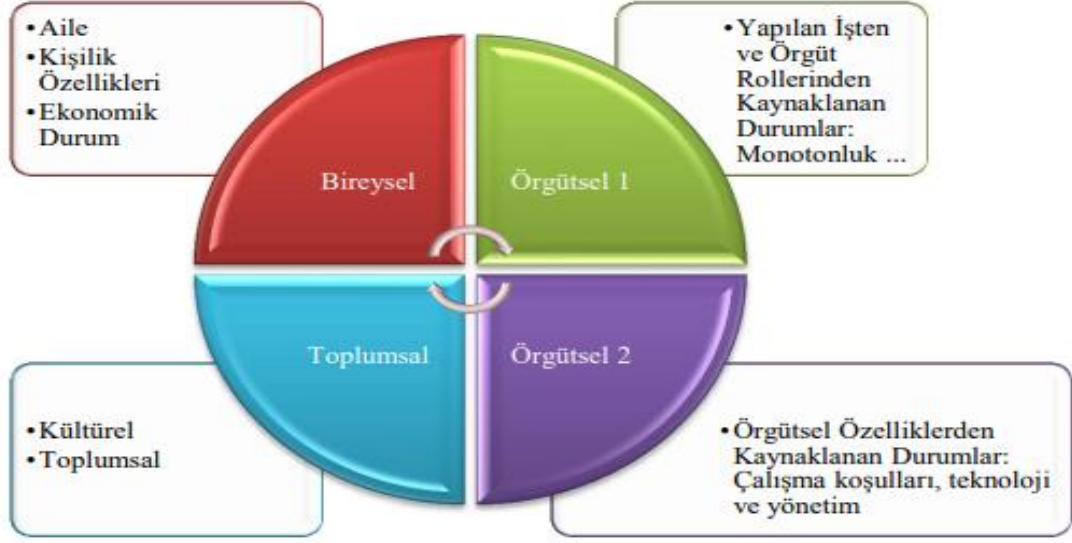
1.1.7. İş Stresinin Nedenleri

Çalışanların iş ortamında karşılaştığı stres faktörleri ile yalnız başlarına mücadele etmeleri çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Böyle durumlarda iş yerinde ortaya çıkan stresin bazı sebeplerinin bireysel olduğu düşüncesinden hareketle bazı bireysel stres yönetim teknikleri kullanılmaktadır. İlgili yöntemler bireyin stresini kontrol etmesine fayda sağlamaktadır. Öte yandan örgüt yönetimi, uygulamaya aldığı örgütsel programlarla iş yerinden kaynaklanan stres yapıcıların iş yerinden uzaklaşmasına ve çalışma ortamının daha huzurlu bir hale gelmesine çalışmaktadır. Bu bağlamda yapıcı yani yararlı stresin iş yeri performansına pozitif yönde etki yaptığı ancak yıkıcı yani zararlı stresin iş yeri performansı azalttığını bilen yöneticiler, kişinin çalışma ortamı ve ortaya çıkan iş stresi ile alakalı sağlıklı bir arabuluculuk görevi üstlenmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004). İş hayatının önemli bir gerçeği olarak görülen stres, çalışanın maruz kaldığı herhangi bir olaya karşılık verdiği psikolojik, zihinsel ve fiziksel cevabın parçası olarak insan hayatında pek çok karmaşıklığın meydana gelmesine yol açmaktadır (Hicks ve McSherry, 2006).

Tüm bu faktörlerden yola çıkarak stresin nedenlerini örgütsel nedenler, iş yeriyle ilgili nedenler ve bireysel nedenler olmak üzere üç ayrı başlık altında incelemek mümkündür. Aşağıda yer alan şekle bakıldığında stresin neden olduğu faktörler görülmektedir.

Şekil 1

Strese Neden Olan Faktörler



Kaynak: Yüksel (2014)

1.1.7.1. Örgütsel Nedenler

Literatür incelendiğinde örgütsel stres kaynakları ile alakalı farklı çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Konuyla ilgili Şimşek ve Çelik (2011) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada strese yol açan örgütsel faktörler rol belirsizliği, fiziksel koşullar, fazla iş yükü, az çalışma ya da mesleki farklılıklar şeklinde değerlendirilmiştir. Farklı bir bakış açısıyla konuya yaklaşan Işık (2007) ise örgütsel nedenleri daha detaylı bir şekilde ele almış ve yapılan işin özelliklerinin, örgütsel rollerin ve örgüt özelliklerinin stres faktörü olabileceğini öne sürmüştür.

Çalışma ortamında elde edilecek tatmin duygusu kişilik özelliği ile yakinen ilişkili olduğundan, çalışma ilişkileri sistematığına bakıldığında bir çalışanın örgütten sağladığı fayda ile stres düzeyinin doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir (Dormanss ve Zapf, 2001). Çalışanların işten aldığı doyumla ilgili olan iş tatmini kavramı yalnızca çalışanların kişilik özelliklerinden değil aynı zamanda örgüt özelliklerinden de kaynaklanmaktadır. Çalışanın içinde bulunduğu örgütteki işine devam edip etmemesine yönelik tercih yapmalarını, motivasyonlarını ve performanslarını etkileyen iş tatmini kavramı stresin en önemli belirleyicileri arasında yer almaktadır (Gürbüz ve Yüksel, 2008). Bu bağlamda iş tatmini maaş, üst yönetim ile ilişkiler, yönetici ile ortak paydada buluşma ya da organizasyonda elde edilen terfi imkânları kapsamında ortaya çıkan duygusal bir tepkiyi nitelemektedir (Gül ve Oktay, 2009).

Çalışanların iş hayatına yönelik yetkinliklerinin neler olup olmadığını anlaması, gerçekleştirdiği işle alakalı ulaşması gereken hedeflerin belirgin ya da net olmaması, etkin bir zaman yönetiminin gerçekleştirip gerçekleştirilmemesi, iş sorumluluklarının neler olduğunu ortaya koymaması, örgütün kendinden beklentilerinin ne olduğunu algılayamaması ya da görevine yönelik rol belirsizlikleri de stresin ortaya çıkmasında önemli belirleyiciler arasında sayılabilir (Ceylan ve Ulutürk, 2006). Çalışanların iş yerinde büyük ölçüde uyumsuzluğuna sebep olan rol belirsizliği, çalışanın kendinden ne beklediğini tam olarak algılamaması ve gerçekleştirdiği işin nasıl sonlanacağını ön görememesi şeklinde tanımlanabilir (Şimşek ve Çelik, 2011). Bu bilgilerden hareketle rol belirsizliğinin de stresi ortaya çıkaran önemli bir faktör olduğunu söylemek mümkündür.

1.1.7.2. İş ile İlgili Nedenler

Çalışma hayatında bir iş rutin bir şekilde tekrarlandığında yorgunluk ve bıkkınlık ortaya çıkarması mümkündür. Ortaya çıkan bu bıkkınlık ve yorgunluk ise monotonluk şeklinde adlandırılmaktadır. Sanayileşmenin hız kazanması ile beraber ortaya çıkan aşırı makineleşme, işbölümünün ortaya çıkmasına da yol açmıştır. İşbölümü avantajlı bir olgu olarak görülse de bazı negatif yanlarının bulunduğu da söylenebilir. Bahse konu negatif yanlardan en önemlisi ise gerçekleştirilen işlerin tekdüze hale gelmesine yol açan monotonluk faktörüdür. Bir işin ya da çalışanın kendi özelliklerinden, iş yeri atmosferinden ya da çalışanın psikolojik durumundan direkt olarak etkilenen monotonluk faktörü, psikolojik anlamda yorgunluk yaratan işlerin izdüşümü olarak nitelendirilebilir (Eren, 1993).

Çalışanların gerçekleştireceğinden daha fazla işi üstlenmesi aşırı iş yükü olarak tanımlanabilir. Aşırı iş yükü ile alakalı nicel bir değerlendirme yapıldığında, belli bir zaman dilimi içerisinde daha fazla işin yapılması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Öte yandan nitel bir değerlendirme yapıldığında gerçekleştirilecek işlerin daha fazlasının minimum zamanda yapılması gerektiği görülmektedir. Bütün bu bilgilerden hareketle iş yoğunluğu ya da çalışanlara yüklenen aşırı iş yükü, kaldırılabileceğinden daha fazla işin gerçekleştirilmesi anlamını içermektedir. Buradan yola çıkıldığında iş yoğunluğu kavramı, işin özelliklerinden doğan örgütsel stres kaynakları olarak görülmektedir (Şimşek ve Çelik, 2011). Herhangi bir işin belirli bir zaman ve kaynak seviyesini aştığı durumlarda meydana gelen aşırı iş yükünün pek çok olumsuz etkisi bulunmaktadır (Gryna, 2004).

1.1.7.3. Bireysel Nedenler

Çalışanların ev ve iş hayatı arasında bir denge kuramaması ve aynı zamanda iş ve ev hayatlarında karşılaştığı problemleri birbiriyle karıştırması, sosyal destekten uzak kalmaları olarak tanımlanmaktadır (Marcintus vd., 2007). Günümüz şartlarında küresel rekabetin ciddi bir seviyeye geldiği göz önünde tutulduğunda firmaların varlığını devam ettirebilmek ve diğer firmalarla rekabet edebilmek için daha etkin ve verimli bir şekilde çalışması oldukça önemlidir. Bu düşünceden yola çıkıldığında hem örgütsel hem de bireysel anlamda performans faktörünün tekrar değerlendirilmesi ve yeni bir strateji geliştirilmesi gerekmektedir (Turunç ve Çelik, 2010).

Çalışanların kişilik özellikleri sebebiyle belirginleşen problemlerse çalışanın yaşadığı stres kaynakları bağlamında kişilik tipini konu almaktadır. Çalışanların strese karşı verdiği tepkiler farklı kişilik özelliklerine göre iki ayrı şekilde kategorize edilmektedir. İlk kategoride çalışanların saldırgan, rekabetçi ve sabırsız olduğu (örn., A tipi kişilik) görülmektedir (Özsoy, 2013). Bu kişiliğe sahip olan bireyler yoğun baskı altında yoğun bir stres hissetmektedir. Diğer kategorideki çalışanlar ise daha rahat ve esnek bir yapıya sahiptir. Bu bağlamda yoğun stres ve baskı hissetmediklerini söylemek mümkündür (Batıgün ve Şahin, 2006). Bu davranış şekilleri genel kapsamda kişilik özellikleri olarak değerlendirilmekle birlikte stres meydana getiren faktörlerin doğru bir şekilde yorumlanmasında da etki yaratmaktadır. Farklı bir şekilde tanımlamak gerekirse iş ile ilgili stresin çalışan üzerinde baskı yaratan bir unsur olduğu göz önünde tutulduğunda her iki kategoride belirtilen bireylerin hassasiyet ve dirençleri ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda bireylerin strese yatkınlığı da kişilikleri ile yakinen ilişkilidir (A. Kaya ve Y. Kaya, 2007).

Örnek vermek gerekirse, duygu durumu hızlı değişen, tutarsız, karamsar ve çalkantılı ruh haline sahip (Ardıç ve Özsoy, 2016) olan nevrotiklerin daha fazla strese girme ihtimalleri vardır. Ayrıca hırslı, bencil, güç odaklı, gösteril ve hava atmayı seven narsitler (Özsoy ve Ardıç, 2017) de daha fazla strese girme eğilimindedir. Ancak başkaları ile çok fazla çatışmayan, sabırlı ve anlayışlı kişiler olan uyumluların (Özsoy vd., 2014) da daha az stres deneyimlenmesi beklenmektedir. Ayrıca fırsatçı, amaç odaklı, kendi arzuları için başkalarını manipüle etme eğiliminde olan Makyavelistlerin (Özsoy, 2019a) de çalışma yaşamında daha fazla strese girme ihtimali vardır. Çünkü bu kişilik özellikleri sakinlik

yerine sürekli daha fazla kaynağa erişme ya da daha fazla kazanım elde etme peşinde koşmaktadırlar. Bu durum ise gerginliklerinin istikrarlı artışına zemin oluşturmaktadır.

1.1.8. İş Stresinin Sonuçları

Çalışanlar üzerinde ciddi negatiflikler yaratan iş stresi, bireyde sinirlilik ve yorgunluk hissinin yanı sıra gerginlik de yaratmaktadır. Aynı zamanda iş stresi kişinin savunmasız ve ilgisiz bir hale gelmesine yol açmaktadır. Tüm bu faktörler değerlendirildiğinde ise çalışanın kapasitesinin sınırlandığı ve verimlilik eksikliğinin ortaya çıktığı görülmektedir (Colligan ve Higgins, 2006; Kalıncara ve Kalaycı, 2018). İş stresi, sadece duygusal değil, aynı zamanda fiziksel sağlık üzerinde de önemli etkiler yaratabilmektedir.

Fizyolojik açıdan iş stresinin sonuçları: İş stresi bireyde fizyolojik rahatsızlıkların ortaya çıkmasına da sebep olmaktadır. Çalışanın organizmasını da negatif yönde etkileyen iş stresi, kafein, sigara ve alkol tüketimi gibi olumsuz alışkanlıkların meydana gelmesine yol açmaktadır (Johnson vd., 2005). Öncelikle kalp ve damar hastalıklarının birincil sebebi haline alan stres, boşaltım ve sindirim sorunlarına ek olarak solunum sistemleri ile alakalı sorunların meydana gelmesine de sebep olmaktadır. Stres aynı zamanda çarpıntı, hipertansiyon, gastrit, astım ve ülser gibi gastrointestinal hastalıkların ortaya çıkmasına da yol açmaktadır (Söyler, 2018). Konuyla ilgili gerçekleştirilen bir çalışmada stres düzeyinin arttığı kişilerde duygusal yemenin de belirgin bir şekilde ortaya çıktığı belirtilmektedir (Güneşer ve Atalay, 2020). Yine stresle alakalı gerçekleştirilen bir çalışmada iş stresi ve kişinin uyku kalitesi arasında negatif bir ilişki olduğu gözlenmiştir (Deng vd., 2020).

Psikolojik açıdan iş stresinin sonuçları: Genel bir değerlendirme yapıldığında iş stresi kişinin kaygı düzeyinin artmasına ve buna bağlı olarak kaygı bozukluklarının oluşmasına, tükenmişlik ve yorgunluk gibi ciddi psikolojik rahatsızlıkların hissedilmesine, özgüven kaybı ve isteksizlik beraberinde depresyonun ortaya çıkmasına ve tüm bunlara ek olarak alkol, sigara gibi madde bağımlılıklarına yol açmaktadır. Ayrıca iş stresi beraberinde kişinin kendine güveni ve sevgisi azalmakta ve sosyal çevresinde ilişkileri de bozulmaktadır (Salus, 2024; Sharmen vd., 2023).

1.2. Ebeveyn Stresi

Ebeveyn stresi, bireylerin ebeveynlik rolünü üstlenirken karşılaştıkları sıkıntılar ve bu süreçte yaşadıkları fiziksel, duygusal ya da psikolojik sorumlulukların bir sonucu olarak ortaya çıkan stres türüdür (Deater-Deckard,1998). Özellikle çocuk yetiştirilmenin karmaşıklığı, bu süreçte yaşanan belirsizlikler ve bununla beraber toplumun beklentileri ebeveynlerde önemli bir psikolojik yük oluşturmaktadır (Yağmur ve Türkmen, 2017). Çocukların davranış problemleri, gelişimsel ihtiyaçları, eğitim süreçleri ve sağlık sorunları gibi birtakım nedenler ebeveynler üzerinde baskı yaratabilmektedir. Bununla beraber ebeveynlerin ekonomik durumları, kişisel ihtiyaçları, iş-yaşam dengesi gibi etmenler de stres seviyesini arttırabilmektedir (Keleşoğlu ve Adam, 2020).

Ebeveyn stresi, çalışan anneler bağlamında kritik bir öneme sahiptir. Çünkü bu stres türü, hem annelerin ebeveyn olarak üstlendiği sorumluluklar hem de iş yerindeki talepler arasında denge kurma gereksinimini beraberinde getirmektedir. Ayrıca ebeveyn stresi, çocuklar ile olan iletişimin kalitesini etkileyebilmektedir. Bu da hem anneler üzerindeki psikolojik etkileri hem de aile dinamikleri açısından uzun vadeli sonuçlar doğurabilmektedir (Polatçı vd., 2018). Bu nedenle, ebeveyn stresinin çalışan anneler üzerindeki etkileri, bireysel sağlığın ve aile dinamiklerinin sürdürülebilirliği açısından incelenmesi gereken bir konudur.

1.2.1. Çalışma Hayatı İçinde Kadınlar

Küreselleşen toplumlarda etrafındaki kişilere bağımlı olmaksızın kendi kendine yetebilmek kadınlar için oldukça önemli bir konu haline gelmiştir. Çünkü kadınlar günümüzde kendi kararlarını verebilen ve başkaları tarafından ezilmeyen bireyler olmaya çalışmaktadır (Lakshmi ve Prasanth, 2018). Geleneksel toplumda öne çıkan cinsiyet rolleri bağlamında ev içinde gerçekleştirilen işlerin tamamı kadınlara atfedilirken, erkekler genellikle evin dışında gerçekleştirilen ücretli işlerde yer almaktadır. Bu durum kadınların çoğunun çalışma hayatından dışlanmasına ve gelir elde etmelerinin zorlaşmasına yol açmaktadır. Bu sayede kadınlar ekonomik anlamda eşlerine ya da ailede bulunan diğer erkek üyelere bağımlı hale gelmektedir (İlkkaracan Ajas, 2016).

Kadınların ekonomik haklarını elde etmeleri toplumların ilerlemesi için oldukça önemli bir konudur. Ekonomik haklara sahip olan kadınların üretkenliğinin artmasının yanı sıra hem toplumsal hem de ekonomik kalkınma süreci hızlanacaktır. Bununla birlikte kadınların ekonomik haklara sahip olmasıyla birlikte kadın istihdamının artış göstermesi,

aile gelirinin büyük ölçüde artmasına yardımcı olacak ve yaşam standartlarını yükselecektir. Bu durum beraberinde tüm ülkenin yoksullukla mücadelede öne geçmesine yardımcı olmaktadır. Kadınların ekonomik haklarını elde etmesi ev içerisinde çok daha fazla söz sahibi olmalarını ve aynı zamanda yeteneklerini geliştirmelerini sağlamaktadır. Tüm bunlara ek olarak aile içerisinde meydana gelen şiddet, taciz ya da erken evlendirme gibi konularla mücadele etmelerinde büyük fayda sağlayacağı söylenebilir. Bütün bu faktörlerin yanında toplum içerisinde aile yapısının güçlenmesi ve daha demokratik bir aile birlikteliğinin kurulması için kadınların ekonomik haklara sahip olması toplum için oldukça önemli bir konudur (Karabıyık, 2012). Tüm bu gerçeklere rağmen kadının çalışma hayatında karşılaştığı farklı engeller ve sorunlar bulunmaktadır. Kadınlar henüz işgücüne dahil olma aşamasındayken farklı engellerle karşı karşıya kalmakta ve ortaya çıkan zorlu süreç işe erişimini dahi engellemektedir. İşe başlama aşamasından sonra ise yalnızca cinsiyetlerinden dolayı kadınların pek çok sorunla yüzleşmesi gerekmektedir. Kadınların çalışma hayatından kaynaklanan ve aynı zamanda aile sorumluluklarından da meydana gelen pek çok sorun bulunmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası başta olmak üzere ulusal mevzuatların tamamında kadın ve erkek ayrımcılığının önüne geçmeye ve her iki cinsiyet arasında eşitliği sağlamaya dair pek çok ifade bulunmaktadır. Buna rağmen uygulamada kültürel ve toplumsal yapının etkisi ile birlikte cinsiyet ayrımcılığına dayanan işe alımların yapıldığı bilinmektedir (Önder, 2013). Çalışma hayatında işverenlerin istihdam sürecinde erkek ağırlıklı tercihler yaptığı ve işe alımlarda toplumsal cinsiyete dayanan ayrımcı yaklaşımları sürdürdüğü bilinmektedir. Bu durum kadınların işgücüne dahil olması konusundaki en önemli engeli ortaya koymaktadır (Dirik, 2016). Çalışma hayatı içerisinde işverenler geleneksel ön yargıları kapsamında çalışma hayatında erkeklerin daha etkili ve güvenilir olduğunu kanıksamaktadır. Bu düşüncenin temeline eğildiğinde ise geleneksel toplum yapısının kadınlara dayattığı ev içi sorumluluklar öne çıkmaktadır. Ev içi sorumluluğu fazla olan kadınların iş hayatına daha az enerjisi kalacağı düşüncesi ve evlendikten sonra çocuk sahibi olup işi bırakma ihtimali bulunması işverenin erkek çalışanları tercih etmesinin en önemli sebepleri arasındadır. Kadınların henüz işe alım aşamasında karşılaştığı bu engeller, önlerine çıkan ilk sorunu meydana getirmektedir (Çakır, 2008).

