



ISSN: 2146-1961

Pekkan, N. Ü. & Yeloğlu, H. O. (2021). İş Stresi, Algılanan Örgütsel Engel ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Cinsiyetin Merkezi Rolü: Modeller Üzerinden Tartışmalar, International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS), 12(46), 1298-1315.

DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijoess.3035>

Makale Türü (ArticleType): Araştırma Makalesi

## İŞ STRESİ, ALGILANAN ÖRGÜTSEL ENGEL VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLİŞKİSİNDE CİNSİYETİN MERKEZİ ROLÜ: MODELLER ÜZERİNDEN TARTIŞMALAR<sup>1</sup>

**Nazmiye Ülkü PEKKAN**

Dr. Öğr. Üyesi, Tarsus Üniversitesi, Tarsus, Türkiye, [nazmiyepakkan@tarsus.edu.tr](mailto:nazmiyepakkan@tarsus.edu.tr)  
ORCID: 0000-0001-7298-0552

**Hakkı Okan YELOĞLU**

Prof. Dr., Başkent Üniversitesi, Ankara, Türkiye, [okany@baskent.edu.tr](mailto:okany@baskent.edu.tr)  
ORCID: 0000-0001-9424-3094

Gönderim tarihi: 06.09.2021

Kabul tarihi: 18.11.2021

Yayın tarihi: 15.12.2021

### Öz

Örgüt ilişkisini inceleyen kavramlar iş yaşamının değişken dinamiği ile birlikte yeniden sorgulanır hale gelmiştir. Şüphesiz bu değişimlerden en çok etkilenen örgüt yaşamının sürdürülebilirliği açısından elzem kaynaklardan biri olan insandır. Başka insanlarla bir arada örgütsel amaçlara ulaşmak için gayret gösteren çalışanların örgüt içerisinde gösterdikleri tutum ve davranışlar performansın belirlenmesinde ayırt edicidir. İnsanın örgütsel yaşamdaki tutum ve davranışlarının belirlenmesinde ise örgüt içi kaynakların adil dağıtımı etkili olmaktadır. Örgütsel yaşamda çalışana hissettirilen farklılık algısı çalışanın örgütü ile kuracağı bağda belirleyici olacaktır. Bağ ne kadar güçlü olursa çalışan ve örgüt arasındaki uyum da o denli güçlü olacaktır. Son zamanlarda çalışanların tutum ve davranışlarıyla ilgili üzerinde sıkça durulan kavramlardan birisi örgütsel özdeşleşmedir. Örgütsel özdeşleşme çalışanların kişisel değerleri ile örgütsel değerlerin uyum sağlaması ile çalışanlarda örgüte yönelik birlik duygusunun oluşmasıdır. Algılanan örgütsel engel ise, örgütün amaçlarına hizmet etmeyen, örgütün kültüründe, yapısında ve faaliyetlerinde gözle görülebilen olumsuzluklar yaratan durumlar olarak açıklanabilir. Örgütsel davranış literatürü algılanan örgütsel engelin çalışanların örgütlerine karşı olan duygusal süreçleri ile yakından ilgili olduğunu pek çok farklı çalışma ile ortaya koymuş durumdadır. Bu kapsamda çalışanların duygusal süreçlerinin gelişim ve değişimlerinde etkisi olan iş stresinin örgütsel engel ve örgütsel özdeşleşme ile arasındaki ilişkiyi bir model kapsamında ortaya koymanın önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, iş stresi, algılanan örgütsel engel ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri incelemektir. Değişkenler arasındaki bu ilişkiler örgütsel yaşamda önemli yeri olan cinsiyet farklılıkları çerçevesinden de açıklanmaya çalışılmıştır. Kurulan modeller ve hipotezler yardımıyla söz konusu etkiler araştırılmıştır. Kamu ve özel sektördeki 453 çalışandan anket aracılığıyla toplanan verilerle hipotezler test edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, cinsiyet farklılıklarının iş stresi, algılanan örgütsel engel ve örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar cinsiyet ve sektör farklılıkları kapsamında detaylarıyla tartışılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** İş stresi, algılanan örgütsel engel, örgütsel özdeşleşme, cinsiyet.

<sup>1</sup> Bu çalışma, 02-04 Eylül 2021 tarihleri arasında Kafkas Üniversitesi tarafından düzenlenen 29. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulan tam metin bildiriden genişletilerek revize edilmiştir.

**THE CENTRAL ROLE OF GENDER IN THE RELATIONSHIP OF WORK STRESS,  
PERCEIVED ORGANIZATIONAL OBSTACLE AND ORGANIZATIONAL  
IDENTIFICATION: DISCUSSIONS OVER MODELS**

**ABSTRACT**

The concepts that examine the relationship between the organization have become questionable again with the changing dynamics of business life. With no doubt, the most affected by these changes is the human being, one of the essential resources for the sustainability of organizational life. The attitudes and behaviors of employees who strive to achieve organizational goals together with other people in the organization are distinctive in determining the performance. The fair distribution of resources within the organization is effective in determining the attitudes and behaviors of people in organizational life. The perception of difference made to the employee in organizational life will be determinant in the bond that the employee will establish with the organization. The stronger the bond, the stronger the harmony between the employee and the organization. Organizational identification is one of the concepts that has been frequently emphasized recently regarding the attitudes and behaviors of employees. Organizational identification is the formation of a sense of unity towards the organization in the employees by the harmony of the personal values of the employees with the organizational values. Perceived organizational obstacle can be explained as situations that do not serve the goals of the organization and create visible negativities in the culture, structure and activities of the organization. The organizational behavior literature has revealed with many different studies that the perceived organizational obstacle is closely related to the emotional processes of the employees towards their organizations. The organizational behavior literature has revealed with many different studies that the perceived organizational obstacle is closely related to the emotional processes of the employees towards their organizations. In this context, it is thought that it is important to reveal the relationship between job stress, which has an effect on the development and change of employees' emotional processes, and organizational obstacle and organizational identification within the scope of a model. The main purpose of this study is to examine the relationships between job stress, perceived organizational obstacle and organizational identification. These relationships between the variables have also been tried to be explained within the framework of gender differences, which have an important place in organizational life. These effects were investigated with the help of established models and hypotheses. The hypotheses were tested with the data collected from 453 employees in the public and private sectors by the survey. According to the results obtained, it was found that gender differences had an effect on job stress, perceived organizational obstacle and organizational identification. The results obtained are discussed in detail within the scope of gender and sector differences.

