



**KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
DİSİPLİNLER ARASI AİLE DANIŞMANLIĞI ANABİLİM DALI
AİLE DANIŞMANLIĞI TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÜNİVERSİTE MEZUNU ÇALIŞAN EVLİ KADINLARIN İŞ-AİLE
ÇATIŞMASININ EVLİLİK DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

İlknur Tuğçe ŞEKER

Yüksek Lisans Tezi

**KONYA
Ağustos 2023**

ÜNİVERSİTE MEZUNU ÇALIŞAN EVLİ KADINLARIN İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ
EVLİLİK DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

İlknur Tuğçe ŞEKER

KTO Karatay Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Disiplinler arası Aile Danışmanlığı Anabilim Dalı
Aile Danışmanlığı Tezli Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kamil ALPTEKİN

Konya
Ağustos 2023

BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans/Doktora tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge” kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.¹

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay ertelenmiştir.²

Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.³⁴

07 Ağustos 2023

İlknur Tuğçe ŞEKER

¹ MADDE 6(1) Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

² MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

³ MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

⁴ MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak Prof. Dr. Kamil ALPTEKİN danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeleri bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez/proje çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

07 Ağustos 2023

İlknur Tuğçe ŞEKER

Mücadelesi ve azmi ile bana her daim ilham veren, desteği ile güç bulduğum rahmetli sevgili dedem Milli Boksör Kıbrıs Gazisi Abdullah DEMİRTAŞ'a...

TEŞEKKÜR

Mesleki eğitim sürecim olan lisans ve yüksek lisans eğitimlerim boyunca bilgi, birikim ve tecrübeleriyle mesleğimi yakından tanımam ve sevmeme vesile olan, mesleki duruşu ile rol model olan, tez çalışmamın her aşamasında sabır ve ilgiyle geri dönüşlerde bulunan, ilgi ve desteğini her daim hissettiren, değerli bilgi, görüş ve önerileri ile tez çalışmama katkı sunan, öğrencisi olmaktan sonsuz gurur duyduğum çok kıymetli saygıdeğer danışman hocam Prof. Dr. Kamil ALPTEKİN'e,

Lisans öğrenimim süresince kariyer gelişimi, mesleki duruş ve karakterleriyle örnek aldığım, bilgi ve tecrübeleriyle yolumu aydınlatan, mesleki gelişimimde büyük katkıları olan KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü ve KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Disiplinler Arası Aile Danışmanlığı Anabilim Dalının kıymetli tüm öğretim üyelerine,

Araştırmama en büyük katkıları sunarak tamamlanmasını sağlayan, tüm sorulara içtenlikle cevap veren sevgili kadınlara,

Çocukluğumdan beri hayalini kurduğum mesleğime ve akademik başarıya ulaşmamda en büyük destekçim olan, her kararımın arkasında durup beni destekleyen, maddi ve manevi olarak varlığıyla güç veren, bugünlere gelmemde çok büyük katkıları olan başta canım dayım Beyazıt DEMİRTAŞ'a ve tüm aileme,

Beni hiç yalnız bırakmayan, varlığıyla güç, moral ve motivasyon bulduğum bir tanecik kardeşim İlker Tuğra ATALAY'a

En zor günlerimde ellerimi hiç bırakmayan, attığım ve atacağım her adımda beni yüreklendiren, her anımda yanımda olan desteğini her daim hissettiren, hayata ve geleceğe olan inancımı diri tutan, hayallerime ve heyecanıma ortak olan sevgili hayat arkadaşım eşim Sinan ŞEKER'e

Beni yetiştirirken kendi ayakları üzerinde duran, güçlü bir kadın olmamı öğütleyen ve bunun için ellerinden geleni yapan, sahip olduğum tavır, duruş ve kişiliğimde çok büyük katkıları olan canım annem ve anneanneme sonsuz ve en içten teşekkürlerimi sunarım.

07 Ağustos 2023

İlknur Tuğçe ŞEKER

ÖZET

İlknur Tuğçe ŞEKER

Üniversite Mezunu Çalışan Evli Kadınların İş-Aile Çatışmasının Evlilik Doyumu
Üzerindeki Etkisi
Yüksek Lisans Tezi
Konya, 2023

Kadınların giderek çalışma hayatına girmesi ile iş ve aile hayatı arasındaki dengesizliği ifade eden iş-aile çatışması kavramı daha fazla gündeme gelmektedir. Kadınlara atfedilen geleneksel rollerin yanı sıra iş hayatıyla gelen yeni rollerde enerji ve zaman talep etmektedir. Bu araştırmanın amacı üniversite mezunu, çalışan ve evli kadınların yaşadığı iş-aile çatışmasının evlilik doyumu üzerine olan etkisini araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda çalışma, nicel araştırma yöntemine uygun bir şekilde tasarlanarak ilişkisel tarama modeline göre planlanarak hazırlanmıştır. Araştırmanın örneklemini online platformlar üzerinden erişilen 221 üniversite mezunu, çalışan evli kadınlar oluşturmuştur. Bu araştırma da verileri toplamak üzere “Kişisel Bilgi Formu”, “İş-Aile Çatışması Ölçeği”, “Evlilik Yaşamı Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada katılımcılara ilişkin verilerin analizi Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 25.0 programı ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, araştırmaya katılan üniversite mezunu, çalışan ve evli kadınların iş-aile çatışmasının orta, evlilik doyumunun yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra İş-Aile Çatışması Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanlarla Evlilik Yaşamı Ölçeği puanları arasında negatif yönde, korelasyon olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Katılımcıların lisansüstü eğitim düzeyleri ile İş-Aile Çatışması Ölçeği genelinden aldıkları puanlar arasında negatif yönlü korelasyon saptanmıştır ($p > 0,05$). Ayrıca katılımcıların çocuk sahibi olma durumuna göre İş-Aile Çatışması Ölçeği genel puanları ve Aile-İş alt boyutundan aldıkları puanlar ve Evlilik Yaşamı Ölçeği puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda; üniversite mezunu çalışan evli kadınların iş-aile çatışmasının evlilik doyumu üzerinde etkili olduğu görülerek, çocuk bakımı, ebeveynlik rolleri, eş desteği ve kişisel zaman yönetimi bağlamında aile danışmanlığı hizmetlerinin bu alanda daha aktif rol alması gerektiği önerilmektedir. İş-aile çatışması ve evlilik doyumu ilişkisine dayanan cinsiyet temelli çalışmaların farklı sosyodemografik değişkenler bağlamında ele alınarak genişletilmesi yararlı olacaktır.

Anahtar Kelimeler

Çalışan kadınlar, iş hayatı, aile hayatı, iş-aile çatışması, rol çatışması, evlilik doyumu

ABSTRACT

İlknur Tuğçe ŞEKER

The Effect of Work-Family Conflict on Marriage Satisfaction of University Graduated
Working Married Women

Master's Thesis

Konya, 2023

The concept of work-family conflict, which signifies the imbalance between work and family life due to the increasing participation of women in the workforce, is gaining more prominence. The traditional roles attributed to women, alongside the new roles brought by the working life, require energy and time. The purpose of this study is to investigate the impact of work-family conflict experienced by university graduate, employed, and married women on marital satisfaction. In line with this aim, the study was designed and prepared in accordance with the quantitative research method, following the relational survey model. The sample of the study consisted of 221 university graduate, employed, and married women accessed through online platforms. For data collection, "Personal Information Form," "Work-Family Conflict Scale," and "Marital Life Scale" were used. The data analysis of the participants' information in the study was conducted using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 25.0 program. According to the results obtained, it was determined that the university graduate, employed, and married women participating in the study had a moderate level of work-family conflict and high marital satisfaction. Furthermore, there was a significant negative correlation, at a statistical level, between the scores obtained from the Work-Family Conflict Scale as a whole and its sub-dimensions, and the scores obtained from the Marital Life Scale ($p < 0.05$). A negative correlation was found between the participants' postgraduate education levels and the scores obtained from the Work-Family Conflict Scale ($p > 0.05$). Additionally, it was determined that there was a statistically significant relationship between the general scores of the Work-Family Conflict Scale and the scores obtained from the Family-Work subscale, as well as the scores obtained from the Marital Life Scale, depending on the participants' status of having children ($p > 0.05$). In line with the findings obtained from the study, it is suggested that family counseling services should take a more active role in the context of childcare, parenting roles, spousal support, and personal time management, as it is observed that work-family conflict has an impact on marital satisfaction for university graduate, employed, and married women. Conducting gender-based studies based on the relationship between work-family conflict and marital satisfaction in the context of different sociodemographic variables would be beneficial.

Keywords

Working women, business life, family life, work-family conflict, role conflict, marital satisfaction

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xii
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problemi	3
1.2. Araştırmanın Önemi	5
1.3. Araştırmanın Amacı ve Alt Amaçları	6
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	8
1.5. Varsayımlar	8
1.6. Tanımlar	8
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	10
2.1. İş-Aile Çatışması	10
2.1.1. İnsan Hayatında Aile Yaşamının Önemi.....	10
2.1.2. İnsan Hayatında İş Yaşamının Önemi.....	12
2.1.3. Kadınların Çalışma Yaşamına Katılımı	14
2.1.4. İş-Aile Çatışması Kavramı	16
2.1.5. İş- Aile Çatışması Çeşitleri	18
2.1.6. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri	21
2.1.7. İş-Aile Çatışmasının Aile Danışmanlığına Yansımaları	30
2.2. Evlilik Doyumu	31
2.2.1. Evlilik Kavramı	31
2.2.2. Evliliğin İnsan Yaşamında Önemi ve Anlamı.....	33
2.2.3. Evlilik Doyumu Kavramı	35
2.2.4. Evlilik Doyumuna Etki Eden Faktörler.....	38
2.2.5. Evlilik Doyumunun Aile Danışmanlığına Yansımaları	44

2.3. İş-Aile Çatışmasının Evlilik Doyumuna Etkileri Üzerine Yapılan Araştırmalar	47
3. YÖNTEM.....	50
3.1. Araştırmanın Modeli	50
3.2. Evren ve Örneklem.....	50
3.3. Veri Toplama Araçları.....	52
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	52
3.3.2. İş-Aile Çatışması Ölçeği	52
3.3.3. Evlilik Yaşamı Ölçeği	53
3.4. Veri Toplama Süreci	54
3.5. Verilerin Analizi.....	54
4. BULGULAR.....	56
4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	56
4.2. İş-Aile Çatışması Ölçeği ile Evlilik Yaşamı Ölçeği Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular	58
4.3. Katılımcıların İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....	60
4.4. Katılımcıların Bağımsız Değişkenler Açısından İş-Aile Çatışması Ölçeği ile Evlilik Yaşamı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	63
5. TARTIŞMA	68
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	79
6.1. Sonuç.....	79
6.2. Öneriler.....	82
KAYNAKLAR	85
ÖZGEÇMİŞ	97
EKLER.....	98
EK 1. SOSYO-DEMOGRAFİK KİŞİSEL BİLGİ FORMU.....	99
EK 2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ	101
EK 3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ.....	102
EK 4. EVLİLİK YAŞAMI ÖLÇEĞİ	103
EK 5. EVLİLİK YAŞAMI ÖLÇEĞİ ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ.....	104
EK 6. ETİK KURUL İZİNİ	105
EK 7. BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU.....	106

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. İş-Aile Çatışması Türleri	19
Tablo 2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri	56
Tablo 3. İş-Aile Çatışması Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler.....	58
Tablo 4. Evlilik Yaşamı Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler	59
Tablo 5. Katılımcıların İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği Puanları....	60
Tablo 6. Katılımcıların İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği Puanları Arasındaki Korelasyonlar	61
Tablo 7. Katılımcıların Bağımsız Değişkenler ile İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği Puanları Arasındaki Korelasyonlar	62
Tablo 8. Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	63
Tablo 9. Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	64
Tablo 10. Katılımcıların Çalışma Yılına göre İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	65
Tablo 11. Katılımcıların Evlilik Süresine göre İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	66

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. G-Power analiz grafiği.....	52
--------------------------------------	----

KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltma	Açıklama
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
SPSS	Statistical Pack Age For Social Sciences
SHUDER	Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği
WHO	World Health Organization

1. GİRİŞ

İnsanlık tarihinin başından beri aile yapıları yaşanan topluma göre şekillenmiştir. Bu bağlamda ilkel toplumlardan modern toplum yapısına evrildikçe aile yapılarında da belli başlı değişimler görülmeye başlamıştır. Özellikle Batı toplumlarında yaşanan köklü reform hareketleri aile kurumunun hem yapısı hem de işleyiş şeklinde önemli değişimlere sebep olmuştur. Yaşanan köklü reformlar arasında en önemlisi ve en çok değişimi beraberinde getiren Sanayi Devrimi olmuştur (Akdoğan, 2002).

Sanayi Devrimi öncesinde aileler tüketim ihtiyaçlarını karşılamak için kendi üretimlerini yapmaktaydı. Aile ve iş ile ilgili faaliyetler aile üyeleri arasında iş birliği ve beraberliğe dayalı bir şekilde yürütülmekteydi. Sanayi Devrimi sonrasında ise iş ve aile hayatında yerine getirilen faaliyetler ayrılmaya başlamıştır. Bu bağlamda aile üyeleri iş için ev dışında başka, yeni bir mekâna gitmeye ve iş hayatında daha fazla vakit harcamaya başlamıştır. Dolayısıyla iş ve aileye dair faaliyetler yoğunlaşmaya başlamış; bunun sonucunda ise iş ve aile hayatı arasında bazı uyumsuzluklar meydana gelmiştir (Coşkuner, 2013).

Küreselleşme sonucu gelişen teknoloji ve artan rekabetle beraber işgücüne duyulan ihtiyaç artmıştır. Ülkelerin ürettiği çeşitli kalkınma politikaları, bireylerin hayat standartlarını yükseltmeye yönelik istek ve arzuları ve kadın hareketlerinin güçlenmesi gibi faktörler aracılığı ile kadınların işgücüne katılım oranı artış göstermiştir. Yaşanan bu gelişmeler ev içerisindeki mevcut sorumlulukların paylaşılmasını gerekli kılmıştır (Kahraman ve Çelik, 2018). Bunun sonucunda kadının ev ile ilgili işlerle ilgilendiği, erkeğin ev reisi olarak bir işte çalışarak evin geçimini sağlayan kişi olarak algılandığı geleneksel cinsiyet rollerine dayanan aile modeli yerine; kadın ve erkek tarafından aile ve iş hayatına dair sorumlulukların eşit olarak paylaşıldığı, ikili rollerin üstlenildiği aile modeli ön plana çıkmaya başlamıştır (Bruck, vd., 2002).

Kadının aktif bir şekilde çalışma hayatına girişinden itibaren iş ve aile hayatında belirginleşen çatışma, iş-aile ve kişisel hayattaki uyum, iş ve aile hayatında stres, iş-aile çatışması ile baş etme yolları gibi hem çalışan bireyin psikolojik ve ekonomik anlamda refah düzeyini hem de örgütlerin verimlilik düzeyini etkileyen konular bir çok farklı disiplinin ilgi odağı olmaya başlamıştır (Özmete ve Eker, 2013).

Toplumda ve aile yapısında gerçekleşen bu değişimlerle birlikte mevcut sorumlulukların erkek ve kadın arasında paylaşılması fikri giderek daha fazla kabul görmüştür. Bunun yanı sıra modernleşme süreci içerisinde toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumlarda kayda değer, önemli değişimler gerçekleşmiştir (Kulahçı, 1990). Yaşanan tüm gelişmelere rağmen halen ev ile ilgili sorumlulukların ağırlıklı olarak çalışan kadınların üzerinde olduğu, sosyo-kültürel yönden geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine göre yapılandırılmış ailelerde kadınların enerjisi ve zamanı daha fazla bölünmek zorunda kalmaktadır. Bu durumda daha fazla çatışma yaşanabilmektedir (Coşkuner, 2013).

Çalışma hayatındaki bireyin ailesi pek çok şekilde iş hayatına etki edebilmektedir. Özellikle anne ya da baba olan bireylerin, aile yaşamı ile ilgili rol ve sorumluluklarının artması ile bireyler daha fazla iş-aile çatışması yaşayabilmektedir. Çalışan bireylerin iş hayatı dışında aile hayatındaki rolleri değişim gösterdikçe, evlendiklerinde ya da çocuk sahibi olduklarında iş ve meslek hayatlarına sağlayacakları fiziksel veya psikolojik katkı doğrudan etkilenebilmektedir (Cooke ve Rousseau, 1984). Aile içerisinde küçük yaştaki çocukların varlığı, yaşlı ya da bakıma muhtaç aile üyelerinin olması, aile hayatına ayrılması beklenen zaman dilimi, eşin çalışması gibi aile hayatı ile ilgili faktörler iş-aile çatışmasına önemli düzeyde sebep olabilmektedir. Çatışmaya sebep olan aile kaynaklı başlıca faktörler; aile için ayrılması beklenen zaman dilimi, sahip olunan çocuk sayısı ve yaşları ve eşlerin ikisinin de çalışması olarak ifade edilmektedir (Yan ve Zhou, 2001).

İş ve aile hayatı arasındaki çatışma çiftlerin evlilik doyumu üzerinde de etkili olmaktadır. Bireyin evlilik hayatından aldığı doyum; eş tarafından verilen destek, eşler arası iletişimin kuvvetli olması ve ilişkiye gösterilen özen düzeyi ile artış göstermektedir. İş- aile çatışması sonucunda eşlerin birbirine olan anlayış düzeylerinin azalması ve kurulan iletişimin zayıflaması evlilik hayatından alınan doyum azaltabilmektedir (Brackett, 2008).

Gelişen ve değişen dünyada, kadınların daha fazla iş hayatında aktif rol almaya başladıkları bilinmektedir. Bu bağlamda TÜİK hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre, 2020 yılında Türkiye’de 15 yaş ve üzeri yaştaki istihdam edilenlerin oranı %42,8 olup bu oran kadınlarda ise %26,3 olmuştur. Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre, eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranları incelendiğinde, 2020 yılında kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılım oranının arttığı sonucuna

ulaşmıştır. Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %12,4, ilk ve orta okul mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %24,1, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %29,9, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %37,0 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %65,6 olduğu sonucuna ulaşılmıştır (TÜİK, 2020).

Özellikle yükseköğretim mezunu kadınların çalışma hayatında yer alması kadınların daha yüksek statü ve mevkilerde çalışmasını beraberinde getirerek kadınlara daha fazla rol ve sorumluluk yüklemiştir. Şüphesiz kadınların yaşayacağı iş ve aile arasındaki çatışmalarla daha fazla baş etmesi gerekecektir. Çalışan kadınların iş sorumlulukları ve ev içi rollerinin yaratmış olduğu çatışmadan kaynaklı sorunların çözümü için öncelikli olarak çatışmanın, sorunların doğru ve iyi anlaşılması; bu noktada evlilik doyumunun nasıl etkilendiğinin bilinmesi gerekmektedir. Bu bağlamda konuya dair yapılacak bilimsel çalışmalar, sorunları somut olarak ortaya koyması ve ışık tutması açısından önem kazanmaktadır. Bu düşünceler ışığı altında bu araştırmada üniversite mezunu evli çalışan kadınlardaki iş-aile çatışmasının evlilik doyumları üzerindeki etkilerine odaklanılmaktadır.

1.1. Araştırmanın Problemi

Çalışan yetişkin bireylerin yaşamı iş ve aile olmak üzere iki temel rol üzerine temellendirilmektedir. Birey her iki rolün gereklerini de yerine getirerek tatmin olma gereksinimi içerisindedir. Çalışan bireylerin uzun çalışma saatleri, yoğun çalışma düzeni, iş yerindeki stresli ortamları bireyin ailesine ayırması gereken zaman dilimini azaltmasına sebep olmaktadır. Söz konusu bu durum iş hayatını, aile hayatını negatif etkileyerek iş ve aile hayatı arasında yaşanacak çatışmayı kaçınılmaz bir hale getirmektedir. Çalışma hayatının aile hayatına olan etkileri sonucu meydana gelen iş-aile çatışmasının sonuçlarını inceleyen araştırmalar iş-aile çatışmasının aile yaşam doyumunu ve işten çıkma durumları üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

Geleneksel toplum hayatında erkeklere evin geçimini sağlamak gibi ev dışı roller yüklenirken, kadınlara ise diğer aile üyelerinin bakım ihtiyaçlarını gidermek, ev işleri gibi ev içi roller yüklenmektedir. Kadınların çalışma hayatına girişiyle hem bir çalışan olarak hem de aile içi geleneksel rollerinin vermiş olduğu sorumluluklar nedeniyle iş-aile çatışması yaşama ihtimalleri daha yüksektir. Bu bağlamda aile hayatının verdiği

sorumluluk ve yükümlülükler kadınların iş hayatına girişi, girdikten sonraki kariyerinde ilerleme süreci üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır (Fidan, 2005).

İş ve aile dinamikleri üzerine yapılan araştırmalar iş ve aile hayatının getirdiği rollerin bireysel zaman ve harcanması beklenen enerji bakımından birbirleriyle rekabet içerisinde olan iki alan olduğunu göstermektedir. Aile ve iş hayatı arasında yaşanan söz konusu rekabet bazı durumlarda oldukça şiddetli bir seviyeye ulaşabilmektedir. Bu gibi durumlarda birey aile ya da iş hayatı arasında tercih yapma mecburiyetinde kalabilmektedir. Bireyin hayatında önemli bir yere sahip olan bu iki alan arasında tercih yapmak oldukça zorlu bir süreci beraberinde getirerek kişinin kararsız kalmasına bu bağlamda karamsarlığa düşmesine neden olmaktadır. Yapılan araştırmalarda kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı belirtilmektedir. Kadın çalışanların çalışma hayatı ile ilgili rolleri ve aile üyesi olarak üstlendiği rolleri devamlı bir çatışma içerisinde. Bu bağlamda çalışan kadınlar işleri nedeniyle aile hayatındaki üstlenmekte olduğu rolleri gerektiği gibi yerine getiremediğini düşünerek suçluluk duygusu yaşamaktadır. Yaşanan bu suçluluk duygusunun nedeni ise geleneksel cinsiyet rol dağılımlarına bağlanmaktadır (Özen ve Uzun, 2005).

Bireyin evli ya da bekar oluşu iş performansını doğrudan etkileyen etmenler arasında sayılmaktadır. Çalışan bir kadın çalışma hayatında bekarken sergilediği performansı evlendikten sonra özellikle de çocuk sahibi olduktan sonra sergileyememektedir. Bu bağlamda evlendikten sonra rolleri artan kadın çalışanların üstlendiği rolleri arasında çatışma yaşamaları kaçınılmaz olmaktadır. Ancak yapılan bazı araştırmalar ise mutlu giden evlilik hayatının iş performansını pozitif yönde etkilediğini, mutsuz giden evliliklerin ise negatif yönde etkisi olduğunu ortaya koymaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009).

Evlilik araştırmalarında, özellikle kadınların iş hayatına yoğun şekilde katılmasıyla iş hayatının evlilik doyumuna etkisi ele alınmaya başlanmıştır. İş hayatında yaşanan çatışmalar ve iş ilişkileri evlilik hayatına yansiyarak evlilik içi tartışmaları artırmakta dolayısıyla evlilik doyumunu negatif yönde etkilemektedir (Tezer, 1994). Evlilik doyumu, evlilik ile kurulan birlikteliğin mutlu bir biçimde devam ettiği, evli çiftlerin pek çok konuda fikir birliğini sağlayabildiği ve bu doğrultuda bireyler üzerinde stres ve kaygı durumlarını meydana getirmeyen ilişkiyi ifade etmektedir (Özgüven, 2000). Bu bağlamda iş hayatına katılan kadınların ev içi rollerinin yanı sıra iş hayatındaki üstlendikleri roller

eklenmektedir. Değişen rollerle beraber bireyler rol gerilimi yaşamaya başlamaktadır. Yaşanan rol gerilimi iş ve aile hayatının çatışmasına sebep olmaktadır. (Öner, 2013). Söz konusu iş-aile çatışması evlilik hayatına yansımakta, eşler arası çatışma ve gerginliğe sebep olarak evlilik doyumu üzerinde doğrudan etkili olmaktadır.

Yapılan literatür araştırması sonucunda çalışan kadınlar üzerinde yapılan çalışmaların çoğunlukla bir meslek grubuna odaklandığı, iş-aile çatışması ve iyi oluş, yaşam doyumu gibi kavramlar arasındaki ilişkilere odaklanıldığı görülmüştür. Üniversite mezunu evli çalışan kadınların iş-aile çatışmasının evlilik doyumu üzerindeki etkisine ilişkin doğrudan yapılan bir çalışma olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla literatürde gözlemlenen konuya dair bilgi boşluğu ve çalışma yetersizliği araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

Oysaki söz konusu konu, çalışan kadınlar ve sağlıklı aile yaşamı için son derece önemli olmakla birlikte doğru rol paylaşımları, ebeveynlik rolleri, refah düzeyi artırılmış sağlıklı aile ilişkileri kurulması ve alınması gereken profesyonel desteklerin önemi noktasında üzerinde durulması gereken bir husustur. Bu doğrultuda çalışan kadınların iş-aile çatışmasının evlilik doyumu üzerindeki etkisi incelenirken aile içi ilişkilerin, rol paylaşımlarının çok yönlü değerlendirilmesi ve hakkında bilgi toplanması ihtiyacının giderilmesi gerekmektedir. Üniversite mezunu, aktif olarak çalışma hayatında yer alan evli kadınların yaşadığı iş-aile çatışması ve bu çatışma sonucunda etkilenen evlilik doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya koyan derinlikli bilgiler sunacak ve söz konusu konuya ilişkin literatüre zenginlik katacak ve kadın çalışmalarına katkı sağlayacak araştırmaların yapılmasına gereksinim duyulduğu düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Önemi

Araştırma kapsamında ele alınan konu ile ilgili olarak alan yazındaki eksikliği tamamlayarak, yapılacak yeni çalışmalara yol gösterici olmak, kadın ve toplum, aile, çocuk sahibi çalışan kadınlar, iş-aile çatışması ve evlilik doyumu odağında çalışan profesyonellerin çalışmalarına kanıt niteliği taşıması hedeflenmektedir.

Kadınların çalışma hayatına yoğun bir şekilde girdiği günümüzde çalışan kadınlarla ilgili yapılacak çalışmalar daha çok gündeme gelmeye başlamaktadır. Daha öncede vurgulandığı üzere alan yazında üniversite mezunu, çalışan ve evli kadınların iş-aile çatışmasının evlilik doyumuna olan etkisi üzerine yapılmış doğrudan bir çalışma söz konusu değildir. Söz konusu eksiklik dikkate alındığında yapılacak çalışmanın hem

kuramsal hem de uygulama alanındaki gelişmelere önemli katkılarının olacağı düşünülmektedir. Bunlara ek olarak kadının iş hayatına katılımı ile aile hayatında değişen ve paylaşılan rollerin gündeme gelmesi, anne/babalık rol ve sorumluluklarının yeniden gözden geçiriliyor olması ve ev içerisinde çalışan eşler arasında iş birliğine dayalı bir tutum sergileniyor olması ve bu bağlamda aile danışmanlarına olan ihtiyacın her geçen gün artması noktasında yaşanan değişimleri görebilmek adına yapılacak çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yapılacak çalışma üniversite mezunu olan, aktif bir şekilde çalışma hayatında yer alan evli kadınların iş ve aile arasında yaşadıkları çatışmalar ve bunun evlilik doyumu üzerine olan etkisini araştırması ve konuyu “çalışan anneler” değil “çalışan kadınlar” şeklinde ele alarak annelik rolünü ön planda tutmaması açısından önem ve özgünlük kazanmaktadır.

Yapılacak araştırmanın başta aile danışmanları olmak üzere sosyal hizmet uzmanları, kadın ve aile odağında çalışan profesyonel meslek elemanlarına, sosyologlara, psikologlara, psikolojik danışmanlara kanıt niteliği taşıyan, yol gösterici bir çalışma olacağı düşünülmektedir. Araştırma sonucunda, iş-aile çatışması ve evlilik doyumu arasındaki ilişkide aile danışmanlarına düşen rol ve sorumluluklar, aile danışmanlığının eşler arası ve çocuk ebeveyn arası ilişkilerdeki önemi hakkında önemli ipuçları verebileceği öngörülmektedir. Araştırma, aile danışmanlığı alanında iş-aile çatışması ve evlilik doyumu arasındaki ilişkiyi ele alan az sayıdaki çalışmadan biri olması sebebiyle önem taşımaktadır. Araştırma sonucunda iş-aile çatışması yaşayan üniversite mezunu, evli ve çalışan kadınların evlilik doyumlarına olan etkisinin ortaya konulması bu alanda verilecek aile danışmanlığı ve çift terapisi hizmetlerinin yapılandırılmasında bazı ipuçları vereceği düşünülmektedir.

1.3. Araştırmanın Amacı ve Alt Amaçları

Üniversite mezunu, çalışan, evli kadınların iş-aile çatışması ile evlilik doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi bu çalışmanın genel amacını oluşturmaktadır. Bu amaca ulaşmak için örnekleme uygun ve gönüllü olan katılımcılara Kişisel Bilgi Formu, İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen verilerle üniversite mezunu olup aktif bir şekilde çalışma hayatında yer alan evli kadınların iş-aile çatışması ve evlilik doyum düzeyleri belirlenerek bazı sosyodemografik özelliklerle birlikte aralarındaki ilişkinin saptanması hedeflenmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda alt

amaçları ifade etmek üzere üniversite mezunu, çalışan ve evli kadınlara ilişkin araştırma hipotezleri aşağıdaki şekildedir;

Üniversite mezunu, çalışan evli kadınların;

1. İş-Aile Çatışması Ölçeği puanları ile Evlilik Yaşamı Ölçeği puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.
2. İş-Aile Çatışması Ölçeği alt boyutları puanları ile Evlilik Yaşamı Ölçeği puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.
3. Çocuk sahibi olma ile İş-Aile Çatışması Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
4. Çocuk sahibi olma ile İş-Aile Çatışması Ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
5. Çocuk sahibi olma ile Evlilik Yaşamı Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
6. Çocuk sayısı ile İş-Aile Çatışması Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
7. Çocuk sayısı ile İş-Aile Çatışması Ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
8. Çocuk sayısı ile Evlilik Yaşamı Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
9. Çalışma yılı ile İş-Aile Çatışması Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
10. Çalışma yılı ile İş-Aile Çatışması Ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
11. Çalışma yılı ile Evlilik Yaşamı Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
12. Evlilik süreleri ile İş-Aile Çatışması Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

13. Evlilik süreleri ile İş-Aile Çatışması Ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

14. Evlilik süreleri ile Evlilik Yaşamı Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Çalışma için seçilen örneklem; araştırmaya dahil olma kriterleri (bkz. Yöntem bölümü) ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırma kapsamında elde edilen verilen Kişisel Bilgi Formu, İş-Aile Çatışması Ölçeği maddeleri ve Evlilik Yaşamı Ölçeği maddeleri ile sınırlıdır.
- Araştırma kapsamında ele alınan örneklem ve değişkenlere yönelik literatürün yetersiz olması nedeniyle araştırmada bulgular sınırlı ölçüde tartışılabilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmadan elde edilecek bulguların tartışılabilmesi için “çalışan kadınların iyi oluşları”, “çalışan annelerin yaşam doyumları”, çalışan annelerin tükenmişlik düzeyleri”, “çalışan annelerin evlilik, aile ve yaşam tatmini ilişkisi” gibi yakın konuları ele alan çalışmalar çerçevesinde tartışılabilmiştir.

1.5. Varsayımlar

- Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının araştırmanın amacına ulaşabilmesi için uygun olduğu varsayılmaktadır.
- Araştırmaya gönüllü katılım sağlayan kişilerin kendilerine sunulan ölçek ve ankette yer alan soruları objektif bir şekilde, samimi ve doğru olarak cevapladıkları varsayılmaktadır.

1.6. Tanımlar

İş-Aile Çatışması

Bireylerin işi sebebiyle üstlendiği rolün, aile hayatındaki görev ve sorumluluklarıyla uyuşmamasından kaynaklanan iş hayatındaki rolleri ile aile hayatındaki rolleri arasında yaşanan çatışmayı ifade eden kavramdır.

Evlilik Doyumu

Eşlerin bilişsel, duygusal, cinsel, spiritüel ve sosyal boyuttaki gereksinimlerinin karşılanıp karşılanmamasına karşın evlilik hakkındaki öznel değerlendirme ve algılarıdır.

Aile Danışmanlığı

Aileyi meydana getiren bireylerin yaşadıkları psikososyal sorunlar ve bu sorunların çözümü, evlilik, ayrılık ve boşanma gibi süreçlerde, kriz anlarında aile ile ilgili problemlerin çözümünde yardım ve destek olma amacıyla profesyoneller tarafından sunulan danışmanlık hizmetidir.