İşe alımlarda erkek iş gücünün tercih edilmesinin bir diğer sebebi ise erkek iş gücü tarafından sağlanan maddi kolaylıklardır. İşveren kadın çalışanların doğum izni, hamilelik süreci, süt izinleri, yaşlı bakımı ya da çocuk bakımı gibi durumlarla alakalı

direkt ya da dolaylı maliyetlerini üstlenmek istememektedir. Bununla birlikte işverenler, uzun süren çalışma saatleri ve kadının çalışmasının yasaklandığı işleri göz önünde tuttuğu zaman erkek iş gücünü daha sık tercih etmektedir (Dirik, 2016). Kanunlar kapsamında düzenlenmiş olan doğumdan önce ve doğumdan sonra verilen izin hakkı, kadının işe dönmesi ile birlikte elde ettiği süt izinleri gibi çoğu durum işveren tarafından pahalı bir emek olarak algılanmaktadır kadının çalışmasının çok daha maliyetli bir hale gelmesine yol açmaktadır. Dolayısıyla işverenler erkek çalışanları kadın çalışanlardan daha fazla tercih etme eğilimi sergilemektedir (Doğan, 2012). Görüldüğü gibi kadın istihdamının daha az yapılmasının en önemli sebeplerinden birisi işverenlerin, kanun tarafından kadınlara tanınan hakların maliyetli olduğunun düşünmesidir (Farımaz, 2017).

Kadınların işgücüne dahil olmasının önüne çıkan bir diğer engel ise ücretlendirme konusunda gerçekleştirilen ayrıcalıklı tutumdur. İş Kanununda yer alan 5. maddede bu konu “Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.” olarak ifade edilmiştir. Ancak buna rağmen kadınların genel anlamda asgari ücrette ya da asgari ücretin altında çalıştırıldığı pek çok senaryo gözlenmekte ve dolayısıyla uygulamada eksiklikler ortaya çıkmaktadır (Farımaz, 2017).

Çalışma hayatı dahilinde kadın ve erkek arasında ücretlendirme konusunda eşitsizliklerin meydana gelmesi genel olarak toplum içerisinde kadının ilk görevinin annelik olarak kabul edilmesinden kaynaklıdır. Erkeğin öncelikli görevi ise genellikle eve gelir sağlamak şeklinde kabul edilmektedir (Çelik ve Akar Şahingöz, 2018). Bununla birlikte aynı işi gerçekleştirmesine rağmen erkeklere göre kadınların düşük kazanç elde etmesi kadının işgücüne dahil olmasını ve verimini negatif yönde etkilemektedir (Susam, 2013).

Kadının işgücüne dahil olması konusunda negatif etki yaratan ve kadın istihdamının düşmesine sebep olan bir diğer neden ise kadının eğitim imkanına yeteri kadar erişememesi ve buna bağlı olarak eğitim seviyesinin düşük olmasıdır. Eğitim sadece kadının işgücüne dahil olmasını ve çalışma hayatındaki ücretinin yükselmesini sağlamamakta, ataerkil düşünce yapısının zayıflamasına yardımcı olarak toplumun kadın işgücüne katılımına dair perspektifini de şekillendirmektedir (Önder, 2013). Dolayısıyla eğitim, kadının işgücüne dahil olmasını ve çalışma hayatındaki konumunu belirlemede büyük bir yer tutmaktadır. Eğitim aynı zamanda kadının ikincil birey olmasını engelleyen

ve bireysel özgürlük sağlayan en önemli faktördür. Eğitim imkanlarına yeteri kadar ulaşamaması neticesinde eğitim düzeyi düşük kalan ve hatta farklı coğrafyalarda okuma yazma bilmeyen kadınlara dahi rastlanmaktadır. Bu kadınlar istihdam edilmemekte ve çalışma hayatına dahil olmaları ise oldukça zorlaşmaktadır. Yine bahse konu kadınlar iş gücü piyasasına dahil olduğunda bile daha düşük statü ve düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Eğitim seviyesinin daha yüksek olduğu bölgelere bakıldığında ise kadınların daha yüksek statü ve yüksek ücretli işlerde çalıştığı görülmektedir (Dirik, 2016). Görüldüğü gibi eğitim seviyesi ve işgücüne dahil olma arasında paralel bir ilişki bulunmaktadır. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücüne dahil olma ihtimali de artış göstermektedir (Çakır, 2008).

Diğer taraftan toplumsal cinsiyet rollerinin kadının meslek seçimine dair etkisinin ne kadar önemli olduğunu da söylemek gereklidir. Toplumsal kültüre bakıldığında kadın ve erkeğe farklı roller biçildiği görülmektedir. Bu rollere göre erkek daha güçlü ve akıllı olan şekilde değerlendirilmektedir. Dolayısıyla erkeklerin meslek seçimleri de askerlik, pilotluk ya da mühendislik gibi meslekler olmaktadır. Kadınlar ise genellikle daha hassas ve zayıf yapılı olarak algılandığından öğretmenlik ya da hemşirelik gibi mesleklere yönelmeleri beklenmektedir (Farımaz, 2017).

Daha önceleri kadın istihdamına sıcak bakılmazken günümüzde daha gelişmiş ülkelerde kadın iş gücünün gerekli görüldüğü söylenebilir. Hatta gelişmiş ülkelerde kadın iş gücünün erkek işgücü kadar gerekli görüldüğü dahi söylenebilir. Bu aşamada kadın istihdamının artışı ile birlikte aile hayatında ve aile yapısında da farklılaşmaların olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu durum aile ve çalışma hayatı arasında denge oluşmasının önüne geçmekte ve kişinin sahip olduğu rollerle aile hayatı içerisindeki rollerinin çatışmasına yol açmaktadır (Turunç ve Erkuş, 2010). Çalışma hayatına dahil olan ve ev dışında ikinci bir yaşam alanı bulan kadının farklılaşan rolü, ev içerisindeki rollerinde herhangi bir değişiklik meydana getirmemektedir. Yani kadın çalışan bir insan olmasının yanı sıra ev hanımı, anne ve eş rollerine de devam etmekle birlikte sorumluluğunu daha da artırmaktadır. Ortaya çıkan bu durum ise kadının iş ve aile rolleri arasında çatışmaların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Dursun ve İştari, 2014). Bu yeni sosyo kültürel yapı içerisinde kadının çalışma hayatına dahil olması, kamusal hayat içerisine dahil olmasının da farklılaşmasına yol açmıştır. Çalışma hayatı ve kamusal alanda meydana gelen değişikliklere rağmen toplumun kadından beklediği roller ise değişikliğe uğramamaktadır. Kadın bir taraftan çalışma hayatı içerisine dahil olma imkanı elde etse

dahi diğer yandan ev içerisinde eşlik, yaşlı bakımı ya da çocuk bakımı gibi geleneksel sorumlulukları da sürdürmeye çalışmaktadır. Bu durum kadının erkeklerden farklı bir şekilde hem iş yerinde hem de ev içerisinde kendine atfedilen rolleri yerine getirmesine yol açmaktadır. Netice itibari ile kadınlar hem geleneksel aile içi sorumluluklarını hem de işle alakalı sorumluluklarını yerine getirmekte ve dolayısıyla daha fazla enerji ve efor harcamaktadır. Ortaya çıkan tabloda kadınların erkeklere nazaran daha fazla iş ve aile çatışması yaşadığı söylenebilir (Arslan, 2012).

Kadınların aile üyelerinin ihtiyaçlarını ya da ev işlerini yapmaları yalnız başına bir olumsuzluk taşımamakla birlikte süreklilik gerektiren tüm bu işlerin sadece kadınlar tarafından yapılması beklentisi olayları zorlaştırmaktadır. Bütün bu işleri yalnız başına yüklenen kadın iş yüküne dahil olmaya çalışıldığında erkeklerden çok daha fazla bir emek harcaması gerekmektedir (Susam, 2013).

Çocuk ve yaşlı bakımından sorumlu olan kadının sergilediği emek işgücüne dahil olunması konusunda da önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Çünkü ücretsiz bir şekilde gerçekleştirilen tüm bu işler toplum tarafından kadın işi olarak kabul edildiğinden kadının öncelikli görevinin aile sorumluluğu olduğu düşünülmektedir. Bu durumda kadının çalışma hayatına dahil olmasını engellemektedir (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016). Çocukların bakımından da büyük ölçüde sorumlu tutulan kadınlar iş hayatından kolay bir şekilde vazgeçme eğilimi sergilemektedir. Çünkü toplumsal cinsiyet rolleri açısından değerlendirildiğinde kadınlar çocuk bakımından sorumlu tutulmakta, erkekler ise eve gelir sağlamakla sorumlu tutulmaktadır (Karakaya, 2018). Ortaya çıkan tüm bu faktörler çalışan kadının çalışma hayatı ile alakalı yükleri tek başına üstlenmesine hem de ev işlerini, çocuk bakımını ve çocukların yetiştirilmesi gibi oldukça önemli bir konuyu da tek başına sağlamaya çalışmasına yol açmaktadır. Bütün bu gerçeklere ek olarak çocukların da belli bir yaşa gelinceye dek annesine bağımlı bir şekilde yaşaması, çalışan kadınların iş ve annelik görevi arasında bölünmesine sebep olmaktadır. Kadınların vermeye çalıştığı bu mücadele ve ortaya çıkan ikilemler ise iş hayatına negatif bir şekilde yansımaktadır (Üçyıldız, 2017).

1.2.2. Çalışan Anne ile Çocuk İlişkisi

Çocuklar doğduğu andan itibaren annesinden sevgi ve ilgi beklemektedir. Bu bilinci benimseyen anneler ise annelik görevini layıkıyla yerine getirmek için çok büyük bir çaba harcamaktadır. Ortaya çıkan bu çaba çalışmak zorunda kalan annelerde büyük bir

gerginliğin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Öncelikli olarak çocuğu ihmal ettiğini düşünen anne kendini suçlama eğilimi sergilemekte, çocuğuna daha gevşek bir disiplin uygulamakta ve çocuğun üzerine fazlaca düşerek onu gereğinden fazla korumaktadır. Bu durum da çocuğun tek başına gerçekleştirebileceği işleri annenin üstlenmesine sebep olmaktadır. Anne tarafından sergilenen bütün bu tutumlar çocuğun hassas, çekingen, asi, bağımlı ya da dik başlı bir yapıya sahip olmasına yol açmaktadır. Türkiye özelinde bakıldığında kreşlerin ya da devlet tarafından açılan gündüz bakım evlerinin yetersiz sayıda olması ya da özel kreşlerin çok yüksek bir ücrete sahip olması çalışan annelerin yeni çözümler bulmasına sebep olmaktadır. Böyle bir durumda da genellikle çocuklar aile büyüklerine ya da bakıcılara emanet edilmektedir (Çalımlioğlu Doğan, 2019).

Okul öncesi dönemdeki çocuklar büyük bir merakla sahip olduğundan çalışan annenin çocuğu emanet ettiği kişiler bakım vermekte büyük zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu noktada çalışan annenin planlamayı doğru bir şekilde gerçekleştirerek çocuğun ihtiyaçlarını kendisinin karşılaması gerekmektedir. Anne ve çocuk arasında kurulan ilişkide annenin çocuğa iyi bir model olması ve kuralları anlatması oldukça önemlidir. Çünkü çocuğun öğrenme ihtiyacının karşılanması duygusal beslenme için oldukça önemli bir konudur. Annenin bu noktada çocuğuyla işbirliği yapması ve çeşitli görevler vererek onun yardımına başvurması dolayısıyla çocuğa kişilik bilinci vermesi gerekmektedir (Ekşi, 1990). Anne ve çocuk arasında kurulan ilişkide oluşan iletişimin iyi bir düzeyde olması, çocuğun doğru bir şekilde tanınması ve anlaşılması oldukça önemlidir. Annenin de çocukla nasıl konuşacağını bilmesi ve onu nasıl dinleyeceğini çözmesi gerekmektedir. Çocuğuyla iyi bir iletişim kurabilen anneler çocuğa büyük ölçüde güven ve huzur dolu bir ortam sağlayacaktır (Çalımlioğlu Doğan, 2019).

1.2.3. Çalışan Annelerin Stres Nedenleri

Anneler zorunlu ya da gönüllü bir şekilde iş hayatına dahil olmayı amaçladığı andan sonra farklı zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu zorluklar iş hayatına dahil olma aşamasında ortaya çıkıp iş hayatında da artarak sürmektedir. Ortaya çıkan zorluklar derin ve kalıcı sorunlar haline geldiğinde ise aile hayatını çok farklı perspektiflerden etkilemektedir. Ev dışında farklı işlerde çalışan annenin maddi ve manevi açıdan mutlu olmayı ve mutlu etmeyi arzuladığı bilinmektedir. Dolayısıyla annenin beklentilerinin ailenin beklentileri ile çelişmesi neticesinde pek çok olumsuzluğun ortaya çıkması mümkündür (Kalaycı, 2021).

Annenin iş yerinde olduğu saatler içerisinde çocukla alakadar olacak kişinin kim olacağı da oldukça önemli bir konudur. Genel olarak aile üyelerinin desteğine ihtiyaç duyulmakla birlikte bu süreçte çocuk farklı disiplin yöntemleriyle yetişmektedir. Annesinin işten eve dönüş saatine kadar anneyi özleyen çocuk ondan gelecek her çeşit ilgiye muhtaç kalmaktadır. İşten eve döndüğünde evle alakalı yapılması gereken pek çok işin birikmesi ise annenin oldukça zorlanmasına yol açmaktadır. Tek başına herkese ve her yere yetişmek zorunda kalan anne için hayat çok daha zor bir hale gelmektedir (Çalimlioğlu Doğan, 2019; Lyons, 2002).

Homans tarafından 1987 yılında Britanya'da gerçekleştirilen bir çalışmada sağlık alanında teknik personel kadrosunda başvuru yapan kadınlara bir takım sorular sorulmuştur. Araştırma kapsamında görüşme yapılan yöneticilerin işe alacakları kadınların çocuğunun olup olmadığını sorguladığı görülmüştür. Bunun sebebine bakıldığında ise kadınların çocukları hastalandığında fazladan izin alma ihtiyacının ortaya çıkması ihtimalini göz önünde tuttıkları görülmüştür. Şu anda Amerika Birleşik Devletleri'nde ve Britanya'da bu tarz bir soru yasa dışı olarak kabul edilse bile pek çok toplumda kadınların işe alımında bu tarz soru işaretlerinin ortaya çıktığını söylemek mümkündür (Beyenal, 2019). Görüldüğü gibi çocuk bakımı anne ve babanın ortak bir sorumluluğundansa tamamıyla annenin sorumluluğu olarak algılanmaktadır. Kadınların iş hayatında yükselmesi ile alakalı gerçekleştirilen bir çalışmada ise kadınlar ne kadar üst pozisyonda bulunursa bulunsun yöneticiler tarafından çocuklarına bakmak için meslek hayatına ara vereceği düşünüldüğü görülmüştür. Yapılan araştırma üst düzey pozisyonda bulunan kadınların çok az sayıda olduğunu ve hepsinin çocuksuz olduğunu göstermektedir (Giddens, 2012).

Toplumda görülen en yaygın bakış açısı bir kadının ev dışında çalışmasından ziyade anne olmasının daha prestijli olduğudur. Yani annelik tüm dünyevi işlerin üstünde görülmekle birlikte hiçbir yaşamsal alandan da soyutlanamayacak bir niteliğe sahiptir. Bir perspektiften doğru olarak kabul edilen bu düşünce annelerin iş yaşamında pek çok zorlukla karşılaşmasının en önemli sebepleri arasındadır. Bir annenin henüz işe dahil olmadan önce başlayan zorluklar zaman içerisinde ivmeli bir şekilde artış göstermekte sonrasında ise ev ve aileden kaynaklı bir şekilde devam etmektedir. Annelerin dışarıda belirli bir ücret karşılığında çalışmasının oldukça zor bir durum olmasının yanı sıra ev içerisinde parasız çalışmasının da bir takım zorlukları bulunmaktadır. Farklı bir şekilde ifade etmek gerekirse çalışan bir annenin yaşadığı zorluklar ve ailesine yansıttığı negatif

etkilerin çalışmayan anneler için de geçerli olacağı söylenebilir (Kalaycı, 2021). Çalışan annelerin negatif çalışma şartlarına dair açıklamaları genellikle ayrımcı davranışlar, anlayışsızlık, çalışılan kurumdan destek görememe, fiziksel koşullarda meydana gelen yetersizlik, ön yargılar ya da mobbing başlıkları altında değerlendirilebilir. Çalışan annelerin öncelikli düşüncesi her zaman çocuğunun sağlıklı olmasıdır. Dolayısıyla çocukla alakalı sağlık sorunlarında çalışılan kurumdan yeteri kadar destek görülmemesi gibi durumlarda vicdani rahatsızlıklar ortaya çıkmakta ve alınan kararlar sorgulanmaktadır (Bojar vd., 2011; Dalkılıç, 2015).

Türkiye özelinde bir değerlendirme yapıldığında çalışan annelerin ücretli ve ücretsiz izin haklarının kanunlar tarafından belirlendiği görülmektedir. Ancak bu haklar ne kadar korunursa korunsun içinde bulunan örgütün annenin izin sürecinde ne tarz bir yaklaşımda bulunacağı her daim bir soru işareti olmaktadır. Böyle bir durumda anneler ücretsiz izin hakkını kullanmayı arzuladığında iş yeri tarafından işe daha az bağlı olduğunun düşünülmesi ile birlikte kariyer ilerlemesinde bir takım zorluklarla karşılaşmaktadır. Bununla birlikte iş yeri anneye alakalı performans değerlendirme ölçütlerinde de olumsuz bir algıya düşmektedir (Otluoğlu, 2015). Aşağıda meslek gruplarına göre stres sebepleri belirtilmiştir (Kalaycı, 2021).

- *Öğretmen anne*: “Aşırı ders yükü onu “asosyal” ve “verimsiz” hale getirebilir; öğrenci ve veli şiddeti ile karşılaşabilir.”
- *Hekim Anne*: “Yanlış tanı ve tedavisi hastasına zarar verebilir; klinik ve nöbet yükü gerilimi arttırabilir.”
- *Esnaf anne*: “Her gün işyerini açmak zorunda; tatil yapamaz; çırak-usta ilişkisi zordur; hırsızlığa karşı hep tetiktedir.”
- *Asgari ücretli anne*: “Oldukça düşük bir maaşla ve iş güvencesi olmadan çalışır.”
- *Polis anne*: “Suçluları yakalayıp yargıya teslim etme ve olası silahlı çatışmalara girme sürecinde canını tehlikeye atar.”
- *Siyasetçi anne*: “Seçmeni memnun etmek için demagoji yapabilir; yolsuzluklara bulaşabilir.”

1.2.4. Toplumsal Cinsiyet Rollerinde Çalışan Anneler

Cinsiyet kavramı sosyologlar tarafından genellikle beden üzerinden yorumlanmaktadır. Sosyologlar cinsiyet terimini bedenin erkek ya da dişi olarak tanımlanmasına yol açan fizyolojik ve anatomik farklılıklarını ele alarak değerlendirmektedir. Toplumsal cinsiyet

terimine bakıldığında ise kadın ve erkek arasındaki toplumsal ve kültürel farklılıklarla alakalı bir durum ortaya çıkmaktadır. Toplum tarafından kurulan dişilik ya da erillik kavramlarıyla bağlantılı bir şekilde oluşan toplumsal cinsiyet kavramı, kişinin biyolojik cinsiyeti ile alakalı bir durum değildir. Toplumsal cinsiyet ve biyolojik cinsiyet arasındaki ayrımın doğru bir şekilde anlaşılması oldukça önemlidir. Çünkü erkek ve kadın arasında ortaya çıkan farklılıkların çoğu biyolojik kökenli bir şekilde ortaya çıkmamaktadır (Giddens, 2012).

Yerleşik hayata geçen insanoğlu hayatın tüm alanında biyolojik farklılıklarıyla başa çıkmaya çalışmıştır. Tarihin ilk çağlarından itibaren güçlü ve güçsüz arasındaki rol dağılımının en önemli sebebi olan cinsiyet kavramı kadın ve erkeğin sert ve yumuşak, rasyonel ve duygusal, güçlü ya da güçsüz gibi eşit olmayan toplumsal gruplara dönüşmesine sebep olmuştur (Topçuoğlu, 2016). Bu bağlamda sosyologlar erkek ya da kadınlar arasında ortaya çıkan eşitsiz görev dağılımının altında bulunan örtük anlayışın pek çok etki yarattığını öne sürmektedir. Toplumsal roller ve cinsiyetlerden doğan beklentiler, toplumsal cinsiyet rollerinin güçlenmesine yol açmaktadır. Kadın ve erkeğin benimsediği bu roller günlük hayatta daha da belirginleşmektedir (Giddens, 2012).