**Keywords:** Job stress, perceived organizational obstacle, organizational identification, gender.

## GİRİŞ

Çalışma hayatına katılan her bir birey için yaptığı iş, yaşamını idame ettirebilmesinde işlevsel bir öneme sahiptir. Diğer yandan örgütsel yapı, tanımlanmış roller ve davranış kalıpları gibi unsurlara etki eden çalışan ve örgüt ilişkisini inceleyen ve düzenleyen kavramlar da yeniden sorgulanır hale gelmiştir. Bilindiği üzere örgütler, çalışanları aracılığıyla en yüksek verimi elde edebilmeyi amaçlayan sosyal ve ekonomik birimlerdir. Örgüt içerisinde çalışan herkes, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, bu amaca giden yolda örgütün temelini oluşturmaktadır. Öyle ki ister kamu ister özel sektör olsun örgütün etkinlik ve verimliliğinin sağlanmasında çalışanlara karşı, sunulan kaynakların ve sergilenen eşit mesafe ilkesinin önem arz ettiği bilinmektedir. Diğer taraftan ilgili alan yazında yapılan çalışmalara bakıldığında, bu durumun aksine, ele alınan konuların örgüt içi fırsatların, kaynakların, ödüllerin ve benzerlerinin cinsiyet, sektörel yapı gibi açılardan farklılaştığı görülmektedir (Mirowsky & Ross, 1995; Matud, 2004; Çelik & Selim, 2014; Akyüz & Özyer, 2016; Sharma & Venkateswaran, 2020; Mandel & Semyonov, 2021). Ortaya konulan bu sonuçlar, örgütsel faktörlerin hem sektörel anlamda hem de erkekler ve kadınlar için uygulamadaki potansiyel farklılıklarını göstermekte ve çalışanların duygusal ve psikolojik anlamda zarar görmelerine yol açmaktadır (Leung & Moore, 2003).

Çalışanları doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen durumlar, uygulayıcıların ve örgütsel davranış alanında çalışan araştırmacıların üzerinde önemle durdukları yeni örgütsel konuları da beraberinde getirmektedir (Youssef & Luthans, 2007). Bu konulardan öne çıkan örgütsel özdeşleşme çalışanların tutum ve davranışlarıyla birlikte ele alınarak hem kuramsal hem de uygulamada tartışılmaktadır (Başar & Basım, 2015; Dai & Qin, 2016; Tsuchiya, 2017).

Örgütsel özdeşleşme çalışanların kişisel değerleri ile örgütsel değerlerin uyum sağlaması ile çalışanlarda örgüte yönelik birlik duygusunun oluşmasıdır. Özdeşleşmede çalışan kendisini üyesi olduğu örgüt ile bir bütün olarak tanımlamaktadır (Reade, 2001). Özdeşleşmenin sağlanmasında çalışanın örgütünden gördüğü desteğin önemli bir rolü bulunmaktadır (Sluss, Klimchak & Holmes, 2008). Örgütsel engellerinse bu duruma olumsuz etki edeceği düşünülmektedir. Çalışanların kişisel ve mesleki hedeflerine giden yolda örgütlerinin kendilerini engellediği veya zorlaştırdığı yönündeki algıları (Gibney, Zagenczyk, Fuller, Hester & Caner 2011) olarak tanımlanan örgütsel engel çalışanların moral, motivasyon ve performanslarını düşürerek (Frone, Russell & Cooper, 1995) bireye ve örgüte zarar vermektedir (Gibney, Zagenczyk & Masters, 2009). Çalışanlar çeşitli açılardan (cinsiyet, iş güvencesi, karar verme yetkisi, esneklik, katı hiyerarşi, ücret vb.) örgüt içerisinde kısıtlayıcı uygulamalara maruz kaldıklarını algıladıklarında, örgüte karşı istenmedik tutum ve davranışlar geliştirebilecek ve örgütle bağ kuramayacaktır. Bu kapsamda kuramdan ve görgül araştırmalardan yola çıkılarak bu çalışma aşağıdaki üç temel araştırma sorusuna cevap aramaktadır:

- 1)Çalışanların stres düzeyleri algıladıkları örgütsel engelin bir belirleyicisi midir?
- 2)Çalışanların stres düzeyleri ve algıladıkları örgütsel engel örgütleriyle özdeşleşmelerinde etkiye sahip midir?
- 3)Cinsiyet merkezli değerlendirildiğinde bu etkiler farklılaşır mı?

**KAVRAMSAL ÇERÇEVE*****Örgütsel Özdeşleşme***

Örgüt ve çevrenin birbiri ile olan ilişkisinden bakıldığında hızlı değişimlerin yarattığı psiko-sosyal etkiler şüphesiz örgüt-çalışan ilişkisinin önemini artırmaktadır. Örgütsel özdeşleşme kavramı bu ehemmiyetten ortaya çıkmış ve son dönemlerde oldukça ilgi görmektedir. Örgütsel özdeşleşme çalışanın kişisel değerleri ile örgütsel değerlerin uyum sağlaması ile çalışanda örgüte yönelik birlik veya örgütü sahiplenme gibi algıların oluşması olarak ifade edilmektedir (Riketta, 2005). Özdeşleşmede çalışanın kendisini tanımlarken üyesi olduğu örgüt ile bir bütün olarak algılaması söz konusudur (Brown, 1969; Dutton, Dukerich & Harquail, 1994). Örgüt ve çalışanın karşılıklı bir dayanışma içerisinde olmasını ifade eden özdeşleşmede, çalışan örgütüne hem tutum hem de davranışı ile destekte bulunmaya gönüllü olmaktadır (Miller, Allen, Casey & Johnson, 2000).

Örgütsel özdeşleşme hem bireyler hem de örgütler açısından son derece önemlidir. Bireyler için önemli olmasının sebebi, bireyin başkalarıyla etkileşim kurarken üyesi olduğu örgüt ile kendini tanımlaması ve bu tanımlı kullanarak özel ve iş hayatını yönlendirmesidir (Myers, Davis, Schreuder & Seibold, 2016). Örgütsel özdeşleşmenin örgütler için önemli olmasının sebebi ise; işbirliği, gayret, katılım, örgüt lehine karar alma, görev performansı, bilgi paylaşımı, iş tatmini gibi örgüt tarafından beklenen olumlu çıktılar ortaya koymasıdır (Ashforth, Harrison & Corley, 2008).

Günümüzde örgütsel başarının yakalanmasında önemli bir faktör olan örgütsel özdeşleşmenin örgüt için önemli bir çıktı olduğu bilinmektedir (Hall, Schneider & Nygren, 1970; Dutton vd., 1994; Riketta, 2005). Çalışanın örgütsel özdeşleşmesini sağlamak, bu tutumların sergilenmesinde rol üstlenebilecek etkenleri desteklemek örgütlerin performanslarını artıran önemli bir başarı faktörüdür. Bu nedenle değişen çalışma yaşamında örgütler, özdeşleşmeyi sağlayarak rekabet gücü oluşturabilecek çalışma ortamlarının sağlanmasını desteklemektedir.

***İş Stresi***

Günümüzde stres çalışanlar için ortak bir sorundur. Farklı stres türleri çalışanların iş faaliyetlerini, sosyal yaşamlarını ve iyi oluşlarını etkileyen fiziksel ve psikolojik değişikliklere yol açabilir (Ermasova, Ermasova & Rekhter, 2020). Günümüzün rekabetçi ve zorlayıcı koşulları göz önünde bulundurulduğunda, stresin çalışanlar üzerinde farklı boyutlarda etkisi olduğu yadsınamaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Dahası, artan rekabet nedeniyle çalışanların kendileri arasındaki stres seviyelerinin arttığı da bilinmektedir (Khuong & Yen, 2016; Murali, Basit & Hassan; 2017).