Üniversite mezunu

Yükseköğretim kurumlarından en az ön lisans programından mezun olmuş kişiyi tanımlamaktadır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde ele alınan konu ile ilgili literatür bilgileri aktarılmaktadır. İlk olarak insan hayatında aile ve iş yaşamının önemine ilişkin bilgilen sunulmuş, ardından kadınların çalışma hayatına katılması ve iş-aile çatışması kavramı, iş-aile çatışmasının nedenleri ve sonuçları ve iş-aile çatışmasının aile danışmanlığına yansımaları konusunda literatür bilgileri sunulmuştur. Ardından evlilik ve evlilik doyumu kavramı, evlilik doyumuna etki eden olumlu ve olumsuz faktörler, evlilik doyumunun aile danışmanlığına yansımaları konusunda bilgiler verilmiştir. Son olarak iş-aile çatışmasının evlilik doyumuna olan etkileri üzerine yapılan araştırmalar aktararak ilgili bölüm tamamlanmıştır.

2.1. İş-Aile Çatışması

İş ve aile hayatı bireylerin yaşamında en önemli yere sahip olan iki alandır. Ancak bu iki alanın her zaman denge ve uyum içerisinde ilerlemesi mümkün olmamaktadır. İş hayatı ve aile hayatı çakışarak iş-aile çatışmasını meydana getirmektedir. Çalışmanın bir zorunluluk olduğu, eşlerin her ikisinin de çalıştığı günümüzde iş-aile çatışmasını anlamak ve anlaşılmasını sağlamak bu çatışma ile ilgili yapılacak çalışmalar için gereklilik olmaktadır.

2.1.1. İnsan Hayatında Aile Yaşamının Önemi

Aile evrensel nitelikte bir kurumdur. Aile kurumu şekil ve fonksiyon açısından toplumdan topluma değişiklik gösterse de her toplumda varlığını korumaya devam etmektedir. Modern toplum hayatında aile türleri çeşitlenmektedir. Bu sebeple herkes için geçerli olabilecek doğru tanımın yapılması zorlaşmaya başlamaktadır ancak en genel anlamda aile, evlilik, kan ve/veya evlat edinme yolu ile ilişki içerisinde olan ve genel anlamda ortak yaşam alanını paylaşan bireylerden oluşan toplumsal bir kurumdur. Aile neslin devamlılığı, çocukların bakım, ekonomik güvenliği ve korunması, ebeveynlerin gelecek nesillere normları, değerleri ve kültürel aktarımlarda bulunması, cinsel davranışların düzenlenmesi, sıcak ve şefkatli bir ortam sunması ve toplumsal hayat içerisinde bir statü sağlaması yönünden önemli fonksiyonları yerine getirmektedir. Bu bağlamda aile insan hayatında önem ve değer kazanmaktadır (Bozkurt, 2015).

Aile toplumun en temel yapıtaşısıdır. Aile sağlıklı gelecek nesillerin yetiştiği bir ortam olmakla birlikte sevgi, saygı, güven ve sadakat duygularının oluşup, geliştiği bir

kurumdur. Aile kurumu karşılıklı güven ve saygıya dayanmakla birlikte aile üyelerinin birbirine karşı hak ve ödevlerinin olduğu bir ortamı ifade etmektedir. Bu bağlamda sağlıklı bir aile sistemi, içinde bulunulan toplumunda sağlıklı ve sağlam temeller üzerinde kurulmasını sağlamaktadır (Özkan, 2014).

Toplum hayatını oluşturan en eski kurum ailedir. Yapılan antropolojik araştırmalar kadın ve erkek arasındaki cinsel ilişkiyi düzenleyen, birliktelikten dünyaya gelen çocukların bakımını sağlayarak onları yetiştiren aile birliğinin istisnasız her toplumda var olduğunu göstermektedir (Can, 2019). Bir toplumun temel unsuru olan aile süreç içerisinde etkileşimlerle değişime uğrasa da halen devamlılığını sürdürerek varlığını korumaktadır. Bireyin yaşamını idame edeceği ilk sosyal çevresi olması açısından oldukça önemli bir yere sahiptir. Bireyin toplumsal hayata geçişinde köprü rolü oynamaktadır (Turgut, 2017).

Aile bireyler için duygusal destek merkezi olması açısından da önemli bir yere sahiptir. Sevginin, saygının ve güvenin en geniş anlamda sağlandığı ve bu duyguların yaşayarak öğrenildiği bir sistemdir. Yeni dünyaya gelmiş bir çocuğun fiziksel bakım ve maddi ihtiyacı başka kurumlar tarafından da karşılanabilirken sevmeye ve sevilme gereksinimi sadece aile tarafından karşılanabilmektedir. Çocuğun takdir edilmesi, ona saygı duyulması, sevilmesi ve güven duygusunun oluşması gelecekte sağlıklı bir yetişkin birey olması açısından oldukça önemlidir. Söz konusu duygular ise ancak aile üyeleri arasında kurulan duygusal temeller sayesinde oluşabilmektedir (Gökçe, 2011).

İnsanın en temel gereksinimlerinden biri bir gruba mensup olmak, aidiyet hissini yaşamaktır. Ait olma duygusunun en güzel tatmin edildiği yer ise ailedir. Modern hayatla birlikte bireyselleşmenin yoğun şekilde yaşandığı günümüzde ait olma isteğinin doyurulması daha da önem kazanmaktadır. Sıcak ve samimi ilişkilerin olduğu, sağlıklı bir aile yapısı içerisinde, bir arada yaşamaktan çocuklar ve ebeveynler keyif alarak, doyum hissine ulaşmaktadır (Yılmaz, 2004).

Günümüz şartlarında bireyin ruh sağlığı ve mutluluk düzeyi aile kurumunun varlığını korumasına bağlıdır. Aile, kişilerarası ilişkilere kazanıldığı ve devam ettirildiği, mutluluk zincirinin ilk halkasını oluşturmaktadır. Dünyaya gelen bir çocuk kendini ebeveynler arasında kurulmuş ilişkiler ağının içinde bulmaktadır. Çocuk ilişki ağını etkilediği kadar söz konusu ilişki ağından da etkilenmektedir. Aile üyeleri ile kurduğu

etkileşim ile çocuk iyi-kötü, doğru-yanlış gibi değer yargılarını öğrenmektedir. Bu değer yargılarının yanı sıra yaşama dair çeşitli bilgileri ve varlığını devam ettirebilmek için ihtiyaç duyduğu alışkanlıkları da kazanarak kişiliği oluşmaktadır. Bireyin kişilik oluşumunda en önemli adımlar hayatının ilk yıllarında atılmaktadır. Bu bağlamda içinde bulunulan ailede iyi ve sağlıklı ilişkiler kurulduğu, ebeveynlerin birbirine karşı anlayış, saygı ve sevgi duyduğu ölçüde ruh sağlığı yerinde, kendine güvenen ve çevresi ile olumlu ilişkiler kurabilen çocuklar yetişebilmektedir (Ersanlı, 2014).

2.1.2. İnsan Hayatında İş Yaşamının Önemi

Hayatın devamlılığı için gerekli olan çalışma faaliyeti; ekonomik güç, statü ve bireye kendini gerçekleştirme imkânı sunması açısından bireyin en merkezi alanlarından (Grint, 2005). Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi bireyi çalışmaya iten ve iş hayatına verdiği önemi açıklamaya yardımcı olan temel bir teoridir. Maslow'a göre bireylerin davranışlarını yönlendiren en önemli unsur ihtiyaçlardır. İhtiyaçlar dinamik ve kişilik özelliklerine ya da toplumsal değişmelere bağlı olarak değişmektedir. Maslow'a göre gereksinimler genel anlamda zincirleme bir düzen içerisinde ilerler. Temeldeki bir ihtiyacı karşılanmayan birey bir sonraki ihtiyaç basamağındaki faaliyetlere hazır hale gelememektedir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, en temelde fizyolojik ihtiyaçlar yer almaktadır. Sonrasında güven ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ve statü ihtiyacı ve son basamakta kendini gerçekleştirme bulunmaktadır (Cüceloğlu, 2019).

Bu teoriden yola çıkarak bireyin yaşamında iş hayatının önemini temelde fizyolojik ihtiyaçları karşılama isteği oluşturmaktadır. İkinci olarak ise korunmak, geleceği güvence altına almak gibi ihtiyaçlar doğrultusunda anlam kazanmaktadır. İlk iki basamaktaki ihtiyaçları karşılanan bireyin iş hayatından beklentisi duygusal ve toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda, bir gruba ait hissetme, arkadaşlık ilişkisi kurma ve saygınlık kazanmak yönünde olmaktadır. Birey kişisel bütünlük ihtiyacını son basamakta karşılamaktadır. Birey iş hayatı sayesinde ekonomik ve sosyal anlamda güvence sağlamak, toplum ve sosyal hayat içerisinde belli bir statü sahibi olmakta ve kişisel saygınlığını kazanarak gerçek özgürlüğe erişme imkanı bulmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

Birey çalışarak gelir elde eder ve bu sayede hem şahsi ihtiyaçlarını karşılar hem de toplumsal hayatta statü ve saygınlık kazanarak sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir (Kumaş ve Fidan, 2005). Çalışma bireyin gereksinim duyduğu şeyler doğrultusunda

kendini göstermektedir. Bu bağlamda çalışma faaliyeti sosyal bir varlık olan bireyin toplumsal hayat içerisindeki ilişkileri neticesinde ortaya çıkmaktadır (Ören ve Yüksel, 2012). İş hayatı ve çalışma faaliyet ilk olarak gelir kaynağı ve geçinme aracı olarak görülmektedir. Ancak bireye toplumsal, psikolojik ve tinsel boyutta anlamlar yüklemesi açısından mutluluk kaynaklarının başında gelmektedir. Bazı bireyler ekonomik açıdan ihtiyaç duymadıkları halde çalışmayı tercih etmektedir. Bunun sebebi iş hayatına yüklenen anlam ve önemdir (Tosun, 1992).

Sosyal bir varlık olan insan sürekli bir değişim içerisinde. Bu değişime paralel olarak bireyin ihtiyaçları da farklılaşmaktadır. Bireyin sosyal ilişkileri çerçevesinde yer alan ekonomik olaylara, değer ve normlara, inançlara bağlı olarak çalışmanın anlam ve içeriği değişmektedir (Toptaş Arslan, 2018).

Sanayi devrimiyle birlikte bireyin hayatında işin anlam ve önemi giderek artmıştır. Bireyin işten beklentisinin artması çalışanın hayatında işi merkezi bir konuma taşımıştır (Temel, 2006). Çalışma insanı insan yapan bir olgu olması sebebiyle varoluşsal bir nitelik taşımaktadır. İş ve/veya çalışma kavramı bireye marka ve kimlik kazandırması açısından önem arz etmektedir (Doğan, 2011). İş hayatının birey açısından anlam ve önemi artık yalnızca fiziksel ihtiyaçları karşılamaktan ibaret değildir. İş hayatı bireyin aynı zamanda sosyal ve psikolojik gereksinimlerine karşılık vermektedir. İşin anlam ve önemi ilk etapta bireyle sınırlıyken zamanla aile içinde önemli hale gelmektedir (Özen Kapız, 2001).

İş birey için kimlik ve statü sağlayan bir kaynak niteliği taşımaktadır. Bireyin kendini bir yere ait hissetmesi ve kimlik kazanmasında iş hayatının önemli bir rolü vardır. Aynı zamanda iş hayatı aile dışı sosyal ilişkilerin bir kaynağıdır. Bireyin kişiler arası ilişkiler ağının genişlemesine ve zenginleşmesine imkan sağlamaktadır. İş hayatı düzenli, zorunlu ve devamlılık arz eden bir faaliyet olmasından ötürü bireyin zamanını planlar ve böylece zaman yönetimini kolaylaştırmaktadır. Bireyin belirli bir düzen içerisinde yaşama ihtiyacını karşılamakla birlikte zamanı periyodik olarak algılanması sağlamaktadır. İş hayatı bireye bir amaç ve hedef duygusu kazandırmaktadır. Bireyin yaratıcılığının gelişmesine, egemenlik ve disiplin duygularının gelişmesine, bağımsız yaşama arzusunu gerçekleştirmesine yardımcı olmaktadır (Tınar, 1996).

2.1.3. Kadınların Çalışma Yaşamına Katılımı

Kadınlar her dönemde ve toplum içerisinde farklı çalışma şekilleri ile üretim faaliyetlerinde yer alarak katkı da bulunmuştur. Kadınların çalışma biçimlerindeki söz konusu bu çeşitlilik, çalışmaya kadın ve erkek bireyler açısından farklı anlam ve içerik katmıştır. Kadınların çalışma faaliyetleri yalnızca ekonomik üretkenlikten oluşmamaktadır. Bu durum kadın ve erkek için çalışma kavramını, çalışma hayatına katılımı ve çalışmanın şartlarını farklılaştırmıştır (Özçatal, 2011).

Tarihsel süreçte kadınların çalışma alanı, ev içi ekonomik karşılığı olmayan işlerinin yanı sıra, tarım sektörü ile sınırlı kalmıştır. Sanayi Devrimiyle beraber kadınlar ilk defa ekonomik karşılığı olan işlerde, iş sahipleri adına çalışmaya başlamıştır (Haşit ve Yaşar, 2015). Özellikle İkinci Dünya Savaşı'nın ardından hem iş hayatına hem de aile hayatına dair önemli demografik değişimler yaşanmıştır. Bu değişimlerden en önemlisi ise kadınların çalışma hayatına katılımı olmuştur. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde aktif nüfusun önemli bir kısmını oluşturan kadın çalışanlar kalkınmanın temelini oluşturan insan kaynakları içerisinde potansiyel iş gücü olarak değerlendirilmeye başlamıştır (Gönen, vd., 2004).

İkinci Dünya Savaşıyla meydana gelen işgücündeki eksiklik kadınların iş gücüne katılım oranının artmasında etkili olmuştur. Savaşın sona ermesi, eğitim faaliyetlerinin artması, teknolojiye yaşanan gelişmeler, doğum oranlarının azalması gibi sosyal ve iktisadi sebeplere bağlı olarak kadınların işgücüne dahil olma süreci hız kazanmıştır (Kılıç ve Öztürk, 2014).

Türkiye'de 1850'li yıllardan sonra kadınlar tekstil sektöründe aktif bir şekilde çalışmaya başlamışlardır. Bu sektörde yoğun bir şekilde kadın istihdam edilmesinin nedeni erkeklerden daha düşük fiyatlarda çalışmaları ve günlük daha uzun süre çalışmaları olmuştur. Cumhuriyetin ilan edilmesinin ardından kadınların iş gücüne katılımı ve kadın hakları konusunda köklü değişiklikler yaşanmıştır. Ancak kadınların iş hayatında rol almasının sebebi bu değişiklikler olmamıştır. İçinde bulunulan dönemin ihtiyacı gereği erkeklerin orduya katılması iş gücünü azaltmış ve takviye iş gücü zorunluluğunu meydana getirmiştir. Bu sebeple Birinci ve İkinci Dünya Savaşları arasında iş gücüne katılan kadın sayısında ciddi bir artış olmuştur. Savaşların sona ermesi ile iş gücüne

katılan kadınların birçoğu geleneksel ev içi rollerine geri dönerek çalışmayı bırakmışlardır (Katkat Özçelik, 2017).

Türkiye’de kadınların çalışma hayatında aktif bir şekilde yer almaları yaklaşık olarak 1950’li yıllara dayanmaktadır. 1950’li yıllarda yaygın olan sanayi işçiliği, sosyal statü olarak saygınlık kazandırmaması açısından, tercih olarak hizmet sektöründen sonra gelmiştir ve mecbur kalınmadıkça kadınlar tarafından pek tercih edilmemiştir (Kocacık ve Gökkaya , 2005). 1970’li yıllardan sonra kentleşmenin giderek artış göstermesi buna bağlı olarak şehir hayatı ve kültürünün gelişmesi, hayat şartlarının değişimi ve standartların yükselmesi ile ev hayatı dışında çalışmak isteyen kadınların sayısı giderek artmıştır (Katkat Özçelik, 2017).

1980’li yıllarda, pek çok ülkede kadın çalışanların toplam istihdam içerisinde sayılarının arttığı gözlemlenmiştir. Söz konusu bu artış kadın emeğindeki yaygınlaşmayı ifade etmemiştir. Bu artış geleneksel boyutta erkek işi olarak görülen işlerden bazılarının kalkmasını ve geleneksel boyutta kadınların daha çok tercih ettiği işlerde yaşanan artışı ifade etmektedir. Dünya genelinde kadın emeğinde önemli bir artış yaşanmış olsada, gelişmiş olarak atfedilen ülkeler bazında bile cinsiyete dayalı iş bölümünü ortadan kaldıracak şekilde bir artış yaşanmamıştır (Yılmaz, vd., 2008).

19. yüzyılın sonlarına doğru, metalürji, kimya ve otomobil sanayisinde yaşanan gelişmeler üretim sektöründe çalışan kadın emeğinin sayısını ciddi boyutta azaltmıştır. Aynı dönemde kamu ve hizmet sektörlerinde yaşanan gelişmeler ise, kadınların toplam işgücü oranının hızla artmasına olanak sağlamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

Günümüz ekonomik şartları göz önüne alındığında, ailenin geçiminin sağlanması noktasında yalnızca erkeğin çalışması yeterli olmamaktadır. Bu sebeple ailenin geçimini sağlayabilmesi için kadınların da çalışması zorunluluk haline gelmiştir. Kadınların çalışma hayatına giriş nedenlerinin en başında aile bütçesine katkı sağlayarak geçimi kolaylaştırmak, kendisinin, ailenin ve çocukların ihtiyaçlarını karşılamak gelmektedir (İslamoğlu ve Yıldırım, 2014).

Son yıllarda özellikle teknolojik alanda yaşanan gelişmelerle kadınların bazı iş kollarında rahatlıkla çalışmasının önü açılmıştır. Çalışma koşullarında sağlanan kolaylık, beden gücüne dayalı işler yerine farklı alanlardaki iş olanaklarının gündeme gelmesiyle kadınlar iş hayatına katılma noktasında cesaretlenmişlerdir (Toksöz, vd., 2001).

Günümüze doğru geldikçe kadın iş gücünün artış göstermesinde tüm bu gelişim ve değişimin yanı sıra birbiriyle ilintili pek çok faktörün etkili olduğu görülmektedir. Bu faktörler şu şekilde ifade edilmektedir;

- Dünya genelinde kadın iş gücünü koruma altına alan ve çalışan kadınları destekleyen kanunlarda ve faaliyetlerde yaşanan artışlar.
- Nüfus anlamındaki gelişmeler.
- Eğitim imkanlarının gelişmesi.
- Esnek çalışma saatlerinin ve çalışma şekillerinin yaygınlaşması.
- Evlilik oranlarında yaşanan azalma ve boşanmalarda yaşanan artışlar.
- Toplumsal düzeyde kadınların istihdam edilmesi ve aktif iş gücüne katılımına karşı olumlu bakış açısı ve düşüncelerin yaygınlaşması.
- Çocukların bakımını destekleyen kurum ve kuruluşlarda artışın yaşanması.
- Diğer bakım hizmetlerindeki gelişmeler (Korkmaz, vd., 2013).

Kadınların toplumsal hayat içerisinde faaliyetleri ve katkıları topluma değer katan en önemli etkenlerdir. Kadınların işgücüne katılması, kadınları aile ve toplum yapısı içerisinde daha aktif ve etkili bir konuma getirmektedir. Kadınların karşılaştığı aile içi şiddet, ekonomik baskı, dışlanma gibi pek çok sorunla baş etmesine katkı sağlamaktadır. Bunun yanı sıra hane halkının gelir düzeyinin artması, kadınların yaşam kalitesini pozitif yönde etkilemekte ve artmasını sağlamaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012).

Bir sonraki kısımda iş-aile çatışması kavramı, türleri, nedenleri, sonuçları ve çalışan kadınların yaşadığı iş-aile çatışmasının etkileri başlıkları ele alınacaktır.

2.1.4. İş-Aile Çatışması Kavramı

Çatışma duygu, düşünce ve davranışlar üzerinde meydana gelen, psikolojik ve sosyal yönden engellenmiş olma hali ile ilgili olmakla birlikte, amaç, beklenti ve isteklerin farklılaşması sonucu birbirleriyle mücadele etmesidir (Aydınalp, 2010). Çatışma, bireylerin istenmedik bir olay veya durumla karşı karşıya gelmesi ve çözüm bulamadıklarında yaşanan duygusal gerilim ve ortaya çıkan davranış örüntüleridir (Bakan, vd., 2011).

Başka bir bakış açısına göre, çatışma birey, grup ya da bir örgütün ulaşmak istediği hedeflere ulaşmasına engel olan veya bunları kısıtlayıcı örüntüler sergileyen davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır (Okotoni ve Okotoni, 2003). Çatışmanın temelinde kişinin çatışma yaşadığı durumu, kişiyi, herhangi bir fikri, içinde bulunduğu ortamı ve grubu kabul etmeyerek, bunlardan bir kısmı ile çekişmeye girmesi yatmaktadır. Bu bağlamda çatışma, kişinin içinde bulunduğu ortam içerisinde istemediği bir durumla karşı karşıya gelmesi ya da istenen bir sonuç için baskı yapılması durumunda tepki verdiği eylem ve/veya duygusal olarak içinde bulunduğu bir durum olarak ifade edilebilmektedir (Bülbül, vd., 2009).

Günümüzün hızla değişen ve gelişen dünyasında hem işine hem de ailesine karşı önemli görev ve sorumlulukları üstlenen birey sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Bu durum bireylerin iş ve aile hayatı arasındaki ilişkileri ve bağımlılık düzeyini daha çok araştırmayı gerekli kılmaktadır (Adak, 2007). Her birey hayatının belli bir aşamasından sonra iş hayatına girmeye başlamaktadır. Bireyin iş hayatına katılımı sonucunda günlerinin büyük bir kısmı ev ya da iş ortamında geçmektedir. Bu bağlamda bireyin hayata dair beklenti ve ihtiyaçları da iş ve aile bağlamları içerisinde şekillenmektedir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009).

Bireylerin iş hayatı ve özel hayat arasındaki denge kurması sürecinde üzerinde durulan kavramlardan biri de iş ve arasında yaşanan çatışmalardır. Bireyin iş hayatında karşılaşması gereken talepler ile aile hayatındaki karşılaşması gereken taleplerin uyuşmaması sonucu çatışma meydana gelmektedir. Çatışmanın şiddeti bireyin sahip olduğu rollerin önemine göre değişmektedir. İş ve aile arasında yaşanan çatışma tükenmişlik ve buna bağlı psikolojik ve/veya fiziksel rahatsızlıklar, iş ve özel hayatta doyumsuzluk hissi gibi durumları ortaya çıkarmaktadır. Toplumsal yapının eşler üzerindeki cinsiyet rolleri ve aile içindeki iş bölümü şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda çift kariyerli eşlerin iş rolleri ve aile rollerinin çatışmasıyla ilgili birçok konuda zorluk çektiği görülmektedir (Öztürk, 2008).

İş-aile çatışması birey aynı anda çalışan, eş, anne/babalık gibi birden fazla role sahip ise ortaya çıkmaktadır. Üstlenilen her rol ayrıca bir vakit, enerji ve bağlılığı gerekli kılmaktadır. Sahip olunan rollerin kümülatif olarak toplanması bireyde aşırı yük ve engellenme olmak üzere iki türlü zorlanma yaratmaktadır. Aşırı yük, birden fazla rolün

gereklerini yerine getirebilmek adına gereksinim duyulan vakit ve enerjinin bireyin karşılayamayacağı kadar fazla miktarda olmasıdır. Engellenme ise, taleplerin çatışması sonucu sahip olunan rollerin gerektirdiği davranışların yapılmasının zorlaşmasıyla meydana gelmektedir (Kaya, 2003).

İş- aile çatışmasının sebep olacağı fazla stres ev ve iş hayatının kalitesini etkileyerek bireyin mutluluk düzeyini azaltabilmektedir (Adams, vd., 1996). Bireyin yaşadığı rol belirsizliği ve çatışması, zihinsel ve psikolojik olarak harcanan çaba, çalışılan işin kalitesi ile ilgili baskı, çok çalışma sonucu oluşan aşırı yüklenme ve psikolojik baskı gibi iş ile ilgili stres unsurlarının da iş-aile çatışması ile doğrudan bir ilişkisi olmaktadır (Kaya, 2003). İş ve aile hayatı arasında çift yönlü bir ilişki söz konusudur. İş hayatın aile hayatını etkilediği gibi aile hayatı da iş hayatı üzerinde etkili olmaktadır (Adak, 2007).

2.1.5. İş- Aile Çatışması Çeşitleri

Greenhaus ve Beutell (1985), tarafından yapılan çalışmada iş ve aile hayatı arasında yaşanan çatışma zamana bağlı çatışma, gerilime bağlı çatışma ve davranışa bağlı çatışma olmak üzere üç gruba ayrılarak ele alınmıştır. İş ve aile hayatı sürekli ve karşılıklı bir ilişki içinde olmakla birlikte, aile hayatında yaşanan rol karmaşası ve çatışması iş hayatını olumsuz yönde etkileyebilirken, aynı zamanda iş hayatının gerektirdiği rollerin çatışması da aile hayatını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda iş ve aile hayatı birbirine bağlı olarak çatışmayı meydana getirmektedir. Tablo 1’ de ifade edildiği üzere iş hayatındaki birey aynı anda bu çatışmaların birini ve/veya birden fazlasını yaşayabilmektedir.

Tablo 1. İş-Aile Çatışması Türleri

Çalışma hayatı	Rol baskısı uyumsuzluğu	Aile hayatı
Zamana dayalı	Zaman	Zamana dayalı
Çalışma saatleri, vardiyalı çalışma sistemi, esnek olmayan iş hayatı, çalışma programı. →	Bir rolün gereklerini yerine getirmek için harcanan zamanın diğer rolün gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırması, imkânsız hale getirmesi.	← Küçük yaşta çocukların olması, iki eşinde çalışması, geniş aile (evde bakıma muhtaç bireylerin varlığı).
Gerginliğe dayalı	Gerginlik	Gerginliğe dayalı
Rol çatışması, rol belirsizliği, belli sınırlar içindeki aktiviteler. →	Bir rolün yarattığı gerginliğin başka rolün beklentilerini yapmayı zorlaştırması.	← Aile içi çatışmalar, yetersiz eş desteği.
Davranışa dayalı	Davranış	Davranışa dayalı
Gizlilik ve nesnellik beklentisi.	Bir rolün mecbur kıldığı davranış kalıbının, diğer rolün gereksinimlerin karşılanmasına engel olması.	Sıcak ve samimi ilişki kurmak ve açık olmaya dönük beklentiler.

Kaynak: İş-aile çatışması türleri (Greenhaus ve Beutell, 1985)

2.1.5.1 Zamana Bağlı Çatışma

Mevcut bir role dair zaman baskısının diğer rollerin beklentilerinin karşılanmasını imkânsız hale getirmesi durumu olarak ifade edilmektedir. Bir rolün beklentileri karşılanırken zihinsel meşguliyet söz konusu olmasından dolayı başka bir role zaman kalmaması ve yapılamaması sonucunda zamana bağlı çatışma yaşanabilmektedir

(Greenhaus ve Beutell, 1985). Zamana bağlı çatışma iki şekilde meydana gelebilmektedir:

- a) Sahip olunan bir rol için gerekli olan zaman baskısının fiziksel anlamda başka bir rolün gereklerini yerine getirmeyi olanaksız hale getirebilmektedir.
- b) Fiziksel anlamda mevcut bir rolün gerekleri sağlanırken bile söz konusu baskılar başka bir rolün yerine getirilmesi anında zihinsel anlamda meşguliyet ve yorgunluğa sebep olabilmektedir.

Zamana bağlı çatışma yaşanmasında iş hayatı kaynakları ise; uzun çalışma saatleri, uzun ve yorucu çalışma programları, düzensiz vardiyalı çalışma sistemleri, esnek olmayan çalışma programları, fazla çalışmanın sık olması şeklinde belirtilmektedir. İş hayatı kaynaklı zaman baskıları diğer bir rolün talepleriyle uyumsuzluk gösterdiğinde zamana bağlı çatışmalar söz konusu olmaktadır. Aile hayatından kaynaklanan zamansal çatışmalar aile içi role ayrılması beklenen vaktin arttığı durumlarda meydana gelmektedir. Bu bağlamda incelendiğinde ise evli çalışanların daha fazla rol üstlenmesi sebebi ile bekar çalışanlara göre daha fazla çatışma yaşadığı, evli ve çocuklu çalışanların da ocuk sahibi olmayan çalışanlara kıyasla daha fazla çatışma yaşadıkları belirtilmektedir (Özen ve Uzun, 2005).

2.1.5.2. Gerilime Bağlı Çatışma

Bu çatışma türü psikolojik çatışma şeklinde de adlandırılabilir. Bu çatışma türünde iş veya aile içindeki rollerin sebep olduğu olumsuz psikolojik sonuçlar diğer rollerin sağlıklı bir şekilde yerine getirilmesine engel olmaktadır. Başka bir ifadeyle bireyin iş hayatı veya aile hayatında yaşadığı gerginlikler, kırgınlıklar, üzüntüler, hayal kırıklıkları, endişe ve korkular, duyarsızlıklar, alınganlıklar ve tahammülsüzlükler gibi olay ve/veya durumların bireyin yerine getirmesi gereken diğer rolleriyle ilgili performans seviyesinin olumsuz yönde etkilenmesidir (Bacharach, vd., 1991).

Bireyin sahip olduğu talep ve beklentilerinin yerine getirilmesine diğer bir rolün engel olması neticesinde gerilime bağlı çatışma yaşanmaktadır. İş yaşamındaki stres faktörü, aşırı iş yükü, gergin ve huzursuz iş ortamı gibi unsurlar, bireyin aile hayatı içerisindeki rolünden beklenen davranışlarını olumsuz yönde etkileyerek aile içi iletişim ve etkileşime zarar vermektedir. Bu bağlamda aile içerisinde yaşanan gerginlikler, huzursuz aile ortamı,

stres durumları da bireyin iş hayatındaki performansına doğrudan yansiyarak olumsuz yönde etki etmektedir (Özen ve Uzun, 2005).

2.1.5.3. Davranışa Bağlı Çatışma

İş ve aile hayatına ilişkin sahip olunan farklı rollerden beklenen farklı davranış kalıpları olabilmektedir. Hem aile hayatı hem de iş hayatı bireyden üstlendiği rolün gerektirdiği şekilde davranmasını beklemektedir. Çalışan bireyin iş ve aile hayatında üstlendiği rollerle ilişkili davranışların birbiri ile uyum göstermediği zamanlarda ise davranışa bağlı çatışma meydana gelmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

Aile hayatının bireyden beklentileri daha çok fedakarlık içeren duygusal yöndeki davranışlardır. Bunun tam tersi olarak iş hayatı ise bireyden rekabetçi, hırslı ve mantıksal çerçevede değerlendirilen davranışları beklemektedir. Bu bağlamda iş ve aile hayatının beklentileri birbiri ile uyumsuzluk içerisinde kalarak, bireyi zor durumda bırakmaktadır. Birey iş ve aile hayatındaki rolleri arasındaki dengeyi kuramıyor, bir rolden diğerine geçişi sağlıklı bir şekilde yerine getiremiyor ve/veya üstlendiği bir roldeki davranış kalıbı başarı getirirken aynı davranış diğer rolünde başarısızlık getiriyor ise davranışa bağlı çatışma meydana gelmektedir (Turgut, 2011).

Ataerkil toplum hayatında kadınlardan beklenen aile hayatına dönük rol ve sorumlulukları üstlenmesi iken, erkekten beklenen ise iş hayatına yönelik rol ve sorumluluklardır. Söz konusu bu beklentiler erkeklerin iş hayatındaki rolünden kaynaklı çatışma yaşamasına sebep olurken, kadınlar ise daha çok aile hayatı içerisindeki rol ve sorumluluklar ve bunlarla ilintili beklentilerle ilgili çatışma yaşamaktadır (Özen ve Uzun, 2005).

2.1.6. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri

İş ve aile yaşamında üstlenilen rollerin çatışması üzerine yapılan çalışmalar çalışan bireyin hem aile de hem de iş ortamında yerine getirmek zorunda olduğu birden fazla rol ve sorumluluğu ortaya koymaktadır. Birey iş ortamında çalışan olarak işveren ya da iş gören olarak rol ve sorumluluk üstlenmektedir. Aile içerisinde aile üyesi, eş, evlat, anne ya da baba gibi rolleri mevcuttur. Her iki rolünde yerine getirilebilmesi için belli bir zaman ve enerji harcanması gerekmektedir. Bu bağlamda kişinin rolleri arasında denge kuramaması çatışma yaşamasına neden olmaktadır (Çuhadar, 2008).

Kişilik, çalışma hayatında istihdam tercihleri dahil olmak üzere pek çok alan üzerinde etkili olabilmektedir. Kadın ve erkek çalışanların mesleki tercihleri, yeterli ya da yetersiz oldukları alanlar, kendilerine olan güven ya da güvensizlikleri gibi pek çok faktörü doğrudan etkilemektedir (Özen Kutanis ve Ulu, 2016). Psikolojik etkinin bir sonucu olan kişilik özellikleri kadın ve erkek çalışanların iş stresi, kariyer tatmini, işkoliklik ve tükenmişlik düzeyi, yaşam doyumu, diğer çalışanlar ve iş verenler ile olan ikili ilişkilerin kalitesi gibi pek çok unsur üzerinde etkili olmaktadır. Kişilik çerçevesindeki bireysel unsurlar kadın ve erkek çalışanların iş-aile çatışmasına sebep olabilmektedir (Temizkan ve Arı, 2019).