Tarihi sürece bakıldığında modern toplumun karı ve kocadan oluşan ailelerden meydana geldiği düşüncesinin pek çok otorite tarafından kabul gördüğü söylenebilir. Klasik eserlerde bile erkeğin aileye destek olmanın ve aileyi beslemek zorunda olmasının egemen bir otorite aracı olduğu görülmektedir. Böyle bir durumda erkek burjuva kadın ise proleterya rolünü üstlenmektedir. Bu düşünce kadının kurtuluşunun üretim ilişkilerinde yaşanacak bir değişiklik ile mümkün olacağını öne sürmektedir. Ancak burada ortaya çıkan asıl çelişki kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olmasıyla birlikte meydana gelmektedir. Bütün bu eşitlik sağlandıktan sonra ise politik ve ideolojik mücadele başlamaktadır (Tekeli, 2017).

Kadına atfedilen itaatkarlık, sabır ya da duygusallık gibi özelliklerin kadın tarafından benimsenmesi genellikle rutin, yoğun emek gerektiren ya da vasıfsız işlerde yoğunlaşmasına yol açmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri ile ortaya çıkan cinsel cazibe, güler yüz ya da el becerisi gerektiren bütün işler kadının ev içindeki sorumluluklarının bir yansıması olarak görülmekte dolayısıyla da kadın işleri olarak nitelendirilmektedir. İş gücü piyasasında meydana gelen bu ayrımcılık sebebiyle yüksek vasıflı ve daha yüksek ücretli işler kadınlara kapalı olurken kadının yarı zamanlı ya da düşük statü işlerde

çalışmasına sebep olmaktadır. Ortaya çıkan bu durum kadının iş hayatındaki ikincil konumunun en önemli göstergesidir (Ulutaş, 2009).

Lisa Adkins tarafından 1995 yılında gerçekleştirilen bir araştırmada mesleklerin toplumsal cinsiyetli bir şekilde yapılandırıldığı ve ortaya çıkan yapılandırmada cinselliğin öne çıktığı ileri sürülmektedir. Konuya örnek vermek gerekirse sekreterlik tamamıyla kadın işi olarak görülmekte bu durum da erkek patronla kurulan ast ve üst ilişkisi şeklinde vurgulanmaktadır. Burada dikkat çekilmesi gereken en önemli faktör kadın işinin değersiz görülmesi ve iş becerilerinin ikincil düzeye atılmasıdır (Özkaplan, 2009).

Karabıyık (2012) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada ise Türkiye’de çalışma hayatı içerisinde kadınların yeri değerlendirilmiştir. Bahse konu çalışmada Türkiye’deki kadınların genel eğitim ve meslek düzeyinin erkeklere nazaran daha düşük olduğu sonucu ortaya koyulmuştur. Köylerden kente doğru yaşanan göç sonucunda kadın tamamıyla ev kadını rolünü üstlenmiş ve ücretsiz aile işçisi olarak görülmeye başlamıştır. Bu sebeple iş gücünün dışında yer almak zorunda kalan kadına ekonomik hayatta yeterli istihdam alanı oluşturulamamaktadır. Bununla birlikte ekonomide kadın işgücüne istihdam sağlayacak yatırımların gerçekleştirilmesi de mümkün görünmemektedir. Toplum açısından kadının ücretli bir şekilde çalışması alternatif bir maliyetin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bu durum da toplumda gerçekleştirilen işlerin kadın ve erkek işleri olarak ayrılmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla kadının ücretli bir şekilde çalıştığı dönemde elde edeceği gelir ev işlerinin maliyetini karşılayacak düzeyde olmamaktadır (Karabıyık, 2012).

Türk toplumunda ortaya çıkan cinsiyetçi roller kadının ev işlerinden sorumlu olmasını gerektirmektedir. Kadının sürekli olarak çalıştığı durumlarda ise statü ya da gelir yükselmesine bağlı bir şekilde ücretli kadın emeği ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de çalışan kadınların çocuk bakımı ile ilgili işleri kayınvalide, komşu ya da anne gibi geleneksel aile ilişkileri içerisinde sürdürdüğü görülmektedir. Ortaya çıkan bu durum informal sektörde istihdamı sağlanan kadınların çocuk bakımına dair informal sektörden destek almasına yol açmaktadır (Gönüllü ve İçli, 2001).

Ecevit (2003) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada kadınlar mülk edinme, aile reisliği ya da toprak sahibi olma gibi pek çok konuda erkeklerle eşit şartlara sahip olmamaktadır. Toplumsal cinsiyetin temeline bakıldığında sağlık, hak, kaynak ya da bunlara bağlantılı hizmetlere erişme konusunda, Siyasal alanda ya da kamusal yaşamda adaletsizliklerin ortaya çıktığı görülmektedir. Ekonomik alanda ortaya çıkan eşitsizliklere bakıldığında

kadının düşük ücretli ve daha kötü koşullu işlerde istihdam edildiği de dikkat çekmektedir. Kadınlar genellikle kayıt dışı sektörlerde istihdam edildiğinden yarı zamanlı, gündelik ya da geçici işlerde çalışmakta bu durum da cinsiyet eşitsizliğin doğmasına yol açmaktadır.

Çalışma hayatı içerisinde kadınların yüzleşmek zorunda kaldığı sorunların sebeplerine bakıldığı zaman farklı seviyelerde dahi cinsiyete dayalı ortaya çıkan mesleki ayrımcılığın başta geldiği söylenebilir. Konuyla ilgili 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan beşinci maddede eşit davranma ilkesi bulunmaktadır. Bu maddede herhangi bir sebebe dayanmaksızın ayrımcılık gerçekleştirilemeyeceği ve cinsiyet sebebiyle daha düşük ücretle işçi çalıştırılmayacağı detaylı bir şekilde vurgulanmaktadır. Çalışanın yalnızca cinsiyeti sebebiyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması gerekliliği ya da daha düşük bir ücretin verilmesi haklı kılınmamaktadır (Gül vd., 2014). Kadınların çalışma hayatı içerisinde karşılaştığı ayrımcılık çeşitlerini iktisat biliminin teorileri ile irdelemek ise daha geniş bir perspektif sunmaktadır. Bu kapsamda öncelikli olarak neoklasik kapsamında bir değerlendirme yapılması gereklidir. Bu teori dahilinde kadının eğitim süreçlerinden iş hayatına kadar ne tarz ayrımcılıklarla baş etmek zorunda kaldığı ele alınmaktadır. Neoklasik teori iş gücü arz edenlerin yaptığı tercihlerin kendi kişisel özellikleri kapsamında gerçekleştiğini öne sürmektedir. Yani iş gücü arz edenler genellikle kendisi için en iyi koşulu sağlayan işi kendi eğitim ve tecrübelerine dayanarak tercih etmektedir. Bu bağlamda neoklasik teori iş gücü arz edenlerin kısıtlarını da dikkate alarak tercih yaptığını vurgulamaktadır. Neoklasik ayrımcılık teorilerine bakıldığında bunun altında pek çok modelin bulunduğu görülmektedir. Bunlardan en yaygın kabul göreni ise arz yönlü beşeri sermaye modeli olarak öne çıkmaktadır. Bu model kadınların çok daha düşük statüye sahip olan işlerde çalışmasını beşeri sermaye donanımının erkeklere nazaran daha düşük olması ile ilişkilendirmektedir (Parlaktuna, 2010).

Organizasyon şemasında bulunan işlerin kadın işi ya da erkek işi olarak ayrılması kadının kariyerinin ilerlemesinde ciddi bir engeli ortaya koymaktadır. Bununla alakalı bir şekilde üst düzey yönetim kademesine bakıldığında erkeklerin çok daha fazla rol üstlenmesi, örgütlerin eril bir yapıya sahip olmasına yol açmaktadır. Yatay ayrılmaya neden olan bu örgüt yapısı içerisinde kadınlar, kariyerinin ilerlemesinde önemli olan unsurlardan, biçimsellikten uzaklaşan ilişkilerden ya da mentorluk ilişkisinden faydalanamamaktadır. Biçimsel olmayan ilişkilerden fayda elde edebilmek organizasyon içerisinde kariyerin ilerleyebilmesi için oldukça önemli bir faktördür. Bu duruma bağlı bir şekilde örgüt

içerisinde biçimsel olmayan ilişkilerin gelişebilmesi organizasyonun merkezinde bulunup bulunmamakla alakalıdır. Çünkü organizasyon içerisinde egemen olan üst yönetim kadrosuyla kurulacak ilişkiler, bu kadronun desteğinin alınmasıyla birlikte organizasyonla alakalı daha fazla bilgiye ve yetkiye sahip olunması anlamını içermektedir. Buna rağmen kadın çalışanların biçimsel olmayan ilişkiler kurmaktan kaçındığı görülmektedir. Dolayısıyla kadınlar bahse konu avantajlardan da faydalanamamaktadır (Kutaniş, 2008).

1.3. Psikolojik Dayanıklılık

İngiliz literatüre bakıldığında psikolojik dayanıklılık kavramının “Resilience” kelimesiyle tanımlandığı görülmektedir (Basım ve Çetin, 2011). Kelimenin anlamı Latince esnek olma ya da önceki haline dönme anlamını içeren “resilre” kökünden türemektedir. Bahse konu kavram psikoloji dışında ekoloji ya da mühendislik gibi pek çok farklı disiplinde kullanılan bir kavram olmakla birlikte psikoloji biliminin çalışmalarına da önayak olmaktadır. Psikoloji biliminde ortaya çıkan ilk çalışmalarda psikolojik dayanıklılığın genel olarak sıkıntı ya da risk bağlamında ruhsal bozuklukların yokluğunu tanımladığı görülmektedir (Masten, 2001). Zaman içerisinde psikiyatri, psikoloji ya da bu alanlardaki davranış bilimlerinde psikolojik dayanıklılık kavramı sıklıkla kullanılır hale gelmiştir. Bu süreçte psikolojik dayanıklılık kavramı zorlu süreçlere karşı verilen olumlu uyum tepkisi şeklinde ifade edilmiştir. Yani psikolojik dayanıklılık kavramı pozitif psikolojinin bir bileşeni olup risk durumlarına karşı uyum sağlama şeklinde de tanımlanabilir (Masten, 2014).

İnsan hayatında ortaya çıkan olumsuz yaşantıların etkilerinin minimize edilmesi ile alakalı gerçekleştirilen çalışmalar geçmişten günümüze her daim ilgi çekmiştir (Zor ve Özsoy, 2019). (Ekonomik krizler, salgın hastalıklar, doğal afetler, savaşlar, terör saldırıları ya da ayrımcılık gibi geniş kitleler üzerinde etki yaratan travmaların yanı sıra bireysel travmalarının da toplum üzerinde ciddi etkileri oluşmaktadır. Yaşanan travmatik olaylardan sonra meydana gelen süregelen olumsuz durumlarda mental sağlığı koruyabilmek ve hızlı bir şekilde toparlanmak ciddi bir öneme sahiptir. Toplum, okul ya da aile gibi kişiyi çevreleyen katmanlar, travmatik durumların önüne geçerek destek sağlamaya çalışmaktadır. Dolayısıyla bu katmanların güçlü kaynaklar olduğu söylenebilir. Bununla birlikte kişinin etrafında bulunan bu katmanlar risk artırıcı bir etkiye de sahip olabilir. Psikolojik sağlamlığın aktifleşmesi ile alakalı sosyal kültürel

etkilere bakıldığında okul, aile ve toplum etkileşiminin öne çıktığı görülmektedir (Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021).

Genel anlamda psikolojik dayanıklılıkla alakalı gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde psikolojik dayanıklılığın tanımlanması ile alakalı bir zorluk yaşamış olmak ya da iyi bir adaptasyon sağlamak şeklinde iki ayrı açıklamanın görüldüğü dikkat çekmektedir (Luthar vd., 2000; Masten, 2001). Konuyla ilgili gerçekleştirilen farklı çalışmalarda ise psikolojik dayanıklılığın, ilgili süreç, olumlu sonuç ve karakter özelliği gibi üç ayrı şekilde açıklandığı görülmektedir (Glantz ve Sloboda, 2002; Hu vd., 2015). Psikolojik dayanıklılık ile ilgili Masten (2001) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada psikolojik dayanıklılık pek çok sıkıntıya ve zorluğa rağmen iyi bir adaptasyon sağlayarak pozitif sonuçların ortaya çıkması şeklinde tanımlanmaktadır. Konuyla ilgili farklı araştırmacılar stresli ve zorlu olaylarla başa çıkma ve iyi uyum sağlamaya faydalı olan en önemli kişilik özelliğinin psikolojik dayanıklılık olduğunu ifade etmektedir (Leppert vd., 200; Ong vd., 2006). Psikolojik dayanıklılığa farklı bir perspektiften yaklaşan diğer araştırmacılar ise bunun tamamıyla dinamik bir süreç olduğunu öne sürmektedir (Curtis ve Cicchetti, 2003; Zautra vd., 2010). Rutter'ın (2006) yaptığı çalışmalarla beraber psikolojik dayanıklılık yalnızca bireysel bir mesele olarak ele alınmamakta aynı zamanda çevrenin de sürece dahil edilmesi gerektiği öne çıkmaktadır. Yine buna benzer bir yaklaşımla çalışan Masten ve Wright (2009) psikolojik dayanıklılığı kişinin çevresiyle kurduğu etkileşimi kapsayan dinamik bir süreç olarak ele almaktadır. Ungar (2008) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada ise psikolojik dayanıklılık ekolojik anlamda ele alınmış ve kültürle bağdaştırılmıştır. Psikolojik dayanıklılığın tanımlanması sürecinde kültürü öne koyan araştırmacıya göre psikolojik dayanıklılık, zor olaylara karşın bireyin sahip olduğu sosyal, kültürel, psikolojik ve fiziksel kaynakların gözden geçirilmesi, aynı zamanda var olan durumunu koruyabilmesi için kendi kültürüne adapte bir şekilde en uygun tercihi yapma kapasitesini ifade etmektedir.

Psikolojik dayanıklılıkla alakalı farklı tanımlara ise aşağıda yer verilmiştir (Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2021).

- “Kırılgan olmama”, “güçlü olma” ve “sağlıksız koşullar altında sağlıklı gelişim gösteren bireyler” (Garmezy,1971).

- “Adaptasyonu artıran, stresin olumsuz etkilerini hafifleten ve ezici sıkıntıya rağmen dengeyi yeniden kazandıran pozitif bir kişisel karakteristik” (Wagnild ve Young; 1993)
- “Belirgin bir yoksunluk ya da güçlük karşısında pozitif adaptasyonu sağlayan dinamik süreçler bütünü” (Luthar vd., 2000).
- “Uyum ve gelişime yönelik ağır tehditlere rağmen bireylerin olumlu sonuçlar elde etme süreçleri” (Masten, 2001)
- “Ciddi tehlikeleri beraberinde getirmesi beklenen risk deneyimlerine rağmen, nispeten iyi bir psikolojik sonuca sahip olma” (Rutter, 2006)
- “Tutarlı bir psikolojik denge durumunu devam ettirebilme yetisi” (Bonanno, 2005)
- “Zorluklar karşısında büyüme ve gelişme niteliğine sahip olma” (Bonanno, 2005).
- Duygusal dayanıklılık ve stresle başa çıkma yetisini ölçmeye yarayan bir kavram” (Connpor, 2006).

Görüldüğü gibi psikolojik dayanıklılık sabit bir özelliğe sahip olmayan geliştirilebilir ve çok sistemli bir beceri olarak tanımlanmaktadır. Zorluklara karşılık bireyin var olan bireysel, çevresel ve kültürel kaynaklarını farkına vararak bu kaynaklardan duruma uygun bir şekilde faydalanması ve zorluklara kolay bir şekilde adapte olması süreci psikolojik dayanıklılığı ifade etmektedir (Ungar, 2015).

1.3.1. Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Etmenler

Konuyla ilgili gerçekleştirilen çalışmalara bakıldığında psikolojik dayanıklılığın genel olarak umut, bilişsel esneklik ve güvenli bağlanma ile ilişkilendirildiği görülmektedir (Kararmak, 2006; Gürkan, 2010). Bununla birlikte bazı araştırmalar psikolojik dayanıklılığı benlik saygısıyla (Mccann vd., 2013), bazıları iç denetim odağı ile (Tarantino vd., 2013), bazıları ise olumlu duygular (McAllister vd., 2009), öz yeterlilik, baş etme becerileri (Gillespie vd., 2009) ve duygularının farkında olma, ya da duygusal zeka becerileri gibi kişisel koruyucu faktörlerle direkt olarak ilişkili olduğunu öne sürmektedir (Ju ve Oh, 2016).

Psikolojik dayanıklılığı etkileyen kişisel koruyucu faktörlere bakıldığında ise ahlaki ve manevi değerlere sahip olunması, dayanıklı kişilerin model alınması, dışa dönüklük, çevredekilere inanma, kendini sürekli olarak takdir etme, gerçekçi düşünme, olaylara olumlu yaklaşma ve vicdanlı olma gibi özelliklerin de öne çıktığı dikkat çekmektedir.

Aynı zamanda kişinin geleceğe adapte olabilmesi ve yenilik arayışında olması gibi durumlar da psikolojik dayanıklılık üzerinde etki eden geleceğe yönelik koruyucu faktörler arasında sayılabilir (Çam ve Büyükbayram, 2017).

Akran desteği alma, aileyle pozitif ilişkiler kurma, destekleyen sosyal iletişim alanlarına ve sosyal kaynaklara sahip olunması gibi pek çok özellik psikolojik dayanıklılığı etkileyen önemli sosyal koruyucu faktörler olarak algılanırken (Grant, 2014), iş hayatında edinilen deneyimler, meslek ile alakalı memnuniyet seviyesi, işe dair pozitif bir tutuma sahip olunması, meslektaşlarla alakalı paylaşımlarda bulunulması, güven duygusunun oluşması, stres faktörlerinin tanımlanması, bunlara uygun stratejiler üretilmesi ve ekip desteğine sahip olunması gibi özellikler de psikolojik dayanıklılık üzerine etki eden mesleki koruyucu faktörler arasında sayılmaktadır (Gillespie vd., 2009).

Psikolojik dayanıklılık çok farklı faktörlerden etkilenebilen ve bazı bireylerde daha öne çıkan bir olgudur (Brooks vd., 2020). Bu durum bazı bireylerin çok daha yüksek düzeyde sağlamlık sergilemesine bazılarının ise meydana gelen sıkıntılardan sonra toparlanma yeteneğinin azalmasına yol açmaktadır. Psikolojik dayanıklılığı potansiyel olarak etkileyen bazı risk faktörleri de bulunmaktadır. Bunları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Gizir, 2007; Kararımak, 2006).

- Çocukluk çağında yaşanan ihmal, istismar ya da ailevi sıkıntıların yaşanması kalıcı psikolojik etkilerin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Meydana gelen bu olumsuz deneyimler kişinin başa çıkma mekanizmasının şekillenmesine ve yetişkinlik döneminde oluşacak psikolojik dayanıklılığın negatif yönde etkilenmesine yol açabilir.
- Kişinin genetik yatkınlıkları ya da nörolojik faktörleri de strese karşı verdiği tepki üzerinde önemli bir belirleyicidir. Bu durumda beynin yapısında meydana gelen değişikliklerin psikolojik dayanıklılık üzerinde etki yarattığını söylemek mümkündür.
- Kişinin yaşadığı psikolojik bozukluklar meydana gelen sıkıntıların bir sonucu şeklinde ortaya çıkabileceği gibi, psikolojik dayanıklılık oluşturma konusunda katkı da sağlayabilir.
- Kişinin aldığı sosyal destek strese karşı oluşturulacak bir tampon görevi üstlenmektedir. Bu bağlamda destekleyici ilişkilerde meydana gelen eksiklikler kişinin zorluklarla mücadele edebilmesi için gerekli olan pratik ve duygusal

yardımdan mahrum kalmasına yol açabilir. Bu durum beraberinde de psikolojik dayanıklılık için bir risk faktörü ortaya çıkmaktadır.

- Kişinin yaşadığı maddi zorluklar zihinsel sağlık için negatif yönde etki yaratan kronik stresin meydana gelmesine sebep olabilir. Ekonomik zorluklar sebebiyle meydana gelen gerginliğin sürekli olması ise psikolojik dayanıklılık azalmasına yol açmaktadır.
- Kişinin kronik sağlık sorunlarına sahip olması da duygusal ve fiziksel açıdan yorucu bir süreç oluşturmaktadır. Bu bağlamda kronik hastalıklara sahip olan kişilerin genel olarak psikolojik dayanıklılığını kaybettiğini söylemek mümkündür.
- Son olarak kişinin doğuştan gelen iyimserlik, saldırganlık, sakinlik ya da kötümserlik gibi farklı kişilik özelliklerinin psikolojik dayanıklılık üzerinde önemli bir belirleyici rolü üstlendiğini söylemek gereklidir.