İş stresi, çalışanların kaliteli bir iş ortaya koyabilmeleri için örgütlerin uğraşmak zorunda oldukları en önemli sorunlardan birisidir. Hangi kademedede olursa olsun örgütsel yaşamdaki her çalışan stresi deneyimlemektedir. Yapılan çalışmalar stresin örgütsel performans üzerindeki olumsuz etkilerini kanıtlamaktadır (Viswesvaran &

Ones, 2000; Elovainio, Kivimaki & Vahtera, 2002; Tahir, 2011; Daniel, 2019). Böylesi önemli etkileri olan bir kavram olması, stresin pek çok alanda da popülerliğini artırmıştır. Farklı alanlarda çalışan araştırmacılar ve uzmanlar, işyerinde stres ve bunun çalışanlar üzerindeki etkilerine yönelik çok sayıda araştırma yapmıştır. Bu araştırma sonuçları ve kuramsal yaklaşımlardaki genel kabul, stresin işi yapan bireyin kişilik özelliklerinin bir fonksiyonu (bireysel) ve iş yeri stres faktörlerine bağlı (örgütsel) olduğu yönünde olmuştur (Beehr & Newman, 1978; Andersson-Arntén, Jansson & Archer, 2008; Hisli Şahin, Basım & Akkoyun, 2011, Ermasova, Ermasova & Rekhter, 2020). İş stresi ortaya çıktığında çalışanın üzerindeki baskı artmakta ve çalışan örgütüne olan bağlılığını ve ilgisini kaybetmektedir (Rhoades & Eisenberger, 2002; Gibney vd., 2011; Koçak, 2019). Çalışanın örgütteki iş süreçleri ile ilgili stres seviyesinin yüksek olması örgütün kendisine sunduğu kaynakları engel olarak algılama olasılığını güçlendirebilecektir. Çalışanın algıladığı engelin düzeyi onun hem bireysel hem de örgütsel gelişim için ortaya koyacağı çabalarda da etkili olacaktır. Bu çabaların azalması örgüt-çalışan ilişkisine zarar vermekte ve istenmedik olumsuz çıktılara sebep olmaktadır (Cropanzano, Rupp & Byrne, 2003). Bu açıdan bakıldığında algılanan örgütsel engelin iş stresi ve özdeşleşme arasındaki ilişkiyi tetikleyici bir etkiye sahip olacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda kurgulanan hipotezler şu şekildedir:

H1: İş stresinin örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

### ***Algılanan Örgütsel Engel***

Birey için örgüt, maddi ve sosyo-duygusal bir destek kaynağıdır (Levinson, 1965). Bu desteğin yoğunluğu, çalışanın kendisini örgütün amaç ve değerleri ile tanımlamasına etki etmektedir. Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa (1986) yapmış oldukları çalışma ile çalışanların örgütün kendilerine ne ölçüde destek sunduğuna dair bir algı oluşturduklarını ortaya koymuştur. Bu algı çalışanın örgütün hedeflerine ulaşması konusunda ortaya koyacağı çabada belirleyici olmaktadır. Çünkü karşılıklılık ilkesi (Gouldner, 1960) kapsamında çalışan, örgütten gördüğü desteğin karşılığını vermek için bir nevi kendini zorunlu hissetmektedir. Örgüt ile çalışan arasındaki bu karşılıklı alışveriş örgütsel destek ve engel kavramlarının konuşulmasını sağlamıştır (Gibney vd., 2009; Ahmad & Yekta, 2010). Yüksek düzeyde algılanan örgütsel destek, çalışanlar üzerinde örgüte karşı sorumluluk duygusu yaratmaktadır. Bu duygu ile çalışan, örgütsel hedefleri destekleyen davranışları sergilemede ve örgüte karşı bağlı olmada gereklilik hissetmektedir. Aksi durumda ise, çalışan destek görmediği yere çabasını sunmada isteksiz olmakta ve örgüte karşı olumsuz tutum ve davranış içerisine girmektedir. Gibney ve arkadaşları (2009) çalışanların göremedikleri desteği örgüt tarafından kendi önlerine konulmuş bir engel olarak algılayacaklarını ifade etmiştir.

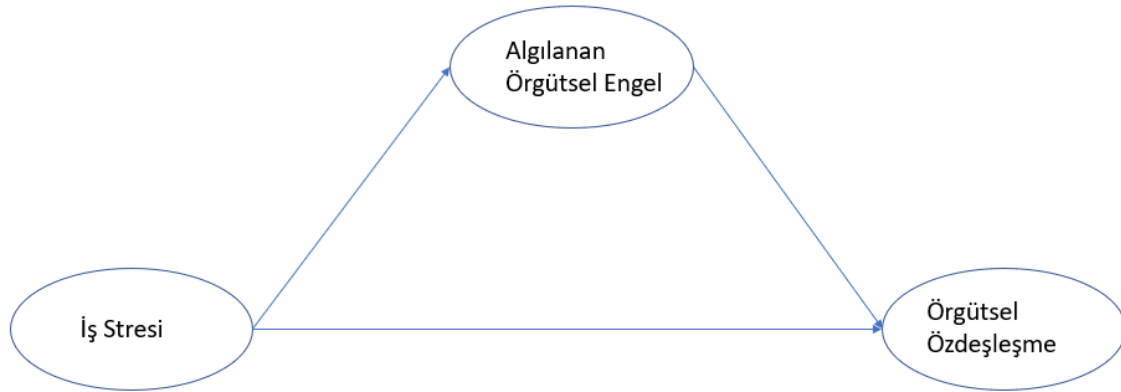
Örgüt içerisindeki engeller; yeni ve farklı fikirlerin kabul görmemesi, zarar veren rekabet, dedikodu, riskten kaçınma, iş süreçlerinin zorluğu, hiyerarşik yapının getirmiş olduğu statüyü koruma endişesi gibi örgütün ikliminde hissedilen ve yapısında görülen durumlar olarak ifade edilmektedir (Amabile, Conti, Heater, Jeffrey & Micheal, 1996; Gibney, 2011; Çekmecelioğlu & Pelenk, 2015). Tien, Wang & Liu (2009), cinsiyet kalıp yargılarının da önemli bir engel olarak algılandığını belirtmiştir. Algılanan örgütsel engel bu bakımdan, yoruma

açık durumlar olmaktan ziyade örgütün hedeflerini sekteye uğratan örgütün kültüründe, yapısında ve liderlik uygulamalarında gözlemlenebilir aktif durumlardır (Gibney vd, 2009; El-Fekey, 2015; Koçak, 2019). Örgüt içerisindeki istenmedik durumların artması çalışanları duygusal, psikolojik ve kimi zaman da fiziksel açıdan yıpratmaktadır (Leung ve Moore, 2003; Batıgün & Şahin, 2006). Zamanla artan yıpranmalar çalışanların örgütüne karşı olumsuz tutum ve davranışlar geliştirmelerine sebep olmaktadır (Vijayan, 2017). Çalışan tarafından örgüt içerisinde algılanan engeller bu istenmedik durumlardandır. Bu sebeple algılanan örgütsel engelin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkileri olduğu düşünülmektedir. Yapılan çalışmalar algılanan örgütsel engelin işte kalma niyeti (Koçak, 2019), örgütsel yaratıcılık (Hatch, 2011), ılımlı örgüt iklimi (Akhtar, Syed, Javed & Husnain, 2020), örgütsel bağlılık (Çekmecelioglu & Pelenk, 2015) üzerinde olumsuz etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu açıklamalar doğrultusunda algılanan örgütsel engele ilişkin kurgulanan hipotezler şu şekildedir:

H2: İş stresinin algılanan örgütsel engel üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Algılanan örgütsel engelin iş stresi ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki dolaylı etkisi anlamlıdır.