İş-aile çatışması açısından çalışanların sahip olduğu ve inandığı değerler ile kurumun değerleri örtüşerek, uyum içinde olmalıdır. Çalışan ile kurumun değerleri örtüştüğü takdirde çalışanların işe olan bağlılığını artırıcı etkisi olan bir unsur olabilmektedir. İş ve aile arasındaki yaşama dair değer ve inançlar arasındaki uyumsuzluk bu alanlarda yaşanacak olan çatışmalara sebep olabilmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

Çalışanın iş yerinde mesai için ayırdığı zaman dilimi çalışma olarak ifade edilmektedir. Çalışan mesai boyunca üstlendiği aktif iş saati esnekliği, yönetici ve meslektaş desteği gibi unsurlar aracılığıyla desteklenerek, iş yükü azaltılabilmektedir. Bu bağlamda çalışan, iş saatlerinin esnekliği, yönetici ve meslektaş desteği sağlanabildiği ölçüde iş ve aile hayatı arasında dengeyi sağlayabilecektir. Dengeyi sağlayabilen çalışan ise daha az iş-aile çatışması yaşayacaktır (Turgut, 2011).

İşin belli saatler çerçevesinde yapılması ve iş ile ilgili taleplerin bu saat dilimleri içerisine sığdırılması gerekmektedir. Çalışan kişinin iş saatleri içerisinde bitiremediği işler, mesai süresinin uzamasına sebep olacaktır. Bu bağlamda mesai saatlerinin uzaması iş-aile çatışması yaşanması ihtimalini artırarak, bu durumun tetiklenmesine yol açabilmektedir (Baykal, 2014).

Çalışanın iş saatlerinde bir düzensizlik söz konusu ise birey aile ve iş hayatında geçireceği zaman dilimleri konusunda belirsizlik yaşayabilmektedir. Söz konusu belirsizlik iş-aile çatışmasını tetikleyici bir faktör olmaktadır. İş ve aile hayatı arasında dengeyi kuramayan çalışanlar meydana gelen yabancılaşma duygusu sonucunda çatışma yaşayabilmektedir. Bu çatışma çalışan kişilerin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olmaktadır (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009).

İş-aile çatışması aile yapısı, aile üyeleri arasındaki iş bölümü, dayanışma, paylaşılan sorumluluklar, düzenlilik, sahip olunan çocuk sayısı, çocukların yaşları gibi unsurları kapsamaktadır. İş-aile çatışmasına çocuk sayısı ve yaşı bağlamında bakıldığında yapılan çalışmalarda çocuk sahibi evli bireyler ile çocuk sahibi olmayan bekar bireyler arasında iş-aile çatışması bakımında farklılıklar olduğu görülmektedir. Bekar çalışanlar evli çalışanlara kıyasla daha az iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Aynı zamanda bekar çalışanların işteki performans düzeyi evli çalışanlardan daha yüksektir. Bu bağlamda evli çalışanların bekar çalışanlardan daha fazla iş-aile çatışması yaşaması işte olan performanslarının nispeten daha düşük olmasında etkili olmaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009).

Yaşam döngüsü, bireyin geçirdiği yaşam evrelerini ifade etmektedir. Yaşam döngüsü geçirilen evreler ile ilgili olan diğer unsurların devamlılığını sağlamaktadır. Birey bir aile içinde doğar, büyür, gelişir, yaşamına devam eder ve bu ailede yaşama veda etmektedir. Yaşam içerisinde bireyin rutinleşmiş bazı davranışları, konuşmaları ve konumları olabilmektedir. Rutinleşen bu unsurların değişen ve gelişen koşullara rağmen devamlılığını koruyor oluşu bireyin yaşam döngüsünü oluşturmaktadır. Yaşam döngüsü taşma kuramı ile ilişkilendirilmektedir. Birey üzerinde etkisi olan olumsuz durumlar iş ve aile hayatına da doğrudan yansiyabilmektedir. Yapılan çalışmalarda iş ve aile hayatına dair rol sayısı açısından, küçük çocuk sahibi kadınların olumsuz durumları evden işe yansıtarak çatışma yaşama oranlarının diğer kadın ve erkek çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tezer, 1994).

İş ve aile yaşamı döngüsü içerisinde dengenin sağlanamaması bu alanlarda çatışma yaşanması ihtimalini yükseltmektedir. İş ve aile arasında dengenin sağlanamadığı durumlarda birey kendisini hayattan ve sosyal çevreden soyutlamakta, psikolojik ve ruhsal sorunlar yaşamakta ve bireyin yaşam doyumu üzerinde belirgin bir azalma meydana gelebilmektedir. Bu durumda birey hem kendisine hem de çevresindeki diğer bireylere ve işine faydalı olamamaktadır (Altıok Gürel, 2018).

Ailenin demografik yapısı, aile üyeleri arasındaki iş bölümü ve dayanışma gibi pek çok faktör iş-aile çatışması üzerinde azaltıcı ya da artırıcı etkiye sahip olmaktadır. Kırsal yerleşim bölgelerinde daha çok geniş aile yapısı görülmektedir. Geniş ailelerde iş bölümü fazla, aile üyeleri arasında dayanışma ve yardımlaşma düzeyi yüksek ve daha çok birincil

ilişkiler görülmektedir. Modern şehir hayatında ise, aile üye sayısı azalarak çekirdek aile yapısına dönüşmekte, çocuk sayısı azalmakta, üyeler arası iş bölümü, yardımlaşma ve dayanışma oranı düşmektedir. Aynı zamanda çekirdek aile de daha çok içe kapanık bir yapı görülmektedir. Aile içerisinde anne ve baba çalışıyor olsa dahi geleneksel yapının izleri halen görülmektedir. Kadın evden ayrı düşünülmemekte, ev işleri ve annelik rolü ile özdeşleştirilmeye devam etmektedir. Kadının ev içerisinde çocuk sayısı ve yaşları bağlamında yükümlülükleri artmaktadır. Sorumluluk ve yükümlülükleri artan kadınlar rol dengesizliği ve uyumsuzluk sorunları yaşamakta ve bu durum iş ve aile arası çatışmaları meydana getirebilmektedir (Karapınar, vd., 2006).

Ebeveynlerin iş hayatında benimsediği bazı davranış kalıplarını aile hayatı içerisinde çocuklara zorla kabul ettirmeye çalışması iş-aile çatışmasının yaşanmasına sebep olabilmektedir. Örneğin iş yerinde aşırı düzeyde disiplinli ve sert bir mizaca sahip olan bir çalışanın, aile yaşamı içerisinde çocuklarına ya da eşine karşı aynı disiplin düzeyinde davranması ve bu disiplini uygulamaya çalışması aile hayatında problem yaşanmasına sebebiyet vermektedir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009).

2.1.6.1. Çalışan Kadınlarda İş-Aile Çatışması ve Etkileri

İçinde bulunulan toplum yapısına bağlı olarak kadın ve erkeklere yüklenen rollerde birbirinden farklılık göstermektedir. Geleneksel toplumlarda kadın ev unsuru olarak görülürken, modern toplumlarda hem ev hem de iş unsuru haline gelmektedir. Kadınlar zaman içerisinde iş hayatına katılmış olsa dahi eve dair sorumlulukları bitmemiştir. Aksine kadın ile özdeşleştirilen iş, rol ve sorumlulukları sebebiyle kadının yükü katlanarak artmaya devam etmiştir (Özkan, 2019).

Çift gelirlili ailelerin artışıyla beraber iş ve aile arasında yaşanan çatışmalarda artış göstermektedir. Araştırmacılar tarafından iş ve aile hayatında artan sorumlulukların çalışan anneler üzerinde yarattığı stresin önemli bir sorun olduğu tespit edilmiştir. İş-aile çatışması iş hayatı ve aile hayatından gelen rol ve sorumluluk baskılarının karşılıklı uyumsuzluğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Çatışmanın etkisi ise hem aile hayatına hem de iş hayatına olumsuz bir şekilde yansımaktadır (Alam, vd., 2009).

Bireylerin yerine getirmek mecburiyetinde oldukları roller cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadınların hem çalışan hem de eş ve/veya annelik rollerini üstlenmesi kadın çalışanların daha fazla çatışma yaşamalarına sebep olmaktadır. Yaşanan bu çatışma

kadın çalışanların psikolojik sağlığına zarar vermektedir (Stoner, vd., 1991: 67). İş-aile çatışması bağlamında değerlendirildiğinde kadınlar daha çok “çalışma saatleri, çocuk bakım yükü/baskısı ve çalışılan işin özellikleri” konusunda çatışma yaşamaktadırlar (Özkan, 2019).

Milkie ve Peltola (1999: 476), tarafından yapılan çalışmada kadın ve erkek çalışanların iş ve aile hayatı arasında kurduğu dengeye odaklanılmıştır. Çalışmaya katılan kadın ve erkek çalışanların iş ve aile hayatı arasındaki dengeyi kurmakta ve korumakta hemen hemen aynı ölçüde başarılı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmaya katılan erkek katılımcılar uzun iş saatleri ve fazla mesainin, kadın çalışanlar ise küçük çocuğunun olmasının iş ve aile arasında çatışmaya sebep olduğunu ifade etmişlerdir. Cinsiyetin etkilerini ele alan çalışmaların büyük bir kısmında kadınların erkeklere kıyasla iş-aile hayatları ve bireysel hayatlarında daha fazla çatışma yaşadıkları belirtilmektedir (Duxburry ve Christopher, 1994).

Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri açısından erkekler öncelikli olarak aile içerisindeki sorumluluğunu para kazanmak olarak düşünmektedirler. Bu bağlamda erkeklerin çalışıyor olması yaşam döngüleri içerisinde önemli bir yere sahiptir. Kadınların iş gücüne katılımı ailenin içinde yaşam dönemi, ekonomik gereksinimleri ve eşin mesleği bağlamında yaşam boyu değişiklik göstermektedir. Bu durumda evli olan, küçük çocuk sahibi kadınlar ve hem kadının hem erkeğin çalıştığı ya da tek ebeveynli aileler iş ve aile hayatının yüklediği sorumlulukları karşılamakta zorluklar yaşamaktadır (Gönen, vd., 2004).

Kadınlar genellikle aile kurmak, iyi bir eş ve anne olmak gerektiğine inanarak toplumsallaşma sürecinden geçmektedir. Kadınlar için ekonomik bağımsızlık elde etmek, meslek sahibi olmak ya da kariyer yapmak daha çok ikinci sıradadır. Kadınlar iş gücüne katılmak veya kariyer yapmak isteseler bile erkeklere oranla ev ile ilgili sorumluluklarına daha fazla zaman harcamaktadırlar. Aile içerisinde adaletli bir iş bölümünün oluşturulamaması, aile ile ilgili olan işlere fazla zaman harcanıyor olması, çocuk sayısı sebebi ile çocuklar ile ilgilenme zorunluluğu gibi sebepler sonucunda kadınlar daha çok stres ve çatışma yaşamaktadırlar (Cinamon, 2006).

İş-aile çatışması yaşayan kadın çalışanlar, çatışma sonucu yaşadıkları mutsuzluk ve huzursuz ruh hali nedeniyle işten zevk alamamaktadır. Kadın çalışanlar annelik rolünü

tam anlamıyla yerine getiremediği, çocuk ve/veya çocuklarına yeterli zamanı ayıramadığı ve sorumluluklarını yerine getiremediği gibi düşüncelerle iş ve aile hayatında tatmin duygusunu yaşayamaz hale gelmektedirler. Günümüz koşullarında rekabet ortamı giderek artmaktadır. Buna bağlı olarak iş hayatı daha yoğun ve tempolu bir çalışma talep etmektedir. Yoğun çalışma ve tempo içerisinde iş-aile çatışması yaşayan kadınların iş performansı giderek düşmekte ve verimlilik azalmaktadır (Duru, 2020).

2.1.6.2. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

İş-aile çatışmasının bireysel, ailesel ve örgütsel boyutlarda birçok sonucu vardır. Bireysel sonuçları;

- Psikolojik, fizyolojik ve zihinsel sağlığın bozulması.
- Stres ve strese bağlı bazı davranışsal bozulmalar.
- Yaşam doyumunun azalması.
- Tükenmişliğin yaşanması.

Ailesel boyutta sonuçları;

- Evlilik doyumunun azalması.
- Aile içi krizler ve buna bağlı olarak yaşanan boşanmalar.
- Çocuklarla ilgili sorunlar.

Örgütsel boyuttaki sonuçları ise;

- İş performansında düşüş.
- İş tatmininin azalması.
- Örgüte olan bağlılığın zayıflayarak, azalması.
- İşe devamsızlığın artması.
- İşten ayrılma isteği şeklinde kısaca ifade edilmektedir (Baykal, 2014).

İş ve aile hayatı arasındaki gerginlik ve çatışma hali genellikle birey ve çevresi için yorucu ve yıpratıcı bir süreci yansıtmaktadır. Çalışan bireyler çatışma ile karşı karşıya kaldıklarında, psikolojik, fiziksel ve zihinsel boyuttaki sıkıntılara paralel olarak sağlık sorunları meydana gelebilmektedir. Yalnızca sağlık sorunları ile sınırlı kalmayan iş-aile

çatışması bireylerin davranışlarında da değişime neden olarak hem aile hem de iş hayatına fayda sağlamalarına engel olmaktadır. Bireyin psikolojik, fiziksel ve zihinsel sağlığının yerinde olması sosyal yaşamda aktif rol almasını sağlamaktadır. Ancak birey üzerindeki iç ve dış baskılar, çatışma yaşamasına sebep olmaktadır. Baskının dışa yansıyan sonucu, stres, öfke patlaması, sinir krizi, gerginlik, uyumsuzluk, mutsuzluk ve şiddet davranışı şeklinde görülmektedir (Izgar, 2003).

İş ve aile hayatının yüklediği sorumluluklar neticesinde çatışma yaşayan bireylerin aile hayatı olumsuz yönde etkilenmekte, iş hayatında ise kariyer ilerlemesi engellenerek durma noktasına gelmektedir. Çalışan kişinin kariyerinin engellenmesi stres yaratan bir durumdur. Bu sebeple kişide saldırganlık, iş veriminde düşüş, öfke krizleri gibi istenmeyen davranışla meydana gelebilmektedir. Kendisi ve çevresine karşı saldırgan davranışlarda bulunan ve aşırı savunma mekanizmalarını kullanmaya başlayan bireyde fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklar görülebilmektedir (Aytaç, 2001). İş-aile çatışması aile hayatından alınan tatmini negatif yönde etkilemektedir. Söz konusu çatışma uzun vadede bireyde depresyon, hayat kalitesinde düşüş, yaşam tatmininde azalma gibi durumları meydana getirmektedir (Karatepe ve Bekteshi, 2008: 525).

İş-aile çatışmasının bireysel boyuttaki sonuçlarından biri strestir. Yaşanan rol çatışması, sahip olunan rollerin karıştırılması, roller arası dengesizlik ve bir rolün bireye aşırı yük yüklemesi stresin kronik nedenleri arasındadır (Aytaç, 2001). Stres çalışanın işteki devamsızlığını arttırmakla birlikte iş kazası geçirme ihtimalini artırmakta, fiziksel ve/veya ruhsal sağlığı ile ilgili sorunlar yaşamasına sebep olmaktadır. Bu bağlamda stres sadece bireysel değil örgütsel açıdan da ciddi sonuçlar doğurmaktadır (Çelik ve Turunç, 2009).

İş hayatı ve aile hayatı bireyden zamanını ve enerjisini talep etmektedir. Bu iki alan arasında eşit şekilde zaman ve enerji paylaşımı yapılamadığında çatışma yaşanmaktadır. Bu çatışma bireyde gerginliğe sebep olmaktadır. söz konusu gerginlik sürekli olarak devam ettikçe birey hayattan ve işinden zevk alamamaya, işine gerektiği kadar özen gösterememeye başlamaktadır (Küçükusta, 2007).

İş-aile hayatı arasında yaşanan çatışmanın en önemli sonuçlarından biri de tükenmişlik durumudur. Bireyin hayattan tamamen soyutlanmasına neden olan bu olgu en başta depresyon olmak üzere bir çok ruhsal sağlık sorununu da beraberinde getirmektedir.

Tükenmişlik bireye ilişkin psikolojik, fizyolojik ve zihinsel pek çok unsuru da içine alan geniş çaplı bir kavramdır. Bu bağlamda birey bu unsurlardan biri, bir kaçı ve/veya hepsi ile karşı karşıya kalabilmektedir. İş-aile çatışmasının bireylerde yarattığı en yaygın tükenmişlik modeli duygusal tükenmişlik şeklindedir. Duygusal yoksunluk ve/veya tükenmişlik, bireyde tepkisizleşmeyi, ifadesizliği, başarı duygusunda azalmayı, çalışanın duygusal ve fiziksel anlamda kaynaklarındaki azalmayı ifade etmektedir (Aras ve Karakiraz, 2013). Mesai saatlerinin uzaması, artan sorumluluk ve iş yükü, çalışma saatleri ve şeklindeki düzensizlik, ailenin beklenti ve talepleri arasında kalan birey duygusal tükenmişlik yaşamaktadır. Bu bağlamda bireyin benlik saygısının da azalma söz konusu olmaktadır (Cam, 2004).

İş-aile çatışması yaşayan bireyin yaşayabileceği bireysel sonuçlardan biri de yaşam tatminsizliği ve memnuniyetsizliğidir. Yaşam tatminsizliği, bireyin hayattan beklentilerinin yeterli düzeyde karşılanmaması, hayattan zevk almaması, içinde bulunduğu hayattan memnun olmama halini ifade etmektedir. Yapılan araştırmalar özellikle evli ve çocuk sahibi olan kadınların iş-aile çatışması yaşaması ve buna bağlı olarak yaşam tatminsizliği yaşadığını göstermektedir. Evli ve çocuk sahibi kadınların bekar ya da çocuk sahibi olmayan kadınlara kıyasla yaşam tatmini ve memnuniyet düzeyi daha fazla olumsuz yönde etkilenmektedir (Küçükkoç, 2021).

İş-aile çatışmasının ailesel boyuttaki sonuçları incelendiğinde; günümüz şartları altında ailenin ihtiyaçlarının tam anlamıyla karşılanması için genellikle her iki ebeveyninde çalışmasını gerekli kılmaktadır. Ebeveynlerin tam zamanlı bir işte çalışması, günün belli saat aralıklarını ve büyük bir kısmını iş hayatında geçirecekleri anlamına gelmektedir. Çocuklar ise günün büyük bir kısmını okulda, okuldan geriye kalan zamanı ise diğer aile büyükleri ve/veya başka alanlarda geçirmek durumundadır. Söz konusu bu durum anne-baba ve çocuk ilişkisini olumsuz yönde etkilemektedir. İş hayatına fazla zaman ayıran çalışan iş yerindeki kişilerle daha fazla iletişim kurmak zorunda kalmakta, daha yoğun ilişkiler içerisine girmektedir. İş hayatının fazla zaman alması aile hayatında geçirilecek zamandan kısmayı gerektirmektedir. Bu sebeple eşler arası ilişki zayıflayarak, kopma noktasına gelebilmektedir (Özkalp, 2017).

Aile içerisinde aile üyelerinin üstlendikleri roller ve rollerin gereklilikleri sebebiyle yerine getirmeleri beklenen sorumluluklar iş bölümünü ifade etmektedir. Aile içi roller

birbiri ile bağlantılıdır ve diğer roller ile paralel olarak yürütülmektedir. İş hayatına ayrılan zamanın artması aile hayatına ayrılan zamanın azalmasına sebep olduğu için aile içindeki sorumlulukların yerine getirilmesini engellemekte, ev içi rol dağılımı dengesini bozarak iş bölümünü azaltmaktadır (Aydın, vd., 2016).

İş ve aile hayatına ait rol dağılımı dengesizliği ve iş-aile çatışmasının en yıkıcı sonuçları ailenin dağılması, boşanmalar, çocukla ile oluşabilecek problemler çerçevesinde ortaya çıkabilmektedir. İş hayatında yaşanan sorunların ev hayatına yansıtılması nedeniyle eşler arası ilişki olumsuz yönde etkilenmektedir. Bunun yanı sıra ev içi işlerde aksamalar, maddi sıkıntılar ve/veya yaşam standartlarının sürekli yükselişte olması, çocuk bakımı noktasında diğer aile büyüklerine ihtiyaç duyulması gibi unsurlar eşler arası anlaşmazlıkları meydana getirebilmektedir. Söz konusu sorunlar eşler arası gerilimi artırmaktadır. Gerginliğin artması eşlerin ayrı yaşamayı veya boşanmayı düşünmesi ise sonuçlanabilmektedir (Arıkan, 1996).

İş-aile çatışması ile meydana gelen olumsuz sonuçların en büyük yansıması çocuklar üzerinde olmaktadır. İş-aile çatışması kaynaklı olarak ebeveynler arasında yaşanan gerginliğin çocuklar üzerinde yaratabileceği olumsuz sonuçlar; ebeveynlerin çocuk üzerindeki denetim ve disiplinin azalması, buna bağlı olarak çocuklarda meydana gelen kişilik bozuklukları, anne-babanın yerine getirmesi gereken rol ve sorumluluklarını ihmal etmesi, çocukları yok saymak ya da onlardan ayrı yaşamak, çocuklara karşı gereğinden fazla baskı uygulamak olarak ifade edilmektedir. Söz konusu olumsuz sonuçlar çocukların gelecekteki hayatlarında kişilik problemleri yaşamasına sebep olarak sorun yaratmaktadır (Şirvanlı Özen, 1998).

İş-aile çatışması örgütsel sonuçları açısından ele alındığında; bireyin hayatındaki en önemli iki alan olan iş ve aile arasında çatışma yaşaması sonucunda, yoğun bir strese maruz kalmakta ve işten ayrılma isteği meydana geldiği görülmektedir (Akın, vd., 2017). Çalışanın iş yerinde patronu ile problem yaşaması, diğer çalışanlarla arasındaki negatif ilişki ve kurumun hitap ettiği kitle ile yaşadığı sorunlar çatışma yaşamasına sebep olmaktadır. Yapılan çalışmalarda, iş-aile çatışması yaşayan çalışanların içsel huzursuzluk yaşadığı, patronlarına ve/veya üstlerine olan güvenin azaldığı, iş doyumunda azalma olduğu ortaya konmuştur. İş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır bu bağlamda çalışan iş ve aile hayatındaki rolleri noktasında işverenden ne

kadar destek görürse örgüte olan bağlılığı da o oranda artış göstermektedir (Küçükusta, 2007).

Uzun ve esnek çalışma saatlerinin olduğu iş yerlerinde iş hayatına ayrılan fazla zamanın aile hayatından çalması nedeniyle iş-aile çatışması yaşanmaktadır. Yapılan işin özelliklerine bağlı olarak iş kökenli baskılar yaşanan çatışmanın şiddetini artırmaktadır. Tüm bunların sonucunda çalışanda psikolojik ve fiziksel açıdan, depresyon, alkol kullanımı, anksiyete, öfke krizleri gibi olumsuz durumlar meydana gelebilmektedir (Kızanlıkl ve Koç, 2017).

Bireyin iş-aile çatışması yaşaması hem şahsına hem ailesine hem de içinde bulunduğu örgüte aşırı yük bindirerek, olumsuz etkilemektedir. Birey iş hayatı ve aile hayatının beklentilerini dengeli bir şekilde karşılayamaz ise, kurum içi performansında düşüş yaşanabilir, işe olan devamsızlığı artabilir, mesleğine ve çalıştığı kuruma olan bağlılığında azalma görülebilmektedir. İş-aile çatışması yaşayan bireyin içsel huzursuzluğu nedeniyle işinden aldığı tatmin de giderek azalmaktadır. İş hayatı gereğinden fazla zamanını alan birey eşi ve çocuklarına yeteri kadar zaman ayıramadığı durumda yaşadığı stresi iş yerine de yansıtacaktır. Bunun sonucunda bireyin iş ve yaşam memnuniyetinde azalma görülmektedir (Özen ve Uzun, 2005).

2.1.7. İş-Aile Çatışmasının Aile Danışmanlığına Yansımaları

Bireylerin mutlu ve sağlıklı bir aile hayatı ve iş hayatına sahip olabilmesi için iş ve aile hayatının keşişim noktalarında denge kurulması gerekmektedir. İş ve aile hayatı arasında denge kurulması ve iki alan arasındaki çatışmanın azaltılabilmesi yalnızca birey ve aile açısından değil, örgütsel ve toplumsal bağlamda da önemli bir hale gelmiştir. Genellikle iş ve aile hayatı arasındaki dengenin korunması için kadınlardan daha fazla çaba sarf edilmesi beklentisi olduğu görülmektedir (Graham ve Dixon, 2017).

Bu bağlamda çatışmanın azaltılabilmesi için aile içerisinde iş paylaşımının eşler arasında paylaşılması sağlanmalıdır. Eşlerin bu konuda birbirine karşı daha duyarlı ve anlayışlı olması gerekmektedir. Aile danışmanlığı, iş-aile çatışması yaşanan ailelerde çatışmanın etkilerinin azaltılması noktasında katkı sağlayabilmektedir. Aile danışmanı, bireyin iş ve aile hayatına özgü rolleri birbirinden ayrı tutarak yaşamayı keşfetmesine yardımcı olarak, daha dengeli ve sağlıklı bir iş ve aile hayatı sürdürmesine katkı sağlayacaktır. Birey içinde bulunduğu zaman baskısından ötürü sahip olduğu bir rolün beklentilerini karşılarken

diğerlerini karşılması zorlaşabilmektedir. Bu bağlamda aile danışmanının desteği ile önceliklerin belirlenerek, zamanın etkili bir şekilde yönetilmesi mümkün olabilmektedir. Bu sayede bireyin yaşam, iş ve evlilik doyumu algıları da olumlu yönde değişim gösterebilecektir (Karaca ve Dede, 2017).

Aile danışmanlığı, iş-aile çatışmasının şiddetini azaltmak noktasında ailelere katkı sağlayabilir. Aile danışmanlığı alan ailelerin psikolojik ve fiziksel anlamda daha sağlıklı, başarılı, özgüven sahibi çocuklar yetiştirmesi daha kolay ve hızlı bir şekilde yol alarak gerçekleşmektedir (Özkul ve Cömert, 2019). Aile danışmanı tarafından çiftlere verilecek evlilik danışmanlığı ve çocuk rehberliği hizmeti bu konuda faydalı olabilmektedir. Evlilik danışması ve çocuk rehberliği, yaşanan sorunun bireyin kendi içinde olabileceği gibi kişiler arası sosyal ilişkilerden de etkilenebileceğini ortaya çıkarması açısından ilk danışma yaklaşımlarını temsil niteliğindedir (Nazlı, 2020)

2.2. Evlilik Doyumu

Evlilik doyumu, evlilikten beklentileri olan çiftin evlilik hayatının bu beklentileri ne ölçüde karşıladığı ile doğrusal bir orantı içerisindedir. Evli çiftler arasındaki pozitif ilişki aile üyelerine mutlu bir aile ortamı sunmaktadır. Aile içindeki pozitif ilişkiler ve duygu durumlar toplumsal hayata da pozitif yönde yansımaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2014). Bu bağlamda evlilik kavramı, insan yaşamındaki önemi ve evlilik doyumuna etki eden olumlu ve olumsuz faktörlerin anlaşılması önem arz etmektedir. Bu bölümde evlilik kavramı, evliliğin insan yaşamındaki önemi, evlilik doyumu kavramı, evlilik doyumuna etki eden olumlu ve olumsuz faktörler, evlilik doyumunun aile danışmanlığına yansımaları konuları ele alınacaktır.

2.2.1. Evlilik Kavramı

Evlilik kavramı M.Ö. 2000 yılından günümüze kadar süregelen, temel niteliklerini korumayı başarmış kültürel bir olguyu ifade etmektedir (Fidanoğlu, 2006). Geçmiş zamanlardan beri evlilik evrensel boyutta bütün kültürler içerisinde vazgeçilmez bir eylem olarak kabul edilmektedir (Sezer, 2004).

Erkek ve kadının bir araya gelmesi ile oluşan bir kurum olan evlilik geçmişi bakımından insanlık tarihi kadar ekiye dayanmaktadır. Tarihsel süreçte bakıldığında günümüzden dört bin yıl kadar öncesine dayanan, kültürel olaylar ile birlikte zaman içerisinde değişime

uğrayan, gelişen ve farklı şekiller alabilen ve kadın ile erkeğin beraberliğinden meydana gelen eski bir kurumdur (Akpınar ve Kırlioğlu, 2020).

Evlilik, kadın ve erkek arasında verilmiş bir sözü toplum adına devletin üzerinde yetki ve kontrol hakkına sahip olarak takip ettiği ikili ilişki sistemini ifade etmektedir. Evlilik kavramı aile kavramından daha net ve belirgindir. Aile kavramı bir grubu ve/veya örgütü ifade ederken, evlilik ise iki yetişkin bireyin birlikte aynı çatı altında yaşamak, nesillerini devam ettirebilmek ve hayatı paylaşabilmek gibi amaçlar etrafında şekillenen yapıyı ifade etmektedir (Güleç, 2012).

Evlilik sosyal anlamda önemli bir kurum niteliğine sahip olmakla birlikte çoğalarak toplumun devamlılığını sağlamayı amaçlayarak, aile kurumunun temelini oluşturmaktadır (Budak, 2000). Bu bağlamda evlilik, toplumun diğer fertleri ile beraber yaşamaya uyum sağlamak mecburiyetinde olan bireyin sosyalleşme yönünde gerçekleştirdiği ilk davranışlardan birisi olarak nitelendirilmektedir (Woody ve Woody, 1973).

Ülkemizde hukuki boyutta evlilik tanımı Medeni Kanunu'nun 185. maddesinde "Evlenme ile eşler arasında evlilik birliği kurulmaktadır. Eşler, evlilik birliğinin mutluluğunu elbirliği ile sağlamak ve çocukların eğitim, bakım ve gözetimine birlikte özen göstermek zorundadırlar. Eşler birlikte yaşamak, birbirlerine karşı sadık kalmak ve yardımcı olmak konusunda zorunludurlar." şeklinde ifade edilmektedir (Türk Medeni Kanunu, 2001).

Alanyazın incelendiğinde, kişinin hayatında önemli bir yere sahip olan evlilik kavramının farklı araştırmacılar tarafından pek çok farklı tanımının yapıldığı görülmüştür. Giddens'a (2006) göre, toplum tarafından onay ve izin verilen cinsel birleşme şeklinde tanımlanmaktadır. Fowers (1993) ise, bireyin mutluluğunu sağlayan ve gelişimine katkı sağlayan, diğer başka bir kişilik ile kendi kişiliğini birleştirerek yeni bir yapı oluşturması olarak tanımlamaktadır. Cüceloğlu (2017) ise evliliği farklı cinsiyetlerdeki bireylerin inşa ettiği, yaşamsal, psikolojik ve sosyoekonomik temeller üzerine kurulan kendine has nitelikleri olan bir birliktelik olarak tanımlamaktadır.

Evlilik bir sözleşmedir. Bu bağlamda bireyler aynı çatı altında yaşamayı tercih etmeleri halinde, yaptıkları sözleşme ile toplumsal bir rol edinmeyi de kabul etmektedirler. Geneksel ve modern evlilik yapılarında mevcut olan resmi nikah akdi toplum ve birey

arasında bağ kurma yöntemi olarak düşünülmektedir (Kaya, 2017). Evlilik durumu bireye bir misyon yüklemektedir ve bireyin hayatı boyunca devam ettirmesi arzu edilen bir eylemdir (Tezcan, 2000).

Aile kurumunun genel yapısını evlilik çeşitleri belirlemektedir çünkü aile kurumunu başlatan eylem evliliğdir. Evlilik geçmişten günümüze bütün topluluklarda kesin kurallar ile belirlenmiş ve bir merasim haline gelmiştir. Bunun yanı sıra ilkel kavimlerde ise evlenecekleri kişiler kesin yasalar ile belirlenmiştir (Eyce, 2000).

Evlilik; eşin seçilme şekli, eşin tercih edildiği grup, nikah kıyıldıktan sonra yaşanılacak mekan, eş sayısı gibi faktörlere bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Eş seçme şekli ikiye ayrılmaktadır. Duygusal evlilik çiftin birbirine karşı hissettiği yoğun duygu temeline dayanarak inşa edilen ilişkidir. Mantık evliliği ise, bir anlaşma olarak görülmektedir. Bu evlilik çeşidinde duygusal hisler söz konusu değildir. Bireyin doğduğu ve içinde bulunduğu kültür, toplumsal yapı, kök aileden gelen aktarım gibi unsurlar eş seçiminde etkili olmaktadır. Özellikle doğu kültürlerinde söz konusu durum daha belirgindir (Demir, 2022).

Aile sisteminin alt sistemi olan evlilik, etkileşim sistemidir. Bu bağlamda evlilik canlılığını iletişim aracılığı ile koruyabilmektedir. Evli bireyler kendi aralarına sözlü ve/veya sözsüz mesaj alıp verirler. Çiftlerin birbirlerine karşı sosyal, duygusal ve cinsel anlamda istek ve ihtiyaçlarını dile getirebilmeleri için sağlıklı bir iletişim kurmaları şarttır. Mutlu bir evlilik hayatı için sağlıklı iletişim olmazsa olmazdır. Bu bağlamda evliliklerde yaşanan problemlerin pek çoğu iletişimsizlikten kaynaklı olarak ortaya çıkmakta ve çözülememektedir (Özgüven, 2014).