1.3.2. Psikolojik Anlamda Dayanıklı Bireylerin Özellikleri

Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan çalışanların özelliklerine bakıldığında pek çok özelliğin bir arada bulunduğu görülmektedir. Bu kişilerin farklı özelliklere sahip olmasının en önemli sebebi psikolojik dayanıklılık kavramının içeriğinin zaman içerisinde değişikliğe uğraması ve çeşitli çalışma koşullarında farklı beklentilerin öne çıkmasıdır. Psikolojik anlamda dayanıklılığa sahip olan bireylerin en önemli özellikleri bebeklik çağından yetişkinlik dönemine gelinceye dek geçen süre içerisinde kolay adaptasyon sağlayabilen, esnek mizaç ve enerjik yapılı bir kişiliğe sahip olmalarıdır (Mlinac ve Schwabenbauer, 2018; Öztürk, 2024).

Psikolojik anlamda dayanıklı çalışanlar hayatın her noktasında kontrolün kendinde olmasını arzu etmektedir. Empati duyguları büyük ölçüde gelişmiş olan bu bireylerin iletişim becerisi de oldukça yüksektir. Aynı zamanda gerçekçi hedefler belirleyen psikolojik dayanıklı kişiler ilgili hedeflere ulaşma konusunda da karar verme becerilerinden faydalanmaktadır. Geçmiş dönemde yaşanan bütün başarısızlıklar bu kişiler için birer ders niteliği görmekte ve asla pes etmemelerine yol açmaktadır. Bu özelliğe sahip çalışanlar aynı zamanda organizasyonlarına ve içinde buldukları topluma karşı sorumluluk bilinci duyarak hareket etmektedir (Brooks ve Goldstein, 2003).

Psikolojik dayanıklılık başlangıç döneminde doğuştan edinilen bir özellik olarak görülse de zamanla gerçekleştirilen araştırmalar psikolojik dayanıklılığın geliştirilebilen ve öğrenilebilen bir olgu olduğunu kabul etmektedir. Bu sebeple kişinin yaşadığı zor süreçten ötürü psikolojik dayanıklılığını yitirebileceği ve uygun bir tedavi ile birlikte yeniden psikolojik dayanıklılığını kazanabileceğini söylemek mümkündür. Günümüzdeki verilere bakıldığında psikolojik dayanıklılığın, kişinin yaşadığı travmalarla mücadele etmesine olanak tanıyan mizacının yanında problem çözme becerisine dayanan çok yönlü bir olgu olduğu kabul edilmektedir (Günel, 2024).

Kişinin çocukluk döneminde yaşadığı stres ve olumsuzluklara karşı psikolojik dayanıklılık gösterdiği süreçler de görmek mümkündür. Kişi çocukluk döneminde olsa dahi travma olarak adlandırılabilir negatif olaylara göğüs gerebildiğinde bu özellik doğuştan gelmektedir. Çünkü çocukluk döneminde psikolojik dayanıklılık sergilemek kolay bir durum olmamaktadır. Kişi çocuk olmasına rağmen bu güce sahip olduğunda onun doğuştan gelen bir psikolojik dayanıklılığa sahip olduğu kabul edilmektedir (Aydın, 2018).

Psikolojik dayanıklılığı bulunan kişilerin ruh sağlığı bozukluklarına diğerlerine nazaran çok daha az yakalandığı görülmüştür. Konuyla ilgili gerçekleştirilen bir araştırma psikolojik dayanıklılığa sahip olan bireylerin ortak özelliklerini sıralamıştır. Bunlardan ilki kendi hayatını yönetebilme becerisine sahip olunması şeklinde ifade edilmekle birlikte ikincisi hayata aktif bir şekilde katılım olarak belirtilmektedir. Üçüncü özellik ise değişimin bir çaba olduğunun kabul edilmesi ve beraberinde her türlü değişime açık olunmasıdır (Günel, 2024).

1.3.3. Psikolojik Dayanıklılığın Sonuçları

Psikolojik dayanıklılık kavramının ortaya çıktığı ilk dönemlerde bu durumun tamamıyla kişilik özelliği olduğu düşünülmüştür. Bu bilgiden hareketle toplumda psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişilerin doğuştan bu dayanıklılığa sahip olduğu düşünülmüştür. Ancak konuyla alakalı gerçekleştirilen sonraki çalışmalarda psikolojik dayanıklılığın geliştirilebilen ve sonradan öğrenilebilen bir olgu olduğu ortaya koyulmuştur (Bonanno, 2005; Çetin ve Basım, 2011).

Bu sebeple psikolojik dayanıklılık günümüzde statik bir kişilik özelliği olarak görülmemekte, öğrenilebilir ve esnek bir yetenek olarak değerlendirilmektedir. Psikolojik anlamda dayanıklı kişiler zorlu yaşam koşullarına rağmen etrafta meydana gelen

sıkıntılarla mücadele edebilme aynı zamanda çevresine adapte olabilme yeteneğine sahiptir. Bütün bunlara ek olarak psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireyler, olumlu düşünce kalıplarını benimsemekte ve geleceğe çok daha olumlu bir şekilde bakmaktadır. Bu durum psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişilerin baskı ve stres gibi durumlarda daha az kaygı yaşamasına ve aynı zamanda depresyon benzeri mental hastalıkların meydana gelme riskini minimize etmelerine yardımcı olmaktadır (Troy vd., 2023; Çakar vd., 2014).

Psikolojik dayanıklılığın geliştirilmesi pek çok alanda olduğu gibi iş ortamında da faydalar sağlamaktadır. Öncelikle kişinin stresle başa çıkma becerisinin artmasına yardımcı olan psikolojik dayanıklılık iş hayatında çok daha olumlu sonuç elde edilmesine yardımcı olmaktadır. Konuyla ilgili Lambert ve arkadaşları (2003) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma gereğince çalışanların psikolojik dayanıklılığının artırılması, mesleki tükenmişlik ya da stres gibi sorunlarla etkili bir şekilde başa çıkılmasına yardımcı olmaktadır. Bu durum da iş yaşamının kalitesini büyük ölçüde artırmaktadır. İş ortamında ortaya çıkan stresörler, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığını etkileyebileceği gibi sergilediği performans üzerinde de negatif yönde etki oluşturmaktadır. Bununla birlikte psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişiler meydana gelen stres faktörleri ile çok daha rahat bir şekilde başa çıkma kabiliyetine sahiptir. Luthans ve Youssef (2007) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada pozitif örgütsel davranışın en önemli faktörleri arasında değerlendirilen iyimserlik, umut ve öz yeterlilik gibi durumların psikolojik dayanıklılıkla ilişkilendirildiği görülmektedir. Farklı bir şekilde ifade etmek gerekirse iyimser, umutlu ve psikolojik dayanıklılığı yüksek olan çalışanların işe bağlılığını ve iş yerindeki moral ve motivasyonun arttığı gözlenmiştir. Tüm bunlara ek olarak psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanların iş hayatında değişime ve gelişime açık olduğu söylenebilir (Çavuşoğlu ve Yalçın, 2018). Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından gerçekleştirilen farklı bir araştırmadaysa çalışanların herhangi bir problemle başa çıkma ve zorluklardan sonra kendini toplama becerilerinin artışı ile birlikte iş performansının artış gösterdiği de ortaya koyulmaktadır. Benzer şekilde Chhatwani ve arkadaşları (2022) tarafından gerçekleştirilen pandemi sürecini kapsayan bir çalışmada, örgüt sahiplerinin psikolojik dayanıklılık seviyesi ile ilgili örgütün hayatta kalma şansının direkt olarak ilişkili olduğu ortaya koyulmuştur. Güçlüklerle başa çıkma becerisi yüksek olan yani psikolojik dayanıklılığı yüksek olan çalışanlar çevresel değişimlere çok daha hızlı bir şekilde adapte olabilmekte, bu durum da örgütü avantajlı hale getirmektedir.

1.4. Mental Sağlık

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), mental sağlığı “bireyin potansiyelinin farkında olması, stres faktörleri ile baş edebilme yeteneğine sahip olması, verimli ve üretken bir şekilde çalışabilme ve topluma faydalı olabilme kapasitesi” olarak tanımlamaktadır (WHO, 2004). Öte yandan mental sağlık, hedonik ve eudaimonik iyi oluş olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir. *Hedonik iyi oluş*; öznel iyi oluş olarak da isimlendirilen hedonik iyi oluş, bireyin hayattan aldığı keyif, haz, memnuniyet ve yaşam doyumunu gibi olumlu duyguları yaşama düzeyi olarak ifade edilmektedir (Diener vd., 1997). *Eudaimonik iyi oluş*; bireyin yaşamında anlam ve amaç bulmasını ve kişisel gelişim arayışı içerisinde olmasını ifade etmektedir (Ryff ve Keyes, 1995). Bu perspektife göre, bireyin yaşamdan tat alacak aktiviteler ile ilgilenmesi ve sürekli kendini geliştirmesinin mental sağlığın sürdürülebilirliği açısından önemli olduğu görülmektedir.

Mental sağlığın, bireyin iş ve sosyal yaşamında etkin olabilmesi, kriz durumlarında, karar verme süreçlerinde sağlıklı adımlar atabilmesi ve genel anlamda yaşam memnuniyetini yüksek tutabilmesi açısından oldukça önemli olduğu söylenebilir. Ancak süregelen stres faktörü, bireylerin mental sağlığına ciddi oranda etki edebilmektedir (A. Baltaş ve Z. Baltaş, 2008).

1.4.1. Mental Sağlık ve Psikolojik Dayanıklılık

Günümüzde sürekli olarak vurgulanan psikolojik dayanıklılık özellikle son yıllarda ergenlik ve çocukluk döneminde ortaya çıkan risk faktörleri bağlamında incelenmeye çalışılmaktadır. İlgili risk faktörlerine sahip olan ya da negatif olaylar deneyimleyen çocuk ya da ergenlerin büyük bir kısmının yaşadıkları tüm olaylara karşın başarı elde edebildikleri ve yaşamsal becerilerini pozitif yönlü bir şekilde geliştirdikleri gözlenmiştir (Öz ve Bahadır Yılmaz, 2009).

Negatif deneyimlerden kaçılmayacağı ve bunların ortadan kaldırılamayacağı oldukça açık bir durumdur. Bu nedenle insanın yaşadığı negatif olaylarla ne şekilde başa çıkabileceğine dair mevcut kaynakları kullanması büyük bir öneme sahiptir. Bu kaynakların kullanılmasıyla birlikte psikolojik olarak dayanıklılık elde edilmesi sağlanacak ve mental sağlığın korunmasına katkıda bulunulacaktır. Hu ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan bir çalışmada psikolojik dayanıklılığı diğerlerine nazaran daha yüksek olan bireylerin mental hastalıklarla karşılaşma oranının daha düşük olduğu ileri sürülmektedir. Bu çalışmalar aynı zamanda yaşanan tecrübelerle birlikte başa çıkma

yetisinin güçlendiğini ve olumsuzlukların üstesinden gelmenin kolaylaştığını öne sürmektedir.

Bir kişilik özelliği olarak psikolojik dayanıklılığın ele alındığı bazı çalışmalarda bu kavramın kaygı, depresyon ve negatif duygulanım gibi ruhsal durumlarla negatif ilişkili olduğu ortaya koyulmuştur. Bu duruma nazaran yaşam doyumu ya da pozitif duygulanım gibi ruh sağlığının iyiliğine işaret eden durumlarla pozitif yönlü bir ilişkisi bulunduğu ortaya koyulmaktadır (Färber ve Rosendahl, 2020). Yüksek düzeyde psikolojik dayanıklılığa sahip olan kişilerin mental sağlığının çok daha güçlü olduğu da ortaya koyulan veriler arasında yer almaktadır (Farber vd., 2020).

Gheshlagh ve arkadaşları (2017) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada psikolojik dayanıklılık ve mental sağlık arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçları gereğince psikolojik dayanıklılık ve mental sağlık arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur.

Riehm ve arkadaşları (2021) tarafından koronavirüs döneminde gerçekleştirilen bir araştırmada pandemi sürecinin ilk zamanlarında psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişilerin pandemi sürecinde daha az mental rahatsızlığa yakalandığı ortaya koyulmuştur. Pandeminin ilk zamanlarında psikolojik dayanıklılığı düşük seyreden kişilerin pandemi sürecinde mental sıkıntı yaşama düzeyinin daha fazla olduğu ortaya koyulmuştur.

Araştırmalarda elde edilen bulgular psikolojik dayanıklılığın, strese maruziyet durumunda ruh sağlığı için oldukça önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Uzun süren sıkıntılı dönemlerde psikolojik dayanıklılığın güçlendirilmesinin neden önemli olduğu da araştırmalarda ortaya çıkmaktadır (Cloonan vd., 2021).

1.4.2. Çalışan Anneler Bağlamında Mental Sağlık

Günümüz modern toplumlarında, kadınların işgücüne katılım oranlarının artması ile birlikte, çalışan annelerin bu süreçte yaşadıkları zorluklar ve bu zorlukların mental sağlık üzerine etkileri önemli bir araştırma konusu haline gelmektedir.

Toplumlarda ortaya çıkan geleneksel düşünceler ev işinin tamamıyla kadın işi olduğunu ifade etmektedir. Çalışan kadınların çalışma hayatı içerisinde edindikleri sorumluluklara ek olarak eve geldiklerinde evin içerisinde bir takım sorumlulukları da bulunmaktadır. Böyle bir durumda işten eve gelen kadınlar için ev içerisinde ikinci bir mesai ortaya çıkmaktadır. Kadının çalışma hayatına dahil olması da aile ve toplum açısından ev

içerisinde gerçekleştirilecek bu işleri aksatmamaları durumunda kabul görmektedir. Çünkü dünya genelinde yaşanan modernleşme sürecine rağmen ev içerisindeki bütün işler halen kadının sorumluluğunda görülmektedir (Kaya, 2009). Hem iş stresi hem de ebeveyn olmanın beraberinde getirdiği sorumlulukların mental sağlık üzerinde büyük bir yük oluşturduğu gözlemlenmiştir. Bu çift yönlü sorumluluk, iş-yaşam dengesizliği ve sürekli stresin etkisiyle ruhsal bozuklukların görülme riskini arttırabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

BÖLÜM 2. ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI

Bu bölümde, araştırmanın problemi, araştırmanın arka planı ile birlikte ele alınmıştır. Daha sonra, araştırma sorusu belirlenmiştir. Son olarak, literatürdeki teorik ve ampirik bilgiler ışığında araştırmanın hipotezleri oluşturulmuştur.

2.1. Araştırmanın Problemi

Günümüz modern toplumlarında, çalışan anne kavramı sıklıkla karşımıza çıkan bir olgudur. Geçmiş dönemlerde kadınların iş hayatındaki rolü oldukça kısıtlıyken, sanayi devrimi ile beraber kadınların iş dünyasındaki rolünün arttığı gözlemlenmiştir (Leventer ve Ada, 2023).

Çalışan annelik olgusu, kadınların iş yaşamında yer alma isteği, zaman içinde geliştirilen politikalar ve bu doğrultuda yapılan düzenlemeler ile günümüzdeki şeklini almıştır. Fakat örgütler bakımından incelendiğinde bu düzenlemelerin yetersiz olduğu ve geliştirilmesi gerektiği söylenebilir (Akyol, 2023). Çalışan anneler, iş hayatının gerekliliklerini yerine getirirken, aynı zamanda çocuklar için birincil bakım veren olmanın beraberinde getirdiği sorumluluklar sebebiyle ciddi bir iş yükü ve strese maruz kalmaktadırlar (Açıkgöz ve Çakmak, 2023). Yapılan araştırmalara göre, tam zamanlı çalışan ve çocuk sahibi olan kadınların, yine tam zamanlı olarak çalışan fakat çocuk sahibi olmayan kadınlara oranla %40 daha fazla stresli oldukları gözlemlenmiştir (Barr, 2019).

İş stresi, şüphesiz iş hayatının vazgeçilmez bir parçasıdır. Kabul edilebilir düzeyde oluşan stres, bireylerin performanslarını da olumlu yönde etkilemektedir (Tutar, 2000). Fakat giderek sanayileşen dünyada, bireylerin mevcut düzene ayak uydurabilmek için doğal ortamlardan uzaklaşarak kentsel alanlara göç etmeleri ve bunun beraberinde örgütlerde bir rekabet ortamının oluşması ve bireylerin hayatını idame ettirebilmek için bu sürekli rekabet ortamına ayak uydurmaya çalışması stres düzeylerini arttırmaktadır (Özsoy, 2019b). Yüksek düzeyde iş stresi, bireylerin tükenmişlik, aşırı yorgunluk gibi problemler yaşamasına ve bu durum beraberinde depresyon gibi mental sağlık sorunlarına yol açmaktadır (A. Baltaş ve Z. Baltaş, 2008).

Açıkgöz ve Çakmak (2023), iş aile çatışmasını çalışan anneler bağlamında ele almıştır. Aksoy ve Diken (2009) ise annelerin ebeveynlik öz yeterlilikleri ile erken çocukluk dönemlerindeki gelişimleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öztürk ve Şahverdioğlu

(2019) iş stresi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi çalışan kadınlar özelinde ele almıştır.

Kamu sektöründe çalışan kadınların iş stresi üzerine yapılan çalışmada, memurlar özelinde kadın erkek eşitsizliğine rastlanmadığı ancak çalışan kadınların stres sebeplerinin yöneticileri ile ilişkisi, çalışma koşulları, maaş beklentileri gibi sebeplerden kaynaklandığı belirlenmiştir (Cam, 2004). Akgün (2014), annelerin stres düzeyleri ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve annelerin çevresinden destek almasının, tükenmişlik duygusuna yenilmemek için çaba sarfetmesinin, değişime inancının tükenmişliği önlemede önemli bir rol aldığını belirtmiştir.

Bireylerin, stres faktörüne verdikleri tepkiler değişkenlik göstermektedir. Stres faktörü aynı olmasına rağmen, kimi birey bu stres durumu ile başa çıkabilirken kimisi de daha olumsuz etkilenebilmektedir. Bireylerin stres ile başa çıkabilmesinin ve stresin etkilerinden daha kolay kurtulabilmelerinin temelinde psikolojik dayanıklılık faktörü yatmaktadır (Gündüz, 2024).

Bektaş ve Özben'in (2016) psikolojik dayanıklılık olgusunu demografik değişkenler açısından ele aldığı çalışmada, evli bireylerin psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olması ile öğrenim durumu arasında ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Uysal (2021) ise çalışan kadınların stres düzeyleri ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişkiyi incelemekte ve psikolojik dayanıklılık düzeyi arttıkça, stres düzeyinde azalma olduğunu öne sürmektedir.

Literatürde yapılan çalışmalar, çalışan annelerin yaşadığı stres faktörlerinin çok yönlü olduğunu ortaya koymaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Voydanoff, 2005). Bu nedenle, çalışan annelerin iş stresi, ebeveyn stresi, psikolojik dayanıklılık ve mental sağlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi, bireylerin mental sağlıklarını koruyacak stratejiler geliştirilmesine katkı sağlayabileceği öngörülmektedir (Ungar, 2015).

Görüldüğü üzere alan yazında stresin, bireylerin mental sağlıkları üzerindeki etkisi araştırılmış, psikolojik dayanıklılık ile mental sağlık arasındaki ilişki incelenmiştir. Fakat çalışan anne özelinde yapılan çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Bu çalışma ile stresin, ebeveyn özelindeki etkileri ve ayrıca psikolojik dayanıklılığın bu süreçte ne denli rol oynadığı ve bu değişkenlerin mental sağlık üzerindeki etkilerine yoğunlaşmıştır. Bu yönüyle mevcut çalışmalara daha farklı bir perspektiften bakılması hedeflenmektedir.

2.2. Araştırmanın Sorusu

Araştırmada değinilen bilgilerden yola çıkarak aşağıdaki soruya cevap aranmaktadır.

- Çalışan annelerin iş stresleri, ebeveyn stresleri ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin, mental sağlıkları üzerinde etkisi var mıdır?

2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma, çalışan annelerin iş stresi, ebeveyn stresi ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile mental sağlıkları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Bu bağlamda araştırma sorusu kapsamında altı hipotez oluşturulmuştur.

Çalışan anneler, iş yaşamında ve sosyal yaşamda önemli sorumluluklar üstlenmektedirler. Fakat kadınlar her ne kadar iş yaşamında aktif rol alırsa alsın, yemek yapma, ev temizliği çocuk bakımı gibi konularda genellikle tek başına sorumluluk almakta ve bu durum iş hayatında gerilime sebep olmaktadır (Karagiglioğlu ve Özer, 2018, aktaran Demirel vd., 2021). İş stresindeki artış, annelerin ebeveynlik sürecine harcayacakları enerji ve zamanı azaltabilmekte ve bu durum da ebeveynlik sorumluluklarını yerine getirirken daha fazla stres yaşanmasına sebebiyet verebilmektedir. Bireyin iş yaşamında karşılaştığı stres ve zorlukların, evdeki ebeveynlik ve eşlik rollerine nasıl yansıdığını içeren teoriye spillover etkisi adı verilmektedir. (Akdoğan ve Polatçı, 2013). Özellikle çalışan anneler bağlamında, iş yerinde yaşanan stresin ebeveynlik rolüne yansımaları ebeveyn stresinin artması ile ilişkilendirilebilmektedir. Bianchi ve Milkie (2010) araştırmalarında, iş yerinde yaşanan sıkıntılı süreçlerin evdeki roller ile çatışabileceğini ve bu çatışmanın ebeveyn stresini arttırabileceğini gözlemlemişlerdir. Kahn vd. (1964) yaptıkları araştırmada, bireylerin sosyal hayattaki rollerini nasıl algıladıkları, bu rollerin gerekliliklerine nasıl uyum sağladıkları ve bu rollerle ilişkili stres kaynaklarını nasıl deneyimlediklerine odaklanmışlardır. Bu teoriye göre, bireyler kısıtlı zaman ve enerjilerini iş yaşamındaki sorumlulukları yerine getirmek için harcadıklarında, aile içi sorumluluklarını yerine getirmekte problem yaşayabilmektedirler ve bu durumun iş-aile çatışmasına sebep olabilmektedir.