Şekil 1. Araştırmanın Ana Modeli

### ***Cinsiyet Neden Merkezi Rol Üstlenmekte?***

İnsan hayatı için önemli bir kavram olan cinsiyet bireyleri toplum/topluluk içinde sınıflandırmayı kolaylaştırmaktadır. Bu sebeple cinsiyet kimliği ve ifadesi, kadınsı ve erkeksi özellikler ve davranışlarla ilişkili olarak sosyo-kültürel yapı ile güçlü bir şekilde bağlıdır (Bem, 1974; White & White, 2006; Akkaş, 2019). Cinsiyet farklılıklarına yönelik değerlendirmelerin genel itibarıyla kültürel açıdan inceleme alanı bulduğu görülmektedir. Ancak kadın ve erkeğe ilişkin atfedilen değerler, roller ve davranışlar gibi çok çeşitli özellikler örgütsel süreçlerde de bir takım davranış kalıplarının ve algılarının oluşmasına sebep olmaktadır. Örgüt içerisinde oluşan her davranış kalıbı ise o örgütün işleyiş biçimini etkilemektedir (Temel, Yakın & Misci, 2006). Örgüt içerisinde belirli kalıpların oluşmasına önemli bir temel teşkil eden bir unsur da örgütün yapısıdır. Örgütsel yapı; bir örgütte işlerin önceden belirlenmiş görevlere bölünerek koordinasyonun sağlandığı yolların toplamı olarak ifade edilmektedir (Mintzberg, 1979). Örgütün işlerliğinde yapı ve bağlam birbirini tamamlamaktadır. Yapısal

boyutların bağlamsal boyutları belirlediği söylenebilir (Daft, 2010). Bireysel ve örgütsel açıdan farklı çıktılara odaklanan çok sayıda çalışmanın cinsiyet ve yapısal farklılıkları odağa aldığı görülmektedir (Paoline, Lambert & Hogan, 2015; Ermasova vd., 2020; Mandel & Semyonov, 2021). Özellikle davranış alanında yapılan çalışmalarda bu duruma daha sık rastlanmaktadır. Bu çalışmada ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerde cinsiyetin ve çalışılan sektörün önemli bir belirleyici olduğu düşünülmektedir. Bu beklentiyi, alan yazındaki cinsiyet ve sektörel farklılıklara odaklanan çok sayıda çalışma desteklemektedir. Özellikle iş stresi ve algılanan örgütsel engel üzerine yapılan çalışmalar önemli cinsiyet farklılıklarının var olduğunu ortaya koymaktadır (Wang, Wahlberg, Karp, Winblad & Fratiglioni, 2012; Sanchiz, Del-Pino-Espejo, Tovar & Matud, 2020). Böylesi farklılıkların örgütün yapısı ile de ilişkili olduğu görülmektedir. Çalışmalar, kadınların çalışma yaşamına giriş aşamasında ve çalışma yaşamı sırasında hem geleneksel rolleri hem de toplumsal beklentilerin çalışma yaşamı ile uyumsuzluğundan kaynaklı pek çok engel ile karşılaştıklarını göstermektedir (Leung & Moore, 2003; Kim; 2006; Temel vd., 2006; Ghaziri, Dugan, Zhang, Gore & Castro, 2019). Pek çok kadın özellikle hizmet sektöründe ve küçük işletmelerde ağırlıklı olarak yalnızca kadına atfedilen mesleklerde ve örgüt içerisinde belirli yapısal kalıplar içerisinde sıkışıp kalmaktadır (Igbaia & Baroudi, 1995). Kadınların çoğunlukla eğitim, sosyal hizmet, halkla ilişkiler ve personel destek pozisyonları gibi belirli alanlarda daha fazla fırsata sahip olduğu, erkeklerin çoğunlukla özel sektörde ve büyük işletmelerdeki mühendislik ve teknik pozisyonlarda yer aldığı görülmektedir. Kadınların yalnızca kadınsal rollere atfedilen mesleklerde yer almaya çalışmasının iş performansları, memnuniyetleri ve beklentilerini etkilemesi olası görünmektedir (Ghaziri vd., 2019). Bu olasılığın kadın ve erkekler arasındaki örgütsel beklentileri de farklılaştırdığı düşünülmektedir. Kadınlara hem toplum içerisinde atfedilen belirli roller hem de örgüt içerisinde belirli kalıplar üzerinden biçilen roller stres seviyeleri üzerinde etkili olmaktadır. Stres düzeyi artan çalışanların örgütün ikliminde hissettikleri ve yapısal pek çok durumu önlerine konan birer engel olarak algılayabilmektedir. Bu engeller ile karşılaşılması ve engellerin aşılabilmesi olumlu iş çıktıları üzerinde negatif etki yaratmaktadır. Bu araştırmada aracı değişken olarak kullanılan algılanan örgütsel engel değişkeni ile ilgili yapılan çalışmaların kadınların örgütsel süreçlerde genel olarak daha fazla engele maruz kaldığını ortaya koymuştur (Hall, 2018). Kariyer çalışmaları ve kariyer ile ilgili ortaya konulmuş teorilerde de kadınların erkeklere kıyasla örgütsel süreçlerde daha fazla engel ile karşılaştığı ispat edilmiştir (Tien vd., 2009). Bu nedenle, bu bilgilerden hareketle iş stresi, algılanan örgütsel engel ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide cinsiyetin ve özellikle örgütsel yapı açısından önemli farklılıklar gösteren kamu ve özel sektör ayrımının merkezi bir rol oynayacağı tahmin edilmektedir.

## YÖNTEM

### *Çalışma Grubu*

Çalışmanın kurulan modeline yönelik hipotezlerinin test edilmesi için kolayda örnekleme yöntemi ile Ankara ilinde kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren çeşitli kurum ve kuruluşların 453 çalışanından veri toplanmıştır. Cevaplayanların demografik özellikleri incelendiğinde %51'inin erkek, %68.2'sinin bekar, %51'inin lisans mezunu

ve %51'inin ise özel sektörde çalıştığı tespit edilmiştir. Çalışanların ortalama yaşı 38 ve ortalama çalışma süreleri 13.43 yıl olarak tespit edilmiştir.