2.2.2 Evliliğin İnsan Yaşamında Önemi ve Anlamı

Evlilik hususunda bireysel ve toplumsal yönden tutum ve davranışların anlaşılması, kişilerin bireysel olarak evliliğe yüklediği anlamların bilinmesi sosyal ve bireysel yapılan anlaşılması ve belirlenmesi noktasında önemli faktörlerdir (Özabacı, vd., 2018).

Evlilik kurumuna yüklenen anlamların ve bireyin hayatındaki öneminin anlaşılması noktasında “sembolik etkileşimcilik” yaklaşımı dikkat çekmektedir. Bireyler birbiri ile kurdukları iletişim ve etkileşimler aracılığıyla yaşadıkları dünyada var olan “şeylere” anlam yüklemektedir. Bu bağlamda sosyal etkileşimcilik; şeylere yüklenen bu anlam aracılığıyla sosyal davranış kalıplarının ortaya çıktığını savunan felsefi bir görüştür.

Sembolik etkileşimcilik için semboller oldukça önemlidir. Bireyler yaşamını ve çevresini semboller ile şekillendirmekte ve anlam yüklemektedir. Söz konusu semboller somut nesnelere olabileceği gibi jest, mimik, ses tonu gibi soyut şeylerde olabilmektedir (Özalp, 2017). Sembolik etkileşimciliğe göre kişi “şeylere” yüklediği anlamlar ile eylemleri gerçekleştirmektedirler. Bu bağlamda evlilik toplum ve bireylerin yüklediği anlam doğrultusunda gerçekleştirilen bir eylem olmaktadır (Şenol, 2017).

Evlilik, hayatın anlamlı kılınması hususunda bireyler için en merkezi eylemlerden birisi olarak görülmektedir. Evlilik öncesinde bireyin evliliğe yüklediği anlam ve evlilik ile ilgili görüşleri evlilik hayatının nasıl ilerleyeceği ile ilgili birtakım ipucu verebilmektedir. Çünkü birey inandığı görüşleri hal ve davranışlarına yansıtılmaktadır. Bu bağlamda evlilik kurumuna pozitif anlamlar yüklemiş olan bireyin evlilik doyumunu daha yüksek olurken, negatif anlam yükleyen birey için evlilik doyum düzeyi tam zıddı yönde düşük olabilmektedir (Mohammadi ve Soleymani, 2017).

Evliliğe yüklenen anlamlar kişilik özellikleri, bireyin doğup büyüdüğü ailenin yapısı ve aile içi ilişkilerine, sosyal çevreye, toplumsal hayata, kültürel değerlere ve geçmiş yaşamlarına bağlı olarak kişinin zihninde şekillenmektedir. Birey evliliğe kişilik özellikleri bağlamında anlam yüklüyor ise ve duygusal bir kişi ise evliliğin anlamı romantik unsurlardan oluşacaktır. Evlilik hakkında düşünmeye başlayan birey öncelikle rol model olan kendi ebeveynlerinden etkilenmeye başlayabilmektedir. Ebeveynleri arasında güçlü ve sağlıklı bir evlilik bağı olan birey evlilik hakkında daha pozitif bir bakış açısı geliştirmektedir. Evliliğe yüklediği anlam ise bu doğrultuda daha pozitif olmaktadır (Yıldırım, 2019).

Bireyin sosyal çevresinde mutlu ve uzun süre evli kalan çiftlerin var olması da evliliğe pozitif anlamlar yüklemesinde etkilidir. Pek çok konuya anlam yükleme de kilit rol oynayan kültür faktörü evlilikte de kilit rol oynamaktadır. Türk kültüründe evlilik olgusu sadece iki bireyin yaşamlarını birleştirmesi ile sınırlı kalmamaktadır. Evlilik evlenen çiftin aileleri arasında da gerçekleşen bir olgu olarak görülmektedir. Türk kültüründe evlilik akrabalık ilişkileri ile özdeşleştirilen toplumsal bir algıyı ifade etmektedir. Bu bağlamda Türk kültüründe birey evliliğe toplumsal boyutta bir anlam yükleyebilmektedir (Burç, 2018).

Bireylerin çocuk sahibi olma isteği evlilik kurumuna anlam yüklemekte ve önemli kılmaktadır. sağlıklı nesiller dünyaya getirmek ve onların sağlıklı ortamlarda yetişmesi, ebeveynlerin ilgi ve sorumluluğu altında büyümesi evlilik ile mümkün olabilmektedir. Aynı zamanda toplumsal ahlakı koruması ve kadın-erkek ilişkilerini düzene koymasından dolayı da evlilik kurumu oldukça önemli bir yere sahiptir (Yatkın, 2010).

2.2.3. Evlilik Doyumu Kavramı

Evlenme nedenlerine ve gereklerine bakıldığında, evlilik aracılığıyla bireylerin sosyal, ruhsal ve yaşamsal ihtiyaç ve dürtülerini tatmin etme amacı taşıdıkları gözlemlenmektedir. Yaşamsal yönden cinsel ihtiyacı karşılamak, sosyal yönden güven, korunma ve iş birliğini hissetmek, ruhsal yönden ise sevmeye ve sevilmeye gereksinim duymak evlilik yaşamının en önemli işlevlerindedir (Özgüven, 2014). Evlenmeden önce ve evlilik süresince çiftler evlilikten doyum alma beklentisi içerisinde olmakta ve evliliği pozitif duygular ile özdeşleştirmektedirler (Ovalı, 2010). Evlilik ilişkisinin sağlıklı ve pozitif olması birey için mutluluk kaynağı niteliğindedir. Evli çiftlerin ilişkiyi sağlıklı şekilde devam ettirebilmeleri noktasında evlilikten alınan doyum belirleyici olmaktadır (Çağ ve Yıldırım, 2018).

Evliliğin devam etmesi noktasında önemli bir yere sahip olan ve yaşam doyumuna doğrudan etki eden evlilik doyumunu evliliğe karşı bir değerlendirmeyi kapsamaktadır. Sosyal yönden ele alındığında eşe ve ilişkiye karşı olan genel tutumları kapsamaktadır (Tezer, 1996). Tekin Çatal ve Kalkan (2019)'a göre evlilik doyumunu, evli bireylerin evliliğe dair istek ve beklentilerinin ne ölçüde karşılandığı ile doğrudan ilişkilidir. Evlilik evrensel bir kurum niteliği taşımaktadır ancak içinde bulunulan toplumdaki da etkilenerek evlilik ilişkisi içerisinde kültürel farklar olmaktadır. Kültürel unsurlar evlilik şeklini, bireylere yüklenen rol ve sorumlulukları etkilemektedir. Bu bağlamda kültür ile ilişkili söz konusu unsurlar evlilik doyumunu etkileyebilmektedir.

Evlilik doyumunu, evlilik yaşantısına genel olarak bakıldığında bireyin evlilik hayatından hissettiği mutluluk ve eşinden memnun olma duygusudur. Mutlu ve doyum alınan bir evlilik, çiftlerin beraber karar alabilmesi, ortak paylaşımlarının olması ve evlilik ilişkisinin bireylere stres, kaygı gibi duyguları hissettirmemesi üzerine kurulmaktadır (Özgüven, 2012). Evlilik ilişkisinden alınan tatmin, mutluluk, bağlılık, güven duygusu, sadakat, çatışmanın az olması, eşlerin birbirine karşı yapıcı hal ve tutumları, eşin

mutluluğu için çaba göstermek evlilik doyumuna ulaşmak noktasında önem arz etmektedir. Eşi tarafından takdir edilen ve değer gören, ortak paylaşımları olan, yaşadığı deneyimleri eşi ile paylaşan, birlikte keyif alınan etkinliklere sıklıkla vakit ayıran evli çiftlerin evlilik doyum düzeyi daha yüksektir (Rosen-Grandon, vd., 2004).

Mussatayeva (2018)'e göre evlilik doyumunu bazı kriterler sağlandığı takdirde gerçekleşmektedir. Bu bağlamda çift aynı ve/veya yakın kültürel değerlere sahip olmaları, aktif bir cinsel hayatları var ise ve aynı oranda buna değer verilmesi, birbirlerine karşı pozitif duygu ve düşüncelerin varlığı, tensel boyutta bağılıklarının olması, iletişimlerinin kuvvetli olması ve çatışma çözmeye istekli olmaları gibi kriterlerin bir araya gelmesi sonucunda mümkün olabilmektedir.

Kirby (2005)'e göre ise evlilik doyumunu bireyin evliliğe ilişkin hisleri, evliliğe olan yaklaşım şekli ve evlilik algısının bütünüdür. Evli bir bireyin evlilik doyumunu ve kalitesinin yüksek düzeyde olması evliliğinin de sağlam temeller üzerine kurulduğu anlamını da gelmektedir. Coltrane ve Collins (1991), doyum seviyesine erişmiş bir evliliğin ölçütlerini, evlilik içinde mutlulukla birlikte aynı zamanda cinsel doyumun da olması, iyi bir iletişime sahip olunması ve bireyin tekrar evlenecek olsa tercihinin yine aynı kişi olması şeklinde özetlemiştir.

Evlilik doyumunu ile ilgili alan yazınca yapılmış pek çok araştırma vardır. Bu durum evlilik doyumunun başka kavramlar ile denk tanımlanmasına sebep olmuştur. Evlilik doyumunu ile denk tanımlanan diğer kavramlar evlilik uyumu, mutluluğu ve evlilik kalitesi şeklindedir. Söz konusu yapılan araştırmalar incelendiğinde evlilik doyumunu ve evlilik uyumu kavramlarının genellikle birbirinin yerine kullandığı görülmektedir. Evlilik uyumu kavramının tanım ve kapsamı ile ilgili araştırma ve tanımlama çalışmaları devam etmektedir. Aile hayatı ve evlilik ile ilgili konularda düşünce birliği yapabilen ve sorunlarını pozitif yönde çözebilen bireyler, evliliklerini uyumlu evlilik olarak görmektedirler. Evlilik uyumu çiftlerin birbirleriyle olan uyumu sonucunda evlilik yaşantısından duydukları mutluluk ve memnuniyet düzeyi şeklinde ifade edilmektedir. Bu sebeple aralarındaki yüksek ilişkiden kaynaklı olarak evlilik doyumunu ile evlilik uyumu karıştırılmaktadır. Çiftlerin evlilikten doyumlu olması uyumlu olduğu anlamına geldiğine dair yaygın düşünceden ötürü bu iki kavramın aynı olduğu kabul edilmiştir (Yılmaz, 2001).

Evlilik doyumunu kavramını tanımlayan başka bir çalışmada, evlilik sistemi içerisinde alınacak kararların eşit olarak alınması, bireylerin baskın olma düzeyleri, problemlerini birbirlerine söyleyebilmeleri, birbirlerine sevgi gösterme şekil ve tarzları, iletişim şekilleri, cinsel hayatlarından aldıkları tatmin gibi kişisel durumlardan çiftlerin sağladığı psikolojik doyum şeklinde tanımlanmaktadır (Bayer, 2013). Evlilikte bireylerin ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanmaması, çift arasındaki sosyolojik ilişkinin, paylaşım, hoşgörü ve iletişim sınırlarının zorlanacak düzeyde ciddi anlamda bozulması çiftin stres yaşamasına sebep olmaktadır. Bu durum sonucunda evlilik doyumunu azalmakta ve boşanma ile sonuçlanabilmektedir (Özgüven, 2014).

Evlilik doyumunun tanımlansında araştırmalar ikiye ayrılmaktadır. İlk grupta yer alan araştırmacılar evlilik doyumunu çiftlerin evlilik ile ilgili hisleri üzerinden açıklamaktadırlar. Evlilikteki doyumun göstergesi olarak evlilik ilişkisinden mutluluk üzerinden tanımlamışlardır. İkinci gruptaki araştırmacılar ise çift arasında kurulan özel bağ ve ilişki üzerinde tanımlamaktadır (Glenn, 1991). Bir grup araştırmacı evlilik doyumunu çiftlerin kişisel olarak hissettikleri duygular üzerinden tanımlamaktadır. Diğer bir grup araştırmacı ise, evlilik ilişkisini üçüncü bir kişi olarak ifade etmişlerdir. Evliliği üçüncü kişiden bağımsız ancak onların iletişim ve etkileşiminden meydana gelen bir metafor olarak tanımlamışlardır. Evlilik doyumunu ise söz konusu bu ilişkinin ne şekilde olduğuna bağlı olarak tanımlanmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda evlilik doyumunu üzerinde doğrudan etkisi olan birtakım psikolojik gereksinimlerden de bahsedilmektedir.

- Sevmek ve sevilme gereksinimi.
- Güvenme ihtiyacı.
- Güvenilme ihtiyacı.
- İlgi ve destek.
- Arzulandığını ve istediğini hissetme ihtiyacı.
- Değer ve önem verilme ihtiyacı.
- Korunma ihtiyacı.
- Açık bir şekilde iletişim kurabilme gereksinimi.
- Cinsel istek ve haz gereksinimi.

- Bireysel özgürlük ihtiyacı.
- Ebeveyn olma istek ve gereksinimi.
- Finansal eşitlik gereksinimi.
- Kişisel gelişim ve manevi değerlere duyulan ihtiyaçlar şeklinde ifade edilmektedir (Tarhan, 2011).

Sokolski ve Hendrick (1999) ise evlilik birliğinin içerisinde varlığını devam ettiren eşlerin eşit kararlar alabilmesi, ikisinin de çalışması ve problemleri paylaşma gibi çevresel ve çiftlerin birbirine gösterdiği sevgi şekli, birbirlerine olan tavır, tutumları ve iletişim şekilleri, cinsel tatmin gibi kişisel unsurlara bağlı olarak evli çiftlerin elde ettiği tatmin düzeyi olarak tanımlamıştır.

Yapılan başka bir araştırmada doyum düzeyi yüksek olan bir evlilikte yalnızca doyumsuzluğun olmaması ile tanımlanamayacağı ifade edilmektedir. Evliliğinde doyuma ulaşan çiftlerde evlilik hayatının sorunsuz olmasının önemi vurgulanmaktadır. Evlilikte doyumsuzluk, içerisinde baskın olarak olumsuz duygu ve düşünceleri barındıran, bunun karşısı olarakta pozitif duyguların oranla daha az olduğu evlilik ilişkisidir. Evlilik doyumu yalnızca evliliğin belli bir dönemindeki algılayışları kapsamamaktadır. Çiftlerin evlilik doyumu algıları zaman içerisinde ve belli dönemlerde düzensiz olarak değişim göstermektedir (Bradbury, vd., 2000).

2.2.4. Evlilik Doyumuna Etki Eden Faktörler

Evlilik doyumu çiftlerin evlilikten beklentilerinin karşılanması ile ilişkilidir. Evlilik kurumu tüm toplumlarda varlığını sürdüren, evrensel bir kurum olsa da içinde bulunulan kültürel değerlere göre farklılıklar gösterebilmektedir. Mevcut kültürel değerlere göre evliliğin yapılaş şekli ve standartları, ev içi paylaşılan roller ve evliliğin sonlandırılma şekilleri farklılık göstermektedir. Kültürel farklılıklar çiftler üzerinde büyük bir stres yaratmaktadır. Yalnızca fiziksel anlamda aynı evi paylaşmayan çiftler, geçmiş yaşamları ve kişisel değerlerini de birleştirmektedirler. Söz konusu bu durumlar çiftlerin evlilik hayatından sağlayacakları doyum düzeyinde etkili olmaktadır (Tekin Çatal ve Kalkan, 2019).

Çiftlerin evlilik hayatından almış olduğu doyum mutluluk kaynağı olarak nitelendirilmektedir. Evliliğe dair bireyin sahip olduğu aşk, sevgi, mutluluk, sadakat gibi

genel duygu ve düşüncelerin yanı sıra eş ile aynı düşünceleri paylaşmak, aradaki sevgi, cinsel ilişki düzeyi gibi ilişkinin yönü de evlilik doyumu üzerinde doğrudan etkili olmaktadır (Yılmaz, 2001).

Her birey evliliğe ve eşe dair birtakım beklentiler ile evlenmektedir. Evlilik hayatı içerisinde, bireyin söz konusu beklentilerinin karşılanamaması evlilikten alınacak doyumu olumsuz yönde etkilemektedir (Çağ, 2011). Evlenen çiftlerin ebeveynlik tecrübesi edinmek, partner ile samimiyete dayanan dostluk ilişkisinin sürdürülmesini istemek, sağlıklı ve istikrarlı bir cinsel hayat, eşitlikçi ve adil yaklaşıma dayanan bir yaşam inşa etmek gibi beklentileri karşılandığı oranda evlilikten aldıkları doyum artış göstermektedir (Öz Soysal, vd., 2016).

Çapkın (2012)'a göre, evlilik doyumuna bireylerin mesleki statüsü, eğitim ve ekonomik durumu, kişiliği, kültürel değerleri, evlenme şekilleri, evlilik kurumundan beklentileri, yaşanan problemleri çözüm yöntemleri gibi faktörler etki etmektedir.

Her evlilikte çiftler arasında yaşanması muhtemel gündelik sorunlar, evlilik doyumu üzerinde fark yaratmamaktadır. Ancak çift arasında yaşanan bir sorunun çözüme yönelik alınan tavır, tutum ve davranışlar evlilik doyumunu etkilemektedir. Çift arasında yaşanan sorunun açık bir şekilde ifade edilmesi ve iletişim kurulmaması çiftler arasındaki gerginliği artırmaktadır. Bu bağlamda gerginlik arttıkça evlilik doyumunda da azalma söz konusu olmaktadır (Çelik ve Yazgan İnanç, 2009).

Ailenin sağlıklı ve işlevsel olması, çiftin iletişim konusunda sorun yaşamaması, evlilik doyumunun belirleyicilerindendir. Sağlıklı ve işlevsel aile, yaşanan bir sorun var ise sorunu çözmek için yollar arayan, sorun aşılmıyor ise destek almaktan çekinmeyen, çözüme ulaşmayı başaran, aile fertlerinin birbirine duygusal olarak bağlı olduğu, aile içi doğrudan ilişkilerin kurulduğu ailedir. Tam zıttı olan sağlıksız ve işlevsiz aile ise, iletişim kuramayan bu konuda büyük sorunlar yaşayan, aile üyeleri arasında duygusal bağın zayıf hatta hiç olmadığı, dolaylı iletişimin tercih edildiği aile modelidir (Bulut, 1990).

Akdemir, vd. (2006)'ne göre sağlıklı aile ilişkisi içerisinde çiftlerin birbirlerine, var ise çocuklarına ve sosyal çevrelerine zaman ayırmaları, kaliteli vakit geçirmek için çaba sarf etmeleri, sağlıklı ve açık iletişim kurabilmeleri önemlidir. Çiftlerin, evliliğin ilerleyen zamanlarında iletişim kuramamaktan yakınmaları, evlilik ilişkisinde problemlerin meydana gelebileceği hakkında bazı ipuçları sunmaktadır.

İletişim kurma becerisi üst düzey olan eşlerin evlilik doyum düzeyi de doğru orantılı olarak yüksek olmaktadır. İletişim konusunda sorun yaşayan eşlerin ise evlilik doyum düzeyleri olumsuz yönde etkilenerek, düşmektedir. Bu bağlamda evlilik doyumundaki en önemli unsurlardan birinin çiftler arasındaki sağlıklı iletişim ve iletişim kurma becerileri olduğu düşünülmektedir (Westerop, 2002).

Cinsel ilişki evlilik doyumunu üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak etkili olmaktadır. Evlilikte, cinsel hayatın eşlerin istediği seviye de olması birbirlerine olan yakınlıklarını artırmaktadır. Aynı zamanda eşlerin birbirine olan sevgile ve sıcaklığı artıran, ilişki içerisindeki kaygı düzeyini azaltan bir etkiye sahiptir. Cinsel ilişki de yaşanabilecek herhangi bir olumsuzluk ise, bireylerin sevilme endişesi, kaygı, korku, gerginlik, değersizlik hissi ve en önemlisi evlilikte doyumsuzluk gibi durumlarla sonuçlanabilmektedir (Dokur ve Profeta, 2006).

Cinsel ilişki ve evlilik doyumundaki en temel ilişki, çiftlerin yaşanan bir problemi ya da beklenti ve isteklerini açık bir şekilde ifade etmeleri, mevcut soruna beraber çözüm yolları aramalarıdır. Evlilikte yaşanan cinsellik ile ilgili sorunlarda, diğer pek çok sorun gibi çiftlerin beraber çözüm yolları aramaları ile daha büyük bir sorun haline gelmeden halledilebilmektedir. Cinsel ilişki ile yaşanan memnuniyetsizlikler, olumsuz hisler ve sorunlar tabu haline gelmeden engellenmelidir. Bu bağlamda gerekli olduğu takdirde çiftlerin profesyonel destek alabileceği göz ardı edilmemelidir (Bayer, 2017).

Yapılan bir çalışmada ilişki içerisinde kadınların evlilik doyum düzeyi, sosyoekonomik statüden ve mensup olunan geniş ailenin özelliklerinden etkilenmektedir. Erkeklerin evlilik doyum düzeyi, geniş aile özelliklerine ek olarak partnerin evlilik doyum düzeyinden etkilenmektedir (Imamoğlu ve Yasak, 1997). Alanyazında sosyoekonomik düzeyi düşük olan çiftlerin daha çok zorlandığı ve psikolojik sorunlar yaşadığı ortaya konulmuştur. Bu bağlamda sosyoekonomik faktörlerin evlilik doyumunu üzerinde doğrudan etkili olduğu ifade edilmektedir (Tutarel Kışlak ve Göztepe, 2012).

Evlilik doyumunu etkilediği düşünülmekte olan bir diğer faktör ise evliliğin nasıl gerçekleştirildiğidir. Yapılan araştırmalara göre, flört dönemi sonrası evlenmeye karar veren çiftlerin, görücü usulü şeklinde evlenen çiftlere kıyasla evlilik doyumunun daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Söz konusu bu durum flört dönemi esnasında bireylerin birbirini daha iyi tanıyabildiği, ortak düşünce ve paylaşımları keşfetme ve

evlilikten beklentilerinin paralel olduğunun fark edilmesine dayandırılmaktadır (Hayli, vd., 2017).

Evlilik doyumuna etki eden faktörlerden biride evlilik süresidir. Alanyazın incelendiğinde yapılan araştırmalarda, evliliğin ilk yıllarında evlilik doyumunun düşük olduğu ifade edilmiştir. Evliliğin ilerleyen yıllarında, özellikle çocukların evden ayrılması gibi yaşanan aile yaşam döngüleri ile evlilik doyumunun da arttığı sonucuna ulaşılmaktadır (Anderson, vd., 1983).

İş hayatından alınan doyum ve evlilik hayatından alınan doyum arasındaki ilişki bir çok araştırmada ele alınmıştır. Çalışılan işten kazanılan maddi gelir, iş harici bireye kalan boş zaman süresi, işin zorluk düzeyi, birey üzerinde oluşturduğu stres yükü , bireylerin evlilik ilişkisi ve evlilik doyumunu üzerinde doğrudan etkili unsurlar arasındadır. Bu bağlamda evlilik ilişkisi ile ilgili bazı faktörlerde iş hayatı üzerinde etkili olabilmektedir. Evliliğin kalitesi, eşler arası olumlu ve/veya olumsuz iletişim türleri, eşler arası etkileşim düzeyi, evlilik ilişkisinin güven ve saygı unsurlarını taşıyıp taşıyamaması veya evlilik ilişkisi içerisinde meydana gelen problemler iş doyumunu üzerinde etkili olmaktadır (Canel, 2007).

Aile işlevlerinin yerine getiriliyor olması ve bireylerin çatışma çözme stilleri evlilik doyumunu ile ilişkili olan önemli faktörlerdendir. Evlilik ilişkisi içerisinde aile işlevlerinin yerine getiriliyor oluşu ve yaşanan çatışmalarda olumlu çatışma çözüm stiline sahip olunması doyum düzeyi yüksek, anlamlı ve kaliteli bir evlilik için önemlidir. Sağlıklı aile temelde sağlıklı çift ilişkisi ile kurulmaktadır. Sağlam temeller üzerinde inşa edilmiş ve doyum düzeyi yüksek olan bir evlilik ilişkisinde, bireylerin bedensel ve ruhsal sağlıklarını koruyabilmesi mümkün olmaktadır. Karşılıklı olarak evlilik doyumunu yüksek olan eşlerin, stres düzeyi düşük, yaşam tatmini ve psikolojik sağlamlığı yüksektir. Evlilik doyumunun yüksek olması, ilişkideki problemlerin farkında olunması, çiftlerin birbirini anlaması ve yaşanan çatışmaların doğru şekilde değerlendirilmesi ile doğrudan ilişkilidir (Kavak, 2008).

2.2.4.1. Evlilik Doyumuna Etki Eden Olumlu Faktörler

Evlilik süresince doyum yaşayamayan eşlerin evlilik ilişkisi boşanma ile son bulabilmektedir. Bu sebeple evlilik doyumunu olumlu ve olumsuz yönde etkileyerek artırıp azaltan faktörlerin belirlenmesi oldukça önemlidir. Araştırmalar çiftlerin evlilik ilişkisinde mutlu olması ve evlilik doyumlarını olumlu yönde etkileyen faktörleri ele

almıştır. Eşler arasında sağlıklı iletişimin olması evlilik doyumu üzerinde etkili olmaktadır. Bireylerin eşlerine karşı uygun mesajları barındıran açık bir iletişim tercih etmeleri, birbirlerini anlamak için çaba göstermeleri, problemlere ortak çözümler bulmaları evlilik doyumuna olumlu etki etmektedir (Üncü, 2007).

Evlilik ilişkisinde eşlerin birbirine karşı olan sevginin derecesi ve birbirlerini çekici bulma düzeyleri evlilik doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Eşlerin birbirine teması sonucu olumlu hislerinin oluşması evlilik doyumunu olumlu yönde artırıcı faktörlerden biridir (Gulledge, vd., 2003).

Evlilik içerisinde en temel olarak çiftlerin karşılıklı iletişim ve etkileşime dayanan bir iletişim ağı kurmaları gerekmektedir. Bireyin kendini ifade etme şekli ve dinleme becerileri aracılığıyla kuracağı sağlıklı iletişim evlilik doyumunu pozitif yönde yordayan faktörler arasında sayılmaktadır (Balcı Arvas ve Hökelekli, 2017). Evlilik doyumu çiftin karşılıklı olarak birbirine gösterdiği pozitif ve negatif davranış kalıplarından etkilenmektedir. Eşi bütün yönleri ile şartsız kabul etmek, ortak düşüncüyü paylaşmak, tartışmalarda uzlaşmaya varmak gibi durumlar evlilik doyumunu pozitif yönde etkilemektedir (Feeney, 2002).

Evlilik ilişkisi içerisinde bireylerin gereksinimlerinin beklentilerinin karşılanması evlilikteki doyum seviyesini olumlu yönde artırmaktadır. Evlilik ilişkisindeki artan doyum çiftlerin evlilik doyumuna olan bakış açısını da olumlu şekilde etkilemektedir. Evlilik ilişkisinde doyum sağlayabilen çiftler doyumunu sürekli kılabilmek için adımlar atmaktadır. Bu bağlamda bireyler evlilik doyumunu pozitif yönde etkileyecek şekilde partnerinin ve kendisinin ihtiyaçlarını gidermeye çalışmaktadır. Bu sayede çiftlerin evlilik hakkındaki düşünceleri ve evlilik doyumunu düzeyleri pozitif yönde değişmektedir (Tuzcu, 2017).

2.2.4.2. Evlilik Doyumuna Etki Eden Olumsuz Faktörler

Evlilik doyumunu olumsuz yönde etkileyebilen faktörler ikiye ayrılmaktadır. İlki statik risk faktörleri olarak ifade edilmektedir. Bu risk faktörünün özelliği ise; evlilik ilişkisinde statik risk faktörlerinden herhangi birinin etkisini doğrudan azaltmaya yönelik yapılabilecek bir şeyin olmamasıdır. İkincisi ise dinamik risk faktörleridir ve tercihlerde değişiklikler yapılması, çaba sarf edilmesi, konular üzerinde düşünme ve farkındalık kazanma yolu ile üstesinden gelinebilecek nitelikteki faktörlerdir.

Evlilik ilişkisinde statik risk faktörleri:

- Evlilik içindeki problemlere ve yaşanan hayal kırıklıklarına karşı savunmacı bir tepki vermeye yatkın olmak.
- Boşanmış ailede yetişmek.
- Evlilik öncesinde birlikte yaşamayı deneyimlemiş olmak.
- Geçmişte olumsuz evlilik deneyimlerinin yaşanması.
- Eşlerin dini anlamda farklı geçmişleri ve deneyimlerinin olması.
- Erken yaşta evlenmek.
- Evlenmeden önce yeterli zamanı geçirmeme ve eşlerin birbirini yeteri kadar tanıyamaması.
- Ekonomik sıkıntılar çekme.

Evlilik ilişkisinde dinamik risk faktörleri ise:

- Çiftlerin birbirine karşı yıkıcı şekilde konuşması.
- Yaşanan kavgalar.
- Aynı fikirlere sahip olunmadığı durumlarda yaşanan iletişim kopuklukları ve güçlükleri.
- Yaşanan anlaşmazlıkları birlik duygusu ile ele almada zorlanmak.
- Aile ve hayata dair önemli konular hakkında farklı tutumların varlığı.
- Eşler arası düşük seviyeli bağlılık ve sorumluluk.
- İnançları birlikte yaşayamamaktan kaynaklı meydana gelen problemler (Sayar, 2006).

Evlilik doyumunu negatif yönde etkileyerek, doğrudan azalmasına sebep olan faktörlerden biri aile içi şiddettir. Sağlıklı iletişim kuramayan, öfke kontrolü olmayan ve öfkesini doğru şekilde ifade etmeyi bilmeyen bireyler sorunların çözümü noktasında şiddete başvurabilmektedir. Aile şiddet fiziksel, psikolojik, ekonomik, duygusal ya da cinsel boyutta gerçekleşmektedir. Şiddet türü fark etmeksizin şiddetin olduğu çiftlerde mutsuzluk söz konusudur. Bu bağlamda şiddet ve mutsuzluk ile paralel olarak evlilik doyumunu azalma eğilimindedir (Karataş ve Kılıçarslan, 2013). Evlilik ilişkisinde şiddetle

beraber alkol ve/veya madde kullanımı da evlilik doyumunu olumsuz olarak etkilemekte ve azaltmaktadır (Arı ve Eriki, 2018).

Evlilik ilişkisi içerisinde çiftlerin birbirini yargılaması, suçlayıcı bir tavır içerisinde olması, birbirinin özgürlüğünü engellemesi, baskılayıcı olması ve olumsuz iletişim kalıplarını tercih etmeleri evlilik doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Eşler arasında kurulan sevgi, güven, sadakat ve yakınlık bağlarının zedelenmesi ve buna bağlı olarak bu duygularda yaşanan azalma evlilik doyumunu olumsuz yönde etkileyerek, doyumun azalmasına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra ev içi işlerin yalnızca kadının sorumluluğu olarak görülmesi, doğru görev dağılımı ve iş bölümünün yapılamaması ve/veya hiç görev paylaşımının olmaması evlilik doyumunu negatif etkilemektedir (Feeney, 2002).

Kültürel normlar evlilik ilişkisini, evli çiftler arasındaki iletişimi ve evlilik doyumunu etkileyen en önemli faktörler arasındadır. Geleneksel toplum yapısında hakim olan toplulukçuluk ve daha çok Batı toplumlarında görülen bireycilik yaklaşımı dolaylı olarak evlilik kurumunun dinamikleri üzerinde etkili olmaktadır. Toplulukçuluk değerlerinin geçerli olduğu toplumlarda grup içi uyum ve grubun diğer üyelerinin arzu ve isteklerinin ön planda tutulduğu bir yaklaşım söz konusudur. Söz konusu bu sosyal normlar, grup içinde diğerlerini ön plana koymayı gerekli kılmaktadır. Bu sebeple bu tarz toplumlarda görücü usulü evlilikler ve topluma faydası olacak birliktelikler kurulmaktadır. Bunlar karı-koca ilişkisini, çiftler arası iletişimi ve evlilik doyumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Quek ve Fitzpatrick, 2013).

2.2.5. Evlilik Doyumunun Aile Danışmanlığına Yansımaları

Evli çiftlerin evlilik doyumunu son zamanlarda aile danışmanlığı alanında ilgi gören ve yoğun bir şekilde çalışmaya başlanan konular arasında yer almaktadır. Araştırmalar evlilik ilişkisi içerisinde mutluluğun, yaşam doyumunu ve evlilik doyumunu ile yakından ilgili olduğunu ortaya koymaktadır (Yanık, 2016).