H₁ İş stresi ve ebeveyn stresi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

İş stresi, iş ortamındaki baskılar ve yükümlülüklerden ötürü oluşan psikolojik ya da fiziksel gerilim şeklinde ifade edilebilir (Yüksel, 2014). Mental sağlık ise bu stres faktörü ile başa çıkabilme, zorluklar ile baş edebilme yeteneği anlamına gelmektedir. Bu yönüyle

psikolojik iyi oluş halini ifade etmektedir (Kılınç, 2017). Mental sağlık, stres yönetiminde önemli bir rol oynamaktadır. Mental sağlık düzeyi yüksek olan bireyler, stres faktörleri ile başa çıkmak için çaba sarf eder ve etkili stratejiler geliştirirler (Özel ve Karabulut, 2018). Fakat iş stresi artık kronik bir seviyeye geldiğinde, bireylerin hem psikolojik hem de fiziksel olarak etkilenmesi muhtemeldir. Fiziksel etkiler göz önüne alındığında aşırı iş stresi bireylerde, kronik baş, boyun ve kas ağrılarının yaşanmasına, uyku problemlerinin oluşmasına, sürekli yorgunluk hali ve tükenmişlik gibi negatif etkilere yol açmaktadır. Psikolojik açıdan değerlendirildiğinde ise iş stresi yüksek bireylerde, düşük motivasyon, öfke kontrol problemi ve beraberinde anksiyete, depresyon gibi etkiler görülebilmekte ve bu durum, çalışanların verimliliğinin düşmesine, yenilikçi düşünme yetisinin azalmasına, hata yapma olasılığının artmasına, bunun sonucunda da iş performansının azalmasına sebep olabilmektedir (Ersarı ve Naktiyok, 2012). Cooper ve Davidson (1987) tarafından yapılan araştırmalarda, aşırı iş yükü, rol belirsizliği ve iş güvencesizliği gibi iş stresi nedenlerinin, mental sağlığın üzerinde olumsuz etkileri olduğu tespit edilmiştir.

H₂ İş stresi ve mental sağlık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Çalışan anne olmanın, ebeveynlik rolünü üstlenirken beraberinde getirdiği iş yaşam dengesizlikleri, yetememezlik hissi gibi psikolojik gerilim durumları ebeveyn stresi olarak değerlendirilebilir. İyi bir mental sağlık, ebeveynlerin bu stres durumu ile başa çıkmasını kolaylaştırmaktadır. Lazarus ve Forkman'ın (1984) geliştirdikleri stres ile başa çıkma teorisine göre, bireylerin algıladıkları stres düzeyi ve stres ile mücadele etme stratejileri mental sağlıklarını etkilemektedir. Ebeveyn stresinin yüksek düzeyde olması, bireylerin stres ile baş edebilme kabiliyetlerini zorlayabilmektedir. Bu durum ise mental sağlığın olumsuz etkilenmesine sebep olabilir. Çalışan anneler için annelik olgusu birden fazla sorumluluğu beraberinde getirmektedir. Tüm bu sorumluluklarla başa çıkmaya çalışırken eş, anne, baba desteği gibi sosyal destekler kadınların ruhsal sağlıklarına etki etmektedir. Çalışan annelerin mental sağlık düzeylerinin araştırıldığı çalışmalar mevcuttur. Dönmez vd. (2017), çalışan annelerin, çalışmayan annelere oranla mental sağlık düzeylerinin daha yüksek olduğunu analiz etmektedir. Deater-Deckard ve Petrill (2004), ebeveyn stresinin, ebeveyn ve çocuk ilişkisini olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Bu durum ebeveynlerin mental sağlıklarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Crnic ve Low (2002), ise bireylerin aşırı düzeyde ebeveyn stresi yaşamalarının, çocukların davranışsal problemleri ve ebeveyn depresyonu ile ilişkili olduğunu öne sürmektedir. Ebeveynlerin yaşamış oldukları yüksek stres düzeyi, mental

sağlık problemlerini de beraberinde getirdiği görülmektedir. Bu sebeple, mental sağlığın korunması için ebeveyn stresinin azaltılması son derece önemlidir.

H₃ Ebeveyn stresi ve mental sağlık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hayatın olağan akışında pozitif durumlar olduğu kadar negatif durumların da olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bireylerin, bu negatif durumlar karşısında nasıl bir tutum sergiledikleri ve bu negatif durumu ne ölçüde az hasarla atlattıkları sürecin psikolojik dayanıklılık rolünü ortaya koymaktadır. Psikolojik dayanıklılığın yüksek olması, olumsuz olaylara karşın esnek ve etkili tepki verme becerileri ile ilişkilendirilmektedir (Polatçı vd., 2018). Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişiler herhangi bir zorlukla karşılaştıkları durumda hemen pes etmektense içsel kaynakları kullanmak suretiyle daha iyi başa çıkma stratejileri geliştirmektedir. Bu durum da ruh sağlığının korunmasına ve psikolojik rahatsızlıklar karşısında daha az duyarlı olunmasına sebep olmaktadır. Psikolojik dayanıklılık aynı zamanda kişilerin pozitif bakış açısı geliştirmelerine katkı sağlamaktadır. Kişiler, yaşanan olumsuzluklardan ders çıkarır ve bunu bir öğrenme süreci olarak değerlendirirler. Aynı zamanda psikolojik dayanıklılık, kişilerin duygusal olarak dengeli davranışlar sergilemelerine destek olarak tepkilerinin daha kontrollü olmasını sağlamaktadır. Yapılan bazı araştırmalar, psikolojik dayanıklılığın yüksek olmasının, olası mental problemlerin daha düşük düzeyde olacağını ileri sürmektedir (Farber vd., 2020; Farber ve Rosendahl, 2020; Luthar vd., 2000; Tugade ve Fredrickson, 2004).

H₄ Psikolojik dayanıklılık ve mental sağlık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Yüksek düzeyde psikolojik dayanıklılığa sahip bireylerin, iş stresi seviyelerinin daha düşük olacağı öne sürülmektedir. Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireyler stres faktörünü bir tehdit olarak algılasa dahi, olaylar karşısında daha esnek tepkiler verirler. Bu sayede stres daha yönetilebilir hale gelmektedir. Psikolojik dayanıklılığı diğerlerine göre daha yüksek olan çalışanlar kendilerine güvenen, karşılıklarına çıkan zorluklarla başa çıkma konusunda rahat davranan ve değişimi büyük ölçüde kabul ederek stres faktörlerini bir tehdit olarak algılamasına rağmen daha az etkilenecek şekilde stratejiler geliştiren bireylerdir. Bu bireyler stres faktörlerini bireysel sınırlarını aşacakları fırsatlar şeklinde değerlendirmektedir. Bahse konu çalışan profili iş birliğine yatkın ve öz motivasyon kabiliyetine sahip olmaktadır (Özer, 2013). Psikolojik dayanıklılığın yüksek olması aynı zamanda çalışanların verimliliğini ve iş tatminini arttırmaktadır. Birçok araştırmacı psikolojik dayanıklılığın iş stresi seviyesini azalttığı görüşündedirler. Connor ve

Davidson (2003) psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin, iş stresi seviyelerinin daha düşük olduğu ve stres faktörü ile başa çıkmada daha başarılı olduklarını belirtmiştir.

H₅ Psikolojik dayanıklılık ve iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Çocuk bakımının gerekliliklerini yerine getirirken yaşanan sıkıntılı süreçler, ekonomik sebepler neticesinde çalışmaya devam etme zorunluluğu, ebeveyn olmadan önceki hayatı özleme gibi durumlar ebeveyn stresine yol açabilmektedir. Çocuk bakımında beklenmedik durumların ortaya çıkması ebeveynlerin duygusal kontrollerini ve problem çözme yetilerini etkilemektedir. Psikolojik dayanıklılığın yüksek olması, bu gibi kriz anlarında hızlı ve etkili şekilde çözüm bulunmasına, ebeveyn ile çocuk arasındaki duygusal bağın zarar görmemesine ve bu sayede de daha az stres yaşanmasına olanak sağlamaktadır. Çocuk bakımının beraberinde getirdiği stres faktörleri ile başa çıkmak, bireylerin hem kendileri hem de çocukları ile olan sağlıklı iletişimi açısından kritik öneme sahiptir. Bu sağlıklı iletişimin sürekli hale gelebilmesi için ise psikolojik dayanıklılığın yüksek olması önemlidir. Gavidia-Payne ve Hudson (2002) ve Skomorovsky ve Sudom (2011) yaptıkları araştırmalarda dayanıklı ebeveynlerin, çocuklarının ihtiyaçlarına daha verimli bir şekilde yanıt verdiklerini ve daha az stres yaşadıklarını belirtmişlerdir.

H₆ Psikolojik dayanıklılık ve ebeveyn stresi arasında negatif bir ilişki vardır.

BÖLÜM 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde, çalışan annelerin iş stresi, ebeveyn stresi ve psikolojik dayanıklılıkları ile mental sağlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesine dair yapılan çalışmanın sonucunda örneklem ve verilerin toplanması, araştırmada kullanılan ölçeklerin detayları ve bu kapsamda incelenen analiz ve bulgulara değinilecektir.

3.1. Örneklem ve Verilerin Toplanması

Araştırma, Türkiye’de çoğunluğu Marmara bölgesinde olmak üzere, kamu ve özel sektör dâhil hizmet sektöründe çalışan 302 gönüllü katılımcıdan oluşan örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada nicel analiz yöntemi kullanılmıştır. Bruin (2006) tarafından geliştirilen ve Teleş (2020) tarafından Türkçe’ye uyarlanan genel iş stresi ölçeği, Berry ve Jones (1995) tarafından geliştirilen ve Kaner (2001) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ebeveyn stresi ölçeği, Lukat vd. (2016) tarafından geliştirilen daha sonra Akbaba ve Eldeleklioğlu (2019) tarafından Türkçe’ye uyarlanan pozitif mental sağlık ölçeği ve son olarak Smith vd. (2008) tarafından geliştirilen ve Türkçe’ye uyarlanması Doğan (2015) tarafından gerçekleştirilen kısa psikolojik sağlamlık ölçeğinden faydalanılmıştır. Veriler etik kurul onayının ardından Mart 2024 – Mayıs 2024 tarihleri arasında çevrimiçi anket yöntemi ile sosyal medya kanalları, whatsapp uygulaması ve elektronik posta yoluyla katılımcılara iletilerek toplanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 21 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada katılımcılara demografik soruları kapsayan 10 madde, iş stresi ölçeği için 9 madde, ebeveyn stresi ölçeği için 16 madde, mental sağlık ölçeği için 9 madde, psikolojik dayanıklılık ölçeği için 6 madde ve 2 adet kontrol sorusu (pozitif mental sağlık ölçeği 5. soru, kısa psikolojik sağlamlık ölçeği 3. soru) ile beraber toplam 52 maddeden oluşan bir anket formu iletilmiştir. Bu doğrultuda araştırmaya toplam 370 kişi katılmıştır. Ankete eklenen kontrol soruları ve özensiz verilen cevaplar incelenerek 68 kişi elenmiş olup toplam 302 katılımcı üzerinden analizler yapılmıştır.

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada iş stresini, ebeveyn stresini, mental sağlığı ve psikolojik dayanıklılığı ölçmek amacıyla dört ölçekten faydalanılmıştır.

3.2.1. Genel İş Stresi Ölçeği

Araştırmada iş stresinin ölçülebilmesi amacıyla De Bruin (2006) tarafından geliştirilen ve sonrasında Teleş (2020) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan 9 maddelik genel iş stresi ölçeğinden faydalanılmıştır. 5'li Likert (1= Hiçbir Zaman, 5= Her Zaman) tipi ölçek kullanılmıştır ve ölçek tek boyutludur.

3.2.2. Ebeveyn Stresi Ölçeği

Araştırmada ebeveyn stresinin ölçülmesi amacıyla Berry ve Jones (1995) tarafından geliştirilen ve sonrasında Gördesli ve Sünbül (2021) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan 16 maddelik ebeveyn stresi ölçeğinden yararlanılmıştır. 5'li Likert (1= Kesinlikle uygun değil, 5= Kesinlikle uygun) tipi ölçek kullanılmıştır ve ölçek tek boyutludur.

3.2.3. Pozitif Mental Sağlık Ölçeği

Araştırmada mental sağlığın ölçülebilmesi amacıyla Lukat vd. (2016) tarafından geliştirilmiş ve daha sonra Akbaba ve Eldeleklioğlu (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 9 maddelik pozitif mental sağlık ölçeğinden faydalanılmıştır. 5'li Likert (1= Hiç doğru değil, 5= Tamamen doğru) tipi ölçek kullanılmıştır ve ölçek tek boyutludur.

3.2.4. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği

Araştırmada psikolojik dayanıklılığın ölçülmesi için Smith vd. (2008) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Doğan (2015) tarafından gerçekleştirilen 6 maddelik kısa psikolojik sağlamlık ölçeği kullanılmıştır. 5'li Likert (1= Hiç uygun değil, 5= Tamamen uygun) tipi ölçek kullanılmıştır ve ölçek tek boyutludur.

3.3. Bulgular

Araştırmada katılımcılara ilişkin demografik veriler Tablo 1'de gösterilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma) ve içsel tutarlılık (α) Tablo 2'de analiz edilmiştir. Araştırmada yer alan değişkenlerin demografik değişkenlerle karşılaştırılmasının yapılması adına T Testi uygulanmış ve elde edilen veriler Tablo 3, Tablo 4, Tablo 5, Tablo 6 ve Tablo 7'de paylaşılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesi için Pearson korelasyon analizi ve bağımsız değişkenler iş stresi, ebeveyn stresi ve psikolojik dayanıklılığın, bağımlı değişken mental sağlığa etkilerinin incelenebilmesi amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen korelasyon analizi bulguları Tablo 8'de regresyon analizi bulguları Tablo 9'da gösterilmektedir.

3.3.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

Katılımcıların tamamı çalışan ve çocuk sahibi kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %2'si bekar, %12,9'u boşanmış, %1,3'ü dul, %83,1'i evli ve %0,7'sinin ilişkisi vardır. Katılımcıların %0,7'si ilkokul, %0,7'si ortaokul, %14,2'si lise, %12,6'sı önlisans, %56,6'sı lisans, %14,2'si yüksek lisans ve %1,0'ı doktora derecesinde eğitim seviyesine sahiptir. Katılımcıların %9,9'u alt kademe çalışan, %72,5'i orta kademe çalışan ve %17,5'i de üst kademe çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %21,2'i kamu sektöründe çalışırken %78,7'i özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların %75,2'si mavi yaka %24,8'i beyaz yakadan oluşmaktadır. Katılımcıların %26,8'i yönetsel role sahiptir. Katılımcıların yaş ortalaması $\bar{x}= 36.45$ ($ss= 7.27$) ve katılımcıların çocuk sayısı ortalaması $\bar{x}= 1.42$ ($ss= 0.66$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 1

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Kategori	Sıklık	%
Cinsiyet	Kadın	302	100
Medeni Durum	Bekâr	6	2.0
	Boşanmış	39	12.9
	Dul	4	1.3
	Evli	251	83.1
	İlişkisi Var	2	0.7
Öğrenim Durumu	İlkokul	2	0.7
	Ortaokul	2	0.7
	Lise	43	14.2
	Önlisans	38	12.6
	Lisans	171	56.6
	Yüksek Lisans	43	14.2
	Doktora	3	1.0
İşyerindeki Pozisyon	Alt kademe	30	9.9
	Orta kademe	219	72.5
	Üst kademe	53	17.5
Sektör	Kamu Sektör	64	21.2
	Özel Sektör	238	78.8
Çalışan Kategorisi	Mavi Yaka	227	75.2
	Beyaz Yaka	75	24.8
Yönetsel role sahip olma	Evet	81	26.8
	Hayır	221	73.2
<i>Diğer Bulgular</i>		<i>Ort.</i>	<i>ss</i>
Yaş Ortalaması		36.45	7.27
Çocuk Sayısı Ortalaması		1.42	0.66

SS=Standart Sapma

3.3.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Analizi

Tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma) ve içse tutarlılık değerleri (α) Tablo 2’de yer almaktadır. Cronbach’s α iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde iş stresi (.92), ebeveyn stresi (.85), mental sağlık (.89) ve psikolojik dayanıklılık (.85) ölçeklerinin güvenilirliğinin genel anlamda oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Tablo 2’de görüldüğü gibi katılımcıların ebeveyn stresinin (\bar{x} =2.15; ss =0.54) düşük seviyede olduğu tespit edilirken, iş stresi (\bar{x} =2.60; ss =0.91) ve psikoloji dayanıklılığının (\bar{x} =3.34; ss =0.77) orta seviyede olduğu, mental sağlıklarının (\bar{x} =3.66; ss =0.66) ise yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2

Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Madde	Cronbach’s α
<i>İş Stresi</i>	2.60	0.91	9	.92
<i>Ebeveyn Stresi</i>	2.15	0.54	16	.85
<i>Mental Sağlık</i>	3.66	0.66	9	.89
<i>Psikolojik Dayanıklılık</i>	3.34	0.77	6	.85

$N=303$ \bar{x} =Ortalama $S.S.$ =Standart Sapma.

3.3.3. Farklılık Analizleri

Araştırmada iş stresi, ebeveyn stresi, mental sağlık ve psikolojik dayanıklılık değişkenlerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadıklarını analiz edilmiştir.

3.3.3.1. Bağımsız Örneklem T Testi

Tablo 3

Yönetmelik Göre Farklılıklar

Değişkenler	Kategori	n	Ortalama	S.S.	t	p
<i>İş Stresi</i>	Yönetici Değil	221	2.54	0.92	-1.88	.061
	Yönetici	81	2.76	0.87		
<i>Ebeveyn Stresi</i>	Yönetici Değil	221	2.19	0.52	2.57	.011*
	Yönetici	81	2.01	0.58		
<i>Mental Sağlık</i>	Yönetici Değil	221	3.61	0.66	-2.38	.018*
	Yönetici	81	3.81	0.65		
<i>Psikolojik Dayanıklılık</i>	Yönetici Değil	221	3.27	0.79	-2.48	.014*
	Yönetici	81	3.52	0.71		

$N=303$ * $p<0,05$, ** $p<0,01$, $S.S.$ =Standart Sapma

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların ebeveyn stresi ile yönetsel rolleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmektedir ($p<0,05$). Yönetsel rolde çalışmayan katılımcıların ($\bar{x}=2.19$; $ss=0,52$), yönetsel rolde çalışan katılımcılara ($\bar{x}=2.01$; $ss=0,58$) oranla daha fazla ebeveyn stresine maruz kaldığı görülmektedir.

Katılımcıların mental sağlığı ile yönetsel rolleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmektedir ($p<0,05$). Yönetsel rolde çalışan katılımcıların ($\bar{x}=3.8$; $ss=0,65$), yönetsel rolde çalışmayan katılımcılara ($\bar{x}=3.61$; $ss=0,66$) oranla mental sağlık açısından daha iyi durumda oldukları anlaşılmaktadır.

Katılımcıların psikolojik dayanıklılıkları ile yönetsel rolleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmektedir ($p<0,05$). Yönetsel rolde çalışan katılımcıların ($\bar{x}=3.52$; $ss=0,71$), yönetsel rolde çalışmayan katılımcılara ($\bar{x}=3.27$; $ss=0,79$) oranla psikolojik dayanıklılık açısından daha dayanıklı oldukları gözlemlenmektedir.