### Veri Toplama Araçları

Çalışma için hazırlanan soru formu 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde cevaplayanların demografik bilgileri yer almaktadır. Diğer 3 bölüm ise araştırmanın değişkenlerini ölçen ölçeklerden oluşmaktadır. Ölçekler farklı likert türünde olduğundan hepsi 7'li ölçek olarak standardize edilmiştir.

*İş Stresi Ölçeği:* Parasuraman, Greenhaus ve Granrose (1992) tarafından geliştirilen Erdilek Karabay (2015)'in çalışmasında Türkçe formunu kullandığı 6 soruluk 5'li likert tipinde bir ölçektir. Ölçek maddelerinden bazıları "İşim beni geriyor", "İş yüküm/yapmam gereken iş miktarı, işimi iyi yapmamı engelliyor" şeklindedir.

*Algılanan Örgütsel Engel Ölçeği:* Gibney vd. (2009) tarafından geliştirilen Türkçe uyarlaması Koçak (2019) tarafından yapılan 5 soruluk 7'li likert tipinde bir ölçektir. Ölçek maddelerinden bazıları "Kurumum refah düzeyimi olumsuz yönde etkilemektedir", "Kurumum kişisel hedeflerimi gerçekleştirmemi engellemektedir" şeklindedir.

*Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği:* Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen Türkçe uyarlaması Tak ve Aydemir (2004) tarafından yapılan 6 soruluk 5'li likert tipinde bir ölçektir. Ölçek maddelerinden bazıları "Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır", "Kurumum eleştirildiğinde bunu hakaret gibi algıladım" şeklindedir.

Araştırma için gereken etik kurul Tarsus Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu'nun 08/03/2021 tarihli ve 2021/08 sayılı izni ile alınmıştır. Verilerin yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacağı konusunda katılımcılar önceden bilgilendirilmiş ve gönüllülük esas alınmıştır.

### BULGULAR

Çalışmada ele alınan değişkenlere ait güvenilirlik, geçerlilik ve tutarlılık düzeyleri Tablo 1'de verilmiştir. İş stresi İS, Algılanan Örgütsel Engel AÖE, Örgütsel Özdeşleşme ÖrgÖz olarak kısaltılmıştır.

**Tablo 1.** Değişkenlere Ait Güvenilirlik ve Geçerlilik Düzeyleri

Değişkenler	Madde Sayısı	$\alpha$	$\Delta X^2/df$	CFI	GFI	RMSEA	CR	AVE
İS	6	0.89	3.80	0.99	0.98	0.07	0.78	0.64
AÖE	5	0.94	3.45	0.99	0.99	0.07	0.82	0.66
ÖrgÖz	6	0.79	2.90	0.98	0.99	0.66	0.79	0.60

Tablo 1'deki bulgulara göre ölçeklerin güvenilirlik, geçerlilik ve tutarlılık düzeyleri yazında ölçeklerle yapılan çalışmalardan beklenen düzeyleri karşılamaktadır. Tablo 2'de ise kullanılan ölçekler arasındaki korelasyonlar, ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayıları yer almaktadır. Tablo 2



incelendiğinde iş stresi ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü zayıf düzeyde ve anlamlı, algılanan örgütsel engel ile örgütsel özdeşleşme arasında yine negatif yönlü zayıf düzeyde ve anlamlı, algılanan örgütsel engel ile iş stresi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayıları -2 ile +2 arasında olduğundan (Field, 2009; Gravetter & Wallnam, 2014) normal dağılıma sahip oldukları varsayılmıştır.

**Tablo 2.** Değişkenler Arası Korelasyon, Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

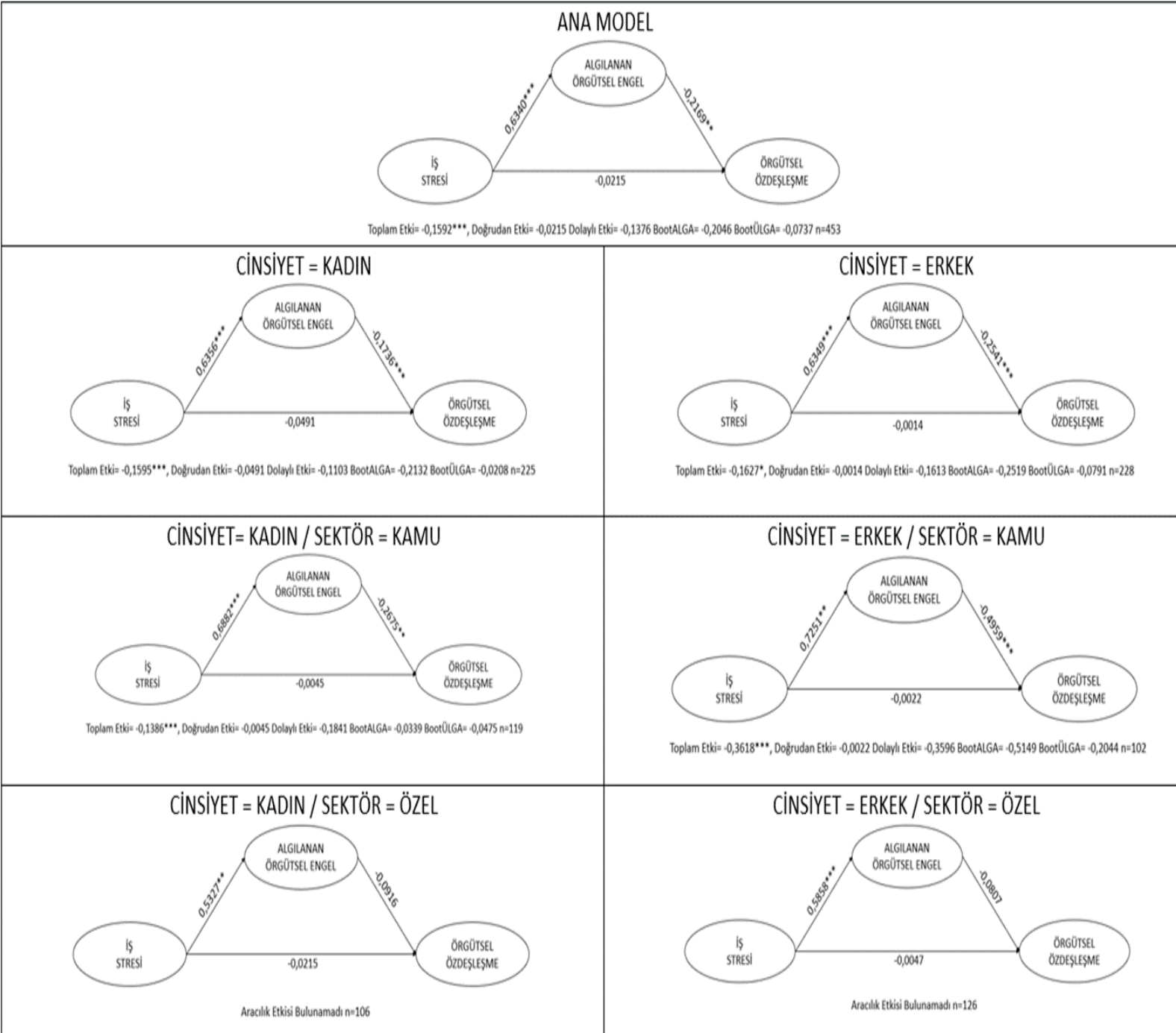
Değişkenler	1	2	3	Ort.	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
1 İS	1	0.562**	-0.172**	2.73	1.36	0.722	0.05
2 AÖE		1	-0.278**	2.86	1.53	0.745	-0.19
3 ÖrgÖz			1	4.51	1.25	-0.387	0.01

\*p <0.05 \*\*p<0.01

Bir sonraki aşamada çalışmanın ana modeli sınanmıştır. Ana modelin test edilmesi için kullanılan regresyon analizinde Bootstrap yöntemi tercih edilmiştir (Hayes, 2018). . Analizde bootstrap yöntemi aracılığıyla yeniden örnekleme (5000 yeniden örneklem) tercih edilmiştir. 453 kişinin yer aldığı örneklem, cinsiyete göre ayrılan model, sektör ve cinsiyet durumlarına göre aracılık analizleri şekiller halinde verilmiştir. Tüm bulgular Tablo 3'te yer almaktadır.

Kurulan ana modele bakıldığında, iş stresinin algılanan örgütsel engel üzerinde pozitif yönlü bir anlamlı bir etkisinin olduğu ( $B=0,6340$ , %95 CI  $[-,2046, -0,737]$ ,  $p<0,000$ ) olduğu görülmektedir. Toplam etki olarak değerlendirilen, aracı değişken yani algılanan örgütsel engel olmadan ki etki incelendiğinde bu etkinin anlamlı olduğu görülmüştür ( $b=-0,1592$ ,  $p<0,000$ ). İş stresinin ( $b=-0,0215$ ,  $p>0,05$ ) ve algılanan engelin ( $b=-0,2169$ ,  $p<0,000$ ) örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi birlikte değerlendirildiğinde doğrudan etkinin anlamlı olmadığı, ancak dolaylı etkinin anlamlı olması nedeniyle algılanan örgütsel engelin aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Dolayısı ile ana modele ait hipotezler incelendiğinde, H1, H2 ve H3 hipotezlerinin desteklendiği görülmektedir. Model, cinsiyet farklılıklarına göre incelendiğinde ise yine algılanan örgütsel engelin aracılık etkisinin olduğu Tablo 3'ten görülmektedir. Ancak, kamu ve özel sektör ayrımı devreye girdiğinde ve cinsiyet ayrımı dikkate alındığında kamu sektöründe hem erkek hem kadın çalışanlarda algılanan örgütsel engelin iş stresi ve örgütsel özdeşleşme üzerinde aracılık etkisinin olduğu, ancak özel sektörde hem erkek hem de kadın çalışanlarda algılanan örgütsel engelin iş stresi ve örgütsel özdeşleşme üzerinde herhangi bir aracılık etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Özel sektör bağlamında elde edilen bu farklılığın etkileyici bir sonuç olduğu düşünülmektedir. Söz konusu bulguların nedenleri tartışma ve sonuç kısmında detaylandırılmıştır.

Tablo 3. Değişkenlere Yönelik Aracılık Analizlerine Ait Bulgular



**TARTIŞMA ve SONUÇ**

Çalışmada, cinsiyetin ve çalışılan sektörün iş stresi, algılanan örgütsel engel ve örgütsel özdeşleşme arasındaki düzenleyici etkisi üzerinde durulmuştur. Örneklemeden elde edilen verilere göre iş stresi, algılanan örgütsel engel ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. İş stresinin algılanan örgütsel engel üzerinde pozitif; örgütsel özdeşleşme ile negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. İş stresinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel engel aracılık rolü üstlenmektedir. Bu sonuçla birlikte H1, H2 ve H3 hipotezlerinin desteklendiği söylenebilir. Alan yazında yapılmış çalışma sonuçları bu bulguları destekler niteliktedir (Frone vd., 1995; Newton & Teo, 2013).

Araştırmanın ana çerçevesini oluşturan cinsiyet ve çalışılan sektör farklılıklarına göre (yalnızca kamu sektöründe olmak üzere) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin de anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Örneklemedeki çalışanlar arasında cinsiyet temelinde iş stresi, algılanan örgütsel engel ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler farklılaşmaktadır. Kadınların erkeklere kıyasla daha az özdeşleşme yaşadığı görülmektedir. Temelde kadınların gerek toplum tarafından kendilerine biçilen roller gerekse iş hayatında karşılaştıkları zorlayıcı durumlar bakımından erkeklere göre daha fazla mücadeleye içerisine girdikleri söylenebilir (Igarria & Baroudi, 1995; Leung & Moore, 2003; Kim; 2006; Temel vd., 2006; Ghaziri, Dugan, Zhang, Gore & Castro, 2019). Pek çok toplumda kadınların statülerinin erkeklerden daha düşük olduğu bilinen bir gerçektir (Ecevit, 2021). Örgütler içerisine yerleşmiş bir takım yapısal ve davranışsal kalıpların da bu durumu desteklediği bilinmektedir. Öngörülemez bir değişimin yaşandığı günümüz iş dünyasında kadının örgüt içerisindeki yeri ve önemi artmış olmakla birlikte cinsiyet temelli farklılıkların hala var olduğu yapılan çalışmalarla da ortaya konulmaktadır (Paoline, Lambert & Hogan, 2015; Ermasova vd., 2020; Mandel & Semyonov, 2021).

Örgüt içerisinde cinsiyet temelli oluşan farklılıkların çalışanların örgütüne karşı istenmedik davranışlar sergilemelerine sebebiyet verebileceği çalışmalarla ortaya konmuş bulgulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Akyüz ve Özyer'in 2016 yılında yapmış oldukları çalışma sonucunda, cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma davranışları üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Çalışanların istenmedik davranışlar sergilemeleri etkinlik ve verimliliğin artırılması gibi örgütün en temel amaçlarını sektöre uğratmaktadır. Beşeri kaynak bir örgütün sahip olduğu en önemli kaynaktır. Örgütün etkinliği ve verimliliği için bu kaynağın yönetimi oldukça önemlidir.

Çalışmanın bir odağı da sektörel farklılık üzerinedir. Kamu ve özel sektör kuruluşları yapısal olarak birbirinden fırsatlar, kaynaklar, ödüller gibi pek çok yönden farklılaşmaktadır. Özel sektör kamu sektörüne kıyasla yönetim anlayışı, ast-üst ilişkileri, iletişim biçimleri, bürokratik yapılanma ve çalışma hakları bakımından daha esnek ve dinamiktir. Sektör farklılığına odaklanan çalışmalar özel sektörün dinamik, esnek ve yalın yapısının çalışanların yükselme beklentisi ve başarı arzusu gibi iş ortamlarındaki psikolojik süreçler üzerinde önemli etkileri olduğunu ortaya koymuştur (Lord & Hartley, 1998; Eğinli, 2009). Başarı ve destek odağının yarattığı baskının özel sektörde daha yüksek olmasının örgütte oluşan davranış kalıplarını da değiştirebileceği düşünülmektedir. Bulgular

değerlendirildiğinde, kamu sektöründe erkek ve kadın çalışanlarda iş stresinin, algılanan örgütsel engel ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki anlamlı etkileri bu düşünceleri destekler niteliktedir. Bulgulardan elde edilen sonuçlar kamu sektörünün çalışma koşullarını çevreleyen sınırlayıcı faktörlerin yaratmış olduğu stresin çalışanların örgütle özdeşleşmeleri üzerinde, ele alınan örneklem çerçevesinden, olumsuz sonuçlar yarattığı şeklinde yorumlanabilir. Sektörün günümüzün değişen iş koşullarına uyum sağlayabilmesi için esnekliğinin artması, hantallıktan sıyrılması ve çalışanların kişisel gelişimlerini destekleyici haklar sunmasının çalışan algı, tutum ve davranışlarında önemli farklılıklar yaratacağı öngörülmektedir.

## ÖNERİLER

Çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Önemli görülebilecek sınırlılıklardan biri seçilen örnekleme yöntemine yöneliktir. Zaman ve maliyet bakımından kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan çalışma grubu evreni temsil etme bakımından sınırlı kalmıştır. Her ne kadar kadın ve erkek dağılımı dikkate alınmış olsa da ulaşılan sayının kısıtlılığı çalışma sonuçlarını değerlendirirken göz önünde bulundurulmalıdır. Özellikle güç mesafesi yüksek toplumlarda cinsiyet merkezli çalışmalara dikkat çekmek önemli bir çaba olduğundan gelecekteki araştırmacıların söz konusu değişkenleri geniş kitlesel gruplar üzerinde çalışmalarının alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın bulgularından hareketle çalışanlara ve yöneticilere yönelik bazı öneriler geliştirilebilir. Bu kapsamda, örgüt başarısının sağlanmasında çalışanın örgütle sağlam bağlar kurmasının önemi göz önünde bulundurulmalıdır. Örgüt içerisinde farklılıklara tahammülsüzlük, katı hiyerarşik yapıların ortaya çıkardığı yüksek güç odağı, zorlu iş süreçleri gibi örgüt ikliminde engel olarak hissedilen durumları azaltmaya yönelik önlemlerin alınmasının, çalışanlardan beklenen olumlu davranışları artırması açısından, önemli farklar yaratacağı öngörülmektedir. Bununla birlikte, bireylerin kendine ve çevresine yönelik tutum ve davranışlarının bu gibi süreçler üzerinde dikkate değer bir etkisinin olduğu da unutulmamalıdır. Çalışanların bu kapsamda bireysel olarak kendilerini geliştirmeye yönelik müdahaleleri içeren plan ve programlara katılmasının da önemli olduğu ifade edilebilir.

## Etik Metni

“Bu makalede dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazarlara aittir.” Araştırma için gereken etik kurul Tarsus Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu'nun 08/03/2021 tarihli ve 2021/08 sayılı izni ile alınmıştır. Verilerin yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacağı konusunda katılımcılar önceden bilgilendirilmiş ve gönüllülük esas alınmıştır.

**Yazarların Katkı Oranı Beyanı:** Araştırmada yazarların katkı oranları eşit olup, makale ile ilgili çıkar çatışmaları bulunmamaktadır.

## KAYNAKÇA

- Ahmad, Z. A., & Yekta, Z. A. (2010). Relationship between perceived organizational support, leadership behavior, and job satisfaction: An empirical study in Iran. *Intangible Capital*, 6(2), 162-184. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.138>
- Akhtar, M. W., Syed, F., Javed, M., & Husnain, M. (2020). Grey shade of work environment triad – effect of supervisor ostracism and perceived organizational obstruction on employees' behaviour: a moderated-mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(5), 669-686. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2019-0334>
- Akkaş, İ. (2019). Social gender discrimination concerning the concept of gender and social gender. *The Journal of Social Sciences EKEV Academy, Special Issue*, 97-118.
- Akyüz, M., & Özyer, K. (2016). Cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisi: Sağlık kurumlarında bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 53-76.
- Amabile T., Conti R., Heater C., Jeffrey L., & Micheal, H. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184. <https://doi.org/10.5465/256995>
- Andersson Arntén, A-C., Jansson, B., & Archer, T. (2008). Influence of affective personality type and gender upon coping behavior, mood, and stress. *Individual Differences Research*, 6(3), 139-168.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity : A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Başar, U., & Basım, N. (2015). Effects of organizational identification on job satisfaction: moderating role of organizational politics. *Yönetim ve Ekonomi*, 22(2), 663-683.
- Batıgün, D., A., & Şahin, H., N. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: a-tipi kişilik ve iş doyumunu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Beehr, T., & Newman J. (1978). Job stress employee health and organizational effectiveness: A facet analysis model and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 365-399. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155–162. <https://doi.org/10.1037/h0036215>
- Brown, M. E. (1969). Identification and some conditions of organizational involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14(3), 346 –355.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160-169. . <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.160>

- Çekmecelioğlu, H. G., & Pelenk, S. E. (2015). Örgütsel engellerin, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: kocaeli lastik işletmelerinde bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29, 143-164.
- Çelik, O., & Selim, S. (2014). Türkiye’de kamu ve özel sektör ücret farklılıklarının kantil regresyon yaklaşımı ile analizi. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(1), 205-232.
- Daft, R. L. (2010). *Organization Theory and Design*. Cengage Learning.
- Dai, K., & Qin, X. (2016). Perceived organizational support and employee engagement: Based on the research of organizational identification and organizational justice. *Open Journal of Social Sciences*, 4, 46-57. <https://doi.org/10.4236/jss.2016.412005>
- Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee’s performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 375-382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- Dutton, J., Dukerich, J., & Harquail C.V. (1994). Organizational images and membership commitment. *Administrative Science Quarterly*, 34, 239-263. <https://doi.org/10.2307/2393235>
- Ecevit, Y. (2021). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları*. Eğitim Materyali, Ceid Yayınları. ISBN: 978-625-7666-03-9, Erişim Adresi: <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/toplumsal-cinsiyet-esitliginin-temel-kavramlaripdf.pdf>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eğinli, T. A. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- El-Fekey, S. F. (2015). Individual and organizational barriers impeding the establishment of learning organizations: an application on the egyptian banking sector. *International Journal of Business and Social Science*, 6(11), 85-92.
- Elovainio, M., Kivimaki, M., & Vahtera, J. (2002). Organizational justice: Evidence of a new psychosocial predictor of health. *American Journal of Public Health*, 92(1), 105-108. <https://doi.org/10.2105/ajph.92.1.105>
- Erdilek Karabay, M. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş- aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134.
- Ermasova, N., Ermasova, E., & Rekhter, N. (2020). Stress and coping of Russian students: do gender and marital status make a difference?. *Journal of Gender Studies*, <https://doi.org/10.1080/09589236.2020.1865139>.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. SAGE Publications.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1995). Job stressors, job involvement and employee health: A test of identity theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(1), 1–11. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1995.tb00684.x>

- Ghaziri, M. E., Dugan, A. G., Zhang, Y., Gore, R., & Castro, M. E. (2019). Sex and gender role differences in occupational exposures and work outcomes among registered nurses in correctional settings. *Annals of Work Exposures and Health*, 63(5), 568–582. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxz018>
- Gibney, R., Zagenczyk, T. J., & Masters, M. F. (2009). The negative aspects of social exchange: An introduction to perceived organizational obstruction. *Group & Organization Management*, 34(6), 665–697. <https://doi.org/10.1177/1059601109350987>
- Gibney, R. A. Y., Zagenczyk, T. J., Fuller, J. B., Hester, K. I. M., & Caner, T. (2011). Exploring Organizational Obstruction and the Expanded Model of Organizational Identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(5), 1083-1109. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00748.x>
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Gravetter, F., ve Wallnau, L. (2014). *Essentials of Statistics for The Behavioral Sciences* 8th Ed. Wadsworth.
- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190.
- Hall, C. (2018). It is tough being a black woman: Intergenerational stress and coping. *Journal of Black Studies*, 49(5), 481–501. <https://doi.org/10.1177/0021934718766817>
- Harris, C., Ravenswood, K., & Myers, B. (2013). Glass slippers, holy grails and ivory towers: Gender and advancement in academia. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 23(3), 231-244. <https://doi.org/10.1080/10301763.2013.839084>
- Hatch, M. J. (2011). Organizing obstructions to manage organizations creatively: Reflecting the five obstructions. *Ephemera- Theory & Politics in Organization*, 11(2), 204-211.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regressionbased approach*. The Guilford Press.
- Hisli Şahin, N., Basim, H. N., & Akkoyun, N. (2011). Three critical components in the type-a and stress relationship: anger, ineffective coping, and obsession with work. *Turkish Journal of Psychology*, 26(68), 45-51.
- Igbaria, M., & Baroudi, J. J. (1995). The impact of job performance evaluations on career advancement prospects: An examination of gender differences in the IS workplace. *Gender Differences in Job Evaluations, Quarterly*, 107-123. <https://doi.org/10.2307/249713>
- Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the effects of job stress on employee job performance — a case study at Dong Xuyen industrial zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31-37. <https://doi.org/10.18178/ijtef.2016.7.2.495>
- Kim, K. H. (2006). Obstacles to the success of female journalists in Korea. *Media, Culture & Society*, 28(1), 123-141. <https://doi.org/10.1177/0163443706059578>

- Koçak, D. (2019). Psikolojik güvenlik ve çalışan performansı arasındaki ilişki: algılanan örgütsel engelin aracı iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisi. *Atatürk University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 34(1), 119-140.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization, *Administrative Science Quarterly*, 9, 370-390. <https://doi.org/10.2307/2391032>
- Leung, C., & Moore, S. (2003). Individual and cultural gender roles: A comparison of Anglo-Australians and Chinese in Australia. *Current Research in Social Psychology*, 8, 302–317.
- Lord A., & Hartley J. (1998). Organizational commitment and job insecurity in a changing public service organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(3), 341–354. <https://doi.org/10.1080/135943298398745>
- Mael, F. & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Mandel, H., & Semyonov, M. (2021). The gender-race intersection and the sheltering –effect of public-sector employment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 71, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2021.100581>
- Matud, M. P. (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences*, 37, 1401–1415. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.01.010>
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K., & Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626–658. <https://doi.org/10.1177/0893318900134003>
- Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations*. Prentice Hall.
- Mirowsky, J., & Ross, C. E. (1995). Sex differences in distress: real or artifact?. *American Sociological Review*, 60, 449–468.
- Murali, S. B., Basit, A., & Hassan, Z. (2017). Impact of job stress on employee performance. *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(2), 13-33. <https://doi.org/24924/ijabm/2017.11/v5.iss2/13.33>
- Myers, K. K., Davis, C. W., Schreuder, E. R., & Seibold, D. R. (2016). Organizational identification: A mixed methods study exploring students' relationship with their university. *Communication Quarterly*, 64(2), 1-22. <https://doi.org/10.1080/01463373.2015.1103285>
- Newton, C., & Teo, S. (2013). Identification and occupational stress: A stress- buffering perspective. *Human Resource Management*, 53(1), 89-113. <https://doi.org/10.1002/hrm.21598>
- Paoline, E. A., Lambert, E. G., & Hogan, N. L. (2015). Job stress and job satisfaction among jail staff: Exploring gendered effects. *Women & Criminal Justice*, (25), 339–359. <https://doi.org/10.1080/08974454.2014.989302>



- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 339-356. <https://doi.org/10.1002/job.4030130403>
- Reade, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporations: fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *International Journal of Human Resource Management*, 12(8), 1269-1291. <https://doi.org/10.1080/09585190110083794>
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- Sanchiz, D. C., Del-Pino-Espejo, M.J., Tovar, L. S., & Matud, M. P. (2020). The importance of work-related events and changes in psychological distress and life satisfaction amongst young workers in Spain: A gender analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4697), 1-14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134697>
- Sharma, D., & Venkateswaran, C. (2020). Reality of gender discrimination on workplace. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 12(5), 1037-1044.
- Sluss, D. M., Klimchak, M., & Holmes, J. J. (2008). Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 457-464. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09.001>
- Sudatta, B., & Payal, M. (2016). Determining the antecedents of job stress and their impact on job performance: A study among faculty members. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 7-24.
- Tahir, J. (2011). Effectiveness of teaching stress on academic performance of College of teachers in Pakistan. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(3), 123-129.
- Tak, B., & Aydemir, B. A. (2004), Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma, 12.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi.
- Tien, H. S., Wang, Y., & Liu, L. (2009). The role of career barriers in high school students' career choice behavior in Taiwan. *The Career Development Quarterly*, 57(3), 274-288. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00112.x>
- Tsuchiya, Y. (2017). A critical review of organizational identification: Introducing identity work to examine dynamic process. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 21(2), 1-10.
- Vijayan, M. (2017). Impact of job stress on employees' job performance in Aavin, Coimbatore. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 6(3), 21-29.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>

- Wang, H. X., Wahlberg, M., Karp, A., Winblad, B., & Fratiglioni, L. (2012). Psychosocial stress at work is associated with increased dementia risk in late life. *Alzheimers Dement*, *8*, 114–20. <https://doi.org/10.1016/j.jalz.2011.03.001>.
- White M. J., & White, G. B. (2006). Implicit and explicit occupational gender stereotypes. *Sex Roles*, *55*, 259–66. <https://doi.org/10.1007/s11199-006-9078-z>
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, *33*(5), 774-800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>