Aile danışmanlığı, mutlu, sağlıklı ve işlevsel ailelerin kurulmasına ve bireylerin doğru eş seçimi yapmasına olanak veren profesyonel bir hizmettir. Bireylerin evlilik hakkındaki sahip oldukları yetersiz bilgi ve kötü örnekler evlilik kurumunda korkmalarına sebep olabilmektedir. Bu sebeple aile danışmanlığı sağlıklı aile sisteminin kurulması, evlilik doyumunu yüksek olan eşlerin artırılması ve çiftlerin aile yaşam döngüsü içerisinde karşılaştıkları problemlerin ve krizlerin farkında olarak, çatışma ve problem çözme

becerisi kazanmalarına yardımcı olmaktadır. Evlilik süresince çiftlerin boşanmadan uzaklaşması adına hizmetler sunulmakla birlikte, evlilik doyumunu artırmak amacıyla evlilikten önce çift eğitimi ile çiftlerin evliliğe hazır olup olmadıkları ve doğru eş adayı olup olmadıklarını keşfetme sürecidir (Algan, 2017).

Evlilik öncesi dönemde kişilerin partnerlerini tanıması ve kendi tercihleri doğrultusunda karar vermelerinin evlilik doyumunu açısından önemi göz önüne alındığında, eş seçme evresinde bireylere evlilik ve aile danışmanlığı hizmetlerinin sunulması önem kazanmaktadır. Evlilik hazırlığındaki çiftlere bilgi verilmesi ve olası problemlerin çözümü noktasında aile danışmanlığından yararlanılması evlilik doyumuna katkı sağlamaktadır. Evli çiftlerde ise evlilik doyumunu artırmaya yönelik yapılacak danışmanlık hizmeti, aile terapileri ve aile ve/veya çift eğitimleri faydalı görülmektedir (Durualp, vd., 2017).

Evlilik doyumunu artırmaya yönelik destekleyici nitelikte olan pek çok değişken vardır. Çatışma çözme ve iletişim becerisi, bağlanma stilleri, bilişsel çarpıtmalara yönelik farkındalık, duygusal zekâ ve iş doyumunu bu değişkenler arasındadır. Aynı zamanda evlilik ilişkisi içerisinde etkili sorun çözme ve bireylerin psikolojik iyi oluş hali evlilik doyumunu desteklemektedir. Bu bağlamda aile danışmanlığı hizmeti ile çiftlere farkındalık kazandıracak eğitim hizmetlerinin sunulması ile evlilik doyumlarında artış olabilmektedir (Deci ve Ryan, 2008).

Son yıllarda hızla artış gösteren boşanma oranları, aile ve evlilik konuları ile ilgili araştırma ve uygulamaları gerekli hale getirmiştir. Artan boşanma oranları da göstermektedir ki, aile kurumu içerisinde en sık karşılaşılan problemler ve bu problemlerle nasıl başa çıkıldığı, evlilikte çatışma, evlilik doyumunu konularında hem evlilik öncesi süreçte hem de evlilik süresince uygulanması mümkün olan, evlilik ve aile ilişkisini geliştirmeye yönelik programlar geliştirilmelidir (Akça Koca, 2013).

Literatürde eşlerin her ikisinde mesleğinin olması ve çalışması aile danışmanlığı hizmetini gerektiren nedenler arasında sayılmaktadır. Günümüz ekonomik şartları eşlerin ikisinin de çalışmasını gerekli kılmaktadır. Ancak iki eşinde çalışıyor olması bazen evlilik ilişkisinde sorunların yaşanmasına sebep olabilmektedir. Bu bağlamda yaşanan sorunlar eşlerin evlilik hakkındaki duygu ve düşüncelerini olumsuz yönde etkileyerek, evlilik

doyumunu azaltabilmektedir. Eşlerin ikisinde çalışıyor olması ile yaşanan sorunlarda aile danışmanlığı sürecinde tartışılan konular şöyledir:

- Ev işlerinin paylaşılması, iş bölümü ile ilgili yaşanan problemler.
- Varsa çocuk ve/veya çocukların bakımları ile ilgili problemler.
- Ev geçimiyle ilgili problemler.

Çiftin beraber katıldığı danışmanlık sürecinde, çiftin ihtiyaç, istek ve ilgilerini belirleyerek bunlara yanıt vermesi beklenen yeni kurallar tartışılarak belirlenmeye çalışılmaktadır. İki eşinde gereksinimleri göz önünde alınarak belirlenen ev içi kurallar ve aile düzeni uzlaşma, anlaşma ve olumlu yönde sürekli değişimin olmasını mümkün kılmaktadır. Eşler arası sağlanan uzlaşma ve anlaşmayla evlilik doyumunda da artış olması beklenmektedir (Nazlı, 2020).

Çağ ve Yıldırım (2013) tarafından yapılan araştırmaya göre, çiftlerin evlilik doyumunu algılanan eş desteği, cinsel hayattan duyulan memnuniyet ve eğitim düzeyi yordamaktadır. Bu bağlamda evlilik alanında çalışan profesyonellerin evli çiftlerle çalışırken söz konusu bu üç değişkeni göz önünde bulundurması önem arz etmektedir. Çiftlerin evlilik doyumunu ile ilgili çalışırken ve/veya evlilik doyumunu artırıcı programlar uygulanırken eş desteği, cinsellik ve eğitim düzeyine özellikle yer verilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda bu değişkenleri ölçmeye ve geliştirmeye yönelik içerikler faydalı olabilmektedir. Destekleyici eğitimler aracılığıyla çiftlere eş desteğinin önemi aktararak, kendilerini eşlerine ifade ediş şekilleri ve destek alış verişlerini artırıcı çalışmalarla evlilik doyumunu pozitif yönde artırılabilir.

Evlilikte ortaya çıkan problemlerin, çiftlerin sürekli mutsuz olmasına ve boşanma kararı vermesine sebep olmadan aşılabilmesi mümkündür. Bu bağlamda, eşlerin boşanma kararı almalarına kadar geçen süre önem arz etmektedir. Evli çiftlerin evlilik doyum düzeylerinin, aile işlevlerinin yerine getirilip getirilmediğinin, çatışma ve sorun çözme şekillerinin bilinmesi durumunda aile danışmanları tarafından gerekli müdahalelerde bulunulabilmektedir. Evli çiftlere yönelik koruyucu veya önleyici müdahalelerin yapılabilmesi, bireylerin yaşadığı psikolojik problemlerin çözülebimesi, daha etkili danışmanlık hizmeti sunulabilmesi ve ihtiyaçlar yönünde evlilik öncesi eğitim programı

ve aile eğitim programı gibi hizmetlerin planlanması ve bu konuda daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir (Kavak, 2008).

2.3. İş-Aile Çatışmasının Evlilik Doyumuna Etkileri Üzerine Yapılan Araştırmalar

Perrone, vd. (2005) tarafından yapılan araştırmada iş-aile çatışması ile evlilik doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. -0.34 değeri ile ifade edilen bu ilişkiye göre, bireyin iş-aile çatışması azaldıkça evliliğinden aldığı doyum artmakta ve/veya evliliğinden aldığı doyum düzeyi arttıkça iş-aile çatışması azalmaktadır.

Gelişen ve değişen toplumda çiftlerin aile danışmanına olan ihtiyaçları daha fazla gün yüzüne çıkmaktadır. Bu bağlamda toplumda çalışan ve hatta kariyer hedefleri olan kadınların annelik, eşlik gibi geleneksel rolleri devam ederken bir de iş hayatının gereklilikleri eklenmektedir. Daha fazla rolü üstlenmek zorunda kalan kadınlar iş ve aile hayatı arasında denge kurmakta zorlanarak çocukların eğitimi, ebeveynlik rolleri, eşler arası ilişkiler, eş desteği, aile içi iletişim kalıpları ve rol dağılımları gibi konularda aile danışmanına daha çok ihtiyaç duymaktadırlar.

Öcal (2008) tarafından yapılan araştırmaya göre, kişilerin yaşadığı iş-aile çatışması iş performansı ve tatmini, fiziksel ve ruhsal sağlık durumları, evlilik doyumu ve genel yaşam tatmini üzerinde etkilidir. İş-aile çatışmasının çalışanların iş tatmini, yaşam tatmini ve evlilik doyumunu azaltması bireyleri mutsuzluğa sürüklemektedir. Söz konusu bu mutsuzluk ise bireylerin fiziksel ve psikolojik gerginlik yaşamalarına neden olmaktadır.

Bireylerin iş hayatı ve iş dışında kalan aile ve sosyal hayat ilişkileri arasındaki ilişki ya da birbirleri üzerindeki etkileri pek çok araştırmaya konu olmuştur. Sosyal bir varlık olan insan, iş hayatı dışında aile, arkadaş, akraba ya da gönüllü çalışma grupları ile sürekli ilişki içerisinde. Söz bu ilişkilerde birey için en önemli yere sahip olan ve dikkat edilmesi gereken aile hayatı ve aile ilişkileridir. Evli bir çalışan eşiyle olan ilişkisine ve varsa çocuklarıyla olan ilişkisine özen ve dikkat göstermek zorundadır. Bireyler hayatta birden fazla role sahip olabilmektedir. Söz konusu rollerdeki başarı veya başarısızlık ise kişinin ilişkilerinin kalitesini etkilemektedir. Sahip olunan bazı rollerin çok yoğun olması diğer rolleri bastırabilmekte ve yerine getirilmesine engel olabilmektedir. Bu gibi durumlarda bireyler rol karmaşası ve belirsizliği yaşayarak çatışmalar yaşamaktadır. Roller arası denge mücadelesi içerisinde ise evli bireylerin evlilik doyumu

azabilmektedir. Dengenin bozulması evlilik ilişkisine de etki ederek bazı sorunları beraberinde getirdiği ortaya konmuştur (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009).

Literatüre göre, kadın çalışanlar iş-aile çatışmasını bazı şartlar altında daha fazla yaşamaktadır. Söz konusu bu şartlar şöyledir:

- Eşten duygusal anlamda destek görememek,
- Çalışma hayatında iş yükünün fazla olması,
- Çalışılan kurumun iş ve aile hayatı arasındaki dengeyi kurma noktasındaki politikaları yetersiz ve yönetici desteğinin az olması,
- Çocuk bakımı için alınan ücretli ve/veya ücretsiz izinler konusunda memnuniyetsizlik varsa,
- Çalışan kadın anne ise ve çocuğu ile geçirdiği zamanın kaliteli ve verimli olmadığını düşünüyor, memnun olmuyorsa iş-aile çatışması artmaktadır. Tüm bunların sonucunda çalışan kadının evlilik doyumunda azalma başlayarak, iş performansı düşmektedir. Kadın çalışanlar iş hayatı ya da aile hayatı arasında bir tercih yapmak mecburiyetinde kalmaktadırlar (Aycan, 2010).

Aycan (2010)'a göre, iş hayatının aile hayatına, aile hayatının iş hayatına müdahalesini yani bu iki alanın çatışmasını artıran en temel iki faktör talep çokluğu ve algılanan desteğin azlığıdır. Talepler artarken aynı oranda artması gerekirken desteğin tam tersi azalması iş-aile çatışmasını o oranda artırmaktadır. İş-aile çatışması sonucunda evlilikten alınan doyumda azalma, iş hayatında olmaktan kaynaklı suçluluk duygusu, çocuklarda davranış sorunları gibi olumsuzluklar yaşandığı ifade edilmiştir. Aycan (2010)'a göre bu alandaki yapılacak araştırmalar deneysel yöntemler kullanarak gerçekleştirmeye uygun olmadığı için neden-sonuç ilişkisini ampirik olarak kurmak mümkün olmamaktadır. Bu sebeple söz konusu ilişkiyi kuramsal olarak kurmak mümkün olmaktadır.

Öztürk (2018) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, kadın öğretmenlerin çocuk sahibi olma durumuna göre algılanan iş-aile çatışması puanları ile evlilik doyumu puanları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, çocuk sahibi olmayan evli kadın öğretmenlerin evlilik doyumu puanları, çocuk sahibi, evli kadın öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksektir. Yine aynı çalışmadan elde edilen bir başka sonuca göre, evlilik doyumunun en önemli yordayıcısının tükenmişlik olduğu,

ikinci sırada ise iş-aile çatışması geldiği sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların çocuk sahibi olma durumu kontrol edildiğinde, tükenmişlik düzeyi yüksek olan kadın öğretmenlerin evlilik doyumlarının düşük olduğu elde edilmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda, literatürde üniversite mezunu evli çalışan kadınların iş-aile çatışmasının evlilik doyumuna etkisi üzerine yapılan doğrudan çalışma olmadığı görülmüştür. Bu bağlamda iş-aile çatışması ve evlilik doyumunu arasındaki ilişkiyi ele alan bir çalışma da söz konusu değildir. Doğrudan çalışma olmaması sebebiyle konuya yakın yapılan diğer çalışmalardan bilgiler elde edilmiştir. Literatür de “evli bayan öğretmenlerin iş-aile çatışması ve iş stresi ve iş performansına etkileri”, “kadın öğretmenlerin evlilik doyumunu yordamada iş-aile çatışması ve tükenmişliğin rolü”, “çalışan kadınlarda iş-aile çatışması ve tükenmişlik üzerine bir araştırma”, “evli ve çalışan bireylerin evlilik doyumunu ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi” şeklinde bazı çalışmalar mevcuttur. Yapılan çalışma söz konusu sınırlılıklardan dolayı yakın bulunan çalışmalardan elde edilen veriler doğrultusunda tamamlanmıştır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Daha önce de belirtildiği üzere bu çalışma, üniversite mezunu çalışan ve evli kadınların iş-aile çatışmasının evlilik doyumu ile ilişkisini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda çalışma, nicel araştırma yöntemine uygun bir şekilde tasarlanmış olmakla birlikte genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeline göre planlanarak hazırlanmıştır.

Genel tarama modeli, çok sayıda elemanın olduğu bir evrende, evrenin tamamı veya içinden alınacak bir grup örnek ve/veya örneklem üzerinde yapılan tarama modelidir. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeye çalışan tarama modelidir. İlişkisel tarama da değişkenlerin birlikte değişip değişmediği bu bağlamda değişim söz konusu ise bu durumun nasıl olduğu saptanmaya çalışılmaktadır (Karasar, 2011).

İlişkisel tarama modelinde, “iki ya da daha fazla değişken arasında var olan birlikte değişimin derecesi nasıldır?” ve “ele alınan bir olgunun düzeyi belirli değişkenler açısından karşılaştırıldığında anlamlı düzeyde farklılaşma var mıdır?” gibi sorulara cevap aranmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018). İlişkisel tarama araştırması, “korelasyon türü ilişki” ve “karşılaştırmayla elde edilen ilişki” olmak üzere iki şekilde gerçekleştirilebilmektedir. Korelasyon türü ilişki araştırmasında, iki değişken arası sistemli bir ilişkinin var olmadığı “yönsüz değişim”, değişkenlerin pozitif yönlü ilişkili olduğu “aynı yönlü değişim”, değişkenlerin negatif yönlü ilişkili olduğu “ters yönlü değişim” şeklinde üç çeşit ilişki durumu ortaya çıkmaktadır. Karşılaştırmayla elde edilen ilişkisel araştırma da ise, iki değişkenin olduğu, bağımlı ve bağımsız değişkenler arası fark olup olmadığı ortaya çıkarılmaktadır (Karasar, 2016).

3.2. Evren ve Örneklem

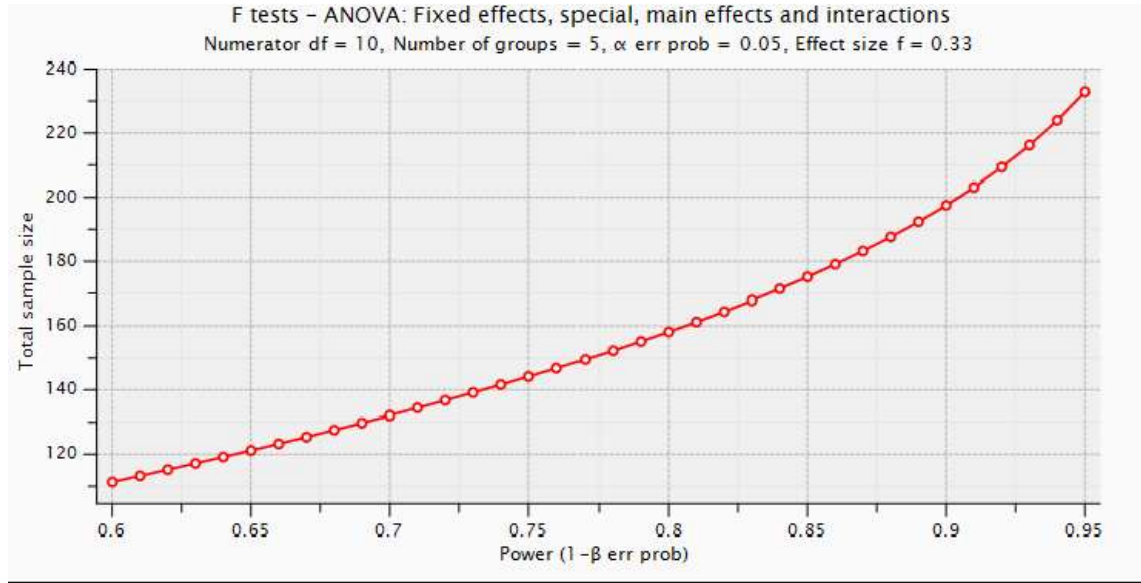
Araştırmanın evreni, üniversite mezunu, çalışan, evli kadınlardan oluşmaktadır. Üniversite mezunu, çalışan ve evli kadınların dağılımının bilinmemesi ve saptanamaması sebebiyle araştırmaya dahil edilen katılımcılar kartopu ve kolayda örnekleme tekniği kullanılarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda araştırmacı tarafından ilk olarak Google Formlar aracılığı ile veri toplama araçları online platforma aktarılarak bir link oluşturulmuştur. Hazırlanan link kişisel sosyal ilişki ağı kullanılarak araştırma dahil

edilme kriterlerini karşılayan araştırmacının kendi yakın çevresinden tanıdığı üniversite mezunu çalışan evli kadınlara iletilmiştir. Bu kişilerden araştırmacının yaptığı gibi dahil edilme kriterlerine uyan tanıdıkları kişilere ve sosyal çevrelerine bu linki göndermeleri ve veri toplama araçlarını doldurmaları istenmiştir. Aynı zamanda üniversite mezunu çalışan kadınların yoğunlukta olduğu düşünülen kurumlara (okul, hastane, sosyal hizmet merkezi, diğer devlet kurumları vb.) araştırmacı bizzat gitmiş kurum yetkililerinin yönlendirmesiyle araştırmanın dahil edilme kriterlerine uyan kadın çalışanlarla yaptığı bir dizi görüşmeler sonucu araştırmaya katılmayı kabul eden kurumdaki kadın çalışanlara araştırma linkini ulaştırmıştır. Bunun yanı sıra akademik çalışmalara katkıda bulunan Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği (SHUDER) ile sosyal medya platformları aracılığıyla iletişime geçirilerek bağlantı linkinin paylaşımı istenmiştir. Yine eş zamanlı olarak araştırmanın dahil edilme kriterlerini sağlayan, akademik çalışmalara katkıda bulunmak isteyen, gönüllü katılımcıların araştırma linkine ulaşabilmesi amacıyla araştırmacı kişisel sosyal medya hesaplarından bağlantı linkini paylaşmıştır.

Araştırma kapsamında büyük bir örneklem grubuyla çalışmak istenmiştir ancak veri toplama araçlarının uygulandığı süreçte COVID-19 pandemi koşulları ve tedbirlerinin kısmen devam etmesi, ayrıca spesifik bir örneklem grubuyla çalışmanın verdiği kısıtlılıklar (çalışan kadınların bir kısmının üniversite mezunu olmaması, ulaşılan üniversite mezunu çalışan kadınların bekar/boşanmış olması, üniversite mezunu evli olan her kadının çalışmayı tercih etmemesi) sebebiyle 1 Mart 2022 / 15 Nisan 2023 tarihleri arasında online şekilde 222 kadın katılımcıya ulaşılabildiği görülmüştür. Örneklem sayısını belirlemek üzere Yapılan G-Power analiz sonucuna göre 0,33 (orta düzey) etki boyutunda 222 kişilik örneklemin 0,90 ve üzeri güç düzeyinde yeterli sayıda olduğu göstermektedir (Şekil 1). Araştırmanın veri toplama araçlarını eksik doldurduğu tespit edilen bir katılımcı örneklem grubuna dahil edilmemiştir. Bu bağlamda bilgilendirilmiş onam formu ve veri toplama araçlarını eksiksiz dolduran toplamda 221 kadın katılımcı araştırma örneklemini oluşturmuştur. Araştırmaya aşağıda belirtilen kriterleri karşılayan kadın katılımcılar dahil edilmiştir:

- Üniversite mezunu olma,
- Evli olma,
- Aktif olarak bir işte çalışıyor olma.

Yapılan G-Power analiz sonucuna göre 0,33 (orta düzey) etki boyutunda 222 kişilik örneklemin 0,90 ve üzeri güç düzeyinde yeterli sayıda olduğu görülmektedir.



Şekil 1. G-Power analiz grafiği

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırma da verileri toplamak üzere “Kişisel Bilgi Formu” (Ek 1), “İş-Aile Çatışması Ölçeği” (Ek 2), “Evlilik Yaşamı Ölçeği” (Ek 3) kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada kullanılacak kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu formda katılımcıların yaşı, aylık gelir düzeyleri, meslekleri, kaç yıllık evli oldukları, eşlerinin eğitim durumları, lisansüstü eğitim düzeyleri, çocuk sahibi olma durumları, kaç çocuğa sahip oldukları ve kaç yıldır çalışma hayatında oldukları ile ilgili bilgileri içeren 9 adet sosyo-demografik özelliklere ilişkin soruya yer verilmiştir.

3.3.2. İş-Aile Çatışması Ölçeği

Çalışanların aile ve iş hayatlarındaki çatışma düzeyini değerlendiren ve Haslam, Filus, Morawska ve Sanders (2015) tarafından geliştirilen İş-Aile Çatışması Ölçeği, 2017 yılında (Akın, vd.) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması 115’i kadın ve 88’i erkek olmak üzere toplamda 203 çalışan birey üzerinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yaş aralığı 20-63 arasında belirlenmiştir.

İş-aile çatışması ölçeği iş ve aile olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 10 madden oluşmaktadır. 7'li Likert tipi derecelendirmeye sahip olan ölçek 1=Kesinlikle katılmıyorum, 7=Kesinlikle katılıyorum arasında derecelendirilmektedir. Ölçekte bulunan maddelerin faktör yükleri .65 ile .92 arasında değişmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 10 madden oluşan iki boyutlu modelin yeterli uyum verdiği sonucuna varılmıştır. Yükselen puanlar bireylerin iş ve aile yaşamlarındaki çatışma düzeyinin yükseldiğini göstermektedir. Her bir boyut maddeden oluşmakta ve ilgili boyuttaki çatışma düzeyini ifade etmektedir.

Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayıları iş-aile çatışması alt boyutu için .91, aile-iş çatışması alt boyutu için .87, ölçeğin tamamı için .86 olarak bulunmuştur. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayıları .61 ile .84 arasında sıralandığı görülmüştür. Elde edilen sonuçlar iş-aile çatışması ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir (Akın, vd., 2017).

3.3.3. Evlilik Yaşamı Ölçeği

Evlilik yaşamı ölçeği (Tezer, 1996) tarafından evli kişilerin evlilikten aldığı doyumunu belirlemek amacıyla geliştirilmiş bir ölçektir. Ölçek 10 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. 5'li Likert tipi derecelendirmeye sahip olan ölçek 1=Kesinlikle katılmıyorum ve 5=Kesinlikle katılıyorum arasında derecelendirilmektedir. Ölçekte yer alan madde 2,4 ve 5 ters yönde puanlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireylerin evlilik doyumunun yüksek olduğunu gösterirken alınacak düşük puanlar evlilik doyumunun düşük olduğu anlamına gelmektedir. Ölçekten alınabilecek puanlar 10 ile 50 arasında değişmektedir.

Ölçeğin güvenirlik çalışmaları için üç ay ara ile yapılan test tekrar test güvenirlik katsayısının .85 olduğu görülmüştür. İç tutarlılık için hesaplanan Cronbach-alfa güvenirlik katsayılarının 50 kişilik bir grup üzerinde .91 ve 208 kişilik bir Y grup üzerinde .89 olduğu bulunmuştur. Elde edilen bu bulgular evlilik yaşamı ölçeğinin oldukça yüksek bir güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular Evlilik Yaşamı Ölçeğinin, evlilik ilişkisini değerlendirmeyi ve ilişkiden sağlanan doyum düzeyini bir ölçebilen bir ölçek olarak kullanabileceğini göstermektedir (Tezer, 1996).

3.4. Veri Toplama Süreci

Veri toplama araçlarının uygulanabilmesi için KTO Karatay Üniversitesi Rektörlüğü İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan (Ek 4) araştırma için gerekli izinler alınmıştır. Araştırmanın tasarlandığı süreçte Türkiye’de COVID-19 pandemi önlemlerinin ve izolasyon sürecinin kısmen Mayıs 2022 tarihine kadar devam etmesi nedeniyle, saha çalışmasına alternatif bir seçenek olarak online veri toplama yöntemleri tercih edilmiştir. Bu amaçla veri toplama araçları dijital platforma uyarlanarak, gönüllü katılımcılara Google Formlar üzerinden ulaşılmıştır. Araştırma verileri katılımcılardan 1 Mart 2022 / 15 Nisan 2023 tarihleri arasında elde edilmiştir. 1 Mart 2022 tarihinde başlayan veri toplama süreci, dahil edilme kriterleri olan “üniversite mezunu olmak, evli olmak ve aktif olarak çalışan kadın olmak” kriterlerine erişmekte yaşanan zorluklar (ulaşılan çalışan kadınların üniversite mezunu olmaması, üniversite mezunu çalışan kadınların evli olmaması, üniversite mezunu evli kadınların bir kısmının çalışmaması, işi bırakmış olması vb.) nedeniyle uzamıştır. Tezin devam ettirilebilmesi amacıyla danışman onayı ve yapılan G-Power analizi sonucuna göre 222 katılımcının yeterli bulunmasıyla veri toplama süreci 222 katılımcı ile sonlandırılmıştır.

Google Forms üzerinden katılımcılara sunulan formda ilk olarak, yapılan çalışmanın amacı hakkında bilgi veren, araştırmacı tarafından hazırlanmış olan bilgilendirilmiş gönüllü onam formuna (Ek 5) yer verilmiştir. Kişisel verilen korunacağı, diğer kişiler ile paylaşılmayacağı doğrulanarak, katılımcıların çalışmaya gönüllü olarak katılımını beyan ettikleri “çalışmaya gönüllü olarak katılmayı onaylıyorum” seçeneği eklenerek etik ihlallerin önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Ardından katılımcılara, doldurmaları amacıyla İş-Aile Çatışması Ölçeği (Ek 6) ve Evlilik Yaşamı Ölçeği (Ek 7) sunulmuştur.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması aşamasında Google Forms platformu üzerinden elde edilen veriler gözden geçirilerek Microsoft Excel programına tablo şeklinde aktarılmıştır. Araştırmaya dahil edilen katılımcılara ilişkin verilerin analizi Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 25.0 programı ile gerçekleştirilmiştir. İstatistiksel veri analizi sonucunda elde edilen tüm bulgular tablolar şeklinde sunulmuştur. Araştırmanın dahil edilme kriterlerine uyan katılımcıların, araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formuna vermiş oldukları yanıtlar

doğrultusunda sosyo-demografik özelliklerine ilişkin veriler frekans analizine tabi tutulmuştur. Ardından araştırmaya dahil edilen katılımcıların İş-Aile Çatışması Ölçeği, ölçeğin alt boyutları ve Evlilik Yaşamı Ölçeğine ait puanlar için tanımlayıcı istatistikler ortaya konulmuştur.

İş-aile Çatışması ve Evlilik Yaşamı Ölçeklerinin güvenilirlik testi için Cronbach Alfa testi uygulanmıştır. İş-Aile Çatışması Ölçeği 10 madde ve iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı iş-aile çatışması alt boyutu için .89, aile-iş çatışması alt boyutu için .84, ölçeğin tamamı için .88 olarak bulunmuştur. Evlilik Yaşamı Ölçeği tek boyut ve 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .88 olarak bulunmuştur.

Katılımcıların Evlilik Yaşamı Ölçeği ve İş-Aile Çatışması Ölçeğinden ve ölçekte yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırmasında kullanılacak olan hipotez testlerinin belirlenmesi amacıyla verilerin normal dağılıma uyum durumu Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Normallik Testiyle ve çarpıklık basıklık istatistikleri incelenerek test edilmiştir. Yapılan normallik testi Kolmogorov-Smirnov sonucuna göre normal dağılıma uygun olduğu belirlenmiş; hipotezleri test etmek üzere parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda araştırma hipotezlerinde bağımsız değişkenin iki kategorili olduğu durumlarda Bağımsız Örneklem T testi ile test edilmiştir. Bağımsız değişkenin üç ve daha fazla kategorili olduğu durumlarda ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Katılımcıların İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği puanlarının arasındaki korelasyonlar için ise Pearson testi uygulanmıştır. Araştırma %95 güven düzeyinde ($\alpha=0,05$), istatistiksel anlamlılık düzeyi ise $p<0.05$ olarak kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde verilerin analiz edilmesi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Üniversite mezunu çalışan evli kadınların (bundan sonra sadece ‘katılımcılar’ ifadesi kullanılacaktır) sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgular yaş, aylık gelir, meslek, çalışma süresi, evlilik süresi, eş eğitim durumu, çocuk sahibi olma durumu ve çocuk sayısına ilişkin oluşturulan frekans tabloları ile sunulmuştur. Sonrasında ise araştırmanın genel ve alt amaçlarına ilişkin verilerin analizi ile elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine ilişkin bulgular frekanslar ve yüzdeler şeklinde tablolarda sunulmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Yaş grubu		
24-30 yaş	73	33,00
31-37 yaş	82	37,01
38-44 yaş	46	20,08
45 yaş ve üstü	20	9,00
Eş eğitim durumu		
Ortaokul ve Lise	15	6,09
Ön Lisans	20	9,00
Lisans	126	57,00
Lisansüstü	60	27,01
Lisansüstü eğitim durumu		
Var	89	40,03
Yok	132	59,07
Çocuk sahibi olma durumu		
Var	169	76,05
Yok	52	23,05
Çocuk sayısı		
1 çocuk	79	35,07
2 çocuk	71	32,01
3 çocuk ve üstü	19	8,07
Evlilik süresi		
0-10 yıl	153	69,02
11-20 yıl	51	23,01
21-30 yıl	13	5,09
31-40 yıl	4	1,08
Çalışma süresi		
0-10 yıl	129	58,04

11-20 yıl	70	31,07
21-30 yıl	15	6,08
31-40 yıl	7	3,02
Meslek grubu		
Sağlık çalışanı (Doktor/Hemşire/Tekniker/T. Sekreter)	62	28,01
Öğretmen	51	23,01
Ruh sağlığı çalışanı (Psikolog/PDR/SHU/Sosyolog)	30	13,06
Memur	19	8,06
Akademisyen	18	8,01
Bankacılık, finans ve muhasebe	16	7,02
Mühendislik, mimarlık ve tasarım	6	2,07
Diğer*	19	8,06
Toplam	221	100

Tablo 2’deki verilere göre araştırmaya katılan üniversite mezunu çalışan evli kadınların büyük çoğunluğunun 31-37 yaş grubundan (%37,1) oluştuğu görülmektedir. Ardından 24-30 yaş grubu (33,0) gelmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların yaş ortalaması ise 34,8 (minimum 24, maximum 57 yaşında)’dir. Kadınların eşlerinin eğitim düzeylerine ilişkin analize bakıldığında, büyük çoğunluğun lisans (57,0) ve yüksek lisans (27,1) eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir. Üniversite mezunu evli çalışan kadınların lisansüstü eğitimlerinin olup olmadığına ilişkin analize bakıldığında, %40,3’ünün lisansüstü eğitiminin olduğu, büyük bir çoğunluğun ise lisansüstü eğitiminin olmadığı (%59,7) görülmektedir. Katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına ilişkin yapılan analize bakıldığında büyük çoğunluğun çocuk sahibi olduğu (%76,5), çocuk sahibi olmayanların (%23,5) oransal olarak daha az olduğu görülmektedir. Çocuk sayısına ilişkin yapılan analize bakıldığında büyük çoğunluğun 1 çocuk (35,7) sahibi olduğu görülmektedir. Ardından ise 2 çocuk (32,1) sahibi katılımcılar çoğunluğu oluşturmaktadır.

Üniversite mezunu evli çalışan kadınların evlilik süresine ilişkin analize bakıldığında, büyük çoğunluğunun 0-10 yıl (69,2) arası evli olduğu görülmektedir. Bu bağlamda 31-40 yıl (1,8) arası evli olanların oldukça az bir orana sahip olduğu görülmektedir. Kadınların çalışma süresinin 0-10 yıl (%58,4) arasında yoğunlukta olduğu görülmektedir. 31-40 yıl (%3,2) arası çalışan kadın sayısının ise azınlıkta kaldığı görülmektedir. Tablo 2’deki verilere göre, kadınların birçok farklı meslek grubunda yer aldığı görülmektedir. Analiz sonucu elde edilen veriler incelendiğinde, kadınların büyük bir çoğunluğunun sağlık

çalışanı (%28,1) ve öğretmen (23,1) olduğu görülmektedir. Bu meslek gruplarının ardından ruh sağlığı çalışanı (%13,6), memur (%8,6) ve akademisyen (%8,1) gelmektedir. Tablo 3'te diğer (%5,9) olarak ifade edilen meslek grubunda ise, temizlik görevlisi (1), kasiyer (1), yönetici (2), insan kaynakları (1), aşçı (1), sosyal medya uzmanı (2), güzellik uzmanı (3), fotoğrafçı (1), avukat (3), kolluk kuvvetleri (3) ve serbest meslek (1) gibi meslek grupları yer almaktadır.