Katılımcıların yönetsel rolleri ile iş stresleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4

Çalışan Kategorisine Göre Farklılıklar

Değişkenler	Kategori	n	Ortalama	S.S.	t	p
<i>İş Stresi</i>	Mavi Yaka	227	2.59	0.89	-1.33	.894
	Beyaz Yaka	75	2.61	0.96		
<i>Ebeveyn Stresi</i>	Mavi Yaka	227	2.12	0.53	-1.55	.123
	Beyaz Yaka	75	2.22	0.57		
<i>Mental Sağlık</i>	Mavi Yaka	227	3.68	0.64	0.81	.417
	Beyaz Yaka	75	3.61	0.75		
<i>Psikolojik Dayanıklılık</i>	Mavi Yaka	227	3.33	0.77	0.16	.875
	Beyaz Yaka	75	3.35	0.81		

$N=303$ * $p<0,05$, ** $p<0,01$, S.S.=Standart Sapma

Tablo 4 analiz edildiğinde katılımcıların mavi yaka ya da beyaz yaka olmalarının, iş stresleri, ebeveyn stresleri, mental sağlıkları ve psikolojik dayanıklılıkları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 5*Sektöre Göre Farklılıklar*

Değişkenler	Kategori	n	Ortalama	S.S.	t	p
<i>İş Stresi</i>	Kamu	64	2.34	0.87	-2.63**	.009
	Özel	238	2.67	0.91		
<i>Ebeveyn Stresi</i>	Kamu	64	2.20	0.55	0.89	.373
	Özel	238	2.13	0.54		
<i>Mental Sağlık</i>	Kamu	64	3.64	0.62	-0.25	.795
	Özel	238	3.67	0.68		
<i>Psikolojik Dayanıklılık</i>	Kamu	64	3.23	0.84	-1.27	.204
	Özel	238	3.37	0.76		

$N=303$ * $p<0,05$, ** $p<0,01$, S.S.=Standart Sapma

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların iş stresleri ile çalıştıkları sektör arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0,01$). Özel sektörde çalışan katılımcıların ($\bar{x}=2.67$; $ss=0,91$), kamu sektöründe çalışan katılımcılara ($\bar{x}=3.34$; $ss=0,87$) oranla çok daha fazla iş stresi yaşadıkları tespit edilmiştir.

Tablo 6*Medeni Duruma Göre Farklılıklar*

Değişkenler	Kategori	n	Ortalama	S.S.	t	p
<i>İş Stresi</i>	Boşanmış	39	2.55	0.89	-0.35	.727
	Evli	251	2.61	0.91		
<i>Ebeveyn Stresi</i>	Boşanmış	39	2.22	0.59	1.05	.296
	Evli	251	2.13	0.52		
<i>Mental Sağlık</i>	Boşanmış	39	3.68	0.79	0.25	.805
	Evli	251	3.65	0.64		
<i>Psikolojik Dayanıklılık</i>	Boşanmış	39	3.41	0.80	0.68	.497
	Evli	251	3.32	0.78		

$N=303$ * $p<0,05$, ** $p<0,01$, S.S.=Standart Sapma

Tablo 6 analiz edildiğinde katılımcıların evli ya da boşanmış olmalarının iş stresleri, ebeveyn stresleri, mental sağlıkları ve psikolojik dayanıklılıkları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilememiştir ($p>0,05$)¹.

¹Diğer medeni durum kategorilerinin (Bekar, ilişkisi var, dul) sayısı az olduğundan dolayı ANOVA testi yerine T Testi yapılmıştır.

3.3.3.2. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Tablo 7

Çalışan Kademesine Göre Farklılıklar

Değişkenler	Kademe	n	Ortalama	S.S.	f	p
<i>Mental Sağlık</i>	Alt Kademe Çalışanı	30	3.58	0.67	4.32*	.014
	Orta Kademe Çalışanı	219	3.61	0.66		
	Üst Kademe Çalışanı	53	3.90	0.63		

*N=303 *p<0,05, S.S.=Standart Sapma*

Tablo 7 incelendiğinde mental sağlık düzeyi, katılımcıların çalışan kademelerine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($f=4.32$; $p<0,05$). İş stresi, ebeveyn stresi ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri ise katılımcıların çalışan kademelerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmektedir ($p>0,05$).

Katılımcıların eğitim durumları ile iş stresi, ebeveyn stresi, psikolojik dayanıklılık ve mental sağlık değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığından dolayı analiz edilmemiştir.

3.3.4. Korelasyon Analizi

İş stresi, ebeveyn stresi, mental sağlık ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin analiz edilebilmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 7’de belirtilmiştir.

Tablo 8

Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) İş Stresi	1					
(2) Ebeveyn Stresi	.27***	1				
(3) Mental Sağlık	-.46***	-.52***	1			
(4) Psikolojik Dayanıklılık	-.36***	-.34***	.61***	1		
(5) Yaş	-.09	-.09	.08	.05	1	
(6) Çocuk Sayısı	-.00	-.10	.01	.08	.33***	1

*N=302 *p<0,05, **p<0,01, ***p<0.001*

H₁: İş stresi düzeyi ve ebeveyn stresi düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Korelasyon analizi incelendiğinde elde edilen bulgulara göre iş stresi ile ebeveyn stresi arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0.27$; $p<0,01$).

H₂: İş stresi düzeyi ve mental sağlık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

İş stresi ile mental sağlık arasında ise istatistiki açıdan anlamlı fakat negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -0.46$; $p < 0,001$). Buna göre H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

H₃: Ebeveyn stresi düzeyi ve mental sağlık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Ebeveyn stresi ile mental sağlık arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü bir ilişki vardır ($r = -0.52$; $p < 0,001$). Bu durumda H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

H₄: Psikolojik dayanıklılık ve mental sağlık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Psikolojik dayanıklılık ve mental sağlık arasında istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = 0.61$; $p < 0,001$). Dolayısı ile H₃ hipotezi kabul edilmiştir.

H₅: Psikolojik dayanıklılık ve iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Psikolojik dayanıklılık ve iş stresi arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = -0.36$; $p < 0,001$). Bu sebeple H₄ hipotezi kabul edilmiştir.

H₆: Psikolojik dayanıklılık ve ebeveyn stresi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Psikolojik dayanıklılık ve ebeveyn stresi arasında istatistiki açıdan anlamlı negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = -0.34$; $p < 0,001$). Sonuç olarak H₅ hipotezi kabul edilmiştir.

Yaş ve çocuk sayısı ile iş stresi, ebeveyn stresi, mental sağlık ve psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişkili görülmemektedir. Fakat tahmin edildiği gibi yaş ile çocuk sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılabilmektedir ($r = 0.33$; $p < 0,001$).

3.3.5. Regresyon Analizi

Çalışan annelerin iş stresleri, ebeveyn streslerinin ve psikolojik dayanıklılıklarının mental sağlıkları üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır.

Bağımsız Değişkenler;

- 1- İş Stresi
- 2- Ebeveyn Stresi
- 3- Psikolojik Dayanıklılık

Bağımlı Değişkenler;

1- Mental Sağlık

Elde edilen bulgular Tablo 9’de gösterilmiştir.

Tablo 9

Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler		
	Mental Sağlık		
	β	t	R ²
İş Stresi	-.22***	-4.93	
Ebeveyn Stresi	-.32***	-7.33	0.51
Psikolojik Dayanıklılık	.42***	9.37	

*N=302 *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001*

İş Stresinin Mental Sağlığa Etkileri

Tablo 8 gözlemlendiğinde iş stresinin, mental sağlık üzerinde negatif yönlü, yüksek düzeyde anlamlı bir etkisi olduğu analiz edilmiştir ($\beta=-.22$; $p<0,001$).

Ebeveyn Stresinin Mental Sağlığa Etkileri

Tablo 8 incelendiğinde ebeveyn stresi, mental sağlığa negatif yönde, yüksek düzeyde anlamlı etki etmektedir ($\beta=-.32$; $p<0,001$).

Psikolojik Dayanıklılığın Mental Sağlığa Etkileri

Tablo 8 gözlemlendiğinde psikolojik dayanıklılığın, mental sağlık üzerinde pozitif yönde, yüksek düzeyde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir ($\beta=.42$; $p<0,001$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmanın bu bölümünde ilk olarak bulguların özeti ve yorumlanması yer almaktadır. Sonrasında araştırmanın katkıları, araştırmanın kısıtları ve gelecek araştırmalar için sunulan önerilere yer verilecektir.

Bulguların Özeti: Araştırmadan elde edilen veriler ile farklılıkların incelenmesi için bağımsız örneklem T testi ve ANOVA testi uygulanmıştır. Ayrıca hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır.

Hipotezlerin test edilmesi amacıyla yapılan korelasyon ve regresyon analizine göre; çalışan annelerin iş stres düzeyleri arttıkça ebeveyn stres düzeylerinde de artış olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle H₁ hipotezi büyük ölçüde desteklenmektedir. Çalışan annelerin iş stres düzeyleri arttıkça mental sağlık düzeylerinde azalma olduğu anlaşılmıştır. Bu bağlamda H₂ hipotezi büyük ölçüde desteklenmektedir. Aynı şekilde çalışan annelerin ebeveyn stresleri arttıkça mental sağlıklarının azaldığı gözlemlenmiştir. Bu nedenle H₃ kabul edilmektedir. Çalışan annelerin psikolojik dayanıklılık düzeylerindeki artış mental sağlık düzeylerinin de artması ile ilişkilidir. Bu sebeple H₄ hipotezi büyük ölçüde desteklenmektedir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan çalışan annelerin iş streslerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Buna dayanarak H₅ hipotezi kabul edilmektedir. Çalışan annelerin psikolojik dayanıklılık seviyesi arttıkça, ebeveyn stres seviyesinde azalma görülmüştür. Sonuç olarak H₆ büyük ölçüde desteklenmektedir. İş stresi ve ebeveyn stresi, mental sağlığa negatif yönde etki ederken, psikolojik dayanıklılık mental sağlığa pozitif yönde etki etmektedir.

Demografik özellikler bağlamında yapılan farklılık analizi sonuçlarına göre çalışan annelerin yönetsel rollerinin iş stresi düzeylerini arttırdığına dair bir bulgu görülmemektedir. Fakat ebeveyn stresi düzeyinde inceleme yapıldığında yönetsel rolde çalışmayan annelerin, yönetsel rolde çalışan annelere oranla daha fazla ebeveyn stresine maruz kaldığı gözlemlenmiştir. Benzer şekilde yönetsel role sahip kadınların, yönetsel role sahip olmayan kadınlara oranla mental sağlık ve psikolojik dayanıklılık bağlamında da daha güçlü olduğu tespit edilmiştir. Çalışan kategorisi ile iş stresi, ebeveyn stresi, mental sağlık ve psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Ancak özel sektörde çalışan annelerin kamu sektöründe çalışan annelere oranla daha fazla iş stresine maruz kaldıkları görülmektedir. Medeni hal bakımından yapılan inceleme sonucuna göre çalışan annenin evli ya da boşanmış olmasının iş stresi, ebeveyn stresi,

mental sağlık ve psikolojik dayanıklılıkları arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. Katılımcıların alışan kademesine göre mental sağlık düzeyleri farklılık göstermiştir. Üst kademe çalışanın, mental sağlık düzeyinin orta ve alt kademe çalışanlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bulguların Yorumu: Kariyer tatmini, bireylerin iş hedeflerine ulaşırken elde ettiği memnuniyet olarak ifade edilebilir (Yüksel, 2010). Kariyer basamaklarını tırmanarak, yönetsel bir role sahip olan kadınlar için başarıya ulaşmak bir tatmin kaynağı olabilmektedir. Aynı zamanda, yönetici pozisyonunun beraberinde getirdiği kontrol ve onay mekanizmasının başında olmak da bir tatmin kaynağı olabilir. Bu tatmin olma durumu da mental sağlığa olumlu etki edebilmektedir. Bunun yanı sıra gelir seviyesinin de mental sağlık üzerinde etkili olduğu düşünölmektedir (Göltekin ve İmamoğlu, 2023). Refah düzeyinin yaşam koşullarını etkilediği düşünöldüğünde, yönetsel bir pozisyonda çalışan kadınların, psikolojik destek olanaklarına daha kolay ulaşabilmeleri, mental sağlık açısından daha iyi durumda olmalarını açıklayabilmektedir.

Özel sektör çalışanlarının işten çıkarılma riski kamu sektörü çalışanlarına göre çok daha fazladır. Bununla beraber kamu sektöründe maaş aralığı daha belirginken, özel sektörde yüksek performans beklentisi, ek sorumluluklar gibi sebeplerle maaş aralığı değişkenlik gösterebilmektedir. Bu maddelere eklenebilecek, aşırı iş baskısının olması (Karacil, 2024), iş yaşam dengesinin belirgin olmaması (Bekmezci vd., 2021), rekabetçi ortam (Özdevecioğlu, 2002) gibi çeşitli sebepler özel sektör çalışanlarının kamu sektörü çalışanlarına oranda daha fazla iş stresi yaşamalarına sebep olabilmektedir.

Çalışma yaşamında süregelen zorluklar, baskılar ve taleplerin, bireyin kaynaklarının ve potansiyelinin üstünde olması sonucu yaşadığı fiziksel ve psikolojik gerilim hali iş stresi olarak tanımlanmaktadır (Güçlü, 2001). Mobbing ise örgütte çalışan bireye, pozisyonu fark etmeksizin diğer çalışanlar tarafından, sürekli olarak uygulanan psikolojik taciz anlamına gelmektedir (Tınaz, 2006). Yapılan alışmalar, psikolojik taciz durumunun iş stresini arttırdığını ve bireyin psiko sosyal açıdan olumsuz etkilendiğini belirtmektedir (Yuvalı, 2015).

Kadınların alışma hayatında aktif olarak rol almaya başlamasının ardından iş ve yaşam dengesi faktörü de önemli derecede etkilenmiştir. Kadınlar iş yaşamında yer almaya başlamış olmasına rağmen, aile yaşantısında da çoğunlukla hizmet veren olmaya devam

etmektedir. Yani iş yerindeki mesailerinin bitmesinin ardından, eşlik ve annelik mesaisi başlamaktadır. Bu durum da iş ve yaşam dengesizliğine sebep olmaktadır.

Umutlu (2021) çalışan kadınların iş, aile ve yaşam dengesini tükenmişlik açısından değerlendirmiştir. Alqahtani (2020) ise iş yaşamının kadınlar açısından son derece zorlayıcı olduğunu ve bu nedenle iş-yaşam dengesinin çalışan kadınlar bağlamındaki önemini vurgulamaktadır. Hughees ve Galinsky (1994), yaptıkları araştırmalarda çalışan annelerin yaşadıkları iş-yaşam dengesizliğinin, aile içi ilişkiler ve çocuğun duygusal gelişimi açısından olumsuz etkilerini incelemişlerdir. Yapılan araştırmalar iş-yaşam dengesizliğinin bireylerin iş stresi ve tükenmişlik düzeylerini arttırdığını göstermektedir (Bulgurcu-Güler, 2016).

Günümüzde çalışan anneler, modern iş yaşamının dinamikleri ve aile yaşamının sorumlulukları arasında kendilerini sıkışmış hissedebilmektedir. Bireylerin iş süreçleri için geçirdikleri zaman ile ailesine ayırdığı zamanın çakışması durumunda bu sıkışmışlık hissi daha belirgin hale gelmektedir. Çalışan anneler, işin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirirken aynı zamanda aile içi sorumlulukları da yerine getirmeye çalışmaktadır. Bu durumda yaşadıkları zaman baskısı mental sağlıklarını olumsuz etkileyebilmektedir (Haşit ve Yaşar, 2015).

Çalışan annelerin, profesyonel ve aile yaşamında bir çok rolü aynı anda üstlenmeleri gerekmektedir. Bu süreçte eş desteği yaşanacak zorluklara başa çıkmada kritik rol oynamaktadır. Ev işleri ve çocuk bakımındaki günlük sorumlulukların paylaşılması annenin iş yükünün hafiflemesine ve stres düzeyinin azalmasına yardımcı olabilmektedir. Bunun yanı sıra duygusal desteğin de stres üzerindeki etkisi oldukça fazla olduğu düşünülmektedir. Bu süreçte eşlerin empati sağlaması ve anlayış göstermesi annelerin üzerindeki baskıyı azaltmaktadır. Duygusal ve fiziksel destek eksikliği, annelerin mental sağlıklarını olumsuz yönde etkileyebilmekte ve depresyon riskini arttırabilmektedir (Ryff ve Keyes, 1995).

Literatür incelendiğinde, çalışan annelerin stres düzeyleri ile mental sağlıkları arasında ilişki üzerine yapılan çalışmalar ile araştırmanın bulgularının uyumlu olduğu gözlemlenmiştir (Nomaguchi vd., 2005; Ryff ve Keyes, 1995; Kahn vd., 1964).

Psikolojik dayanıklılık, bireylerin stres faktörü ile başa çıkabilme kapasitelerini ifade etmektedir (Sakal ve Sakal, 2024). Mental sağlık ise bireylerin, psikolojik, duygusal ve sosyal açıdan iyi olma hallerini kapsamaktadır (Kuru, 2024). Çalışan anneler, iş ve aile

sorumluluklarının birleşimi ile birlikte büyük bir yük ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu durum, zaman içerisinde mental sağlıkları üzerinde baskı oluşturabilmekte ve bu baskı yüksek strese sebep olabilmektedir. Psikolojik dayanıklılığın yüksek olması, stresli durumlar ile daha etkin bir şekilde başa çıkabilmeyi sağlamaktadır.

Bireylerin, yaşanan zor durumlar karşısında daha pozitif bir bakış açısı sağlamasında psikolojik dayanıklılığın rolü oldukça fazladır. Dayanıklılığı yüksek anneler, ebeveynlik sürecindeki zorlukları bir fırsat olarak değerlendirmekte ve yaşanan olaylardan bir ders çıkarma eğilimi göstermektedirler. Bu durum, stresinin algılanan yoğunluğunu azaltmakta ve genel yaşam kalitesini büyük ölçüde arttırmaktadır (Tugade ve Fredrickson, 2004).

Ersoy ve Gülbüz (2021), araştırma bulgularımızdan farklı olarak, kadınların eğitim durumları ile psikolojik dayanıklılıkları arasında anlamlı bir fark olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı şekilde elde edilen bulgulardan farklı olarak Eroğlu (2022), psikolojik dayanıklılık ile yaş arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Yağmur ve Türkmen (2017) araştırmasında gelir ve eğitim seviyesi düşük olan bireylerin, gelir ve eğitim seviyesi yüksek olan bireylere istinaden stres algılarının daha fazla ve psikolojik dayanıklılıklarının daha az olduğunu gözlemlemişlerdir. Demografik açıdan psikolojik dayanıklılık faktörü incelendiğinde birbirinden farklı sonuçlar elde edildiği gözlemlenmiştir. Bu farklılıkların ölçüm araçlarının çeşitliliğinden, örneklem büyüklüğünden ya da kültürel ve çevresel faktörlerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Kavi ve Karakale (2018) çalışan psikolojisi bakımından, psikolojik dayanıklılığı incelemiş ve psikolojik dayanıklılığın iş hayatı açısından avantajlarına değinmişlerdir. Kındırlioğlu (2018), ebeveynlerin mental sağlık ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin çocukların sosyal davranışları ile ilişkisini incelemiş ve araştırmamıza paralel olarak mental sağlık ve psikolojik dayanıklılık arasında olumlu bir ilişki olduğunu gözlemlemiştir.

Araştırmanın Katkıları: Araştırmanın çalışan annelerin iş stresi ile mental sağlıkları arasındaki ilişkiyi psikolojik dayanıklılık perspektifinden ele alarak literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Bu bağlamda elde edilen bulgular neticesinde psikolojik dayanıklılığın rolünün hem iş stresine hem de mental sağlığa doğrudan etki ettiği saptanmış ve çalışan anneler kapsamında ele alınarak teorik çerçeve geliştirilmek

istenmiştir. Bu çalışma ile psikolojik dayanıklılığın aile içindeki rolü ve ebeveyn stresi üzerindeki etkisinin anlaşılmasına yardımcı olmak amaçlanmıştır. Elde edilen sonuçlar aile dinamiklerine etki edecek stratejiler geliştirilmesine olanak tanımaktadır. Ayrıca araştırma belirli bir meslek grubu ya da sektöre odaklanmaksızın gerçekleştirilmiştir. Böylelikle çeşitli alanlardan daha geniş bir veri setine ulaşılması mümkün olmuştur.

Araştırmanın Kısıtları: Araştırmaya katılan bireylerin büyük çoğunluğunun belirli bir coğrafi bölgede olması ve 370 katılımcının kontrol soruları ve özensiz cevaplan neticesinde elenerek nispeten az sayılabilecek toplamda 302 katılımcı ile analizlerin gerçekleştirilmesi önemli bir kısıt sayılabilmektedir. Örneklem boyutunun küçük olması, elde edilen bulguların anlamlı olup olmadığını etkileyebilmekte ve değişkenler arasındaki ilişkiyi anlamada sınırlı bilgiye sebep olabilmektedir. Araştırmanın belirli bir zaman diliminde olması sebebiyle bireylerin anlık iş stresleri olabilir. Ya da çocuğunun o dönemdeki duygu durumu bireylerin verdikleri cevapları etkileyebilir. Bu da sonuçların uzun vadedeki etkisini gözlemlemeyi kısıtlayabilmektedir. Ek olarak kültürel farklılıkların da araştırmanın sonuçları üzerinde önemli bir etkisi vardır. Stres faktörü, psikolojik dayanıklılığın etkisi farklı kültürlerde farklı şekillerde algılanabilmektedir. Bu durum sonuçların genellenebilirliğini sınırlamaktadır.

Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler: Bireylerin iş stresine ya da ebeveynlik rolüne karşı verdiği tepkiler coğrafi açıdan oldukça değişkenlik göstermektedir. Bu sebeple genellenebilirliği arttırmak amacıyla, bu alanda yapılacak çalışmaların daha geniş coğrafyalara yayılması hatta farklı ülkeler ile karşılaştırılması sağlanabilir.

İş stresi, coğrafi bölge kadar meslek grupları açısından da değişiklik göstermektedir. Bu sebeple öğretmen, sağlık çalışanı gibi spesifik meslek gruplarının incelenmesi literatüre katkı sağlaması açısından faydalı olacaktır.

Örgütler tarafından çalışan annelerin iş stresini azaltmak, iş yaşam dengesini sağlamak ve psikolojik dayanıklılıklarını arttırmak amacıyla oluşturulan destek programlarının bireyler üzerindeki etkileri araştırılabilir.

Örneklem sayısı artırılarak, psikolojik dayanıklılığın iş stresi ve mental sağlık açısından uzun vadeli sonuçları gözlemlenebilir ve olası değişikliklerin daha iyi analiz edilebilmesi ve anlaşılabilmesi sağlanabilir.

Sonuç olarak çalışan annelerin iş stresi, ebeveyn stresi, psikolojik dayanıklılıkları ile mental sağlıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda araştırmada elde edilen

bulgular, değişkenler arasındaki dinamik etkileşimin çalışan annelerin mental sağlıkları üzerinde belirleyici rol oynadığını ortaya koymaktadır. Araştırma bulguları iş stresi ve ebeveyn stresinin, çalışan annelerin mental sağlıkları üzerinde negatif yönde etki yarattığını göstermektedir. Ancak psikolojik dayanıklılık seviyesinin yüksek olması bu negatif etkiyi hafifletmede bir tampon etkisi gösterdiği gözlemlenmiştir. Çalışan annelerin yaşadığı iş ve ebeveyn stresi mental sağlıklarını negatif yönde etkilemesine rağmen psikolojik dayanıklılık düzeyi arttıkça mental sağlık düzeyi de artmaktadır. Elde edilen bulgular göz önüne alındığında, iş ve aile yaşamı arasında denge kurmaya çabalayan çalışan annelerin, psikolojik açıdan dayanıklılıklarının arttırılması gerektiği düşünülmektedir.

Araştırma sonuçları incelendiğinde, çalışan annelerin mental açıdan sağlıklı olabilmeleri için hem bireysel hem de örgütsel düzeyde müdahale gerektiği gözlemlenmektedir. İş yaşamındaki stresin doğru yönetilebilmesi için çeşitli stratejilerin geliştirilmesi ve ebeveynlik rolü üstlenilirken aile ve toplum tarafından destek politikalarının arttırılması, çalışan annelerin mental sağlıklarının korunması için kritik ödeme sahiptir.

Özetle yapılan araştırmadan ulaşılan bulgular teorik ve ampirik çerçevede daha önce yapılan çalışmalar ile büyük ölçüde örtüşmektedir. Önceki çalışmalarla paralellik gösteren bu sonuçlar, ilgili literatürü destekler niteliktedir. Bununla birlikte, iş stresi, ebeveyn stresi ve psikolojik dayanıklılık ile mental sağlık arasındaki ilişkinin derinlemesine anlaşılabilmesi için daha fazla araştırmaya konu olmalıdır.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, B. ve Çakmak, A. F. (2023). Çalışan annelerin iş-aile çatışmasıyla başa çıkma stratejileri üzerine bir alan araştırması. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(28), 71-97. <https://doi.org/10.47129/bartiniibf.1322440>.
- Ağma, F. Ş. (2007). *İş yaşamında stresin nedenleri ve olumsuz etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi.
- Akbaba, A. Y. ve Eldeleklioğlu, J. (2019). Adaptation of positive mental health scale into Turkish: A validity and reliability study. *Journal of Family Counseling and Education*, 4(1), 44-54.
- Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-294.
- Akgemci, T. (2001). Örgütlerde stres ve yönetimi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 301-309.
- Aksoy, A. ve Kutluca, F. (2005). Çalışma hayatında stres kaynakları, stres belirtileri ve stres sonuçlarının incelenmesi üzerine bir araştırma. *Journal of Social Policy Conferences* (49), 458-486.
- Aksoy, V. ve Diken, İ. H. (2009). Annelerin ebeveynlik öz yeterlik algıları ile gelişimi risk altında olan bebeklerin gelişimleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bir bakış. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 10(01), 59-70.
- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Akyol, A. (2023). Çalışan anneler araştırmaları üzerine bir inceleme. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 27(3), 491-508.
- Ali, J. ve Avison, W. R. (1997). Employment transitions and psychological distress: The contrasting experiences of single and married mothers. *Journal of Health and Social Behavior*, 345-362.
- Alqahtani, T. H. (2020). Work-life balance of women employees. *Granite Journal*, 4(1), 37-42.
- Ardıç, K. ve Özsoy, E. (2016). Examining the relationship between the Dark Triad Traits and Big Five personality dimension. *Proceedings of the Fifth European Academic Research Conference on Global Business, Economics, Finance and Banking'de sunulan bildiri*, İstanbul Türkiye. ISBN: 978-1943579-44-0.
- Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum*, 2(3), 99-113.

- Aydın, E. (2018). *Çocukluk çağı travmatik yaşantılarının psikolojik sağlamlık ve depresyon belirtileri üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi.
- Aydın, İ. (2008). *İş hayatında stres* (3. Baskı), Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Aytaç, S. (2013). *İş stresi yönetimi el kitabı iş stresi: Oluşumu, nedenleri, başa çıkma yolları, yönetimi*. Uludağ Üniversitesi İİBF. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Yönetim ve Çalışma psikolojisi Anabilim Dalı.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2008). *Stres ve başa çıkma yolları* (24. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barr, S. (2019, 19 Ağustos). *Tam zamanlı çalışan anneler daha stresli*, Independent. <https://www.indyturk.com/> adresinden 18.05.2024 tarihinde alınmıştır.
- Basım, H. N. ve Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 1–12.
- Batıgün, A. D. ve Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A tipi kişilik ve iş doyumu, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Bekmezci, M., Mert, İ. ve Abubakar, M. (2021). İş-yaşam dengesinin yaşam tatminini yordamasında çalışılan sektörün düzenleyici etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 1-22.
- Berry, J. O. ve Jones, W. H. (1995). The parental stress scale: Initial psychometric evidence. *Journal of social and personal relationships*, 12(3), 463-472.
- Beyenal, B. (2019). *Çalışan anne olmanın ev, iş ve sosyal yaşam üzerindeki etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Bianchi, S. M. ve Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of marriage and family*, 72(3), 705-725.
- Bojar, I., Humeniuk, E., Owoc, A., Wierzba, W. ve Wojtyła, A. (2011). Exposing women to workplace stress factors as a risk factor for developing arterial hypertension. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine*, 18(1).
- Bonanno, G. A. (2005). Clarifying and extending the construct of adult resilience. *American Psychologist*, 60, 265-267.
- Boyalıoğlu, Ş. ve Çobanoğlu, F. (2024). Öğretmenlerde mental iyi oluş ve iş yaşam kalitesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(1), 444-474.
- Brooks, R ve Goldstein, S. (2003). *The power of resilience: Achieving balance, confidence and personal strength in your life*, (1. Baskı), New York: The McGraw Hill.
- Brooks, S., Amlot, R., Rubin, G. J. ve Greenberg, N. (2020). Psychological resilience and post-traumatic growth in disaster-exposed organisations: Overview of the literature. *BMJ Mil Health*, 166(1), 52-56.

- Bulgurcu Gürel, E. (2016). Duygusal tükenmişlik, iş stresi ve işe bağlılığın iş-aile çatışması üzerindeki etkisi: Ampirik bir araştırma, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 48, 349-364.
- Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-10.
- Chan, K. B. (Ed.). (2007). *Work stress and coping among professionals*. Brill.
- Chhatwani, M., Mishra, S. K., Varma, A., ve Rai, H. (2022). Psychological resilience and business survival chances: A study of small firms in the USA during COVID19. *Journal of Business Research*, 142, 277-286.
- Cloonan, S. A., Taylor, E. C., Persich, M. R., Dailey, N. S. ve Killgore, W. D. (2021). *Sleep and resilience during the COVID-19 pandemic*. IntechOpen.
- Colligan, T. W. ve Higgins, E. M. (2006). Workplace stress: Etiology and consequences. *Journal of workplace behavioral health*, 21(2), 89-97.
- Connor, K. M. ve Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.
- Cook, C., Hunsaker, P. L. ve Coffey. R. E. (1997). *Management and organizational behavior*, McGraw Hill.
- Cooper, C. L. ve Davidson, M. (1987). Sources of stress at work and their relation to stressors in non-working environments. *Psychological factors at work and their relation to health*, 99-123.
- Cranwell-Ward, J. ve Abbey, A. (2005). *Organizational stress*. Palgrave Macmillan.
- Crnic, K. ve Low, C. (2002). Everyday stresses and parenting. *Handbook of parenting volume 5 practical issues in parenting*, 242.
- Curtis, W. J. ve Cicchetti, D. (2003). Moving research on resilience into the 21st century: Theoretical and methodological considerations in examining the biological contributors to resilience. *Development and Psychopathology*, 15(3), 773-810.
- Çakar S. F., Karataş, Z. ve Çakır, M. A. (2014). Yetişkin yılmazlık ölçeği: Türk kültürüne uyarlanması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (32), 22-39.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (31), 25-47.
- Çakır, Ö. (2009). *Çalışma yaşamında öğrenilmiş güçlülük ve iş stresi ile başa çıkmada rolünü belirlemeye yönelik bir araştırma*, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir,
- Çalımlioğlu Doğan, İ. (2019). *Çalışan annelerin örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Altınbaş Üniversitesi.

- Çam, O. ve Büyükbayram, A. (2017). Hemşirelerde psikolojik dayanıklılık ve etkileyen faktörler, *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 8(2), 118-126.
- Çavuşoğlu, S., ve Yalçın, M. (2018). Banka çalışanlarının kişilik özelliklerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerine etkisi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 49-76.
- Çelik, M. ve Akar Şahingöz S. (2018). İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı: Kadın aşçılar örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3), 370- 383.
- Çelik, M. ve Tepe, M. (2021). Stres ve motivasyon ilişkisi: Kadın sağlık çalışanları. *International Journal on Social Sciences*, 6(1), 43-61.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdare Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çolak, G. (2019). *Öğretmenlerin özyeterlilik algıları ile iş stresleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu Üniversitesi.
- Dalkılıç, O. S. (2015). *Annelik yükülerinden açığa çıkanlar: annelik ve çalışan anneliğe yüklenen anlamlar, çalışma hayatından örnek olaylar, ihtiyaçlar ve beklentiler. Çalışan kadın akademisyenlerin kaleminden çalışma yaşamında annelik (s. 407-466)*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 375-382.
- Deater-Deckard, K. ve Petrill, S. A. (2004). Parent-child dyadic mutuality and child behavior problems: An investigation of gene-environment processes. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 45(6), 1171-1179.
- Deater-Deckard, K. (1998). Parenting stress and child adjustment: Some old hypotheses and new questions. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 5(3), 314-332.
- De Bruin, G. P. (2006). The dimensionality of the general work stress scale: A hierarchical exploratory factor analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 68-75.
- Demirel, N., Yumuk, Y. ve Hacıoğlu, N. (2021). İş-aile rol çatışması ve kariyer devamlılığı ilişkisi: Kadın turist rehberleri üzerine bir değerlendirme. *Turist Rehberliği Dergisi (TURED)*, 4(1), 48-63.
- Deng, X., Liu, X. ve Fang, R. (2020). Evaluation of the correlation between job stress and sleep quality in community nurses. *Medicine*, 99(4).
- Diener, E., Suh, E. ve Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian journal of clinical psychology*, 24(1), 25-41.
- Dinçer, E. (2023, 25 Aralık). *Stres türleri*. Psikolog Enes Dinçer. <https://psikologenesdincer.com.tr/akut-stres-bozuklugu-nedir-belirtileri-ve-terapi-yontemi/> adresinden 16.04.2024 tarihinde alınmıştır.

- Dirik, N. (2016). *Türkiye’de kadın istihdamının önündeki engellerin aşılmasında girişimciliğin önemi ve kamu istihdam kurumlarının rolü.* (Uzmanlık tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Doğan, E. T. (2012). Hamile kadınların çalışma yaşamında maruz kaldığı ayrımcı uygulamalar. “İşGüç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 79-98.
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği’nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Dormanss, C. ve Zapf, D. (2001). A Meta Anaysis of Stabilities, *Journal of Organizationla Behaviour*, 22(5), 483-504.
- Dönmez, M., Civan, H. Y., Ahlatçioğlu, E. N., Dülgeroğlu, D., ve Aydın, N. (2017). Annelerin çalışma durumları ile depresyon ve anksiyete düzeyleri ilişkisinin incelenmesi-bir ön çalışma. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 17-22.
- Duman-Erbakırcı, M. (2019). *Bir fabrikada çalışan işçilerin iş stresi ve stresle baş etme yöntemleri.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi.
- Dursun, S. ve İştari, E. (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3), 127-137.
- Ecevit, Y. (2003). Toplumsal cinsiyetle yoksulluk ilişkisi nasıl kurulabilir? Bu ilişki nasıl çalışılabilir? *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 4(25), 83-88.
- Ekşi, A. (1990). *Çocuk-geç ve ana-babalar.* İstanbul: Bilgi Yayınevi.
- Eren, E. (1993). *Yönetim psikolojisi,* İstanbul: Beta Basım Yayın ve Dağıtım.
- Eroğlu, M. (2022). Çalışan kadınların kişilik özelliklerinin ve yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi gibi etkenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerine etkisi. *Uluslararası Temel Eğitim Çalışmaları Dergisi*, 3(1), 34-4
- Ersarı, G., ve Naktiyok, A. (2012). İş görenin içsel ve dışsal motivasyonunda stresle mücadele tekniklerinin rolü/role of stress fighting techniques in internal and external motivation of employees. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 81-101.
- Ersoy, A. F. ve Gülbüz, M. E. (2021). Düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip boşanmış kadınlarda psikolojik dayanıklılık. *The Journal of Academic Social Science*, (110), 1-17.
- Eşsizoglu, K. (2013, 15 Ocak). *Çatışma ve stres yönetimi II*, Ekampüs. <https://ets.anadolu.edu.tr/storage/nfs/CMH202U/ebook/CMH202U-13V4S1-8-0-1-SV1-ebook.pdf> adresinden 16.04.2024 tarihinde alınmıştır.
- Färber, F. ve Rosendahl, J. (2020). Trait resilience and mental health in older adults: A meta-analytic review. *Personality and Mental Health*, 14(4), 361–375.

- Farıma, P. (2017). *Türk kamu yönetiminde kadın hakları ihlallerini önlemeye yönelik mekanizmalar*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi.
- Gavidia-Payne, S., ve Hudson, A. (2002). Behavioural supports for parents of children with an intellectual disability and problem behaviours: An overview of the literature. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 27(1), 31-55.
- Genç, N. (2005). *Yönetim ve Organizasyon* (2.baskı). Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gheshlagh, R. G., Sayehmiri, K., Ebadi, A., Dalvandi, A., Dalvand, S., Maddah, S. S. B. ve Tabrizi, K. N. (2017). The relationship between mental health and resilience: A systematic review and meta -analysis. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 19(6), 1-8.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*. İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Gillespie, B. M., Chaboyer, W. ve Wallis, M. (2009). The influence of personal characteristics on the resilience of operating room nurses: A predictor study. *Int J Nurs Stud*, 46, 968–76.
- Gizir, C. (2007). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler üzerine bir derleme çalışması. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 3(28), 113-128.
- Glantz, M. D. ve Sloboda, Z. (2002). Analysis and reconceptualization of resilience. *Resilience and development: Positive life adaptations*, 109-126.
- Goldberger, L. ve Breznitz, S. (Eds.). (2010). *Handbook of stress*. Simon and Schuster.
- Gönüllü, M. ve İçli, G. (2001). Çalışma yaşamında kadınlar: Aile ve iş ilişkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 81-100.
- Gördesli, M. A. ve Sünbül, Z. A. (2021). The psychometric properties of parental stress scale-Turkish Form. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 11(61), 199-213.
- Grant L, Kinman G. (2014). Emotional resilience in the helping professions and how it can be enhanced. *Health and Social Care Education*, 3(1), 23–34.
- Greenhaus, J. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Gryna, F. M. (2004). *Work overload redesigning jobs to minimize stress and burnout*. USA: Quality Press Publication.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gül, H. ve Oktay, E. (2009). Ücret, kariyer, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler: Karaman valiliğinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 223-238.

- Gül, H., Yalçınoğlu, N. ve Atlı, Z. C. (2014). Türkiye'de çalışma yaşamında dadının konumu ve sorunları. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 2(13), 169-176
- Gültekin, Ö. F. ve İmamoğlu, İ. K. (2023). Ekonomik büyüme ve gelişme mental hastalıkları etkiler mi? Gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerden kanıtlar. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41(3), 432-452.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2004). Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 61-85.
- Günel, S. (2024, 8 Nisan). *Psikolojik dayanıklılık ve özellikleri nelerdir?* Kidolog. <https://kidolog.com/blog/psikolojik-dayaniklilik-ve-ozellikleri-nelerdir/> adresinden 27.04.2024 tarihinde alınmıştır.
- Gündüz, N. S. (2024). *Stresli yaşam olayları ile nomofobi arasındaki ilişkide umutsuzluk ve psikolojik dayanıklılığın aracı rolü.*(Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi). İstanbul Medipol Üniversitesi.
- Güneşer, R. ve Atalay, E. (2020). Ambulans servisi çalışanlarının uyku kalitesi, iş stresi ve beslenme davranışlarının değerlendirilmesi. *Hastane Öncesi Dergisi*, 5(2), 143-156.
- Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal zeka: İş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- Gürkan, U. (2010). Yılmazlık Ölçeği (YÖ): Ölçek geliştirme, güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 39(2), 47-62.
- Haşit, G. ve Yaşar, O. (2015). Çalışan kadınlarda örgütsel stres kaynakları: Bir kamu kurumu örneği. *Sakarya İktisat Dergisi*, 4(4), 1-30
- Hicks, T. ve McSherry, C. (2006). *A guide to managing workstress*. USA
- Hovardaoğlu, S. (1997). Stres belirtileri ile durumsal ve sürekli kaygının yordanması. *Kriz Dergisi*, 5(2), 127-134.
- Hu, T., Zhang, D. ve Wang, J. (2015). A meta-analysis of the trait resilience and mental health. *Personality and Individual Differences*, 76, 18-27.
- Hughes, D. L., ve Galinsky, E. (1994). Gender, job and family conditions, and psychological symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, 18(2), 251-270.
- Hüseyinli, N. ve Hüseyinli, T. (2016). Çocuk bakımının kadın işgücü üzerindeki etkileri ve hukuki düzenlemeler. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 16(34), 108-137.
- Işık, E. (2007). *İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi.

- İlkkaracan Ajas, İ. (2016, 25 Haziran). *Ekonomik haklarımız var, kadının insan hakları yeni çözümler derneği*, Kadının yaşam hakları. <https://kadinininsanhaklari.org/wp-content/uploads/2018/08/EkonomikWeb-yeni.pdf> adresinden 26.04.2024 tarihinde alınmıştır.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. ve Millet, C. (2005). The experience of work related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-187.
- Ju, S. J. ve Oh, D. (2016). Relationships between nurses' resilience, emotional labor, turnover intention, job involvement, organizational commitment and burnout. *Indian Journal of Science and Technology*, 9, 1-5.
- Kaba, İ. (2019). Stres, ruh sağlığı ve stres yönetimi: Güncel bir gözden geçirme. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 73, 63-81.
- Kalaycı, İ. (2021). Annelerin iş yaşamındaki zorlukları ve aileye yansımaları: Türkiye için bazı sosyo-ekonomik öneriler. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(27), 201-213.
- Kalınkara, V. ve Kalaycı, I. (2018). Sağlık kurumlarında çalışan personelin iş stresi, yorgunluk ve tükenmişlik ilişkisi. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 6, 125-136.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Karacil, M. (2024). Özel sektörde çalışan bireylerin mobbing ve psikolojik sağlamlık ile ilgili görüşleri. *Meyad Akademi*, 5(1), 19-36
- Kararımkar, Ö. (2006). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 3(26), 129-142.
- Karakaya, H. (2018). Görünmez emek ve ev kadınları. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 73-94.
- Kargiglioğlu, Ş. ve Özer, E. Z. (2018). *Toplumsal roller ve kadın*. Turizm ve kadın.
- Kavi, E. ve Karakale, B. (2018). çalışan psikolojisi açısından psikolojik dayanıklılık. *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 7(17), 55-77. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.391826>
- Kaya, A. ve Kaya, Y. (2007). Küçük ve orta boy işletme yöneticilerinin stres kaynaklarını tespit etmeye yönelik Kayseri ilinde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(23), 41-62.
- Kaya, C. (2009). *Çalışma yaşamında kadın işgücü sorunları ve örgütlenme eğilimleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Kaya, M. F., Değerliyurt, M., Aydoğmuş, M. Y., Aksu, R. ve Türkmen, E. (2014). Coğrafya öğretmen adaylarının stres kaynakları. *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(1), 235-257.

- Keleşoğlu, F. ve Adam, F. (2020). Covid-19 sürecinde dijital ebeveynlik ile anne-baba stresi arasında yordayıcı ilişkiler. *Online Journal of Technology Addiction and Cyberbullying*, 7(2), 70-102.
- Kılınç, M. (2017). Psikolojik iyi oluşun yordayıcıları olarak öz-yeterlilik ve etkileşim kaygısı. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13, 207-216.
- Kındıroğlu, Z. (2018). *Ebeveynlerin psikolojik iyi oluş ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile çocukların sosyal yetkinlik ve davranışları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Kuru, H. (2024). Sağlık zindelik ve iyi oluş kavramlarının incelenmesi. *İstanbul Rumeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(4), 1-11.
- Kutanış, R. Ö. (2008). Yönetici kadın olmanın zorlukları. F. Fidan, ve T. Yılmaz (Ed.), *Kadın, çalışma ve toplum içinde*. Sakarya Yayıncılık.
- Küçük, F. (2016). hastane müdürlerinin yönetsel stres faktörlerine maruz kalma düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma; şanlıurfa ili örneği. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*. 8(14), 55-74.
- Lakshmi, N. ve Prasanth, V. S. (2018). A study on work-life balance in working women. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Scientific Research*, 1(7), 76-88.
- Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Leppert, K., Gunzelmann, T., Schumacher, J., Strauss, B. ve Brähler, E. (2005). Resilience as a protective personality characteristic in the elderly. *Psychotherapie, Psychosomatik, medizinische Psychologie*, 55(8), 365–369.
- Leventer, G. ve Altun Ada, A. (2023). Sanayi devrimleri tarihinde kadın istihdamı ve iktisadi gelişim süreci. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 279-302. <https://doi.org/10.52791/aksarayiibd.1325208>
- Lukat, J., Margraf, J., Lutz, R., van der Veld, W. M. ve Becker, E. S. (2016). Psychometric properties of the positive mental health scale (PMH-scale). *BMC psychology*, 4, 1-14.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D. ve Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543–562.
- Lyons, E. (2002). Psychosocial factors related to job stress and women in management. *Work*, 18(1), 89-93.
- Marcintus, W. C., Berry, K. S. W. ve Gordons, J. R. (2007). “The relationship of social support to the work family balance and work ourcomes of midlife women”, *Women in Management Review*, 22(2), 86-111.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238.

- Masten, A. S. (2014). *Ordinary magic: Resilience in development*. Guilford Publications.
- Masten, W. ve Wright, M. O. (2009). Resilience over the lifespan. *Handbook of adult resilience*. The Guilford Press, New York.
- McAllister, M. ve McKinnon, J. (2009). The importance of teaching and learning resilience in the health disciplines: A critical review of the literature. *Nurse Educ Today*, 29(4),371–379.
- Mccann, C. M., Beddoe, E., McCormick, K. ve Huggard, P. (2013). Resilience in the health professions: A review of recent literature. *International Journal of Wellbeing*, 1(3), 60–81.
- Mlinac, M. E., ve Schwabenbauer, A. (2018). Psychological resilience. Resilience in aging: *Concepts, research, and outcomes*, 81-104.
- Nomaguchi, K. M., Milkie, M. A. ve Bianchi, S. M. (2005). Time strains and psychological well-being: Do dual-earner mothers and fathers differ? *Journal of Family Issues*, 26(6), 756-792.
- Ong, A. D., Bergeman, C. S., Bisconti, T. L. ve Wallace, K. A. (2006). Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4), 730–749.
- Otluoğlu, K. Ç. (2015). İnsan kaynakları yönetimi ve çalışan anneler: Aile dostu iş yeri uygulamaları çalışan annelere neler sunuyor? O. S. Dalkılıç (Ed.), *Çalışanne kadın akademisyenlerin kaleminden çalışma yaşamında annelik* (ss. 73-111). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de kadın işgücünün görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Özdevecioğlu, M. (2002). Kamu ve özel sektör yöneticileri arasındaki davranışsal çalışma koşulları ve kişilik farklılıklarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19, 115-134.
- Özel, Y. ve Karabulut, A. B. (2018). Günlük yaşam ve stres yönetimi. *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 48-56.
- Özer, E. (2013). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeylerinin duygusal zeka ve beş faktör kişilik özellikleri açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Özkaplan, N. (2009). Duygusal emek ve kadın işi/erkek işi. *Çalışma ve Toplum*, (2), 15-24.
- Özsoy, E. ve Ardıç, K. (2017). Examining the effects of the dark triad (narcissism, machiavellianism and psychopathy) on job satisfaction. *Administration and Economics*, 24(2), 391–406.

- Özsoy, E., Erol, E., Korkutata, A. ve Şeker, M. (2014). Kişilik modelleri boyutlarının karşılaştırılması: A tipi ve b tipi kişilik ve beş faktör kişilik modeli. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 3(9), 1-12.
- Özsoy, E. (2013). *A tipi ve b tipi kişilik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Özsoy, E. (2019a). Yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerinin çalışanların tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), 194-203.
- Özsoy, E. (2019b). Örgütlerde stres ve stresle başa çıkma yolları. İçinde. E. Kaygın, ve G. Kosa (Eds.), *Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Özsoy, T. (2018). *İşkoliklik ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Öztürk, K. (2024). *Çalışanların psikolojik dayanıklılıkları ile kariyer tatminleri arasındaki ilişkide yönetici desteği ve politik becerilerin rolüne yönelik bir çalışma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Öztürk, M. ve Şahverdioğlu, H. (2019). Çalışan kadınların kişilik özellikleri ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Isparta ilinde bulunan özel hastaneler üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 679-702.
- Panigrahi, C. M. A. (2016). Managing stress at workplace. *Journal of Management Research and Analysis*, 3(4), 154-160.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Polatcı, S., Irk, E., Gültekin, Z. ve Sobacı, F. (2017). Psikolojik dayanıklılık ve kişilik özellikleri tatmin düzeyini etkiler mi?. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4(29), 553-578.
- Riehm, K. E., Brenneke, S. G., Adams, L. B., Gilan, D., Lieb, K., Kunzler, A. M., ... ve Thrul, J. (2021). Association between psychological resilience and changes in mental distress during the COVID-19 pandemic. *Journal of Affective Disorders*, (282), 381-385.
- Rosenthal, U. ve Pijnenburg, B. (1991). *Crisis management and decision making: Simulation oriented scenarios*, Kluwer Academic Publishers. London
- Rutter, M. (2006). Implications of resilience concepts for scientific understanding. *Annals of the New York Academy of Sciences*, (1094), 1– 12.
- Ryff, C. D. ve Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.

- Sakal, A. ve Sakal, M. (2024). Demografik faktörlerin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 11(107), 953-962.
- Salami, A. O., Ojokuku, R. M. ve Ilesanmi, O. A. (2010). Impact of job stress on managers performance. *European Journal of Scientific Research*, 45(2), 249-260.
- Salus (2024, 11 Ocak). *İş stresinin yarattığı etkiler*, Heltia. <https://www.salusmental.com/blog/is-stresi-nedir> adresinden 16.04.2024 tarihinde alınmıştır.
- Schermerhorn J. R., Hunt, J. G. ve Osborn, R. (2002). *Organizational Behavior*, (7. Baskı), Wiley.
- Selye, H. (1976). *Stress without distress*. Philadelphia, Lipincott.
- Selye, H. (2013). *Stress in health and disease*. Butterworth-Heinemann.
- Serbest, N. S. (2024). *Uzaktan çalışmada iş stresi ile iş-yaşam dengesi ilişkisinin araştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Sharmen, H., Baloch, A. ve Faridi, A. (2023). Consequences of Stress: As behavioral, medical, and organizational. *In handbook of research on dissecting and dismantling occupational stress in modern organizations* (pp. 70-79). IGI Global.
- Skomorovsky, A., Kerry, A. ve Sudom, K. (2011). Role of hardiness in the psychological well-being of Canadian Forces Officer Candidates, *Military Medicine*, 176(1), 7–12.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. ve Jennifer Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194–200.
- Söyler, S. (2018). Sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları iş stresi ile iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi: Bir Meta-analiz çalışması. *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(4), 190-205.
- Spiers, C. (2003). *Accuracy clarity value tooley's managing stress in the work place, USA: Published by Reed Elsevier*.
- Stockton, C. T. (2006). *Living with stress*, UK: Published by Author House.
- Susam, R. (2013). *Özel sektörde çalışan kadınların sorunları: Erzurum ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi.
- Şahin, H. (2005). Örgütsel stres. *Maden Mühendisleri Odası (TMMOB) Madencilik Bülteni*, 1, 54-56.
- Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2011). *Yönetim ve organizasyon* (13. Baskı). Konya: Eğitim Akademi Yayınları.

- Tarantino, B., Earley, M., Audia, D., D'Adamo, C. ve Berman, B. (2013). Qualitative and quantitative evaluation of a pilot integrative coping and resiliency program for healthcare professionals. *Explore*, 9(1), 44-47.
- Tekeli, Ş. (2017). *Feminizmi düşünmek*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Teleş, M. (2021). Validity and reliability of the Turkish version of the general work stress scale. *Journal of Nursing Management*, 29(4), 710-720.
- Terappin (2024, 13 Şubat). *Fiziksel stres nedir*, Terappin. <https://terappin.com/blog/fiziksel-stres-nedir> adresinden 16.04.2024 tarihinde alınmıştır.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz mobbing. *Çalışma Ve Toplum*, 4(11), 13-28.
- Tokay, T. (2001). *Örgütsel stres ve performans ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Topçuoğlu, R. A. (2016). *Kadın hareketleri ve feminist bilgi birikiminin sosyal hizmetlere ve sosyal çalışmaya getirdiği açılımlar üstüne düşünceler*. D. Ş. Kaylı, ve f. Şahin içinde, *sosyal politikanın cinsiyet halleri* (s. 9-26). Ankara: Nika Yayınevi.
- Troy, A. S., Willroth, E. C., Shallcross, A. J., Giuliani, N. R., Gross, J. J. ve Mauss, I. B. (2023). Psychological resilience: An affect-regulation framework. *Annual review of psychology*, 74(1), 547-576.
- Tugade, M. M., ve Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of personality and social psychology*, 86(2), 320.
- Turunç, Ö. ve Erkuş, A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İş stresinin aracılık rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 415-440.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş aile, aile iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Tutar, H. (2000). *Kriz ve stres ortamında yönetim*, Hayat Yayıncılık, İstanbul.
- Tutar, H. (2016). *Kriz ve stres yönetimi*, (4. Baskı). Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Uçman, P. (1990). Ülkemizde çalışan kadınlarda stresle başa çıkma ve psikolojik rahatsızlıklar, *Psikoloji Dergisi*, 7(24).
- Ulutaş, Ç. Ü. (2009). Yoksulluğun kadınlaşması ve görünmeyen emek. *Çalışma ve Toplum*, 2, 25-40.
- Umutlu, S. (2021). *Çalışan kadınlarda iş-aile-yaşam dengesi ve tükenmişlik*. Astana Yayınları.

- Ungar, M. (2008). Resilience across cultures. *British Journal of Social Work*, 38(2), 218–235.
- Ungar, M. (2015). Resilience and culture: The diversity of protective processes and positive adaptation. L. C. Theron, L. Liebenberg ve M. Ungar (Ed.), *Youth resilience and culture: Commonalities and complexities* içinde (ss. 37–48). Springer.
- Üçyıldız, U. H. (2017). *Kadın çalışanların cam tavan sendromu algulamaları: Ege bölgesinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi.
- Ünsal, T. (2021). *Çalışan kadınların stres düzeyleri ile psikolojik dayanıklılık ve prososyal davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Voydanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26(6), 707-726.
- World Health Organisation. (2004). *Promoting Mental Health; Concepts Emerging Evidence and Practice* (Summary report). Geneva.
- Yağmur, T. ve Türkmen, S. N. (2017). Ruhsal hastalığı olan hastalara bakım veren aile üyelerinde algılanan stres ve psikolojik dayanıklılık. *Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 542-548.
- Yeni, G. (2023). *Çalışan annelerde depresyon ve evlilik uyumları*. İstanbulmedisosyal. <https://istanbulmedisosyal.com.tr/wp-content/uploads/2024/06/E-KITAP.GULBAHAR-YENI.QR-1.pdf>
- Yılmaz Akbaba, A., ve Eldeleklioğlu, J. (2019). Adaptation of positive mental health scale into Turkish: A validity and reliability study. *Journal of Family Counseling and Education*, 4(1), 44-54.
- Yılmaz, E. (2018). *Stres faktörleri ile stresle başa çıkma arasındaki ilişkinin kişilik tipine göre incelenmesi: Ankara iftâyesi çalışanları üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi.
- Yuvalı, E. (2015). Mobbingin psiko-sosyal sağlık ve iş sağlığı bakımından sonuçları ve mobbing mağdurunun başvurabileceği hukuki çareler. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(4), 723-738.
- Yüksel, H. (2014). Çalışma yaşamı ve stres kavramı: Durumsal bir yaklaşım. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 109-131.
- Yüksel, İ. (2010). İş-aile çalışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Zautra, A. J., Hall, J. S. ve Murray, K. E. (2010). Resilience: A new definition of health for people and communities. J. W. Reich, A. J. Zautra ve J. S. Hall (Ed.), *Handbook of adult resilience* içinde (ss. 3–29). New York.

Zor, M. ve Özsoy, E. (2019). Psikolojik sağlamlığın ve genel öz-yeterliliğin çalışmaya tutkunluğa etkisinin karşılaştırılması. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 7(1), 35-44.

EKLER

Ek 1. Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Sizi **Bahar Çatal** tarafından yürütülen “**Çalışan Annelerin İş Stresi, Ebeveyn Stresi ve Psikolojik Dayanıklılıkları İle Mental Sağlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı çalışan annelerin iş-yaşam dengesi içerisinde yaşadıkları stres düzeyleri, bu stres sebebiyle oluşabilecek mental sağlık durumları arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın rolünün araştırılmasıdır. Araştırmada sizden tahminen 10 dakika ayırmanız istenmektedir. **Araştırmaya yalnızca çalışan annelerin katılımı gerekmektedir.** Sizin dışınızda tahminen 400 kişi katılacaktır ve çalışma demografik sorular hariç meslek, pozisyon, eğitim düzeyi, çalışılan sektör, çalışan kategorisi ve yönetici pozisyonunda olup olmadığı sorularından oluşmaktadır. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. İletişim bilgileriniz ise sadece izninize bağlı olarak ve farklı araştırmacıların sizinle iletişime geçebilmesi için “ortak katılımcı havuzuna” aktarılabilir. Katılımınız için teşekkür ederim.

DEMOGRAFİK SORULAR						
1	Cinsiyetiniz	Erkek ()	Kadın ()	Belirtmek İstemiyorum ()		
2	Medeni Haliniz	Evli ()	Bekar ()	Boşanmış ()	İlişkisi Var ()	Dul ()
3	Yaşınız				
4	Çocuk Sayısı				
5	Eğitim Düzeyiniz	Lise ()	Ön Lisans ()	Lisans ()	Yük. Lisans ()	Doktora ()
6	Mesleğiniz (İşletmedeki pozisyonunuz)				
7	Pozisyonunuz	<input type="checkbox"/> Alt kademe çalışanı <input type="checkbox"/> Orta Kademe çalışanı <input type="checkbox"/> Üst Kademe Çalışanı				
8	Çalıştığınız Sektör	Kamu Sektörü ()	Özel Sektör ()			
9	Bu kurumda / işletmede yönetici olarak çalışmaktayım.	Evet ()	Hayır ()			

Soru No	Genel İş Stresi Ölçeği	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her zaman
1	İşiniz, farklı bir iş sahibi olmayı dileyecek kadar sizi stresli kılıyor mu?	()	()	()	()	()
2	İstifa etmeyi isteyecek kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	()	()	()	()	()
3	Sabahları kalkıp işe gitme konusunda kaygı duyuyor musunuz?	()	()	()	()	()
4	İşinizle ilgili kaygı duyduğunuz için geceleri uyumakta zorluk yaşıyor musunuz?	()	()	()	()	()
5	Önemli görevleri yapmayı unutacak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	()	()	()	()	()
6	Görevlerinize odaklanmayı zorlaştıracak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	()	()	()	()	()
7	İşiniz için kaygılanarak çok zaman harcıyor musunuz?	()	()	()	()	()

Soru No	Ebeveyn Stresi Ölçeği	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kısmen Uygun	Uygun	Kesinlikle Uygun
1	Bir ebeveyn olarak ebeveynlik rolünden mutluyum.	()	()	()	()	()
2	Çocuğuma bakmak bazen gerektiğinden çok daha fazla zaman ve enerjimi alıyor.	()	()	()	()	()
3	Çocuğuma oldukça yakın hissediyorum.	()	()	()	()	()
4	Çocuğumla vakit geçirmekten hoşlanıyorum.	()	()	()	()	()
5	Çocuğum benim için önemli bir mutluluk kaynağıdır.	()	()	()	()	()
6	Çocuğumun olması bana gelecek hakkında daha net ve daha iyimser bir bakış açısı sağlıyor.	()	()	()	()	()
7	Hayatımdaki en büyük stres kaynağım çocuğumdur.	()	()	()	()	()
8	Çocuk sahibi olmak hayatımda çok az zaman ve hareket alanı bırakır.	()	()	()	()	()
9	Çocuk sahibi olmak maddi açıdan büyük bir yüküdür.	()	()	()	()	()
10	Çocuğumla hayattaki diğer sorumluluklarım arasında denge kurmak zordur.	()	()	()	()	()
11	Çocuğumun davranışları benim için çoğu zaman utandırıcı ve stres verici oluyor.	()	()	()	()	()
12	Geriye dönebilseydim çocuk sahibi olmamaya karar verebilirdim.	()	()	()	()	()
13	Ebeveyn olma sorumluluğum bana boğulmuş hissettiriyor.	()	()	()	()	()
14	Çocuk sahibi olmak hayatım hakkında daha az seçenek ve daha az kontrol anlamına geliyor.	()	()	()	()	()
15	Ebeveynliğimden memnunum.	()	()	()	()	()
16	Çocuğumu eğlenceli buluyorum.	()	()	()	()	()

Soru No	Pozitif Mental Sağlık Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çoğu zaman kaygı duymam ve keyfim yerindedir.	()	()	()	()	()
2	Hayatımdan zevk alırım.	()	()	()	()	()
3	Her şeyiyle hayatımdan memnunum.	()	()	()	()	()
4	Genellikle kendime güvenirim.	()	()	()	()	()
5	İhtiyaçlarımı karşılamayı iyi beceririm.	()	()	()	()	()
6	Fiziksel ve duygusal olarak iyi durumdayım.	()	()	()	()	()
7	Hayatla ve hayatın zorluklarıyla baş etmek için gerçekten iyi donanımlı olduğumu hissedirim.	()	()	()	()	()
8	Yaptıklarımın çoğu bana keyif verir.	()	()	()	()	()
9	Sakin ve dengeli bir insanım.	()	()	()	()	()

Soru No	Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun
1	Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim.	()	()	()	()	()
2	Stresli olayların üstesinden gelmekte güçlük çekerim.	()	()	()	()	()
3	Stresli durumlardan sonra kendime gelmem uzun zaman almaz.	()	()	()	()	()
4	Kötü bir şeyler olduğunda bunu atlatmak benim için zordur.	()	()	()	()	()
5	Zor zamanları çok az sıkıntıyla atlatırım.	()	()	()	()	()

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Bahar ÇATAL

ÖĞRENİM DURUMU

Öğrenim Derecesi	Öğrenim Yeri	Öğrenim Yılı
Yüksek Lisans	Sakarya Üniversitesi/ İşletme Enstitüsü	Devam Ediyor
Lisans	Yalova Üniversitesi/ İİBF/ İşletme	2012-2016
Lise	Gölcük Barbaros Hayrettin Anadolu Lisesi	2009-2012

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Yer	Görev
2019-Devam	Ceva Lojistik	İnsan Kaynakları Sorumlusu
2018-2019	Eker Süt Ürünleri	İnsan Kaynakları Elemanı

YABANCI DİL

İngilizce

ESERLER

Özsoy, E., Ardıç, K., Balaban, Ö., Onay, Ö. A. ve Raşitoğlu, B. (2017). The role of type a personality in conflict handling styles. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(16), 229-240.