4.2. İş-Aile Çatışması Ölçeği ile Evlilik Yaşamı Ölçeği Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, ilk olarak kullanılan ölçeklere ait betimleyici istatistiklere yer verilecektir. Sonraki kısımda araştırmanın alt amaçları doğrultusunda geliştirilen hipotezler korelasyon analizi, Tek Örneklem T-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testleri ile analiz edilerek analiz sonuçları sunulacaktır.

Tablo 3. İş-Aile Çatışması Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler

İfadeler	n	X	Ss
1. İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	221	2,75	1,23
2. İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	221	2,84	1,25
3. İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	221	3,08	1,29
4. İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	221	2,94	1,28
5. İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum	221	3,03	1,33
6. Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	221	2,14	1,15
7. Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	221	2,28	1,24
8. Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	221	2,27	1,30

9. Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	221	2,40	1,33
10. Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	221	2,08	1,14

Tablo 10’da İş-Aile Çatışması Ölçeği ifadelerine ait ortalama ve standart sapma analizleri yer almaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler 1-Hiç Katılmıyorum ve 5-Kesinlikle Katılıyorum arasında sayısallaştırılmıştır. Ölçekte ters kodlanmış ifade bulunmamaktadır. Ölçekte yer alan 5. ifade olan “İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum” ifadesi ($x=3,08$ $s=1,29$) en yüksek ortalamaya sahiptir. 10. ifade olan “Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor” ifadesi ise ($x=2,08$ $s=1,14$) en düşük ortalamaya sahiptir.

Tablo 4. Evlilik Yaşamı Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler

İfadeler	n	x	Ss
1. Evlilikten beklediklerimin çoğu gerçekleşti.	221	3,57	1,19
2. Evliliğimizdeki engellerin aşılamaz olduğunu düşünüyorum. *	221	2,01	1,26
3. Evliliğimizi çok anlamlı buluyorum.	221	4,09	1,06
4. Evliliğimizde giderek eksilen heyecan beni rahatsız ediyor. *	221	2,49	1,30
5. Evliliğimiz zaman zaman bana bir yük gibi geliyor. *	221	2,17	1,29
6. Huzurlu bir ev yaşamım var.	221	4,21	0,98
7. Evliliğimiz her geçen gün daha iyiye doğru gitti.	221	4,02	0,99
8. Bizim ilişkimiz ideal bir karı-koca ilişkisidir.	221	3,87	1,07
9. Eşim benim için aynı zamanda iyi bir arkadaşır.	221	4,05	1,05
10. Baş başa kaldığımız zaman benim canım hiç sıkılmaz.	221	3,97	1,07

*Ters kodlanmış ifadeleri temsil etmektedir.

Tablo 12’de Evlilik Yaşamı Ölçeğinde yer alan ifadelere ait ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler 1-Kesinlikle Katılmıyorum ve 5-Kesinlikle Katılıyorum arasında sayısallaştırılmıştır. Ancak yıldızlı ifadeler ters kodlanmıştır. Bu sebeple 1 ile 5 arasında giden artış, kesinlikle katılıyorum ifadesinden kesinlikle katılmıyorum ifadesine giden bir sıralama şeklinde yorumlanmaktadır. 6. madde “Huzurlu bir ev yaşamım var” ifadesi ($x=4,21$ $ss=0,98$) en yüksek ortalamaya sahiptir. 2. madde “Evliliğimizde engellerin aşılamaz olduğunu düşünüyorum” ifadesi ($x=2,01$ $ss=1,26$) en düşük ortalama ile dikkat çekmektedir.

4.3. Katılımcıların İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde öncelikle araştırmaya dahil edilen üniversite mezunu çalışan evli kadınların İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği puanları incelenmiştir (Tablo 5). Ardından katılımcıların İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği Puanları Arasındaki ilişkiye ait test sonuçlarına (Tablo 6) yer verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği Puanları

	n	\bar{x}	S	Min	Max
İş-Aile	221	14,66	5,39	5	25
Aile-İş	221	11,20	4,89	5	25
İş-Aile Çatışması Ölçeği	221	25,86	8,86	10	50
Evlilik Yaşamı Ölçeği	221	34,49	5,14	16	49

Araştırmaya katılan üniversite mezunu çalışan evli kadınların İş-Aile Çatışması Ölçeğine ait ‘İş-Aile’ alt boyutundan ortalama $14,66 \pm 5,39$ puan (min. 5, max. 25 puan), ‘Aile-İş’ alt boyutundan ise ortalama $11,20 \pm 4,89$ puan (min. 5, max. 25 puan) aldığı görülmektedir. Katılımcılar İş-Aile Çatışması Ölçeğinin genelinden ortalama $25,86 \pm 8,86$ puan (min. 10, max. 50), Evlilik Yaşamı Ölçeğinin genelinden ortalama $34,49 \pm 5,14$ puan, (min. 16 puan, max. 49 puan) almıştır. Elde edilen bu puanlar sonucunda, üniversite mezunu çalışan evli kadınların iş-aile çatışması puanlarının orta düzey, evlilik doyumu puanlarının yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 6. Katılımcıların İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği Puanları Arasındaki Korelasyonlar

			İş-Aile	Aile-İş	İş-Aile Çatışması Ölçeği	Evlilik Yaşamı Ölçeği
	R		1			
İş-Aile Çatışması	P					
	N		221			
	R	0,486		1		
Aile-İş Çatışması	P	0,000*				
	N	221	221			
	R	0,876	0,847	1		
İş-Aile Çatışması Ölçeği	P	0,000*	0,000*			
	N	221	221	221		
	R	-0,199*	-0,183	-0,161	1	
Evlilik Yaşamı Ölçeği	P	0,000*	0,006	0,017		
	N	221	221	221	221	
	R					1

* $p < 0,05$

Tablo 6’da katılımcıların İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği puanları arasındaki korelasyon sunulmuştur.

Tablo 6’daki veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan kadınların İş-Aile Çatışması Ölçeği genel puanları ile ölçeğin alt boyutları İş-Aile ve Aile-İş puanları ile Evlilik Yaşamı Ölçeği puanları arasında negatif yönde ve “İş-Aile alt boyutu” ile istatistiksel olarak zayıf da olsa anlamlı düzeyde korelasyon tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bu bağlamda katılımcıların İş-Aile ve Aile-İş ile İş-Aile Çatışması Ölçeği genel puanları arttıkça, Evlilik Yaşamı Ölçeği genel puanlarının azaldığı söylenebilir.

Tablo 7. Katılımcıların Bağımsız Değişkenler ile İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği Puanları Arasındaki Korelasyonlar

		İş-Aile	Aile-İş	İş-Aile Çatışması Ölçeği	Evlilik Yaşamı Ölçeği
Lisansüstü eğitim	r	-0,176	-0,163	-0,196	-0,024
	p	0,009	0,016	0,003*	0,728
	N	221	221	221	221
Yaş	r	0,056	0,046	0,060	-0,149
	p	0,405	0,493	0,376	0,026
	N	221	221	221	221
Evlilik süresi	r	0,000	0,039	0,021	-0,116
	p	0,997	0,562	0,751	0,085
	N	221	221	221	221
Çalışma süresi	r	0,062	0,106	0,096	-0,089
	p	0,362	0,117	0,156	0,186
	N	221	221	221	221
Çocuk sahibi olma durumu	r	-0,134	-0,207	-0,196	0,267
	p	0,047	0,002*	0,004*	0,000*
	N	221	221	221	221

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların lisansüstü eğitim düzeyleri ile İş-Aile Çatışması Ölçeği genelinden aldıkları puanlar arasında zayıf da olsa negatif yönlü korelasyon olduğu görülmektedir. Katılımcıların çocuk sahibi olma durumları ile İş-Aile Çatışması ölçeği genel puanları, aile-iş alt boyutu puanları arasında negatif yönlü, anlamlı ve Evlilik Yaşamı Ölçeği puanları arasında pozitif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı korelasyon saptanmıştır ($p < 0,05$). Bu bağlamda, katılımcıların çocuk sahibi olması ile İş-Aile Çatışması geneli ve Aile-İş alt boyutu puanlarının azaldığı, ayrıca çocuk sahibi olması ile Evlilik Yaşamı Ölçeği puanlarının arttığı söylenebilir.

4.4. Katılımcıların Bağımsız Değişkenler Açısından İş-Aile Çatışması Ölçeği ile Evlilik Yaşamı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında, katılımcıların çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, çalışma yılı ve evlilik süresi değişkenleri açısından İş-Aile Çatışması Ölçeği ve alt boyutları puanları ile Evlilik Yaşamı Ölçeği puanları arasındaki ilişki istatistiksel açıdan test edilmiştir. İlgili tablolarda yapılan analiz sonuçlarına ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 8. Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

	ÇSOD	n	\bar{x}	s	T	P
İş-Aile	Var	169	15,06	5,32	2,001	0,047
	Yok	52	13,36	5,45		
Aile-İş	Var	169	11,76	5,04	3,127	0,002*
	Yok	52	9,38	3,85		
İş-Aile Çatışması Ölçeği	Var	169	26,82	8,82	2,950	0,004*
	Yok	52	22,75	8,35		
Evlilik Yaşamı Ölçeği	Var	169	33,73	5,01	-4,096	0,000*
	Yok	52	36,96	4,83		

* $p < 0,05$ (ÇSOD: Çocuk sahibi olma durumu)

Tablo 8’de üniversite mezunu çalışan evli kadınların çocuk sahibi olma durumuna göre İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği puanlarının karşılaştırılması sunulmuştur.

Tablo 8’deki analiz sonuçlarına göre, katılımcıların çocuk sahibi olma durumuna göre İş-Aile Çatışması Ölçeği genel puanları ve Aile-İş alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu görülmektedir ($p < 0,005$). Çocuk sahibi olan kadınların İş-Aile Çatışması Ölçeği genelinden aldıkları puanlar ile Aile-iş alt boyutundan aldıkları puanlar, çocuk sahibi olmayan kadınların İş-Aile Çatışması Ölçeği genelinden aldıkları puanlar ile Aile-iş alt boyut puanları istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksektir. Katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre İş-Aile Çatışması

Ölçeğinin İş-Aile alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olmadığı görülmektedir ($p>0,005$).

Üniversite mezunu çalışan evli kadın katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre Evlilik Yaşamı Ölçeği puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu görülmektedir ($p<0,005$). Çocuk sahibi olmayan kadınların Evlilik Yaşamı Ölçeği puanları, çocuk sahibi olan kadınların Evlilik Yaşamı Ölçeği puanlarından istatistiksel olarak yüksektir.

Tablo 9. Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

	Çocuk sayısı	N	\bar{x}	s	Min	Max	F	P
İş-Aile	1 çocuk	79	15,44	5,27	5	25	1,911	0,151
	2 çocuk	71	15,23	5,49	5	25		
	3 çocuk ve üzeri	19	12,84	4,57	5	25		
Aile-İş	1 çocuk	79	11,45	4,77	5	25	0,276	0,760
	2 çocuk	71	12,01	5,13	5	25		
	3 çocuk ve üzeri	19	12,10	5,97	5	23		
İş-Aile Çatışması Ölçeği	1 çocuk	79	26,89	8,37	10	42	0,514	0,599
	2 çocuk	71	27,35	9,25	10	50		
	3 çocuk ve üzeri	19	24,94	9,22	10	40		
Evlilik Yaşamı Ölçeği	1 çocuk	79	34,10	4,65	22	47	0,628	0,535
	2 çocuk	71	33,22	5,51	16	49		
	3 çocuk ve üzeri	19	34,10	4,50	23	39		

* $p<0,05$ (F: Tek faktörlü varyans analizi testi)

Tablo 9’da üniversite mezunu çalışan evli kadınların çocuk sayısına göre İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği puanlarının karşılaştırması yer almaktadır.

Tablo 9’a göre, kadınların çocuk sayısına göre İş-Aile Çatışması Ölçeği genel puanları ve ölçeğe ait alt boyutları İş-Aile ve Aile-İş puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark

olmadığı saptanmıştır ($p>0,005$). Katılımcıların çocuk sayısı farkı olmaksızın İş-Aile, Aile-İş alt boyut puanları ve İş-Aile Çatışması Ölçeği genel puanları birbirine yakın bulunmuştur. Katılımcıların çocuk sayısına göre, Evlilik Yaşamı Ölçeği genelinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,005$).

Tablo 10. Katılımcıların Çalışma Yılına göre İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

	Çalışma Yılı	n	\bar{x}	S	Min	Max	F	P
İş-Aile	0-10 yıl	109	14,32	5,16	5	25	0,410	0,746
	11-20 yıl	70	15,17	5,66	5	25		
	21-30 yıl	15	15,00	6,62	5	25		
	31-40 yıl	7	15,14	4,37	10	22		
Aile-İş	0-10 yıl	109	10,78	4,93	5	25	1,757	0,156
	11-20 yıl	70	11,82	4,71	5	25		
	21-30 yıl	15	10,46	5,11	5	20		
	31-40 yıl	7	14,28	4,49	10	22		
İş-Aile Çatışması Ölçeği	0-10 yıl	109	25,10	5,77	10	46	1,083	0,357
	11-20 yıl	70	27,00	8,76	10	50		
	21-30 yıl	15	25,46	10,31	10	42		
	31-40 yıl	7	29,42	8,03	20	40		
Evlilik Yaşamı Ölçeği	0-10 yıl	109	35,00	4,96	21	49	1,922	0,127
	11-20 yıl	70	33,51	5,35	16	49		
	21-30 yıl	15	35,66	3,59	31	44		
	31-40 yıl	7	32,42	7,72	24	48		

* $p<0,05$ (F: Tek faktörlü varyans analizi testi)

Tablo 10’da üniversite mezunu çalışan evli kadınların çalışma yılına göre İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği puanlarının karşılaştırması yer almaktadır.

Tablo 10'a göre, kadınların çalışma yılına göre İş-Aile Çatışması Ölçeği genel puanları ve ölçeğe ait alt boyutları İş-Aile ve Aile-İş puanları arasında istatistiksel anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,005$). Katılımcıların çalışma yılı farkı olmaksızın İş-Aile, Aile-İş alt boyut puanları ve İş-Aile Çatışması Ölçeği genel puanları birbirine yakın bulunmuştur.

Katılımcıların çalışma yılına göre, Evlilik Yaşamı Ölçeği genelinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,005$). Katılımcıların çalışma yılı fark etmeksizin Evlilik Yaşamı Ölçeği genel puanları birbirine yakın bulunmuştur.

Tablo 11. Katılımcıların Evlilik Süresine göre İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

	Evlilik Süresi	n	\bar{x}	S	Min	Max	F	P
İş-Aile	0-10 yıl	153	14,67	5,25	5	25	0,017	0,397
	11-20 yıl	51	14,56	5,83	5	25		
	21-30 yıl	13	14,92	6,23	5	24		
	31-40 yıl	4	14,50	3,31	10	17		
Aile-İş	0-10 yıl	153	11,20	5,00	5	25	1,102	0,349
	11-20 yıl	51	10,94	4,39	5	21		
	21-30 yıl	13	10,84	5,03	5	20		
	31-40 yıl	4	15,50	5,91	10	22		
İş-Aile Çatışması Ölçeği	0-10 yıl	153	25,88	8,86	10	50	0,315	0,814
	11-20 yıl	51	25,50	8,78	10	42		
	21-30 yıl	13	25,76	10,14	11	40		
	31-40 yıl	4	30,00	8,04	20	39		
Evlilik Yaşamı Ölçeği	0-10 yıl	153	34,94	5,21	16	49	1,615	0,187
	11-20 yıl	51	33,35	4,51	17	46		
	21-30 yıl	13	34,53	6,14	27	48		

**p<0,05 (F: Tek faktörlü varyans analizi testi)*

Tablo 11’de üniversite mezunu çalışan evli kadınların evlilik süresine göre İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği puanlarının karşılaştırması yer almaktadır.

Tablo 11’e göre, kadınların evlilik süresine göre İş-Aile Çatışması Ölçeği genel puanları ve ölçeğe ait alt boyutları İş-Aile ve Aile-İş puanları arasında istatistiksel anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,005$). Katılımcıların evlilik süreleri farkı olmaksızın İş-Aile, Aile-İş alt boyut puanları ve İş-Aile Çatışması Ölçeği genel puanları birbirine yakın bulunmuştur. Katılımcıların evlilik süresine göre, Evlilik Yaşamı Ölçeği genelinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,005$). Katılımcıların evlilik süresi fark etmeksizin Evlilik Yaşamı Ölçeği genel puanları birbirine yakın bulunmuştur.

5. TARTIŞMA

Bu bölümde; üniversite mezunu olan ve aktif bir şekilde çalışma hayatında yer alan evli kadınların iş-aile çatışması ve evlilik doyumlarını incelemeyi amaçlayan çalışmadan elde edilen bulgular konu ile ilgili bağlantılı olduğu düşünülen literatür doğrultusunda tartışılmıştır. Alan yazında iş-aile çatışmasının genellikle ekonomi, iktisat, işletme gibi alanlarda ele alınmıştır. Ancak yapılan bu çalışmalarda konunun psikososyal yönünün ağır bastığı ve sosyal bilimler tarafından yapılacak çalışmalara ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır. Literatür de üniversite mezunu evli çalışan kadınların iş-aile çatışmasının evlilik doyumu üzerine olan etkisi ile ilgili doğrudan bir çalışma söz konusu değildir. Alan yazında konu genellikle evli kadınlar, çalışan anneler, belli bir meslek grubu özelinde ele alınarak incelenmiştir. Ayrıca bu meslek gruplarına yönelik iş-aile çatışması ve evlilik doyumunu birlikte ele alan çalışma bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu araştırmanın bulguları iş-aile çatışması ve tükenmişlik, yaşam doyumu, iş tatmini, iş performansı gibi değişkenlerle arasındaki ilişki bağlamında ele alınarak incelenmiştir.

Günümüz bilgi çağı toplumlarında, insan ve makine gücüne dayalı gerçekleştirilen üretim, artık yerini bilgi gücüne dayalı üretime bırakmıştır. Yaşanan gelişmelerle nitelikli ve entelektüel bilgi ve birikimin sunduğu rekabet avantajı istihdamda cinsiyete dayanan ayrımcılığı giderek etkisizleştirmiş olsa da kadın istihdam oranlarında yavaş bir artışın olduğu bilinmektedir (Ayoğul ve Baraz, 2020). Araştırmaya dahil edilen tüm kadınlar, üniversite mezunu çalışan ve evli kadınlardan seçilmiştir. Araştırmaya katılan kadınların sosyo-demografik özellikleri değerlendirildiğinde, kadınların 31-37 ve 24-30 yaş aralığında yoğunlukta olduğu görülmektedir. 18-23 ile 40 yaş ve üstü kadınlar azınlıktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2019) tarafından yapılan işgücü istatistikleri çalışmasına göre, kadınların iş gücüne katılım oranı 25-29 yaş aralığında sürekli artış göstermektedir. 30-39 yaş aralığında ise iş gücüne katılım hafif düzeyde artış göstermeye devam etmektedir. Aynı çalışmada 40 yaş ve üzeri kadınların ise iş gücüne katılım oranında sürekli bir azalma olduğu ortaya konmuştur. Öztürk (2018)'in çalışan evli kadın öğretmenlerle yaptığı çalışmada araştırmaya katılanların büyük bir kısmı 31-40 yaş aralığında (%50,3) olduğu görülmüştür. Çalışan evli kadınlar ve yaş gruplarına dair bu araştırmadan elde edilen bulgular ile uyumludur. Ancak literatürde çalışan kadınlar ve yaş grupları bağlamında bu çalışmadan elde edilen bulgularla uyumsuz görülen çalışmada mevcuttur. Örneğin, Küçükkoç (2021)'in çalışan kadınların iş-aile

çatışması ve tükenmişlik üzerine yaptığı çalışmada sırasıyla 41-50 yaş arası (%40,1) ve 31-40 yaş aralığının (%34,0) yoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu bu farklılıkların araştırmaların meslek grubu bağlamında farklılaşması, farklı kurumlar dahilinde gerçekleştirilmiş olması nedenlerinden ötürü meydana geldiği düşünülmektedir.

Çalışmaya katılan kadınların %40,03'ü lisansüstü eğitim almıştır. İş gücü istatistikleri 2019 verilerine göre, yükseköğretim mezunu kadınların istihdam oranı %71,1 iken, 2020 yılında bu oran %66'ya düşmüştür. Kadınların eşlerinin yarıdan fazlası (%57,00) lisans mezunudur. Buna karşılık az sayıda da olsa eşinin eğitim düzeyi ortaokul ve lise (%6,09) düzeyinde olan katılımcılar da mevcuttur. Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi sonuçlarına göre 2021 yılında kadınların %34,04'ü kendinden daha yüksek eğitim düzeyine sahip erkekler ile evli iken, eşinden daha yüksek eğitim düzeyine sahip kadınların oranı %15,09 olarak ifade edilmiştir. Kadın ve erkeğin aynı eğitim seviyesinde olduğu çiftlerin oranı ise %42,08 olarak bulunmuştur (TÜİK, 2021). Bu çalışmada üniversite mezunu kadınların eş eğitim düzeyinin lisans düzeyinde çoğunlukta olduğu sonucuna varılmıştı. Bu bulguya benzer bir bulgu olarak, Gürel ve arkadaşları (2017) evli kadın hemşirelerin iş-aile çatışması düzeyini etkileyen faktörleri inceledikleri çalışmada, katılımcıların eş eğitim düzeyine göre %72,8 oranla büyük çoğunluğunun eşinin lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Yine aynı çalışmada %2,0 oranla eşi ilköğretim mezunu olan kadın sayısının azınlıkta olduğu görülmektedir.

Hatırlanacağı üzere bu çalışmada kadınların yarısından fazlası (%76,05) çocuk sahibidir. Bu kadınların çoğunluğu (%35,07) bir çocuğa sahiptir. Özellikle üç çocuk ve üzeri çocuğa sahip kadınlar oldukça azdır (%8,07). Elde edilen bulgulara göre çalışma hayatında olan kadınların önemli bir kısmının tek çocuğu yeterli bulduğu yorumu yapılabilir. Avrupa İstatistik Ofisi Eurostat tarafından sunulan istihdam verilerine göre, 2020 yılında Türkiye'de 24-54 yaş arası çocuk sahibi olan kadınların istihdam oranı %32,09'dır. Çocuk sahibi olmayanların istihdam oranı ise %44,01 olarak ifade edilmektedir. Türkiye'de 25-54 yaş aralığındaki kadınların istihdam oranı incelendiğinde, yıllara göre ciddi bir düşüş olduğu görülmektedir. 2014 yılı hariç, 2011-2018 yılları arasında çocuk sahibi kadınların istihdam oranı her yıl bir öncekine kıyasla artış gösterirken 2019 ve 2020 yıllarında düşüş yaşanmıştır. Bu bağlamda çocuk sahibi kadınlar ve çocuk sahibi olmayan kadınların istihdam oranı arasındaki fark %11,02 bulunarak son 12 yılın en

yüksek fark seviyesi olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda çocuk sahibi olmayan kadınların çocuk sahibi olanlara kıyasla istihdam edilme oranlarının daha yüksek olduğu yorumu yapılabilmektedir (Yüksel, 2021). Toksöz ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan bir çalışmada özellikle 25-49 yaş arasındaki çocuksuz kadınların iş gücüne katılma oranı %45,05 iken, çocukla birlikte %29,06 düzeyine düştüğü ortaya konmuştur. Çalışan bir kadın çalışma hayatında bekarken sergilediği performansı evlendikten sonra özellikle de çocuk sahibi olduktan sonra sergileyememektedir. Bu bağlamda evlendikten sonra rolleri artan kadın çalışanların üstlendiği rolleri arasında çatışma yaşaması ve hatta bu nedenle işi bırakması bile gündeme gelmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009). Kadın emek ve istihdamı alanında yapılan bir çalışmada, kadın istihdamının düşük olmasında kadınların yüklendiği sorumluluklar ve bakım yükü en çok dile getirilen nedenler arasında yer almıştır. Bu çalışmada annelerin %45'inin daha önce çalıştığı, fakat sonrasında işten ayrılma kararı verdikleri bildirilmiştir. İşten ayrılma kararının verilmesinde en büyük etken (%71) çocuk bakım yükü ve sorumlulukları olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Dünya Bankası, 2015). Kadınların geleneksel toplumsal beklentilerden sıyrılarak iş hayatına katılmaları oldukça zor bir süreci kapsamaktadır. Çalışma hayatında kadın çalışanlar kadın olmanın getirdiği dezavantajlı durumlara maruz kalmasından ötürü kendisi ile aynı pozisyonda olsa dahi erkek çalışanlardan daha çok çaba harcamakta ve bu bağlamda daha fazla stres altında kalmaktadır. Çalışan kadınlar iş yerinde çok çalışmasının yanı sıra aile hayatında sahip olduğu rol ve sorumlulukları da aksatmamak adına çok daha fazla çalışmakta ve birden fazla sorumluluğu aynı anda üstlenmek zorunda kalmaktadır (Bedük, 2005). Çalışan kadınlar ve çocuk sahibi olma durumuna ilişkin literatüre yansıyan çocuk sahibi çalışan kadınların daha düşük oranda olduğu yönündedir. Ancak bu çalışmada tam aksine çalışmaya katılan üniversite mezunu çalışan evli kadınlar arasında çocuk sahibi olanların çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamındaki kadınların yarısından fazlası (%58,04) 0-10 yıl arası bir süredir çalışma hayatında yer almaktadır. Hanehalkı iş gücü araştırması sonuçlarına göre 15 yaş ve üstü kadınların iş hayatında kalma süresi 2013 yılında ortalama 16,7 yıldır. 2019 yılına gelindiğinde ise bu oran ortalama 19,1 yıla yükselmiştir (TÜİK, 2020). Bu çalışmada kadınların çalışma yılına dair elde edilen bulgular TÜİK tarafından öne sürülen çalışma yılı verilerinin altında kalmaktadır. Araştırma kapsamındaki üniversite mezunu çalışan

evli kadınların büyük çoğunluğunun en fazla 10 yıldır çalışma hayatında olduğu yorumu yapılabilir.

Yapılan bu çalışmada farklı alanlara ait pek çok farklı meslek grubundan kadın katılımcıya ulaşılmış olsa da, genel anlamda sağlık çalışanları (hekim,hemşire,tekniker vb.) (%28,01), öğretmen (%23,01) ve ruh sağlığı çalışanlarının (psikolog,sosyal hizmet uzmanı, aile danışmanı, pdr vb.) (%13,06) ağırlıkta olduğu söylenebilir. Türkiye İstatistik Kurumu İşgücü İstatistikleri verilerine göre 2019 yılında 15 yaş ve üstü istihdam edilen kadınlar en fazla hizmet/satış elemanı, nitelik gerektirmeyen işler, profesyonel meslek grupları, nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri kategorilerinde dağılım göstermektedir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2019). Sar (2021)'in Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayımlanan yıllara göre kadın istihdam oranlarını irdelediği çalışmasında kadın çalışan sayısının profesyonel meslek gruplarında fazla olması hemşire, öğretmen vb. bazı mesleklerin “kadın” mesleği olarak nitelendirilmesi ile ilişkilendirilmiştir.

Hatırlanacağı üzere yapılan bu çalışmada katılımcıların İş-Aile Çatışması Ölçeğinin genelinden ortalama 25,86±8,86 puan (min. 10, max. 50), İş-Aile Çatışması Ölçeğine ait ‘İş-Aile’ alt boyutundan ortalama 14,66±5,39 puan (min. 5, max. 25 puan), ‘Aile-İş’ alt boyutundan ise ortalama 11,20±4,89 puan (min. 5, max. 25 puan) aldığı görülmektedir. Evlilik Yaşamı Ölçeğinin genelinden ortalama 34,49±5,14 puan, (min. 16 puan, max. 49 puan) almışlardır. Elde edilen bulgular genel manada, üniversite mezunu çalışan evli kadınların iş-aile çatışması puanlarının orta düzeyde ve evlilik doyumu puanlarının ise yüksek olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu bulgular üniversite mezunu çalışan evli kadınların iş-aile çatışmasının gelişen ve değişen toplum içinde beklenen düzeyde yüksek olmadığını düşündürmektedir. Elde edilen bu veri üzerinde araştırmaya katılanların genel manada yeni evli kadınlardan olması, yeni çalışma hayatına başlamış olması gibi durumların etkili olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular, kadınlardaki iş-aile çatışmasının orta düzey olduğunu gösterse de literatürden elde edilen bilgiler bu durumun tam aksi iş-aile çatışmasının yüksek olduğunu göstermektedir. Literatür de üniversite mezunu evli çalışan kadınların iş-aile çatışmasının evlilik doyumu üzerine olan etkisi ile ilgili doğrudan bir çalışma söz konusu değildir. Alan yazında konu genellikle evli kadınlar, çalışan anneler, belli bir meslek grubu özelinde ve iş-aile çatışması ve tükenmişlik, yaşam doyumu, iş tatmini, iş performansı gibi değişkenlerle arasındaki ilişki bağlamında ele alınarak incelenmiştir. Türkiye’de kadınların iş-aile

çatışması ile ilgili yapılan çalışmalar az sayıda da olsa bu konuda yapılan çalışmalarda artış olduğu görülmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri kadına anne olmak, eş olmak gibi rolleri yüklemeye devam ederken kadının iş hayatında da çalışan rolünü üstlenmesi iş ve aile arası dengeyi bozarak, kadının çatışma yaşamasına sebep olmaktadır. Bu bağlamda iş hayatı ile aile hayatının beklentileri çakışarak iş-aile çatışmasını meydana getirmektedir (Arslan, 2012). Karaman (2014), tarafından yapılan bir çalışmada iş ve aile hayatının getirdiği sorumluluklar yüzünden meydana gelen çatışmaların toplumsal cinsiyet kavramıyla ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Geleneksel kadın-erkek rollerinin iş-aile çatışmasına sebebiyet verdiği sonucuna ulaşılmıştır. Göktaş Yenihan (2019) tarafından yapılan çalışmada da yine benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışan kadınların yaşadığı iş-aile çatışması ve toplumsal cinsiyet ilişkili bulunmuştur. Özen ve Uzun (2005) yapmış oldukları çalışmada kadın çalışanların daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı sonucunu elde etmiştir. Çalışmada kadınların daha fazla iş-aile çatışması yaşaması geleneksel kadın-erkek rol algısıyla ilişkilendirilmiştir. Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk (2009) tarafından yapılan çalışmada kadınlar için eş, aile ve çocuğun iş ve kariyerindeki ilerlemeden daha öncelikli olduğu bu sebeple kariyer ilerlemede devamlı engeller çıktığı ve iş-aile çatışmasını daha yüksek düzeyde yaşadığı ifade edilmektedir. Pleck (1977), iş-aile çatışmasının yönünün kadın ve erkek çalışanlar için farklılaştığını ifade etmiştir. Erkeklerin toplum tarafından geleneksel olarak tanımlanan rol ve sorumlulukları aile geçimini sağlamaktır. Buna dayanarak erkek çalışanların kadın çalışanlara kıyasla iş hayatının verdiği sorumlulukların aile hayatının önünde olması daha yüksektir. Kadınların ev işleri, aile ve çocuk bakımı gibi sorumluluklarının halen öncelikle olması aile hayatının talep ettiklerinin iş hayatının önünde olmasına ve aile hayatına öncelik verilmesine neden olmaktadır. Nitekim erkekler iş kaynaklı iş-aile çatışmasını daha çok yaşarken, kadınlar ise aile kaynaklı aile-iş çatışmasını daha çok yaşamaktadır.

İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeğine ilişkin bulgular incelendiğinde İş-Aile Çatışması Ölçeği genelinden ve alt boyutlardan biri olan iş-aile alt boyutundan aldıkları puanlarla Evlilik Yaşamı Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde negatif korelasyon olduğu ortaya konmuştur ($p < 0,05$). Elde edilen bu bulgular, beklenen şekilde kadınların, iş-aile çatışması arttıkça evlilik doyumunun azalacağına işaret etmektedir. Aycan (2010) bir çalışmasında iş-aile çatışması yaşayan kişilerin evlilik doyumunun azaldığı sonucuna ulaşmıştır. İş hayatının yoğunluğu ve

zamansal baskının yarattığı stres eşler arası ilişkiyi olumsuz yönde etkileyerek, eşlerin birbirine olan destek ve yakınlığını, evlilik kalitesini azaltmaktadır. Çalışma saatleri ve yapılan işin esnek olmaması iş hayatının taleplerini artırmakta evlilik ve aile hayatına ayrılan süreyi kısıtlamaktadır. Bu sebeple birey evlilik ve ailenin taleplerini karşılamakta zorluk yaşamaktadır. Bu durum eşler arası sorunların giderek çoğalması ile sonuçlanabilmektedir (Aycan, 2010). Duxburry ve Higgins (2009), tarafından Kanada’da çalışan bireylerin iş-aile çatışması ve etkilerini incelemek üzere gerçekleştirilen araştırmaya göre düşük seviyede çatışma yaşayan kişiler ailesi ile daha çok bütünleştiği ve mutluluk seviyelerinin daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Bu bağlamda bireylerin aile/evlilik doyumu artmakta, ebeveyn olarak yeterli hissetmektedirler. Aynı çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, kadınlar ev ve iş hayatından kaynaklı olarak daha fazla role sahip olmakta ve rollerin verdiği yük artmaktadır. İş-aile çatışması açısından bakıldığında kadınların çalışma ortamı, işin talepleri, çalışma saatleri çatışma yaratmaktadır. Kadınların üst düzeyde bir yönetici veya profesyonel bir mesleği olması halinde iş hayatının aile hayatını etkilemesi, aile hayatından çalması negatif sonuçlar meydana getirmektedir (Duxburry ve Higgins, 2009).

Bu çalışmada aynı zamanda bazı değişkenler ile İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği puanları arasındaki ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Katılımcıların lisansüstü eğitim düzeyleri ile İş-Aile Çatışması Ölçeği genelinden aldıkları puanlar arasında zayıf da olsa negatif yönlü korelasyon olduğu saptanmıştır ($p < 0,005$). Bu bağlamda yapılan araştırma sonucunda kadınların eğitim düzeyi arttıkça iş-aile çatışmasının azaldığı tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasında eğitim düzeyi yükseldikçe kadınların baş etme düzeneklerinin ve farkındalık düzeylerinin artmasının etkisinin olabileceği düşünülmüştür.

Araştırmanın hipotezleri bağlamında elde edilen bulgular incelendiğinde, katılımcıların çocuk sahibi olma durumuna göre İş-Aile Çatışması Ölçeği genel puanları, Aile-İş alt boyutundan ve Evlilik Yaşamı Ölçeği puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu görülmüştür ($p < 0,005$). Ancak çocuk sahibi olma durumlarına göre İş-Aile alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı yoktur ($p > 0,005$). Bu bağlamda katılımcıların çocuk sahibi olması evlilik doyumunu artırırken, iş-aile çatışmasının azalmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda kadınların çocuk sahibi olması

ile aile hayatı kaynaklı çatışmayı ifade eden aile-iş alt boyutu ile anlamlı ilişki olması, aile hayatının getirdiği sorumlulukların, çocuk bakım yükünün çatışma üzerinde etkili olduğunu düşündürmektedir. İş-aile alt boyutu ile çocuk sahibi olma değişkeninin anlamsız bulunması, iş hayatının sorumluluğu, çalışma saatleri ve iş rolleri gibi faktörlerin çatışma üzerinde az etkili olduğu yorumu yapılabilir. Anafarta ve Kuruüzüm (2012) tarafından yapılan erkek ve kadınlar için iş-aile çatışmasının demografik yordayıcılarını incelediği çalışmada çocuk sahibi ve 1 ve üzeri çocuğun olmasının kadınların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması üzerinde etkili olmadığı bulunmuştur. Bu araştırmada kadınların çocuk sahibi olması ile yalnızca aile-iş çatışması alt boyutu anlamlı bulunmuştur. Bu bağlamda söz konusu çalışma ile kısmen örtüşmektedir. Anafarta ve Kuruüzüm (2012) bu çalışmada yalnızca çocuk yaşının kadınların aile-iş çatışması üzerinde etkili olduğunu ifade etmiştir. Okul öncesi ve okul çağında çocuğu olan kadınların aile-iş çatışması yaşama ihtimali, okul sonrası çocuğu olanlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur.

Öztürk (2018), 435 evli kadın öğretmen ile gerçekleştirdiği araştırma sonuçlarına göre çocuk sahibi olma değişkeni algılanan iş-aile çatışması ve tükenmişlik puanları ile anlamlı bir farklılık göstermezken, evlilik doyumu puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çocuk sahibi olmayan kadın öğretmenlerin evlilik doyum puanları, çocuk sahibi olanlardan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Büyükdere Güzelel (2020)'in bankada çalışan kadınların iş-aile çatışması üzerine gerçekleştirdiği nitel çalışmada, 27 evli kadının 12'si özellikle çocuk vurgusunda bulunmuştur. Kadınlar çocuk sahibi olmanın yetersizlik hissini yarattığı ve bu hissin artmasına neden olduğu aynı zamanda çocuk ile ilgili yapılması gereken sorumlulukların huzursuzluk yarattığını ifade etmişlerdir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda kadınların aile-iş çatışması yaşamasında çocuk sahibi olmak ve çocukların bakım yükünün kadınların üstleniyor oluşu sebep olmaktadır. Nitekim ulaşılan çalışmalar içinde doğrudan çalışma bulgularını destekleyen bir çalışma bulunmamakla birlikte yapılan benzer çalışmalar bu araştırmadaki çocuk sahibi olma değişkeni ile ilgili çalışmadan elde edilen bulgularla benzerlik göstermektedir.

Daha önce de ifade edildiği gibi kadınların çocuk sayısına göre ise İş Aile Çatışması Ölçeği genel puanları ve ölçeğe ait alt boyutları İş-Aile ve Aile-İş puanları ve Evlilik Yaşamı Ölçeği puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($p>0,005$). Çalışmadan elde edilen bu bulgu literatür ile kısmen örtüşmektedir. Örneğin

Atay (2020) tarafından yapılan evli 208 erkek ve 124 kadın üzerinde gerçekleştirilen çalışmada iş-aile çatışmasının çocuk sahibi olma değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Söz konusu bu durum çalışmada erkek ve kadın çalışanların ayırt edilmeden değerlendirilmesinden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. Parlak (2021) da çalışan anneler ile yaptığı çalışmasında çocuk sayısı ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Fakat literatürde farklı bazı sonuçlar olduğu da görülmektedir. Küçükkoç'un (2021) çalışan evli kadınların iş-aile çatışması ve tükenmişlik üzerine yaptığı bir çalışmada, çocuk sayısı ve iş-aile çatışması ölçeği toplam puanları ve iş-aile alt boyutu arasında farklılık bulunmazken, çocuk sayısı ile aile-iş alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Küçükkoç (2021) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre çocuk sayısı fazla olan kadınların, çocuğu olmayanlara kıyasla daha yüksek düzeyde aile-iş çatışması yaşamaktadır. Habibova Doğan ve Topkaya (2020) evli ve çalışan kadınlarda evlilik doyumunun yordayıcısı olarak kişiler arası yeterlilik ve iş-aile çatışmasını yönetme öz yetkinliği düzeylerini incelemişlerdir. Yapmış oldukları araştırmada çalışan, evli kadınların çocuk sayıları arttıkça evlilikten alınan doyumun azaldığını ifade etmişlerdir. Yapılan başka bir çalışmada da benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Hane içerisindeki çocuk sayısı ile evlilik doyumu arasında negatif yönlü, anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak çocuk sayısı arttıkça evlilik doyumu azalmaktadır (Plechaty, vd., 1996). Bu çalışmada çocuk sayısı değişkeni ile iş-aile çatışması ve evlilik doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu bağlamda çalışmaya genel manada tek çocuklu kadınların katılmış olması, buna bağlı olarak bakım yükünün nispeten az olmasının elde edilen sonuç üzerinde etkili olabileceği düşünülmüştür. Literatürde çocuk sayısı ile iş-aile çatışması ve evlilik doyumuna ilişkin elde edilen bulgu ile tam aksi sonuç elde edilen çalışmalarda çocuk sayısı arttıkça çatışmanın arttığı ve evlilik doyumunun azaldığı ifade edilmiştir. Bu bağlamda çalışmadan elde edilen bulgunun bu bulgular ile örtüşmemesi çocuk sayısı az olan kadınların çoğunlukta olması ile yorumlanabilir.

Bu çalışmada kadınların çalışma yılına göre İş-Aile Çatışması Ölçeği genel puanları ve ölçeğe ait alt boyutları İş-Aile ve Aile-İş puanları, Evlilik Yaşamı Ölçeği puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark yoktur ($p>0,005$). Küçükkoç (2021) çalışan, evli kadınların çalışma süreleri ile iş-aile çatışması ölçeği geneli ve alt boyutları arasındaki ilişkiye bakmıştır. Nitekim çalışma süreleri ile iş-aile çatışması ölçeği geneli ve alt

boyutlardan olan aile-iş alt boyutu arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ancak bizim çalışmamızdan elde edilen bulgunun aksine, çalışma süreleri ile iş-aile alt boyutu arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Küçükkoç (2021) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre, 16 yıl ve üzeri çalışma hayatında olan kadınlar 1-5 yıl arası çalışan kadınlara kıyasla daha az iş-aile çatışması yaşamaktadır. Bu sonuca göre, 16 yıldan daha uzun süredir çalışma hayatında olan kadınların çocuklarının yaşlarının büyümesi ve bakıma ihtiyaç duymamaları, iş hayatında tecrübe sahibi olarak iş-aile çatışmasını daha kolay yönetmeleri, çalışma hayatında kıdem kazanmaları gibi faktörlerin etkili olacağı düşünülmektedir. Çalışan evli kadın öğretmenler üzerinde yapılan başka bir çalışmada ise algılanan iş-aile çatışması, tükenmişlik ve evlilik doyumu puanlarının çalışma süresine göre farklılık göstermediği öne sürülmüştür (Çetinkaya Yıldız, 2018). Yine evli ve çalışan kadın öğretmenler ile yapılan bir çalışmada benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin çalışma süreleri ile iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Öztürk, 2008). Yapılan başka bir çalışmada çalışan evli kadınların çalışma süresi değişkeni bağlamında evlilik doyumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle çalışan kadınların ne kadar süredir çalışma hayatında olduğu evlilik doyumu düzeylerini belirgin bir şekilde etkilememektedir (Kılbitmez, 2018). Literatürde farklı bazı sonuçların olduğu çalışmalara da rastlanmıştır. Demir (2022), evli ve çalışan bireylerin evlilik doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, farklı çalışma süresine sahip katılımcılar arasında anlamlı farklılık olduğunu ifade etmektedir. Elde edilen bulgular neticesinde çalışma sürelerine göre evlilik doyumu düzeyleri ile 1 yıl ve altı, 1-3 yıl arası, 7-9 yıl arası ve 10-12 yıl arası çalışan arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. 10-12 yıl arası çalışma süresine sahip çalışanların evlilik doyumu düzeyleri en yüksekken çalışma süresi düştükçe evlilik doyumunun da azaldığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada hatırlanacağı üzere çalışan evli kadınların çalışma süresi ile iş-aile çatışması ve evlilik doyumu düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Literatürde çalışan evli kadınlar ve iş-aile çatışması üzerine yapılan konuya yakın bulunan çalışmalarda da evlilik süresi ile iş-aile çatışması ve evlilik doyumu ilişkili bulunmamıştır. Ancak bu durumun tam aksi sonuç veren çalışmaya da literatürde rastlanmıştır. Bu bağlamda çalışan kadınların kişisel farklılıkları, içinde buldukları çalışma ortamı, aile ortamı, meslek gibi farklılıklarının olmasının elde edilen sonuçlar üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

Hatırlanacağı üzere, kadınların evlilik süresine göre İş Aile Çatışması Ölçeği genel puanları ve ölçeğe ait alt boyutları İş-Aile ve Aile-İş puanları, Evlilik Yaşamı Ölçeği puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,005$). Literatürde araştırmayı doğrudan karşılayan kaynak sayısının yeterli olmadığı görülmektedir. Bu sebeple araştırmaya yakın çalışmalardan elde edilen bulgularda ele alınarak tartışma gerçekleştirilmiştir. Öztürk (2018) evli ve çalışan öğretmenlerin evlilik doyumunu yordamada iş-aile ve tükenmişliğin rolünü bazı sosyodemografik değişkenlerle birlikte ele aldığı çalışmada kadınların iş-aile çatışması, tükenmişlik ve evlilik doyumunu evlilik süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Söz konusu araştırmadan elde edilen; evlilik süresi ile iş-aile çatışması ve evlilik doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmaması bu çalışmanın evlilik süresi ile iş-çatışması ve evlilik doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmaması bulgusu ile benzer olduğu söylenebilir. Çelik (2006) evli kişilerin bazı sosyodemografik değişkenler açısından evlilik doyum düzeyini ele aldığı çalışmasında, bireylerin evlilik süresi ile evlilik doyumunu arasında anlamlı bir fark olmadığını ifade etmiştir.

Literatür de araştırmadan elde edilen bulgularla ile tam tersi bulgular elde edilen çalışmalarda mevcuttur. Örneğin, Taşköprü (2013) tarafından yapılan evli 183'ü kadın 140'ı erkek katılımcılardan oluşan çalışmada bireylerin evlilik doyumunu ile evlilik süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı, negatif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda evlilik süresi arttıkça evlilik doyumunun azaldığı tespit edilmiştir. Bu çalışmanın yalnızca kadın çalışanlar özelinde yapılmaması “çalışan bireyler” şeklinde ele alınmasının elde edilen bulgu üzerinde etkili olabileceğini düşündürmektedir. Habibova Doğan ve Topkaya (2020) tarafından yapılan çalışmadan elde edilen bulgulara göre evlilik süresi arttıkça evlilikten alınan doyum azalmaktadır. Nitekim evlilik süresi az, yeni evli olan kadınların evlilik doyumları daha fazladır. Kılbitmez (2018)'in çalışmasından elde ettiği bulgular doğrultusunda çalışan evli kadınların evlilik süresi ile evlilik doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Kılbitmez (2018) tarafından yapılan araştırmada evlilik süresi 16-20 yıl arası olan kadınların evlilik doyumunun en düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda en yüksek evlilik doyum düzeyini ise 5 yıldan daha az süredir evli olan kadınların yaşadığı görülmüştür. Bu durum yeni evli bireylerin evlilik hakkında daha olumlu düşüncelere sahip olduğu, evlilik ilişkisinin yıpranmadığını düşündürmektedir. Bu çalışmada evlilik süresi ile evlilik doyumunu

arasındaki ilişki anlamsız çıkmıştır. Ancak literatürde yakın sayılabilecek çalışmalarda evlilik süresi ve evlilik doyumunun anlamlı bulunduğu çalışmalar mevcuttur. Bu durum çalışmalarda evlilik doyumunu ölçmek amacıyla kullanılan ölçeklerin farklı olmasından kaynaklı olabileceği düşünölmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu kısımda araştırmadan elde edilen sonuçlar ve söz konusu sonuçlar ışığında geliştirilen bazı öneriler sunulmuştur.

6.1. Sonuç

Teknolojik ve kültürel gelişmeler doğrultusunda Dünyada ve Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılımında yaşanan artış yapılan araştırmalardan elde edilen istatistiksel veriler sonucunda dikkat çekmektedir. Kadınların çalışma hayatına katılımı artış gösterse de geleneksel olarak kadına atfedilen rolleri de eş zamanlı olarak devam etmektedir. Kadınların iş hayatı ve aile hayatında yüklendiği rollerin sayısının oldukça fazla olması iki alan arasında yaşanacak çatışmayı kaçınılmaz kılmaktadır. İki alan arasında yaşanan bu çatışma literatürde iş-aile çatışması ile ifade edilmektedir. Literatürde kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadığı yapılan pek çok çalışma ile tespit edilmiştir. İş-aile çatışması yaşayan kadınların evlilik doyumu, yaşam tatmini, iş tatmini ve psikolojik, fiziksel sağlığına olan negatif yönde etkisinin giderek arttığı ortaya konmuştur. Kadın çalışanların yaşadığı iş-aile çatışmasının psikososyal boyutunun ve buna bağlı olarak evlilik doyumuna olan etkisinin bilinmesi aile ve evlilik danışmanlığı hizmetlerine olan ihtiyacın karşılanabilmesi açısından önem arz etmektedir.

Üniversite mezunu, çalışan ve evli kadınların iş-aile çatışması ve evlilik doyum düzeylerinin incelenmesi amaçlanan bu çalışmada araştırmaya dahil edilme kriterlerini karşılayan, online ortamda Google Formlar aracılığıyla toplam 221 kadın katılımcıya ulaşılmıştır Araştırmanın verileri Kişisel Bilgi Formu, İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Evlilik Yaşamı Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıda yer alan sonuçlara ulaşılmıştır.

İlk olarak araştırmaya dahil edilen kadınların yaş bağlamında büyük çoğunluğu (%37,01) 31-37 yaş arasındadır. Kadınların %57,0 oranla yarısından fazlasının eşi lisans mezunudur. Çalışmaya katılan kadınların büyük bir kısmının (%59,07) lisansüstü eğitimi yoktur. Çalışan evli kadınların çocuk sahibi olma durumuna bakıldığında ise %76,05 oranla büyük bir kısmının çocuk sahibi olduğu, çocuk sahibi olanların ise en fazla oranda (35,07) 1 çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan kadınlar arasında 3 ve üzeri çocuğu olan kadınlar azınlıkta (%8,07) kalmaktadır. Kadınların çoğunluğu

(%69,02) 0-10 yıl arası evlidir. Bu bağlamda çalışmaya katılan kadınların daha çok yeni evli bireylerden oluştuğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan 31-40 yıl arası evli olan kadın sayısının çok düşük (%1,08) olduğu görülmektedir. Yine çalışma süresi bağlamında katılımcıların %58,04'ü 0-10 yıl arası süredir çalışma hayatında yer almaktadır. 31-40 yıl arası çalışma süresi olan kadınlar %3,02 oranla azınlıktadır. Araştırma kapsamına dahil edilen kadın çalışanların pek çok farklı meslek grubuna dağılım gösterdiği görülmektedir. Meslek grupları içerisinde %28,01 oranla en çok sağlık çalışanı (doktor/hemşire/sağlık teknikeri vb.) kadın katılımcı mevcuttur. Sırasıyla %23,01'i öğretmen, %13,06'sı ruh sağlığı çalışanı (psikolog/sosyal hizmet uzmanı/aile danışmanı/psikolojik danışman vb.) ve %8,06'sı memurdur. Kadınlar arasında en düşük oranın (%2,07) mühendislik, mimarlık ve tasarım meslek grubuna ait olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgular yaş, çalışma süresi, evlilik hayatı, ebeveynlik rolleri, aile içi roller, iş gücüne katılım, bakım verme yükü ve çevresel faktörler açısından katılımcıların deneyimlerindeki farklılıklarını ifade etmektedir.

Katılımcıların iş-aile çatışması puanlarının beklenen düzeyde yüksek olmadığı, orta düzey olduğu tespit edilmiştir. Ancak katılımcıların evlilik yaşam ölçeğinden aldıkları puanlar ise yüksek bulunmuştur. Çalışmadan elde edilen diğer bir sonuç, katılımcıların İş-Aile Çatışması Ölçeği genel puanları ile ölçeğin alt boyutları ile Evlilik Yaşamı Ölçeği puanları arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğudur. Bu bağlamda katılımcıların İş-Aile Çatışması Ölçeği genel puanları arttıkça, Evlilik Yaşamı Ölçeği genel puanları azalmaktadır. Nitekim katılımcıların iş-aile çatışması arttıkça evlilik doyumunun azaldığını söylemek mümkündür. Araştırmaya dahil olan katılımcıların eş eğitim düzeyi, yaş, evlilik süresi, çalışma süresi ve çocuk sayısı ile İş-Aile Çatışması Ölçeği geneli ve alt boyutları ile Evlilik Yaşamı Ölçeği puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı korelasyon ilişkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Elde edilen bu sonuç gelecek çalışmalarda konunun farklı değişkenlerle ele alınarak incelenmesi gerektiğini düşündürmektedir.

Katılımcıların lisansüstü eğitim düzeyleri ile İş-Aile Çatışması Ölçeği genelinden aldıkları puanlar arasında zayıf da olsa negatif yönlü korelasyon olduğu görülmektedir. Başka bir ifade ile kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe iş-aile çatışması azalmaktadır. Bu durumdan kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe iş-aile çatışmasını yönetmek

konusunda gelişim gösterdiği, çatışmayı daha iyi yönetebildikleri için daha az düzeyde yaşadıkları yorumu yapılabilir. Katılımcıların çocuk sahibi olma durumu ile İş-Aile Çatışması ölçeği genel puanları, aile-iş alt boyutu puanları arasında negatif yönlü, anlamlı ilişki saptanmıştır. Yine çocuk sahibi olma ile Evlilik Yaşamı Ölçeği puanları arasında pozitif yönlü korelasyon saptanmıştır. Bu bağlamda, katılımcıların çocuk sahibi olması ile İş-Aile Çatışması geneli ve Aile-İş alt boyutu puanlarının azaldığı, ayrıca çocuk sahibi olması ile Evlilik Yaşamı Ölçeği puanlarının arttığı söylenebilir. Bu durum araştırmadan beklenenin aksine bir sonuç vermiştir. Çocuk sahibi olmak kadına yeni rol ve sorumlulukları yükleyeceğinden ötürü çatışma boyutunu artıracığı düşünülmüştür. Katılımcıların çocuk sahibi olması ile özellikle aile temelli aile-iş alt boyut puanlarının azalması ve evlilik doyum puanlarının yükselmesi kadınların çocukla birlikte aile hayatından tatmin düzeyinin yükseldiği, ailelerini tamamlanmış hissettikleri ve evlilikten aldıkları doyumun da arttığını düşündürmektedir. Araştırmaya katılan kadınların beklenenin aksine çocuk sayısı, evlilik süresi ve çalışma süresi ile iş-aile çatışması ve evlilik yaşam ölçeği puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Söz konusu bu durum literatürde ulaşılan bazı kaynaklar ile paralellik gösterirken, bazıları ile farklılık göstermektedir. Bu konu ile ilgili daha çeşitli araştırmaların yapılmasına ve konunun gelecek çalışmalarda detaylı bir şekilde incelenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

İş-aile çatışması birçok farklı faktöre bağlı olarak artış ya da azalış gösterebilmektedir. Bu araştırma sonucunda iş-aile çatışması ile evlilik doyum düzeyinin ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Kadınların iş-aile çatışma düzeyi orta düzey, evlilik doyum düzeyi yüksek düzey bulunmuştur. Buna karşılık çocuk sayısı, evlilik süresi ve çalışma süresi değişkenleri ile iş-aile çatışması ve evlilik doyum düzeyi arasında ilişki bulunmamıştır. Bu sonuca göre kadınların yaşadığı iş-aile çatışmasını daha farklı değişkenlerin etkilediği düşünülmektedir. Bu bağlamda kadınların meslek grubu, çalışma şartları, eş desteği, aile ilişkileri de etkili olabilmektedir. Nitekim çalışmaya katılan kadınların genel manada genç yetişkinlerden oluşması, yeni evli olması, çalışma hayatına yeni başlayan kişilerden oluşması elde edilen sonuçlar üzerinde etkili olduğunu düşündürmüştür.

6.2. Öneriler

Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıda maddeler şeklinde sıralanan birtakım öneriler sunulmuştur;

- İş-aile çatışmasını en aza indirmek üzere İş-aile çatışmasının neden ve sonuçlarını anlamak amacıyla çalışan kadınlara özgü çalışmaların, farklı meslek grupları ve farklı sosyo-demografik özellikler bağlamında devam ettirilmesi gerekmektedir.
- Kadınların çalışma hayatına yoğun bir şekilde girdiği günümüzde çalışan kadınlarla ilgili yapılacak çalışmalar daha çok gündeme gelmeye başlamalıdır. Alan yazında üniversite mezunu, çalışan ve evli kadınların iş-aile çatışmasının evlilik doyumu olan etkisi üzerine yapılmış doğrudan bir çalışma söz konusu değildir. Söz konusu eksiklik dikkate alındığında yapılacak çalışmanın, ilgili yeni çalışmalara yol gösterici olması, kadın ve toplum, aile, çocuk sahibi çalışan kadınlar, iş-aile çatışması ve evlilik doyumu odağında çalışan profesyonellerin çalışmalarına kanıt niteliği taşıyacağı ve hem kuramsal hem de uygulama alanındaki gelişmelere önemli katkılarının olabileceği düşünülmektedir.
- Bunlara ek olarak kadının iş hayatına katılımı ile aile hayatında değişen ve paylaşılan rollerin gündeme gelmesi, anne/babalık rol ve sorumluluklarının yeniden gözden geçiriliyor olması ve ev içerisinde çalışan eşler arasında iş birliğine dayalı bir tutum sergileniyor olması gerektiği düşünülmektedir. Bu konuda aile danışmanlarına olan ihtiyacın her geçen gün artması aile danışmanlarının bu konu ile daha fazla eğitim düzenlemesi, araştırma yapması, çift kariyerli ailelerin yaşam döngüsü alanında bilgilendirici çalışmalara yönelmesi önerilebilir.
- Gelişen ve değişen toplumda çiftlerin aile danışmanına olan ihtiyaçları daha fazla gün yüzüne çıkmaktadır. Bu bağlamda toplumda çalışan ve hatta kariyer hedefleri olan kadınların annelik, eşlik gibi geleneksel rolleri devam ederken bir de iş hayatının gereklilikleri eklenmektedir. Daha fazla rolü üstlenmek zorunda kalan kadınlar iş ve aile hayatı arasında denge kurmakta zorlanarak çocukların eğitimi, ebeveynlik rolleri, eşler arası ilişkiler, eş desteği, aile içi iletişim kalıpları ve rol dağılımları gibi konularda aile danışmanına daha çok ihtiyaç duymaktadırlar. Bu noktada ihtiyaç halinde iş-aile çatışması yaşayan kadınların bireysel veya çift olarak evlilik doyumunu artırmak amacıyla başvurabileceği aile danışmanlığı

merkezlerinin sayıca artırılması, bu merkezlere belli oranlarda devlet desteği sağlanması ve erişimin kolaylaştırılması önerilebilir.

- Araştırmada ulaşılan çocuk sahibi olma ile iş-aile çatışması ve evlilik doyumu arasındaki anlamlı ilişkiye dayanarak, çocuk bakımı noktasında iyileştirici birtakım yeniliklerin yapılmasını söylemek mümkündür. Kadınların çocuk bakım yükünü azaltıcı kreş hizmeti, annelik izni, süt izni gibi mevcut uygulamaları ile birlikte eş desteği de önem arz etmektedir. Bu bağlamda çocuk bakımında ebeveynlerin bakım yükünü birlikte üstlenmesi, çocuğun ilgi ve ihtiyaçlarını karşılama noktasında beraber hareket etmeleri gerekmektedir. Aile danışmanlığı hizmetlerinin sürece dahil edilmesi ile evlilikten alınacak doyumu artırmak ve iş-aile hayatı dengesini sağlıklı bir şekilde kurabilmek adına ebeveynlik rollerinin öğrenilmesi, babaların da katılım sağlaması önerilebilir.
- Aile danışmanlarına evli ve çalışan kadınların iş-aile çatışması ve evlilik doyum ilişkilerini değerlendirmek, evlilik kalitesini artırmaya yönelik cinsiyet temelli müdahaleler geliştirmek açısından bazı veriler sağlayacağı düşünülmektedir. Bu alanda daha çeşitli çalışmaların alana katılması önerilmektedir.
- Cinsiyet temelli iş-aile çatışması, evlilik ve aile ilişkisi bağlamında yapılan çalışmaların kısıtlı olduğu dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, kadınların daha az tercih ettiği meslek grupları ile çalışmalar yapılabilir.
- Bu çalışmada üniversite mezunu, çalışan, evli, kadınların iş-aile çatışması ve evlilik doyum ilişkisi çocuk sahibi olma, çocuk sayısı, evlilik süresi, çalışma süresi, eş eğitim düzeyi gibi değişkenler üzerinden incelenmiştir. Gelecek çalışmalarda sektör dağılımı, çalışma saatleri, kariyer hedefleri, aile biçimi (çekirdek, geniş vs.), çocukların yaşı, meslekten beklentileri, çalışma hayatına dair görüş ve beklentileri gibi farklı değişkenler bağlamında konunun ele alınmasının gerekli olduğu düşünülmektedir.
- Araştırmacılar tarafından kadınların kariyer hedeflerinin, eşlerinin mesleğinin, mesai saatlerinin, devlet ya da özel sektörde çalışmasının iş-aile çatışmasına olan etkisi, kadınların evlilik doyumuna etki eden çevresel faktörlerin rolü, çatışma ile kişisel baş etme yöntemleri gibi çalışmalarla kadın temelli kariyer çalışmalarının alanı genişletilebilir.

- Yapılan bu çalışma sonucunda kadınların iş-aile çatışmasının daha yüksek bulunması beklenirken, elde edilen bulgular tam tersi bir sonuç vermiştir. Bu durum kadınların iş hayatı, aile hayatı ve kariyer hakkındaki düşünceleri, çevresel, sosyal, psikolojik vb. hangi faktörlerden etkilendiğinin detaylı bir şekilde incelenmesi gerektiğini düşündürmüştür. Kadınların bakış açılarını tam anlamıyla tespit edilebilmesi için konu ile ilgili yapılacak nitel çalışmaların daha faydalı olabileceği düşünülmektedir.
- Çalışan kadınların kişisel zaman yönetimi konusunda bilgilendirilmesi önerilebilir. Bu bağlamda zaman yönetiminin doğru yapılması, ev ve iş hayatının plan ve program dahilinde idare edilmesi iş-aile çatışmasının doğru bir şekilde dengelenmesi noktasında faydalı görülmektedir.

KAYNAKLAR

- Adak, N. (2007). Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı, *Sosyoloji Dergisi Ülgen Oşkay'a Armağan Özel Sayısı (Hakemsiz)*, 0(17), 137-152.
- Adams, G., King, D. W., & King, L. A. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Akça Koca, D. (2013). *Bir Aile Eğitim Programının Evli Annelerin Evlilik Doyumu, Evlilikte Sorun Çözme Becerisi ve Psikolojik İyi Oluşuna Etkisi*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akdemir, A., Karaoğlan, A., & Karataş, G. (2006). Çift Terapisi, *Türkiye'de Psikiyatri Dergisi*, 8(2), 122-128.
- Akdoğan, A. (2002). Geleneksel Geniş Aileden Modern Çekirdek Aileye Geçişte Dini Hayattaki Değişim, *Harran Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 9(9), 27-72.
- Akın, A., Tunca, M., & Bayrakdar, İ. (2017). İş-Aile Çatışması Ölçeği (İAÇÖ) Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *II. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu* içinde (ss. 39-44). Alanya: Alaaddin Keykubat Üniversitesi.
- Akın, A., Ulukök, E., & Arar, T. (2017). İş-Yaşam Dengesi: Türkiye'de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 113-124.
- Akpınar, B., & Kırlioğlu, M. (2020). Bazı Değişkenler Açısından Evlilik Evlilik Uyumunun İncelenmesi ve Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Tutumunun Evlilik Uyumuna Etkisi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 736-746.
- Alam, S., Biswas, K., & Hassan, K. (2009). A Test of Association Between Working Hour and Work-Family Conflict: A Glimpse on Dhaka's Female White Collar Professionals, *International Journal of Business and Management*, 5(4), 27-35.
- Algan, T. (2017). *Türkiye'de Aile İçeri Sorunlara Yönelik Aile Danışmanlığı Uygulaması*. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Altıok Gürel, P. (2018). İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler için Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi, *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 16(16), 31-44.
- Anafarta, N., & Kuruüzüm, A. (2012). Demographic Predictors of Work-Family Conflict for Men and Women: Turkish Case. *International Journal of Business and Management*, 13(7), 144-155.
- Anderson, S. A., Russell, C. S., & Schumm, W. R. (1983). Perceived Marital Quality and Family Life-cycle Categories: A Further Analysis. *Journal of Marriage and The Family*, 45(1), 127-139.
- Aras, M., & Karakiraz, A. (2013). İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi, *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 1-14.

- Arı, E., & Eriki, Z. (2018). Alkol Kullanımının Evlilikte Çatışma, Çatışma Çözüm Stilleri ve Uyum Üzerindeki Etkisi, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(33), 37-48.
- Arıkan, Ç. (1996). *Halkın Boşanmaya İlişkin Tutumları Araştırması*. Ankara: Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.
- Arslan, M. (2012). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi, *Birey ve Toplum*, 2(3), 99-113.
- Atay, A. (2020). *İş Yükü Fazlalığı İle İş Aile Çatışması Arasındaki İlişki: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma (MEB Ankara Merkez Teşkilatı Örneğinde)*. Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Aycan, Z. (2010). *Hayat Dengesi: İş, Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı*. Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi.
- Aydın, M., Tekin, M., Can, B., & Özkaya, C. (2016). *Türkiye'de Aile Ailenin Yapısal Özellikleri İşlevleri ve Değişimi*. İstanbul: SEKAM Yayınları.
- Aydınalp, H. (2010). Sosyal Çatışma ve Din, *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 19(2), 187-215.
- Aytaç, S. (2001). Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(1), 1-4
- Bacharach, S., Bamberger, P. A., & Conley, S. (1991). Work-home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work, *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 39-53.
- Bakan, İ., Eyitmiş, M., Erşahan, B., Doğan, İ., & Bulunmaz, G. (2011). Banka Çalışanlarının İş Tatmin ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Çatışma Tür ve Stratejilerine Bakış Açuları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Alan Araştırması, *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1(1), 1-31.
- Balcı Arvas, F., & Hökelekli, H. (2017). Dindarlık ile Evlilik Doyumu ve Evlilikte Sorun Çözme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme, *Değerler Eğitimi Dergisi*, 15(34), 129-160.
- Bayer, A. (2013). Değişen Toplumsal Yapıda Aile, *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 4(8), 101-129.
- Bayer, Ö. (2017). *Evlilik Doyumu ve Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Desteğin Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolünün İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Baykal, B. (2014). Çalışma Saatleri İş-Aile Çatışması Açısından Belirleyici Midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(2), 8-23.
- Bedük, A. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12), 106-117.
- Bozkurt, V. (2015). *Değişen Dünyada Sosyoloji*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Brackett, K. (2008). *Battleground: The Family Volumes 1&2*. Westport: Greenwood Press.

- Bradbury, T., Fincham, F., & Beach, S. (2000). Research on the Nature and Determinants of Marital Satisfaction: A Decade in Review, *Journal of Marriage and The Family*, 4(62), 964-980.
- Bruck, C., Allen, T., & Spector, P. (2002). The Relation Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336-353.
- Bulut, I. (1990). *Aile Değerlendirme Ölçeği El Kitabı*. Ankara: Özgü Zeliş Matbaası.
- Burç, P. E. (2018). Evlilik ve Aile Olguları Üzerinden Gündelik Hayata Sosyo-Kültürel Bir Bakış, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 135-141.
- Bülbül, A., Ünsar, S., & Süt, N. (2009). Liselerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Kişilerarası Çatışma Çözme Eğiliminin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Edirne İli Örneği. 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde (ss. 58-63). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Büyükdere Güzelel, G. (2020). *İş-Aile Çatışmasına Aracılık Eden Faktör Toplumsal Cinsiyet: Bankada Çalışan Kadınlar Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-10.
- Can, İ. (2019). *Ailenin Tarihsel Gelişimi: Dünü, Bugünü ve Yarını*. (Aydın M. Ed.), Konya: Çizgi Kitabevi.
- Canel, A. N. (2007). Ailede Problem Çözme Evlilik Doyumu ve Örnek Bir Grup Çalışmasının Sınanması . *Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü* . İstanbul .
- Cinamon, R. G. (2006). Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self-Efficacy, and Family Background, *The Career Development Quarterly*, 3(54), 202-215.
- Coltrane, S., & Collins, R. (1991). *Sociology of Marriage And The Family: Gender, Love And Property*. India: Wadsworth Publishing.
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1984). Stress and Strain From Family Roles and Work-role Expectations, *Journal of Applied Psychology*, 69(2), 252-260.
- Coşkuner, S. (2013). *Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini ile İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü*. Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Cüceloğlu, D. (2017). *Evlenmeden Önce*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2019). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çağ, P. (2011). *Evli Bireylerde Eş Desteği ve Evlilik Doyumu*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çağ, P., & Yıldırım, İ. (2013). Evlilik Doyumunu Yordayan İlişkisel ve Kişisel Değişkenler, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 39(4), 13-23.
- Çağ, P., & Yıldırım, İ. (2018). Evlilik Doyumunda Öznel İyi Olma: Yaşam Doyumu ve İyimserliğin Rolü, *Turkish Studies*, 13(4), 203-224.

- Çapkın, M. (2012). *Romantik Kıskançlığın, Bağlanma Stilleri, Benlik Saygısı, Kişilik Özellikleri ve Evlilik Doyumu Açısından Yordanması*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çarıkcı , H. İ. (2001). İş-Aile Çatışmaları, Etkileşim, Süreci ve Nedenleri: Türkiye’de Banka Çalışanlarında Bir Uygulama. *9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, (s. 24-26).
- Çarıkcı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(9), 153-170.
- Çelik, M., & Turunç, Ö. (2009). Aile-İş Çatışması, İş Stresi ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 217-245.
- Çelik, M., & Yazgan İnanç, B. (2009). Evlilik Doyumu Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 247-269.
- Çelik, M. (2006). *Evlilik Doyumu Ölçeği Geliştirme Çalışması*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Çetinkaya Yıldız, E. (2018). *Kadın Öğretmenlerin Evlilik Doyumunu Yordamada İş Aile Çatışması ve Tükenmişliğin Rolü*. Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Çuhadar, M. (2008). *Örgütsel Davranışta Seçme Konular*. (M. Özdevecioğlu, & H. Karadal Ed.). Ankara: İlke Yayınevi.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, Eudaimonia, And Well-Being: An Introduction, *Journal of Happiness Studies*, 1(9), 1-11.
- Demir, E. (2022). *Evli ve Çalışan Bireylerin Evlilik Doyumu ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Doğan, E. T. (2011). *İşin Anlamı ve Yaratıcı Emeğin Piyasada Konumlanması Bakımından Türkiye’de Zanaatkarlık: Cam İşçiliği Örneği*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dokur , M., & Profeta , Y. (2006). *Aile ve Çift Terapisi* . İstanbul : Morpa Kültür Yayın .
- Duru , A. (2020). *İş-Aile Çatışması: Kadın Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Durualp, E., Kaytez, N., & Aykanat Girgin, B. (2017). Evlilik Doyumu ve Maternal Bağlanma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 2(18), 129-138.
- Duxburry, L., & Christopher, H. (1994). Employed Mothers: Balancing Work and Family Life, *Canadian Centre for Management Development (Ottawa)*, 0(15), 52-70.
- Dünya Bankası. (2015). *Supply and Demand for Child Care Services in Turkey: A Mixed Methods Study*. Washington: The World Bank.

- Efeoğlu, E., & Özgen, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, *Ç.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Ersanlı, K. (2014). Aile İçi İlişkilerin Dayandığı Psikolojik Temeller, *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 51-54.
- Eyce, B. (2000). Tarihten Günümüze Türk Aile Yapısı, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(4), 223-244.
- Feeney, J. (2002). Attachment, Marital Interaction and Relationship Satisfaction: A Diary Study, *Personal Relationships*, 1(9), 39-55.
- Fidan, F. (2005). Çalışan Kadının Sorunu: Çatışan Roller, Sorumluluklar ve Beklentiler Gıda Sektörü Örneği, *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 0(32), 185-201.
- Fidanoğlu, O. (2006). *Evlilik Uyumu Mizah Tarzı ve Kaygı Düzeyi Arasındaki İlişki*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Fowers, B. J. (1993). Psychology as Public Philosophy: An Illustration Of The Moral Dimension of Psychology With Marital Research, *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology*, 2(13), 124-136.
- Giddens, A. (2006). *Sosyoloji*. İstanbul: Ayraç Yayınevi.
- Glenn, N. D. (1991). The Recent Trend In Marital Success In The United States, *Journal of Marriage and The Family*, 53(2), 261-270.
- Gökçe, B. (2011). *Aile Sosyolojisi* (A. Kasapoğlu, & N. Karkıner Ed.), Eskişehir: AÖF Yayınları.
- Göktaş, M., & Yenihan, B. (2019). Kadın Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları İş-Aile Çatışmaları ve İş Doyum Seviyeleri Arasındaki İlişki, *Sosyolojik Düşün*, 4(2), 25-41.
- Gönen, E., Hablemitoğlu, Ş., & Özmete, E. (2004). *İş ve Aile Yaşamının Dengelenmesi: Akademisyen Kadınlar Üzerinde Bir Araştırma*. İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- Graham, J. A., & Dixon, M. (2017). Work-Family Balance Among Coach-Fathers: A Qualitative Examination of Enrichment, Conflict and Role Management Strategies, *Journal of Sport Management*, 3(31), 1-48.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles, *The Academy of Management Review*, 1(10), 76-88.
- Grint, K. (2005). *The Sociology of Work: An Introduction*. UK: Polity Press.
- Gulledge, A. K., Gulledge, M. H., & Stahmann, R. F. (2003). Romantic Physical Affection Types And Relationship Satisfaction, *The American Journal of Family Therapy*, 4(31), 233-242.
- Güleç, H. (2012). Çan Yöresi Geçiş Dönemi Uygulamalarından Olan Evlenme Ritüelleri Üzerine, *Turkish Studies*, 3(7), 1259-1280.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Gürel, S., Özsoy, S., & Öztürk Dönmez, R. (2017). Aile Sağlığı Merkezlerinde Çalışan Evli Hemşirelerin İş-Aile Çatışma Düzeyini Etkileyen Faktörler, *Halk Sağlığı Hemşireliği*, 3(3), 150-156.
- Habibova Doğan, G., & Topkaya, N. (2020). Çalışan Kadınlarda Evlilik Doyumunun Yordayıcısı Olarak Kişiler Arası Yeterlilik ve İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz Yetkinliği, *Ege Eğitim Dergisi*, 2(21), 76-90.
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., & Sanders, M. (2015). The Work–Family Conflict Scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-report Measure of Work–Family Conflict for Use with Parents, *Child Psychiatry & Human Development*, 3(46), 346-357.
- Haşit, G., & Yaşar, O. (2015). Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres Kaynakları: Bir Kamu Kurumu Örneği, *Sakarya İktisat Dergisi*, 4(4), 1-30.
- Hayli, R. G., Durmuş, E., & Kış, A. (2017). Evlilik Doyumunun Cinsiyet Açısından İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması, *International Journal of Human Sciences*, 14(4), 3328-3342.
- Imamoğlu, E. O., & Yasak, Y. (1997). Dimensions of Marital Relationships as Perceived By Turkish Husbands And Wives, *Genetic, Social And General Psychology Monographs*, 2(2), 211-232.
- İslamoğlu, E., & Yıldırım, S. (2014). Yolcu Hizmetleri Memurluğu Yapan Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar, *Emek ve Toplum*, 3(3), 150-177.
- Izgar, H. (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Kahraman, Ü., & Çelik, K. (2018). Akademisyenlerin İş Yükü Algıları ile İş ve Aile Çatışmaları Arasındaki İlişki, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(1), 95-105.
- Karaca, A., & Dede, N. P. (2017). Kamu Kurumlarındaki Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışma Düzeyleri ile Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki: Tunceli Örneği, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 150-158.
- Karaman, N. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kavramı Çerçevesinde İş-Aile Yaşamı Uyum Politikaları ve Türkiye, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 49(1), 86-108.
- Karapınar, P. B., İlsev, A., & Ergeneli, A. (2006). İş-Aile ve Aile İş Çatışmasına Etki Eden Demografik Değişkenler ve Bu Çatışmalar Arasındaki İlişki, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 85-108.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karataş, Z., & Kılıçarslan, F. (2013). Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesinde Aile Terapisinin Rolü, *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 109-128.
- Karatepe, O. M., & Bektashi, L. (2008). Antecedents and Outcomes of Work–Family Facilitation and Family–Work Facilitation Among Frontline Hotel Employees, *School of Tourism and Hospitality Management*, 27(4), 517-528.

- Katkat Özçelik, M. (2017). Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kariyer Gelişim Engelleri, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(52), 49-70.
- Kavak, A. (2008). *Evli Bireylerde Evlilik Doyumu, Aile İşlevselliği ve Çatışma Çözüm Stilleri*. Ankara: T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı.
- Kaya, N. (2017). *Kırsal ve Kentsel Alanda Yaşayan Evli Kadınların Evlilik Uyumu, Evlilik Doyumu ve İlişkilerde Mutluluk Düzeylerinin Karşılaştırılması ve İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, O. (2003). *İş-aile Çatışmasının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Ayrılma Eğilimine Etkileri*. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya .
- Kılbitmez, R. (2018). *Çalışan Evli Kadınların Evlilik Doyumu Düzeylerinin Demografik Değişkenler ve Ev İçi İş Paylaşımı Üzerinden Yorumlanması*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kılıç, D., & Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama, *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Kirby, J. S. (2005). *A Study Of The Marital Satisfaction Levels Of Participants In a Marriage Education Course*. Master's Thesis, University of Louisiana, Department of Educational Leadership and Counseling Department, Louisiana.
- Kızanlıklılı, M., & Koç, H. (2017). İş-Aile ve Aile-İş Yaşamı Çatışma ile İşgören Performansı Arasındaki İlişki: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 114-130.
- Kocacık, F., & Gökkaya, V. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Korkmaz, A., & Korkut, G. (2012). Türkiye’de Kadının İş Gücüne Katılımının Belirleyicileri, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 41-65.
- Korkmaz, M., Dilbaz Alacahan, N., Tuna Cesim, D., Yücel, A. S., & Aras, G. (2013). Türkiye’de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması, *Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(9), 1845-1863.
- Kumaş, H., & Fidan, F. (2005). Akademisyen ve Tekstil İşçileri Karşılaştırması Örneğinden Çalışan Kadınların Çalışma Olgusuna Bakışları, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0(50), 507-532.
- Küçükkoç, G. (2021). *Çalışan Kadınlarda İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-251.

- Külahçı, Ş. (1990). *Kadının Ev Dışında Çalışmasının Aile Yaşamına Etkisi*. Ankara: Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları.
- Milkie, M. A., & Peltola, P. (1999). Playing All the Roles: Gender and the Work-Family Balancing Act, *Journal of Marriage and Family*, 61(2), 476-490.
- Mohammadi, B., & Soleymani, A. (2017). Early Maladaptive Schemas And Marital Satisfaction As Predictors Of Marital Commitment. *International Journal Of Behavioral Sciences*, 1(11), 16-22.
- Mussatayeva, M. (2018). *Alt Sosyo-Ekonomik Düzeydeki Kadınların Evlilik Doyumu ile Aile İşlevlerinin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Nazlı, S. (2020). *Aile Danışmanlığı*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Okotoni, O., & Okotoni, A. (2003). Conflict Management in Secondary Schools in Osun State, *Nordic Journal of African Studies*, 1(12), 23-38.
- Ovalı, H. (2010). *Farklı Coğrafi Bölgelerde Yaşayan Bireylerin Evlilik Çatışmalarının Çeşitli Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Öcal, Ö. (2008). *İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma*. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Öner, M. (2013). *İş Aile Yaşam Çatışması ve İş Tatmini İlişkisi: Özel Dershane Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma (Kocaeli Örneği)*. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Ören, K., & Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı, *Emek ve Toplum*, 1(1), 34-59.
- Öz Soysal, F., Uz Baş, A., & Aysan, F. (2016). Evlilik Beklentisi Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 119-128.
- Özabacı, N., Körük, S., & Kara, A. (2018). Evliliğe Yüklenen Anlam Ölçeğinin (EYAÖ) Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 8(50), 235-259.
- Özalp, A. (2017). *Sembolik Etkileşimcilik, Entelektüel Kökenler, Kuramlar ve Din Olgusu*. Ankara: Gece Kitaplığı.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Özdevecioğlu, M., & Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda İş-aile ve Aile-iş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(33), 69-99.
- Özen, S., & Uzun, T. (2005). İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 128-147 .

- Özen Kapız, S. (2001). İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan kaynakları Dergisi*, 3(2), 0-0.
- Özen Kutanis, R., & Ulu, S. (2016). İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(35), 359-372.
- Özgüven, İ. E. (2012). *Cinsellik ve Cinsel Yaşam*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Özgüven, İ. E. (2014). *Evlilik ve Aile Terapisi*. Ankara: Pdrem Yayınları.
- Özkalp, E. (2017). *Sosyolojiye Giriş*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özkan, Ç. (2019). İş-Aile ve Aile-İş Çatışması: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 1(7), 574-596.
- Özkan, D. (2014). Modern Sosyal Hayatta Kadının Toplumsal Cinsiyetinin ve Rollerinin Dönüşümü: Geleneğe Karşı Modernite, *Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 1239-1252.
- Özkul, R., & Cömert, M. (2019). Ortaokul Öğretmenlerinde İş-Aile Çatışması Düzeyleri, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 129-138.
- Özmete, E., & Eker, I. (2013). İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkmada Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(1), 19-49.
- Öztürk, H. İ. (2018). *Kadın Öğretmenlerin Evlilik Doyumunu Yordamada İş-Aile Çatışması ve Tükenmişliğin Rolü*. Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Öztürk, N. (2008). *Evli Bayan Öğretmenlerde İş-aile Çatışmasının İş Stresi ve Performansa Etkileri*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, H. İ. (2018). *Kadın Öğretmenlerin Evlilik Doyumunu Yordamada İş-Aile Çatışması ve Tükenmişliğin Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Öztürk, N. (2008). *Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve Performansa Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Parlak, Ü. (2021). *Çalışan Annelerde Depresyon Düzeyini Yordamada Evlilik Uyumu, İş-Aile Çatışması ve Ebeveyn Tükenmişliğinin Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Perrone, K. M., Webb, K. L., & Blalock, R. H. (2005). The Effects of Role Congruence and Role Conflict on Work, Marital, and Life Satisfaction, *Journal of Career Development*, 4(31), 225-238.
- Plechaty, M., Couturier, S., Cote, M., Roy, M.-A., Massicotte, J., & Freeston, M. H. (1996). Dimensional Analysis Of Past And Present Satisfaction in Relation To Present Marital Satisfaction, *Psychological Reports*, 2(78), 657-658.
- Pleck, J. (1977). The Work-Family Role System, *Social Problems*, 4(24), 417-427.

- Quek, K., & Fitzpatrick, J. (2013). Cultural Values, Self-Disclosure and Conflict Tactics as Predictors of Marital Satisfaction Among Singaporean Husbands and Wives, *The Family Journal*, 2(21), 208-216.
- Rosen-Grandon, J. R., Myers, J. E., & Hattie, J. A. (2004). The Relationship Between Marital Characteristics, Marital Interaction Processes and Marital Satisfaction, *Journal of Counseling & Development*, 1(82), 58-68.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Basım.
- Sar, E. (2021). Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı ve Türkiye'deki Yansımaları, *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 20-40.
- Sayar, K. (2006). *Ruh Hali*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Sezer, Ü. (2004). *Aile Yapısı ve İlişkileri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Sokolski, D. M., & Hendrick, S. S. (1999). Fostering Marital Satisfaction, *American Journal of Family Therapy*, 2(26), 39-49.
- Stoner, C., Hartman, R., & Arora, R. (1991). Work/Family Conflict: A Study of Women In Management, *The Journal of Applied Business Research*, 1(7), 67-74.
- Şenol, D. (2017). *Sembolik Etkileşim*. Ankara: Net Kitaplık Yayıncılık.
- Şirvanlı Özen, D. (1998). *Eşler Arası Çatışma ve Boşanmanın Farklı Yaş ve Cinsiyetteki Çocukların Davranış ve Uyum Problemleri ile Algıladıkları Sosyal Destek Üzerindeki Rolü*. Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tarhan, N. (2011). *Evlilik Psikolojisi*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Taşköprü, M. (2013). *Evlilik Doyumu ile Problem Çözme Becerileri, Stresle Başa Çıkma ve Evlilik Süresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Bilim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tekin Çatal, M., & Kalkan, M. (2019). Evli Bireylerin Evlilik Değerleri Evlilik Doyumu ve Evlilik Tipleri, *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 3(6), 179-186.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar, *İş- Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 104-127.
- Temizkan, S. P., & Arı, Ö. (2019). Turist Rehberi Adaylarının Kişilik Özelliklerinin Mesleğin Gereklere Açısından Değerlendirilmesi, *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 2(1), 65-79.
- Tezcan, M. (2000). *Türk Ailesi Antropolojisi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Tezer, E. (1994). Evlilik ve İş Doyumu İlişkisi: İkili Çatışmalar ve Bazı Demografik Değişkenlerin Rolü, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(1), 1-12.
- Tezer, E. (1996). Evlilik İlişkisinden Sağlanan Doyum: Evlilik Yaşamı Ölçeği, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(2), 1-7.
- Tınar, M. Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Kitapları.
- Toksöz, G., Özkazanç, A., & Poyraz, B. (2001). *Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet*. Ankara: Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi.

- Toksöz, A. G., Dedeoğlu, S., Memiş Parmaksız, E., & Kaya Bahçe, S. (2014). *Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi*. Ankara: Duygu Matbaacılık.
- Toptaş Arslan, G. (2018). Çalışmanın Evrimi: Sanayi Toplumundan Sanayi Ötesi Topluma Geçiş, *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 145-162.
- Tosun, K. (1992). *İşletme Yönetimi*. Ankara: Savaş Yayınları.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turğut, F. (2017). Tarihsel Süreçte Aile Kurumunun Dönüşümü ve Geleceğine Yönelik Çıkarımlar, *Medeniyet ve Toplum*, 1(1), 93-117.
- Tutarel Kışlak, Ş., & Göztepe, I. (2012). Duygu Dışavurumu, Empati, Depresyon ve Evlilik Uyumu Arasındaki İlişkiler, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 27-46.
- Tuzcu, A. (2017). *Evli Bireylerde Kişilik Özelliklerinin Evlilik Uyumu ve Evlilik Doyumu Üzerine Etkisi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türk Medeni Kanunu. (2001).
- Türkiye İstatistik Kurumu (2020). *Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni İstatistiklerle Kadın*. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr>. Erişim tarihi: 04 Mart 2020
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2019). *İşgücü İstatistikleri*.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2021). *Hanehalkı İşgücü Araştırması*.
- Üncü, S. (2007). *Duygusal Zeka ve Evlilik Doyumu İlişkisi*. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Westerop, K. P. (2002). *Building Healthy Relationships Do Communication Skills, Gender, Hope And Family Types Make A Difference?*, Master's thesis, Trinity Western University, Graduate Counselling Psychology Program, Kanada.
- Woody, R. H., & Woody, J. D. (1973). *Sexual, Marital and Familial Relations: Therapeutic Interventions for Professional Helping*. Chales C. Thomas Publisher.
- Yan, S., & Zhou, Y. (2001). The Tug of Work anFamily: Direct and Indirect Domain-Specific Determinants of Work-Family Conflict, *Personel Review*, 30(5), 502-522.
- Yanık, M. (2016). *Dest-i İzdivaç: Kim Kiminle Evlenirse Mutlu Olur*. İstanbul: Hayy Kitap.
- Yatkın, N. (2010). İslamda Evlilik ve Eş Seçiminde Dindarlığın Tercih Edilmesi, *Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 0(33), 47-61.
- Yıldırım, N. H. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Medya Bağımlılığı Düzeyleri İle Evliliğe Yükladıkları Anlam ve Eş Seçme Kriterleri Arasındaki İlişki*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Yılmaz, A. (2001). Eşler Arasındaki Uyum: Kuramsal Yaklaşımlar ve Görgül Çalışmalar, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 4(4), 1-10.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., & İzci, F. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.
- Yılmaz, H. (2004). *Sevgili Anne ve Babacığım Lütfen Bu Kitabı Okur Musunuz!* Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Yüksel, E. (2021). *Avrupa ve Türkiye'de Çocuk Sahibi Kadınların İstihdamı*. Erişim adresi: <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/avrupa-ve-turkiye-de-cocuk-sahibi-kadinlarin-istihdam-orani>. Erişim tarihi: 16 Ağustos 2021.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : İlknur Tuğçe ŞEKER

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : 2021, KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Psikoloji

2020, KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet

Yüksek Lisans Öğrenimi : 2023, KTO Karatay Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Disiplinler arası Aile Danışmanlığı Anabilim Dalı, Aile Danışmanlığı Tezli Yüksek Lisans Programı

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri : Şeker, İ.T. (2022). İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme. Gurcay, G., Manafıdızajı, A., (Ed.). *Selcuk 7th International Conference On Social Sciences* içinde (ss.17-30). Türkiye: Konya.

İŞ DENEYİMİ

Stajlar : 2020, Stj. Sosyal Hizmet Uzmanı, Konya Eğitim ve Araştırma Hastanesi Psikiyatri Kliniği.

2019, Stj. Sosyal Hizmet Uzmanı, Konya Mediana Hastanesi Onkoloji Kliniği.

Projeler :

Çalıştığı Kurumlar :

Tarih: 08 Ağustos 2023

EKLER

EK 1. SOSYO-DEMOGRAFİK KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Katılımcı,

Aşağıda yer alan kişisel bilgi formu, KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Disiplinler arası Aile Danışmanlığı Anabilim Dalı bünyesinde yürütülen “Üniversite Mezunu Çalışan Evli Kadınların İş-Aile Çatışmasının Evlilik Doyumu Üzerindeki Etkisi” başlıklı yüksek lisans tez çalışması için tasarlanmıştır. Bu araştırmanın amacına ulaşabilmesi adına sizden istenen formda yer alan tüm soruları eksiksiz, içten ve samimi bir şekilde cevaplamanızdır. Ulaşılan cevaplar yalnızca araştırma kapsamında kullanılacak olup, tamamen gizli tutulacaktır.

Katılımınız için teşekkür ederim.

Arastirmaci

İlknur Tuğçe ŞEKER

KTO Karatay Üniversitesi

Aile Danışmanlığı

Yüksek Lisans Öğrencisi

Lütfen aşağıda yer alan sorular için size en uygun olan cevapları veriniz.

1. Yaşınız (*Lütfen belirtiniz*)
2. Mesleğiniz (*Lütfen belirtiniz*)
3. Kaç yıldır çalışma hayatındasınız? (*Lütfen belirtiniz*)
4. Kaç yıllık evlisiniz? (*Lütfen belirtiniz*)
5. Eşinizin eğitim durumu?
 İlkokul
 Ortaokul
 Lise
 Ön Lisans
 Lisans
 Yüksek Lisans
6. Lisansüstü eğitiminiz?
 Var
 Yok

7. Çocuğunuz var mı? (Lütfen belirtiniz)

Var

Yok

8. Çocuğunuzun var ise çocuk sayınız? (Lütfen belirtiniz)

1

2

3

4 ve üzeri.

EK 2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ

Aşağıda iş ve aile yaşantınızla ilgili 10 tane cümle bulunmaktadır. Cümlelerin hemen bitiminde <i>“kesinlikle katılmıyorum”</i> <i>“katılmıyorum”</i> <i>“kararsızım”</i> <i>“katılıyorum”</i> <i>“kesinlikle katılıyorum”</i> şeklinde seçenekler bulunmaktadır. Her maddeyi dikkatli bir şekilde okuyunuz ve size en yakın gelen seçeneği işaretleyiniz. Lütfen hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
2-İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	1	2	3	4	5
3-İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
4-İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
5-İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
6-Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
7-Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	1	2	3	4	5
8-Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
9-Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
10-Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5

EK 3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ

Ölçek izni.

Gelen Kutusu X

X 📧 📧



ilknur tuğçe

17 Şub 2022 00:35

☆ ↩️ ⓘ

Merhaba, iyi günler.

Ben KTO Karatay Üniversitesi Aile Danışmanlığı Yüksek Lisans öğrencisi İlknur Tuğçe ŞEKER. Hazırlayacağım "üniversite mezunu çalışan çocuk sahibi kadınların iş-aile çatışmasının evlilik doyumu üzerindeki etkisi" adlı tez çalışmamda izninizle İş-Aile Çatışması Ölçeğini kullanmak istiyorum. İzniniz olursa eğer ölçeği ve ölçeğin açıklamalarını paylaşırsanız çok sevinirim. Lütfen dönüş yapar mısınız, çalışmamın etik kurula girmesi gerekiyor ve vaktim daraldı. Şimdiden teşekkür ederim. Saygılarımla.



Merve Tunca

Aktı ben

18 Şub 2022 00:32

☆ ↩️ ⓘ

Merhaba,

Ölçeği kullanmanız uygundur.

Başarılar dilerim.

EK 4. EVLİLİK YAŞAMI ÖLÇEĞİ

Aşağıda evlilik yaşamına ilişkin 10 cümle bulunmaktadır. Bu cümlelerden her birinin altında da "kesinlikle katılmıyorum", "katılmıyorum", "kararsızım", "katılıyorum" ve "kesinlikle katılıyorum" seçenekleri yer almaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz ve sizin evlilik yaşamınıza uyan seçeneği çarpı (X) koyarak işaretleyiniz.

1. Evlilikten beklediklerimin çoğu gerçekleşti.

Kesinlikle katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle katılıyorum

2. Evliliğimizdeki engellerin aşılamaz olduğunu düşünüyorum.

Kesinlikle katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle katılıyorum

3. Evliliğimizi çok anlamlı buluyorum.

Kesinlikle katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle katılıyorum

4. Evliliğimizde giderek eksilen heyecan beni rahatsız ediyor.

Kesinlikle katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle katılıyorum

5. Evliliğimiz zaman zaman bana bir yük gibi geliyor.

Kesinlikle katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle katılıyorum

6. Huzurlu bir ev yaşamım var.

Kesinlikle katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle katılıyorum

7. Evliliğimiz her geçen gün daha iyiye doğru gitti.

Kesinlikle katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle katılıyorum

8. Bizim ilişkimiz ideal bir karı-koca ilişkisidir.

Kesinlikle katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle katılıyorum

9. Eşim benim için aynı zamanda iyi bir arkadaştır.

Kesinlikle katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle katılıyorum

10. Başbaşa kaldığımız zaman benim canım hiç sıkılmaz.

Kesinlikle katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle katılıyorum

EK 5. EVLİLİK YAŞAMI ÖLÇEĞİ ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ

 **ilknur tuğçe** 8 Şub 2022 Sal 13:50 ☆
Merhaba, iyi günler. Ben KTO Karatay Üniversitesi Aile Danışmanlığı Yüksek Lisans öğrencisi İlknur Tuğçe ŞEKER. Hazırlayacağım "üniversite mezunu çalışan ço..."

 **esin** 8 Şub 2022 Sal 22:23 ☆ ↩ ⋮
Alıcı: ben ▾
İlknur Tuğçe

Yürütmeyi planladığınız araştırmanızda Evlilik Yaşamı Ölçeği'ni kullanmanızı uygun gördüğümü belirtir, başarılar dilerim.

Prof. Dr. Esin Tezer (E)

Galaxy cihazımdan gönderildi

----- Orijinal mesaj -----
Kimden: ilknur tuğçe
Tarih: 08.02.2022 13:50 (GMT+03:00)
Alıcı
Konu: Ölçek izni.

EK 6. ETİK KURUL İZİNİ

Evrak Tarih ve Sayısı: 02.03.2022-E.28354



T.C.
KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Sayı : E-██████████6-300-28354
Konu : Prof. Dr. Kamil Alptekin Hk.

02.03.2022

Sayın Prof. Dr. Kamil ALPTEKİN
Öğretim Üyesi

Üniversite Mezunu Çocuk Sahibi Çalışan Kadınların İş-Aile Çatışmasının Evlilik Doyumu Üzerindeki Etkisi isimli ekte başvuru evrakları verilen araştırma projesi çalışmasının Prof. Dr. Kamil ALPTEKİN'in sorumluluğunda, Yardımcı Araştırmacı olarak İlnur Tuğçe ŞEKER'in katımları ile yürütülmesi ile ilgili İnsan Araştırmaları Etik Kurulumuza yapmış olduğunuz başvurunuz 01.03.2022 tarihli 2022/02/11 sayılı kararımızda değerlendirilmiştir. İlgili çalışmanızda Üniversitemizin adının geçmemesi, Covid-19 virüsü nedeniyle Ülkemizde yaşanan salgın sürecinde salgın için alınan kararlara ayarak ve araştırmanın yapılacağı kurum ve kuruluşlardan idari izin alınarak çalışmanız şartı ile kurulumuzca uygun bulunmuştur.

Çalışmalarınızda başarılar diler gereğini saygılarımla rica ederim.

Prof. Dr. Çağatay ÜNÜSAN
İnsan Araştırmaları Etik Kurul Başkanı

Ek:Prof. Dr. Kamil ALPTEKİN (22 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: BSDY7BA26
Adres: Akabe Mahallesi Alparslan Kıp Caddesi No 130 Karatay/Konya
Telefon: 444 1251 Faks: ██████████: 00 44
e-Posta: ██████████@karatay.edu.tr Web: www.karatay.edu.tr
Kıp Adresi: ██████████@ayuniv.az.edu.tr

Belge Takip Adresi: <https://mektye.gov.tr/kto-karatay-universitesi-ebys>

Bilgi için: Celaleddin ÇİBİK
Unvanı: Sekreter
Tel No: 444 1251-7258



Bu belge, Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

EK 7. BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sizi Disiplinler Arası Aile Danışmanlığı Yüksek Lisans tezim kapsamında, “ÜNİVERSİTE MEZUNU ÇALIŞAN EVLİ KADINLARIN İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ EVLİLİK DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ” başlıklı araştırmama davet ediyorum. Bu araştırmanın amacı üniversite mezunu çalışan çocuk sahibi kadınların yaşadığı iş-aile çatışmasının evlilik doyumu üzerindeki etkisini incelemek ve ortaya çıkarmaktır. Araştırma kapsamındaki ölçekler için sizden tahminen 10 dakika ayırmanız istenmektedir. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen ölçekte yer alan bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı ya da telkini altında kalmadan, size en uygun olan cevapları işaretlemenizdir. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelmektedir. Çalışmaya katılmama ve/veya katıldıktan sonra çalışmayı bırakma haklarına sahiptir. Araştırma kapsamında elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup, kişisel bilgileriniz tamamen gizli tutulacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Çalışma ile ilgili sormak istediğiniz herhangi bir soruyu araştırmacıya sorarak bilgi alabilirsiniz.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum. Çalışmaya gönüllü olarak katılmayı onaylıyorum.

Araştırmacı

İlknur Tuğçe ŞEKER

Katılımcı

Tarih:

İmza: