TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞAN EVLİ KADINLARIN PANDEMİ SÜRECİNDE İŞ-AİLE YAŞAMI DENGESİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

İrem DURMUŞ

SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Prof. Dr. Emine ÖZMETE

ANKARA
2021

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞAN EVLİ KADINLARIN PANDEMİ SÜRECİNDE İŞ-AİLE YAŞAMI DENGESİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

İrem DURMUŞ

SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Prof. Dr. Emine ÖZMETE

ANKARA
2021

ETİK BEYAN

Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum **"**Çalışan Evli Kadınların Pandemi Sürecinde İş-Aile Yaşamı Dengesinin Değerlendirilmesi" başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikri tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan deneysel araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı: İrem DURMUŞ

Tarih: 12.06.2021

İmza:

KABUL VE ONAY

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Sosyal Hizmet Anabilim Dalında
İrem DURMUŞ tarafından hazırlanan
"Çalışan Evli Kadınların Pandemi Sürecinde İş-Aile Yaşamı Dengesinin Değerlendirilmesi" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak OY BİRLİĞİ ile kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 12.06.2021

Doç. Dr. Hüsne DEMİREL
Gazi Üniversitesi
Jüri Başkanı

Prof. Dr. Emine ÖZMETE
Ankara Üniversitesi
Danışman

Doç. Dr. Filiz YILDIRIM
Ankara Üniversitesi
Üye

Tez hakkında alınan jüri kararı, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.

Prof. Dr. Fügen AKTAN

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

İÇİNDEKİLER

Etik Beyan ii
Kabul ve Onay iii
İçindekiler iv
Önsöz vi
Simgeler ve Kısaltmalar vii
Şekiller viii
Çizelgeler xi

1. GİRİŞ 1
1.1. İş-Aile Yaşam Dengesi 4
1.1.1. İş- Aile Yaşam Dengesi Kavramı 5
1.1.2. İş-Aile Yaşam Dengesinin Tarihsel Olarak Ortaya Çıkışı ve Gelişimi 6
1.1.3. İş-Aile Yaşamı Dengesinin Önemi 8
1.2. İş- Aile Yaşam Dengesine Yönelik Kuramsal Yaklaşımlar 10
1.2.1. Taşma Kuramı 10
1.2.2. İş – Aile Sınır Teorisi 11
1.2.3. Çatışma Kuramı 13
1.2.4. Yayılma Kuramı 14
1.2.5. Bölünme Kuramı 15
1.2.6. Araçsallık Kuramı 16
1.2.7. Telafi Kuramı 16
1.3. İş-Aile Yaşam Dengesini Etkileyen Unsurlar 18
1.3.1. Cinsiyet 18
1.3.2. Yaş 20
1.3.3. Medeni Durum 21
1.3.4. Çocuk Sahibi Olma 23
1.3.5. Eğitim 24
1.4. Pandemi Döneminde İş- Aile Yaşamı Dengesi 25
1.4.1. Pandemi Tanımı 26
1.4.2. Covid-19 Pandemisi ve Etkileri 28
1.4.3. Pandemi ve İş-Aile Yaşam Dengesi 33
1.5. Kadın Refah Alanı ve Sosyal Hizmet 36

1.6. Kaynak Özetleri 39
1.6.1. Yurtiçi Kaynak Özetleri 39
1.6.2. Yurtdışı Kaynak Özetleri 45
1.7. Araştırmanın Problemi 49
1.8. Araştırmanın Amacı 51
1.9. Araştırmanın Önemi 51
1.10. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları 53
1.11. Araştırmanın Hipotezleri 53

2. GEREÇ ve YÖNTEM 56
2.1. Materyal ve Metot 56
2.2. Araştırma Evreninin Saptanması ve Örneklem Seçimi 56
2.3. Veri Toplama Yöntem ve Araçları 59
2.3.1. Anket Formunun Hazırlanması 59
2.3.2. Anket Formunun Uygulanması 62
2.4. Verilerin Değerlendirilmesi 62

3. BULGULAR 64
3.1. Bireyleri Tanıtıcı Genel Bilgiler 64
3.1.1. Demografik Özellikler 64
3.2. İş- Aile Yaşamı Dengesine Bazı Değişkenlerin Etkisinin İncelenmesi 66
3.2.1. Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi 67
3.2.2. İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi 88
3.2.3. İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği Farklılık Analizleri 109

4. TARTIŞMA 123
5. SONUÇ ve ÖNERİLER 128
ÖZET 134
SUMMARY 135
KAYNAKLAR 136
EKLER 150
Ek-1. Çalışan Evli Kadınların Pandemi Sürecinde İş-Aile Yaşamı Dengesinin Değerlendirilmesi 150
Ek-2. Etik Kurul Kararı 155
Ek-3. Uygulama İzni 157
Ek-4. Ölçek Kullanım İzinleri 158

ÖNSÖZ

Pandemi süreci, kadınların iş ve aile sorumluluklarının her geçen gün daha da artmasına ve mevcut iş-aile yaşamı dengesinin değişmesi üzerinde etkili olmaktadır. Bu nedenle pandemi sürecinde çalışan evli kadınların iş-aile yaşamı dengeleri üzerinde çalışılmaya karar verilmiş ve bu konuya yönelik çalışma yapmak isteyen araştırmacılara faydalı olması düşünülmüştür.

Tez çalışmam sürecinde; araştırmanın başından, sonlanmasına kadar sabırla her türlü desteği sunan, bilgi ve tecrübesiyle yol gösteren değerli hocam Prof. Dr. Emine ÖZMETE'ye çok teşekkür ederim.

Yaşamım boyunca her zaman yanımda olan ve beni destekleyen annem Sevim DURMUŞ'a, babam İlhami DURMUŞ'a ve kardeşim İkbal DURMUŞ'a, araştırmanın yapılması için gereken izinleri veren İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı'na, izinlerin alınmasında ve anketlerin uygulanmasında destek olan çalışma arkadaşlarım Nurşah DOĞAN'a, Burcu KELEŞ'e, Esra GÜNEŞ KAYA'ya, Emine Sinem BÜYÜKTAPU'ya, Hasan OK'a ve Arzu EDİŞ'e, yüksek lisans eğitiminden arkadaşım Recep ÖZDEMİR'e teşekkür ederim.

SİMGELER VE KISALTMALAR

AİÇYÖ	Aile- İş Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği
CoV	Koronavirüs
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
ILO	International Labour Organization
İAÇYÖ	İş- Aile Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği
MERS	Orta Doğu Solunum Sendromu
OECD	İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı
SARS	Ağır Akut Solunum Sendromu
TUIK	Türkiye İstatistik Kurumu
TURKONFED	Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
UN	United Nations
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
WHO	World Health Organization

ŞEKİLLER

Şekil 1.1. İşgücü İstatistikleri, Ağustos 2020 19
Şekil 1.2. Aylara Göre Evlenme Sayısı, 2019- 2020 22
Şekil 1.3. Aylara Göre Boşanma Sayısı, 2019- 2020 22
Şekil 1.4. Pandemik Hastalıklar 27
Şekil 1.5. Sağlık Harcamaları 29
Şekil 2.1. İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı Teşkilat Şeması 57

ÇİZELGELER

Çizelge 3.1. Bireylerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı 65

Çizelge 3.2. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Yaşa" Göre Anova Sonuçları 67

Çizelge 3.3. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Mesleğe" Göre Anova Sonuçları 68

Çizelge 3.4. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Çocuk Sahibi Olma Durumuna" Göre Anova Sonuçları 68

Çizelge 3.5. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Çocuk Sahibi Olma Durumuna" Göre Anova Sonuçları 69

Çizelge 3.6. "Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisinin Ailede Bakıma Muhtaç/Bakım Verilen Birey Olma Durumuna" Göre T Testi Sonuçları 69

Çizelge 3.7. "Aile Yaşamının İş Yaşam Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Yaşa Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları 73

Çizelge 3.8. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Mesleğe Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları 75

Çizelge 3.9. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Öğrenim Düzeyine Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları 79

Çizelge 3.10. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Davranış Yönetimi Açısından" Yaşa Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları 83

Çizelge 3.11. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Davranış Yönetimi Açısından" Mesleğe Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları 84

Çizelge 3.12. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Davranış Yönetimi Açısından" Öğrenim Düzeyine Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları 87

Çizelge 3.13. "İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisinin Yaşa ve Öğrenim Düzeyine" Göre Anova Sonuçları 88

Çizelge 3.14. "İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisinin Mesleğe" Göre Anova Sonuçları 89

Çizelge 3.15. "İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisinin Çocuk Sahibi Olma Durumuna" Göre Anova Sonuçları 89

Çizelge 3.16. "İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisinin Ailede Bakıma Muhtaç/Bakım Verilen Birey Olma Durumuna" Göre T Testi Sonuçları 90

Çizelge 3.17. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Yaşa Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları 92

Çizelge 3.18. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Mesleğe Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları 94

Çizelge 3.19. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları 99

Çizelge 3.20. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Davranış Yönetimi Açısından" Yaşa Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları 103

Çizelge 3.21. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Davranış Yönetimi Açısından" Mesleğe Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları 104

Çizelge 3.22. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Davranış Yönetimi Açısından" Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları 107

Çizelge 3.23. İAÇYÖ ve AİÇYÖ Öğrenim Düzeyi ve Yaş Düzeyine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Anova Sonuçları 109

Çizelge 3.24. İAÇYÖ ve AİÇYÖ Mesleğe Göre Anova Sonuçları 110

Çizelge 3.25. Ailede Bakıma Muhtaç/Bakım Verilen Engelli Ya Da Yaşlı Olma Durumunun Karşılaştırılması İçin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları 111

Çizelge 3.26. İAÇYÖ ve AİÇYÖ Çocuk Sahibi Olma Durumu Anova Sonuçları 112

Çizelge 3.27. İAÇYÖ ve AİÇYÖ Öğrenim Düzeyi Anova Sonuçları 113

Çizelge 3.28. İAÇYÖ İle Yaş Değişkeninin Anova Sonuçları 114

Çizelge 3.29. İAÇYÖ ile Çocuk Sahibi Olma Değişkeninin Anova Sonuçları 116

Çizelge 3.30. İAÇYÖ ile Meslek Değişkeninin Anova Sonuçları 118

Çizelge 3.31. AİÇYÖ ile Çocuk Sahibi Olma Değişkeninin Anova Sonuçları 119

Çizelge 3.32. AİÇYÖ ile Meslek Değişkeninin Anova Sonuçları 121

1. GİRİŞ

İş ve aile insan yaşamında etkili olan en temel iki alan olarak yer almaktadır (Netemeyer ve ark., 1996). Tarihte meydana gelen sosyal ve ekonomik kırılma noktaları, bireylerin üstlenmiş oldukları roller üzerinde değişime neden olmuş, bu iki yaşam alanı üzerinde de dönüşümlere yol açmıştır. Bu kırılma noktalarından birisi olan tarım toplumundan endüstri toplumuna geçiş süreci ile mevcut aile yapıları değişmiş; roller ve uzmanlaşma alanlarında farklılıklar ortaya çıkmıştır. Endüstri toplumu, bireylerin mevcut rollerine ek olarak farklı roller üstlendiği, 18. yy'da İngiltere'de başlayan Endüstri devrimi ile oluşmuştur (Grubler, 1995). Endüstri devrimi, kırdan kente göç ve kentleşme sonucunda, işgücü tarımdan çok endüstri alanında yoğunlaşmaya başlamış, hem ailede hem de toplumda üretim ve tüketim biçimleri değişmiştir. Evde üretilen ürünlerin sanayide üretilmeye başlaması, ev işlerini kolaylaştıran teknolojilerin üretilmesi, kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte kadınlar geleneksel aile ile ilgili sorumluluklarının yanı sıra emek yoğun iş piyasasına girmeye başlamışlardır (Costa, 2000). Bu süreç, özellikle kadınların eş ve anne rolüne ek olarak, iş hayatlarındaki rol ve görevlerin de eklenmesi aile içerisindeki sorumluluk dağılımındaki dengelerin farklılaşmasına neden olmuştur (Özen Kapız, 2002).

Kadınlar, geçmişten günümüze kadar neredeyse her kültürde, toplumda doğa ile iç içe olarak yaşlıya, hastaya ve çocuklara bakmak, ev işleri konusunda sorumlulukları yüklenmek ile görevlendirilmiş ve sağıltım gücünü kontrolünde tutmuştur (Giddens, 2008). Geleneksel olarak çocuk bakımı, eşle ilgilenme, aile yaşamını sürdürme, yemek ve temizlik yapma gibi roller üstlenirlerken sanayileşme ve küreselleşme ile birlikte kadının iş hayatına daha aktif bir şekilde girmeye başlaması, eğitim seviyesinin yükselmesi ile ev işlerinin tüm aile üyeleri arasında daha demokratik bir şekilde paylaşımı gibi rol değişimlerine ihtiyaç duyulmuştur. Kadınların, iş hayatına yoğun bir şekilde geçmesi, iş ve aile hayatındaki rollerini eş zamanlı olarak gerçekleştirme ihtiyacı mikro ve makro çevrede mevcut kaynak ve destek sistemlerinin yetersizliği, iş yükünün fazlalığı, üstlendiği rollerin

çeşitlenmesiyle birlikte sorumluluklarının artması ve aile yaşamında kendisine destek olacak bireylerin olmaması sonucu iş-aile yaşamını dengeleyememe ve iş-aile yaşamı arasında çatışma durumunu artırmıştır (Karaca ve Dede, 2017). Yapılan araştırmalarda kadınların erkeklere kıyasla daha fazla iş-aile yaşamı arasında çatışma yaşamasının nedenleri olarak kadının iş hayatına girmesi ile üstlendiği rollerin artması, aynı işte erkeklere nazaran daha az ücret alması, kendisine destek olacak bireylerin olmaması ve rollerinde değişiklik olmayıp rollerinin artması durumları ifade edilmiştir (Gürbüz, 2019).

Kadınlar, modern toplumda aile hayatı ile iş hayatı arasında tam bir denge ve uyum sağlayamamışken; tüm dünyayı sosyal, ekonomik, kültürel, psikolojik yönleri ile derinden etkileyen bir pandemi ile karşı karşıya kalmışlardır. Yeni Koronavirüs adıyla ifade edilen dünyada hızlı bir şekilde yayılan bu virüs nedeniyle ilan edilen pandemi dönemi, evde çalışma, uzaktan çalışma, esnek çalışma gibi çalışma modellerini değiştirmiştir. Çalışma modellerinin değişmesi, ailedeki rol ve sorumlulukların yeniden gözden geçirilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Kadınların üstlendikleri rol ve sorumluluklar kriz ve pandemi gibi dönemlerde dönüşüme değişmiş; kadınların çoklu rolleri üstlenirken zamanı yetiştirememe durumuyla karşılaşmalarına, kendilerinden beklenilen sorumlulukların çeşitlenmesine, anne-eş-çalışan gibi çeşitli rollerin arasında kalmalarına ve iş- aile yaşamı arasında çatışmaların yaşanmasına yol açmıştır (Akyol, 2020; Glass ve Riley, 1998 ve Üçyıldız, 2017). Dünya'da 7 Ocak 2020'den daha önce insanlarda tespit edilmemiş bir koronavirüsün (2019- nCoV) tanımlanması ile birlikte; halen vaka sayısı artışı devam eden yeni bir kriz ve pandemi dönemi ile karşılaşılmıştır.

Virüsün ortaya çıkışı, 31 Aralık 2019 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) Çin Ülke Ofisi'nin, Çin'in Hubei eyaletinin Vuhan merkez şehrinde nedeni bilinmeyen pnömoni vakalarını duyurmasıyla başlamıştır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020). İlk importe vakanın 13 Ocak 2020 tarihinde Tayland'dan bildirilmesinin ardından vakalar hızlı bir şekilde artış göstermiş, kısa bir sürede tüm dünyayı etkisi altına alarak yayılım göstermiştir. Türkiye'de ise Covid-19 vakası ilk olarak 11 Mart

2020 tarihinde gündeme gelmiş ve yine aynı tarihte Dünya Sağlık Örgütü, Covid-19 virüsünü pandemi şeklinde ilan etmiştir.

Pandemi ilan edilen Covid-19 virüsü ile ailelerde stres, sosyal karmaşa hali ve finansal belirsizlik süreci meydana gelmiş; okulların kapanması ile çocukların online eğitime başlaması, ev içi iş yükünün artması ile mevcut sorumluluklarına yeni yaşam pratiklerinin eklenmesi, evden çalışma ve karantina gibi uygulamalar özellikle kadınların ile iş- aile yaşamı arasındaki dengesizliği derinleştirmiş ve ekonomik, sosyal ve bireysel alanda çeşitli etkilere neden olmuştur (UN Woman Turkey Office, 2020). Bu salgınla ülkeler sınırlarını kapatmış, kısmi veya tam zamanlı sokağa çıkma yasakları ve seyahatlere kısıtlama getirmiş; dolayısıyla turizm ve ticaret faaliyetleri neredeyse durma noktasına gelmiştir (Chinazzi ve ark., 2020). Eğitim kurumlarının geçici olarak kapatılması ve online eğitime geçilmesi, yapılması planlanmış olan sınavların ertelenmesi; ibadethaneler, kafe, restoran, sinema salonları, spor hizmetleri, eğlence mekanlarının ve iş yerlerinin kapatılması; kısmi zamanlı çalışma, dönüşümlü çalışma, evden ve online çalışma sistemlerine geçilmesi; sosyal mesafe ve izolasyon kuralı; kısa çalışma ödeneği ve ücretsiz izin gibi çeşitli düzenlemeler ve uygulamalar ülkeler tarafından alınan önlemler arasında yer almaktadır (Di Giuseppe ve ark., 2020; Zhao, 2020). Yapılan uygulamalar ve getirilen zorunlu izolasyon ile değişen iletişim, ekonomi, iş pratikleri, toplumsal ve kültürel olarak sosyalleşememe durumu kamusal alanda bireylerin stres, kaygı, endişe, yalnızlık ve panik düzeyleri üzerinde artış etkisi yarattığı gibi, özel alanda da bireylerin ikili ilişkileri, iletişim biçimleri, kadın ve erkeğe yüklenen rol ve sorumluluklar üzerinde değişime neden olmuş; toplumsal cinsiyet rollerindeki eşitsizlikleri artırmıştır (Di Giuseppe ve ark., 2020; Holt-Lunstad, 2017).

Yapılan düzenlemeler noktasında, bireylerin ve ailelerin kendi kaynakları ve kapasiteleri kadar, onlara sunulan sağlık hizmetleri ve sosyal hizmetlerin erişilebilirliği de başa çıkmada etkili olmaktadır. Sağlık hizmetlerine ve sosyal hizmetlere ulaşamayanlar için evde sağlık uygulaması, sosyal yardım destekleri, ALO 183 Sosyal Destek Hattı, Kadın Destek / Kadın Acil Destek İhbar Sistemi

(KADES) programının içinde yer alan Şiddet İhbar Mobil Uygulaması bireylerin hizmetlere erişimine sağlayarak süreci yönetmelerine destek olmaktadır.

Pandemi sürecinde ortaya çıkan psikolojik ve sosyal kırılganlık, belirsizlik, kriz sürecinde duygusal ve psikososyal etkilerin nasıl yönetildiği ve bu durumla nasıl başa çıkıldığı sosyal hizmet mesleğinde birey, aile, grup ve toplum açısından önemli bir yer tutmaktadır. Pandemi gibi kriz dönemlerinden en çok etkilenen dezavantajlı gruplar arasında yer alan kadınlar için sosyal hizmet uzmanları, onlara umut verme, güçlendirme ve yaratıcı olma gibi krizle baş etme kapasitelerini ve işlevselliklerini artırarak yaşam kalitelerini yükseltme, farkındalık oluşmasını sağlama; kişiyi ve toplumu psiko-sosyal yönden yeniden yapılandırılabilecek Sistem Kuramı, Güçlendirme Yaklaşımı, Krize Müdahale Yaklaşımı ve Bilişsel Davranışsal Terapi gibi sosyal hizmet uygulamalarını geliştirme; toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama ve koruma görevini üstlenmektedir (Dhavaleshwar, 2016).

Bu çalışma, çalışan evli kadınların pandemi sürecinde iş ve aile yaşamı dengesi üzerindeki etkiyi incelemek; yaş, öğrenim düzeyi, meslek, çocuk sahibi olma durumu, ailede bakıma muhtaç/bakım verilen engeli ya da yaşlı olma durumu gibi değişkenlerin iş aile yaşamını dengelemede etkilerini belirlemek amacı ile planlanmış ve yürütülmüştür.

1.1. İş-Aile Yaşam Dengesi

Bireylerin iş ve aile yaşamında üstlendikleri rol ve sorumluluklar arasında kurmuş oldukları denge, yaşamlarını kontrol altına alabilmelerini ve bireyin psikososyal olarak sağlıklı olmasını sağlamaktadır. Bu nedenle bireyin iş ve aile yaşamı arasında denge kurması, bireyin yaşamı ve sağlığı için önemli bir konudur.

Araştırmanın "İş-Aile Yaşam Dengesi" başlığı altında "İş-Aile Yaşam Dengesi Kavramı" , "İş-Aile Yaşam Dengesinin Tarihsel Olarak Ortaya Çıkışı ve Gelişimi" ve "İş-Aile Yaşam Dengesinin Önemi" incelenmiştir.

1.1.1. İş- Aile Yaşam Dengesi Kavramı

İş, "bir sonuç elde etmek ve para kazanmak için enerji ve emek harcayarak yapılan faaliyet, hizmet, görev ve çalışma"; aile ise "bireyin barınma, beslenme ve bakım gibi temel fiziksel ihtiyaçlarının yanı sıra sevgi, duygusal ve sosyal biliş gelişimi şeklinde sosyal ihtiyaçlarının da karşılanmasını sağlayan bireyin birincil ortamı" olarak tanımlanmaktadır (Harris, 2008). İş ve aile kavramı görüldüğü gibi insan yaşamının vazgeçilmez; birbirlerine bağlı ve birbiriyle etkileşim halinde iki temel öğeleri arasında yer almaktadır. Bireyin yaşamı için önemli olan bu alanlar durağan bir yapıda olmadığı için zamanla değişmekte ve dönüşmektedir. Bu değişimlerden biri kadının aktif bir şekilde iş gücüne katılımında görülen demografik değişmelerdir.

Kadının eğitim seviyesinin artması ve aktif olarak iş hayatına girmesi aile içinde görülen demografik değişimler arasında yer almakta olup; bu durum bireylerin aile yapılarında ve ailedeki sorumluluklarında değişikliklere yol açmıştır. Kadın bu süreçte, iş ve aileye ait yaşam alanlarında yüklendiği sorumluluk ve rollerinde bu alanlar için ayırdığı zamandan fedakârlık yaparak durumu idare etmeye çalışmaktadır. Bunu yaparken kimi zaman iş ve aile yaşamından birine ayrılan zaman ve enerji diğerinden farklı ve fazla olabilmektedir. Bu durumda bireyin iş yaşamındaki rol ve görevlerinin yoğunluğu aileye ait yaşam alanlarındaki beklentilerin yerine getirilmesini zorlaştırmaktadır. Tersi durumda ise iş yaşamındaki beklentilerin yerine getirilmesi güç hale gelebilmektedir. Özellikle evli ve çocuğu olan kadınların ev ve iş yaşamlarında sürekli koşuşturma hali içerisinde olmaları ve mevcut yorgunluk hali ile iş - aile yaşamları arasındaki doğru dengeyi kurması, hem işteki verimlilik hem de özel yaşamlarındaki iyilik hali ve düzen açısından önemli bir olgudur (Özmete ve Eker, 2013).

İş - aile yaşamı dengesi, bireylerin iş ve aile yaşamları arasında uyumlu olunması durumu olarak ifade edilmektedir. Literatürde iş- aile yaşamı dengesi kavramına ait çeşitli tanımlamalar olduğu görülmektedir. Clark (2001), iş ve aile dengesini, bireyin hayatının merkezinde olan aile ve iş yaşamı arasında, minimum rol

çatışmasıyla hem iş hem de aile yaşamında iyi ve tatmin edici bir işlevsellik süreci olarak tanımlamıştır. Greenhaus ve ark. (2003), iş ve aile yaşamı dengesini, iş ve aile rolünden aynı boyutta doyum sağlama olarak belirtmişler ve oluşan dengenin bireyin yaşam kalitesini iyileştirdiğini vurgulamışlardır. Grzwacz ve Carlson (2016), "iş ve aile yaşamı dengesini birey ile partneri/eşi arasında iş ve aile yaşamında paylaşılan roller ile ilgili beklentileri gerçekleştirmek" olarak ifade etmişler; iş ve aile dengesinin temel probleminin bu dengede sistemli bir stratejinin zor olarak belirlenmesine ve birey ile örgütün bu dengeyi şekillendirdiğine işaret etmişlerdir. Yapılan bir diğer tanıma göre ise, bireyin iş yaşamı ve ailesinin gereksinimlerinden kaynaklanan taleplere ek olarak kişisel ihtiyaçlarının da uyumlu bir halde olması şeklindedir (Pichler, 2009).

Görülmektedir ki, iş-aile yaşamı dengesi kavramının tanımı genel olarak, iş ve aile yaşam alanının her ikisinin de isteklerinin karşılıklı olarak karşılanması, bireyin her iki alanda da mutlu ve başarılı olması şeklinde ifade edilmektedir. Bireylerin statüleri ve konumları fark etmeksizin iş ve aile yaşamlarını dengeleme uğraşı içinde olmaları, kendilerini stresli hissetmelerine neden olmakta ve denge kurulması gerektiğini zorunlu hale getirmektedir (Özen Kapız, 2002). Bu denge uğraşı ve meydana gelen sonuçlar kavramın ortaya çıkışından beri önemini korumaktadır.

1.1.2. İş-Aile Yaşam Dengesinin Tarihsel Olarak Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Sanayileşme döneminden önce yapılan üretim sadece insanların ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikteydi. Sanayi Devriminden sonra bu yapı değişmiş; büyük boyutlu organizasyonlar, fabrikalar açılmış ve endüstrileşme süreci başlamıştır. Endüstrileşmeyle birlikte üretim hayatında ucuz iş gücüne gereksinim duyulması sonucunda kadınlar "işçi" statüsüyle düşük ücret karşılığında çalışmaya başlamışlar, dolayısıyla kadınların yaptıkları faaliyetler ev işleri ve çocuk yetiştirilmesi ile sınırlı olmaktan çıkmıştır (Özer ve Biçerli, 2003). I. ve II. Dünya Savaşlarının başlamasıyla beraber de erkeklerin savaşa gitmesi kadınların işgücüne katılımı daha fazla artmıştır.

Türkiye odağında ise kadınlar Tanzimat döneminden itibaren halıcılık ve dokumacılık gibi özel sektörde ücretli olarak çalışmaya başlamışlardır (Durmaz, 2016). Fakat Balkan, I. Dünya, İstiklal ve II. Dünya Savaşlarında erkeklerin savaşa katılması nedeniyle kadınların çoğunluğu geleneksel işlerine geri dönmek durumunda kalmışlardır (Berber ve Eser, 2008). Yaşanan bu olaylar nedeniyle kadınların iş gücü piyasasında aktif olarak çalışmaya başlaması II. Dünya Savaşından sonra olmuştur. Kadınların 1950'lerden sonra hukuki durumları düzeltilmiş ve istihdam edilmeleri için yeni yasalar çıkartılmıştır (Durmaz, 2016). Kadınların aktif bir şekilde çalışma yaşamına dahil olması ve geleneksel aile yapısının değişmesi durumu kadınların yaşamları üzerinde etkili olmuş ve zamanla iş-yaşam dengesi kavramını ortaya çıkarmıştır.

İş- yaşam dengesi kavramının temeli 1930'lu yıllara dayanmasına rağmen kavram, 1970'li yıllarda kullanılmaya başlamıştır (Borah ve Bagla, 2016). Kavramın ortaya çıkışı, bireyin ailesiyle beraber geçirdiği zaman içerisinde iş yerinde yapması gerekenleri de göz ardı edememesi ve aileyle iş taleplerini birbirleriyle uyumlu hale getirmeye çalışmasıyla başlamıştır (Kaliannan ve ark., 2016). Bireyin iş ve aile yaşamında sorumlulukları tam olarak yerine getirme çabası ve isteği iş-aile yaşamı dengesinin kurulmasını zorunlu hale getirmiştir (Doğrul ve Tekeli, 2010). Bielby ve Bielby (1989), erkeklerin ev işlerinde kadınlara yardımcı olduğu fakat temel sorumluluğun kadınlara ait olduğu belirtmektedir. İş ve aile yaşamındaki roller arasında denge kurulması beklenirken kadınların eş ve anne rolünden birinden feragat etmesi gerektiğini söylenmekte fakat erkeklerden böyle bir seçim yapmaları beklenmemektedir (Bielby ve Bielby, 1989). Bu ifadelerde de görüldüğü gibi iş- aile yaşamı dengesinin çeşitli tanımları, açıklamaları ve yaklaşımları bulunmaktadır.

İş-aile yaşamı dengesini tanımlarken iki farklı yaklaşımla karşılaşılmaktadır. İlk yaklaşım, bireyin sahip olduğu rollerin ve sorumlulukların hepsine aynı düzeyde önem göstermesidir (Gökkaya, 2014). İkinci yaklaşım ise bireyin üstelendiği rol ve sorumluluklara aynı düzeyde önem gösterilmemesidir. Bu yaklaşıma göre bireylerin iş ve aile yaşamı arasında algıladığı denge bireyin özelliklerine, olayları tanımlama biçimine ve sorunları çözümlemesine göre değişiklik göstermektedir. Diğer bir

ifadeyle, birey merkezine ailesini alıyorsa iş taleplerinin ikinci planda kalmasını dengesizlik olarak tanımlanmamasıdır (Kapız, 2002; Karavardar, 2015).

Greenhaus ve ark. (2003)'a göre denge konusunda deneye dayalı çalışmalar yapılması gerekmektedir. Greenhaus ve ark. (2003), yaptığı tanıma göre iş-aile yaşamının dengeli olmasının 3 koşulu bulunmaktadır: zaman, katılım ve tatmin dengesi. Zaman dengesi, iş ve yaşamdaki diğer rollere eşit düzeyde zaman ayrılmasını ifade etmektedir. Zaman dengesini her iki eşin çalışma durumu, çalışma saatleri, çocuk sahibi olma, sahip olunan çocukların yaşları ve ailenin yapısı etkilemektedir. Katılım dengesi, iş ve yaşamındaki diğer rollere eşit düzeyde psikolojik katılımı anlatmaktadır. Tatmin dengesi ise iş ve yaşamındaki diğer rollerden eşit düzeyde doyum elde edilmesini işaret etmektedir. Tatmin dengesi mahremiyet ve objektiflik, yakınlık ve açıklık gibi beklentilerden etkilenmektedir. Bu üç koşulun sağlanması dengenin kurulması için önemli bir etkendir. Yapılan açıklamalarda iş-aile yaşamı dengesi ortak olarak, bireyin iş ve ailedeki sorumluluklarıyla eş seviyede ilgilenip bunlardan benzer düzeyde doyum sağlaması olarak ifade edilebilmektedir (Greenhaus ve ark., 2003).

Sonuç olarak kadınların ev içi emeklerine ve geleneksel cinsiyet rollerine, zamanla meydana gelen dönüşümler ve süreçler ile çalışma yaşamınki sorumluluklarının da eklenmesi; kadın, anne, eş ve çalışan rolleri arasında iş-aile yaşamı dengesi kurulmasının önemini ortaya çıkarmıştır.

1.1.3. İş-Aile Yaşamı Dengesinin Önemi

İş-aile yaşamı dengesi kavramı Türkiye'de ve dünyada her geçen gün artan önemini korumaktadır. Pandemi sürecinde esnek çalışma saatleri ve çalışma saatlerinin düzensiz olması, hafta sonu çalışmaları, izinlerin iptal durumu ve ek mesai gibi düzenlemeler bireylerin aileleri ile beraber plan yapamamalarına veya yapılan planların uygulanamamasına, aileleriyle geçirmesi gereken zamanı iş yaşamına aktarmalarına, işe ve kurumlarına karşı olumsuz tutum edinmelerine neden

olmaktadır (Sevim, 2015). İş ve aile yaşamında bireyin üstlendiği rollerin ve sorumluluklarının artması strese neden olmakta, çalışanın iş- aile yaşamını dengesini de olumsuz olarak etkilemektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010).

İş-aile yaşamı arasında dengesi kurulması, çalışan bireylerin ulaşmayı bekledikleri en önemli hedeftir. Bireyler hedefe ulaşmak için önceliklerini tespit etmeli, durum analizi yapmalı ve bulunduğu konuma odaklanarak iş ve özel yaşam alanlarında denge kurma uğraşı içerisinde olmalıdır. Bireyin iş ve aile yaşamı arasında denge kurmuş olması, sosyal yaşamda bireyin mutluluğu ve toplumun huzurunun sağlanması açısından önemli bir konudur. Bu bağlamda, iş-aile yaşamı dengesi çalışanların moral ve motivasyonunu olumlu yönde etkileyerek çalışma yaşamı açısından çalışanın verimliliğini artırır, yaşam kalitesini geliştirir, stres düzeyini azaltır, takımla uyum içinde olmasını sağlar, işten kaçmasını engeller, daha yaratıcı olmasını ve işe gelmeme durumlarının minimum seviyede olmasını sağlar. Aynı zamanda çalışanın kendisine ait özsaygı, özgüven ve motivasyonunu da geliştirir (Grover ve Crooker, 1995; Worklife, 2000). İş-aile yaşam dengesinin kurulması bireyin kendisi açısından mutluluğunun artmasını, konsantrasyonun ve güven duygusunun gelişmesini, görevlerin daha iyi, etkin bir şekilde yerine getirilmesini ve yönetilmesini, planlı ve programlı bir şekilde çalışabilmeyi, bireyin psikolojik olarak sağlığını koruyabilmesini, kendisini değerli hissetmesini ve çalışma ortamının daha az stresli bir halde olmasını sağlar (Igbinomwanhia ve ark., 2012).

Yaşanan tüm bu durumlar özellikle evli ve kadın çalışanların üstlendikleri eş, çalışan ve anne rollerini üstlenmeleri nedeniyle önemli bir konu şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Kadın çalışanların iş ve aile yaşamı dengesini kuramaması stres, depresyon, güvensizlik, psikolojik olarak yorgunluk, memnuniyetsizlik, çalışma yaşamında verimsizlik, huzursuzluk ve mutsuzluk gibi sonuçlara neden olmaktadır. Tüm bu durumlar mutsuz, hoşnutsuz ve verimsiz bireylerin ve toplumun yetiştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu bağlamda iş-aile yaşamı dengesinin önemini anlamak için yaklaşımlar "İş-Aile Yaşam Dengesine Yönelik Kuramsal Yaklaşımlar" başlığı altında incelemiştir.

1.2. İş- Aile Yaşam Dengesine Yönelik Kuramsal Yaklaşımlar

Bireylerin ilgi, beceri, ihtiyaç ve taleplerinin çeşitlilik göstermesi nedeniyle iş-aile yaşam dengesini açıklamaya yönelik farklı kuramlar geliştirilmiştir. Bu bölümde iş-aile yaşam dengesi üzerine geliştirilmiş kuramlar taşma kuramı, iş-aile sınır kuramı, çatışma kuramı, yayılma kuramı, bölünme kuramı, araçsallık kuramı ve telafi kuramı başlıkları altında incelenecektir.

1.2.1. Taşma Kuramı

İş ve aile yaşam alanları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmacıların ilk tespit edilen yaklaşım Taşma Kuramı (Yayılma Kuramı) dır. Taşma kuramı, "bireyin içinde bulunduğu iş ve aile yaşam alanlarının karşılıklı olarak birbiri üzerinde pozitif veya negatif olarak etkilemesi ve bir alanda yaşanan pozitif ya da negatif bir etkenin diğer yaşam alanına da aynı şekilde yansıması" olarak ifade edilmektedir. Taşma Kuramı, yaşam alanları arasındaki sınırların geçirgen olduğunu ve bir yaşam alanındaki gelişmelerin diğer yaşam alanını da olumlu veya olumsuz olarak etkileyeceğini yani duyguların alanlar arasında geçiş yaptığını varsaymaktadır (Xanthopoulou ve ark., 2005).

Taşma kuramına göre birey, iş ya da aile yaşamında yaşadığı davranış, duygu, tutum ve deneyimleri diğer yaşam alanlarına da taşımaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007). Kurama göre taşma iki şekilde olmaktadır (Iverson ve Maguire, 2000):

Pozitif Taşma: Kişinin yaptığı iş ile özellikleri, yetenekleri, düşünceleri, ihtiyaçları ve değerleri kesişiyorsa uyuşma söz konusu olacaktır. Bu durumda tatmin ve doyum sağlanır, olumlu duygular ortaya çıkar ve "pozitif taşma" durumu meydana gelir. Pozitif taşmanın gerçekleşmesiyle bu tutumlara yol açan rol, diğer rolün kalitesini zenginleştirerek iş-aile rollerinin bütünleşmesine katkı sağlayacak ve birey pozitif tutumlarını aile yaşamına yansıtacaktır (Mulvaney ve ark., 2007).

Negatif Taşma: İş ve aile yaşamında sadece pozitif taşma, aktarma söz konusu değildir. İş yerinde yaşanan gerginlik, stres, endişe, üzüntü ve kuşku gibi olumsuz duygular, heyecan ve sevinç gibi olumlu duyguları engelliyorsa "negatif taşma" gerçekleşir ve bu durum birey tarafından aileye yansıtılır (Iverson ve Maguire, 2000; Mulvaney ve ark., 2007). Örneğin iş yerinde gergin bir gün geçiren birey, evine döndüğü zaman mevcut ruh halini ailesine yansıtıp onları da olumsuz etkileyebilmektedir veya evinde mutlu, sabırlı, hoşgörülü ve düzenli bir ebeveyn iş yerinde de aynı duyguları pozitif bir şekilde devam ettirebilmektedir (Bostancıoğlu, 2014).

Kuramda da belirtildiği gibi, yaşam alanları birbirine paralel olarak etki edebilmekte; iş yaşamında yaşanan gerginlik hali arttıkça, iş dışındaki yaşam alanı da bu durumdan etkilenerek iki alanın birbirine zarar vermesine neden olmakta ve iş-aile yaşamı arasında dengesizliğine yol açmaktadır.

1.2.2. İş – Aile Sınır Teorisi

İş-Aile Sınır Teorisi, "İş-Aile Dengesi Kuramı" olarak da ifade edilmektedir (Clark, 2000). İş- Aile Sınır Teorisi temellerini Kurt Lewin'in "Alan Kuramı" ndan (1939) alıp Clark tarafından geliştirilmiştir. Clark (2000), geliştirmiş olduğu bu teoride telafi ve yayılma kuramlarının eksik bulduğu yerlerini belirtmiş ve kendi teorisini daha da geliştirmiştir.

Clark (2000), iş ve aile sistemleri arasında insani ilişki olduğunu savunmaktadır. Bireyler hem bulundukları çevreyi şekillendirir hem de o çevreden etkilenir. İş-Aile Sınır Teorisine göre, birey bu çevreyi ve kapsamını gruplandırmak ve basitleştirmek için sınırlar yaratması, sınırları koruması veya değiştirmesine odaklanmaktadır. Sınırlar, yaşam alanları arasındaki çizgileri belirlemektedir. Bu sınırlar iş ve aile yaşam alanlarının nerede başlayıp nerede bittiğini ve kapsamlarını ayırt edici noktaları belirlemektedir (Clark, 2000). Bireylerin sınırlarındaki esneklik

ve geçirgenlik tercihleri iş- aile yaşamı dengesinin sağlanmasında etkili olmaktadır (Bayramoğlu, 2018).

Clark'ın iş-aile sınır teorisine göre iş ve aile yaşamı iki farklı ''alan'' olarak belirtilmektedir. Bu iki alana ait mekan, zaman ve insanları ayıran fiziki, geçici ve psikolojik "sınırlar" olduğunu ileri sürmektedir. Bireyler günlük yaşamlarında bu sınırlardan geçmektedirler. Clark (2000), geliştirdiği teoride üç farklı sınırdan bahsetmiştir. İlki fiziksel sınırların varlığıdır ve bu sınırlar bireyin yaşam alanlarını ayıran fiziki olarak farklı mekanlarda olmasını gerektiren olaylardır. Fiziki sınırlar, iş veya ev duvarları gibi fiziki ayrımlarla ifade edilenler sınırlardır. İkincisi zamansal sınırlardır. İşteki mesai saatlerinin düzenlenmesi gibi iş veya yaşam alanlarıyla ilgili faaliyetlerin yapıldığı zaman dilimleridir. Üçüncü sınır tipi ise psikolojik olan sınırlardır. Bu sınırlar bireyin davranışsal ve düşünsel biçim alanlarının uygunluğunu belirlemekte olup; bireyin kendisi tarafından yaratılan ve bireyin verdiği tepkinin bir yaşam alanına diğer alan için uygun olmama durumudur (Bayramoğlu, 2018).

Sınır teorisi kendi içinde belli başlı temel kavramları içermektedir. Clark (2000), bunları alanlar, sınırlar, sınır geçiciler ve sınır sorumluları/ alan üyeleri başlıkları altında toplamıştır. Alanlar, bireylerin farklı kurallara bağlı olduğu ve farklı davranışlar sergilediği iş ve aile olarak iki farklı hayatı nitelendirmektedir. Sınırlar, alanları birbirinden ayıran; geçirgenlik, esneklik ve harmanlama niteliklerine sahip olan, o alanla ilgili davranış ve kuralların başlayıp bittiği noktalardır. Sınır geçiciler, iş ve yaşam alanlarında merkezi ve çevresel katılımcılardır. Sınır koruyucular/ alan üyeleri ise patron, iş arkadaşı, eş, çocuk, anne ve baba gibi bireyin iş ve aile yaşam alanlarına dahil olanlar bireylerdir.

Teori, çalışan kişilerin iş ve aile yaşamı arasındaki sınırların geçişlerinde dengenin sağlanmasını ifade etmeye de çalışmaktadır. Birey, her yeni durum için kendini şekillendirmek ve uyumlu hale getirmek durumundadır. Bu teorideki temel alanlar olan iş ve aile alanlarının birbiriyle uyumlu ve dengeli olabileceği gibi çatışma durumunda da olabilmektedir. Bu iki yaşam alanı arasındaki dengenin sağlanamadığında "iş-aile çatışması" oluşmaktadır.

1.2.3. Çatışma Kuramı

Üçüncü açıklama olan çatışma kuramı, Kahn (1964) tarafından hazırlanan bir çalışma üzerine kurulmuştur. Çatışma kuramına göre bireylerin iş ve iş dışındaki yaşam alanlarında çatışma yaşaması muhtemel bir durumdur. Çünkü çalışan bireyler, zaman ve enerjilerinin büyük bir kısmını yaşam alanlarından biri için harcamaktadır; bu durumda diğer yaşam alanı ihmal edilmekte ve bu durumun sonucunda çatışma yaşanmaktadır (Sayın, 2017).

Çalışanların sahip oldukları rollerin çatışma haline yol açtığı için çatışma kuramı bazı kaynaklarda rol kuramı şeklinde ifade edilmektedir. Kuram, bireylerin yüklendikleri roller tek başlarına çatışmaya neden olmadığı belirtmektedir. Çatışmayı tetikleyen unsurun, kişilerin statülerinin ve sahip oldukları rollerin onlar üzerinde yarattığı birbirinden uyumsuz taleplerden kaynaklandığı savunulmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

Greenhaus ve Beutell (1985), çatışmaların zaman, gerilim ve davranışa dayalı olarak üç kategoride gerçekleştiğini ileri sürmüştür. Zaman dayalı çatışma, bireyin iş ve aile yaşamı arasında zaman bağlamında denge kuramaması durumudur (Bostancıoğlu, 2014). Uzun ve esnek olmayan mesai saatleri, teknolojik gelişmeler sayesinde sürekli online olma durumu, çocuk sahibi olma ve her iki eşin de çalışması gibi faktörler zaman temelli çatışmalara neden olabilmektedir (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014). Gerilime dayanan çatışmada, iş ya da aile yaşamında yaşanmış olan bir gerilim veya stres durumu, rol belirsizliği ve çalışanın diğer yaşam alanına ait talepleri yerine getirmesine engel olabilmektedir. Davranışa dayalı çatışmalarda ise bireyin, iş ve iş dışındaki yaşamda üstlendiği rollerinin sebep olduğu çatışmalar ve bu rollerin gerektirdiği davranışları gerçekleştirme gereği bulunmaktadır (Sayın, 2017).

Çatışma kuramında, çalışan bireylerin iş ve aile yaşamı arasında çatışma durumu yaşama nedenlerinin temelinde iş ve özel yaşam alanlarında farklı

sorumluluk ve rol üstlenmelerinin değil bu durumların gereklerini yerine getirme zorluklarının neden olduğu varsayımı yer almaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

Çatışma kuramına göre çalışanlar; zamanının ve enerjisinin büyük çoğunluğunu iş ve aile yaşamından sadece biri için harcamaktadır. Birey yaşadığı rekabet durumu nedeniyle sıkışmışlık yaşamakta ve iş ve aile yaşamı arasında denge kurmak durumunda kalmaktadır. Harcadığı denge uğraşlarına rağmen rollerden biri ağır gelmekte ve birey çatışma yaşamaktadır.

1.2.4. Yayılma Kuramı

Wilensky tarafından geliştirilen yayılma kuramı, iş- aile yaşamı arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Kuram, iş ve iş dışındaki yaşam alanlarından birinde meydana gelen davranış, tatmin, değer, tutum ve deneyimlerin karşılıklı bir etkileşim halinde olduğu ve bir alanda yaşanan gelişmelerin diğer yaşam alanlarına geçmesi, yayılması durumu olarak ifade edilmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000). Örneğin iş-aile yaşamından bir alanındaki taleplerin gerçekleşme düzeyi düşük olduğunda doyum seviyesinin de düşük alacağından bu durum diğer yaşam alanındaki doyum seviyesini de aynı doğrultuda etkileyecektir (Keser, 2011).

Yayılma olumlu ve olumsuz şekilde olabilmektedir. Yaşam alanlarının birinden edinilen olumlu deneyimin diğer yaşam alanını olumlu etkilemesi olumlu yayılma olarak tanımlanırken; yaşam alanlarından birinde yaşanılan olumsuz bir durumun diğer yaşam alanını olumsuz olarak etkilemesi de olumsuz yayılma olarak belirtilmektedir (Savcı, 1999).

Yayılma kuramı, zaman kısıtlaması yoğun olmadığında çeşitli rollerin birey için yararlı olabileceğini ve ona enerji verebileceğini ileri sürmektedir (Wilk, 2013). Kuram, bireylerin iş ve aile yaşamlarının karşılıklı olarak birbirlerine bağımlı olduğunu, iş ve aile yaşamında karşılaştığı olayların, deneyimlerin ve durumların birbiriyle ilişkili ve bağlantılı olduğunu savunmaktadır.

Sonuç olarak, yayılma kuramı iş ve aile yaşam alanlarından herhangi birinde yaşanan beklenti, olay, ilişki ve faaliyetlerin gerçekleşmesi sonucu oluşan tutum, deneyim ve davranışların diğer yaşam alanındaki gelişmeleri de aynı doğrultuda etkilediğini vurgulamaktadır.

1.2.5. Bölünme Kuramı

Bölünme kuramı, "Ayrılma Kuramı" şeklinde de ifade edilmektedir. Bölünme kuramı, iş ve iş dışı yaşam alanlarının zaman, alan ve işlevsellik boyutlarında birbirlerini etkilemediğini yani bireyin iş ve özel yaşamı arasındaki etkileşimini, ilişkisini kabul etmemektedir (Girdap, 2019). İş ve yaşam alanlarının birbirinden bağımsız olduğu belirtmektedir. Kurama göre, bireylerin iş ve aile yaşam alanlarını ayrı şekilde değerlendirme eğilimleri oldukça güçlüdür. Kuram, aileyi duygusal, özel, mahrem ve ilişkisel bağların odak alanı olarak ifade ederken; çalışma yaşamını, bireysel olmayan ve rekabetin mevcut olduğu bir yaşam alanı olarak ifade etmektedir (Apaydın, 2011).

Bölünme kuramını kabul eden çalışmacılar, iş ve özel yaşamlarının birbirinden tamamen ayrılmasını ve birbirleriyle etkileşim halinde olmamasını talep etmektedirler. İş yaşamının özel yaşama taşması, kabul edilemez bir durum şeklinde kabul edilmektedir (Bostancıoğlu, 2014).

Kuramın temel özelliği; bireylerin mesleki deneyimlerinin ve alışkanlıklarının herhangi bir etkisi altında kalmadan, iş dışındaki yaşamında serbest vakit geçirebilmeleridir (Gupta ve Beehr, 1981). Bölünme kuramını, iş ve özel yaşam alanlarını birbirlerinden kesin bir şekilde ayırmak yerine; iş ve aile yaşamında üstlendikleri sorumlulukları, stresi ayırmak ve birbirlerini olumsuz olarak etkilemesine engel olmayı, stresle baş etmede bir metot olarak kabul eden düşünceler de bulunmaktadır (Edwards ve Rothbard, 2000). Kuram aynı zamanda bireyin iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi reddetmekte; iş yaşamı ve özel yaşamın birbirinden ayrılmasını istemektedir.

1.2.6. Araçsallık Kuramı

Diğer bir kuram olan araçsallık kuramı, bireyin iş dışındaki yaşamda doyuma ulaşması ve tatmin olması için, çalışma yaşamında kişisel gelişimini geliştirmek amacıyla bilinçli olarak karar vermesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Keser, 2011).

Birey ilgi duyduğu bir yaşam alanında başarılı olabilmek için diğer yaşam alanını araç olarak kullanmasıyla araçsallık oluşmaktadır. Araçsallık kuramı, bireyin ilgisi iş ve aile yaşam alanlarından hangi alana doğru yöneldiyse, o alandaki sorumluluk ve rollerinin diğerine kıyasla daha önemli ve daha merkezi bir konumda olduğunu varsaymaktadır (Kapız, 2002). Bu bağlamda araçsallık iş- aile yaşamı dengesinde, bireyin iş ve aile yaşam alanlarından herhangi birine daha çok önem vermesiyle ortaya çıkmaktadır.

Araçsallık kuramına göre birey, iş dışındaki özel yaşamını daha çok önemsediği için iş yaşamı dışındaki ev ve aile ihtiyaçlarını gidermek için elde ettiği mevcut kazancını artırmak isteyebilir. Yani bir alandaki başarı, tecrübe kaynaklar diğer alandaki mutluluğu artırabilmektedir. Birey bu durumda, iş yaşamından belli fedakarlıklar yaparak daha fazla çalışma veya daha düzenli bir gelire sahip bir işte çalışmak için plan ve program yapabilmektedir (Guest, 2002).

1.2.7. Telafi Kuramı

İş-aile yaşamı dengesine, Telafi kuramı (Dengeleme Kuramı) ile de zemin oluşturulmaktadır. Telafi kuramı ilk olarak Wilensky (1960) tarafından ortaya atılmıştır. Çalışanların iş veya aile yaşamlarından herhangi birinde yaşamış olduğu hayal kırıklığını, olumsuz bir durum veya doyumsuzluğu telafi etmek amacıyla diğer yaşam alanında daha fazla başarılı olabilmek için o alana daha fazla yönelmeleri durumu telafi kuramı olarak ifade edilmektedir (Clark, 2000). Bu kurama göre iş-aile yaşamı dengesi bağlamında iki çeşit telafi biçimi bulunmaktadır. Bunlar tamamlayıcı telafi ve tepkisel telafidir. Tamamlayıcı telafi, iş ve aile yaşamından herhangi birinde

eksik olan bir şeyi diğer alanda tamamlayarak doyuma ulaşmaktır. Tepkisel telafi ise, herhangi bir alanda oluşan olumsuz durumlardan uzaklaşmak için bireyin diğer alana ve o alana ait sorunlara yönelmeyi tercih etmesi olarak ifade edilmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000).

Telafi kuramına göre dengeleme iki şekilde meydana gelmektedir. İlkine göre, kişinin tatmin olduğu alana katılımı artarken tatmin olmadığı alana katılım azalabilmektedir. İkincisine göre ise birey kazandığı ödüller ile tatmin olamadığı diğer alanı kamufle edebilir. Örneğin rutin ve sıkıcı bir işte çalışan birey, iş yaşamı dışındaki alanda tatmin edici bir uğraş ile bu durumu telafi edebilir. Kuramın özünde, bireyin iş ve aile yaşam alanlarından herhangi birinde karşılaştığı doyumsuzluğu diğer yaşam alanında giderme amacı yer almaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

Bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları olaylardaki tatmin olma düzeyini dengelemeye çalışan telafi kuramına göre, iş dışındaki yaşamında yeteri kadar mutlu olamayan ve doyum sağlayamayan bireyler, iş yaşamlarına yönelerek bu alanda başarılı olmaya çalışmaktadır. Bu bağlamda telafi kuramına göre, iş ve yaşam doyumu arasında negatif bir ilişki bulunduğuna işaret etmektedir (Chacko, 1983). Bu durum da iş- aile yaşamı dengesizliğinin artmasına neden olmaktadır (Bostancıoğlu, 2014).

Clark (2000), telafi kuramına yönelik bir eleştiride bulunmuştur. Clark, bireylerin iş ve aile rollerini dengelemeye çalışırken karşılaştıkları sorunları çözmeye çalışmayı, bu sorunların çözümüne destek olmayı ve sorunları açıklamayı ifade ederken bu kuramların yararının sınırlı kaldığını ileri sürmektedir. Clark'a göre, telafi kuramı sadece tatmin, doyum ve hayal kırıklığı gibi duygusal bağlantıları ele alırken; iş ve aile yaşamı arasında zamana bağlı sosyal ve davranışsal etkileşim hakkında çok az bilgi vermektedir.

1.3. İş-Aile Yaşam Dengesini Etkileyen Unsurlar

İş-aile yaşam dengesi incelendiğinde, çalışanların çeşitli özelliklerin ve durumların dengeyi etkilediğini görmek mümkündür. Dengeyi cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma ve eğitim gibi unsurlar etkilemektedir.

1.3.1. Cinsiyet

Sosyo-demografik faktörlerden birisi olan cinsiyet faktörünün iş ve aile yaşamı dengesi üzerindeki etkisiyle ilgili literatürde farklı sonuçlar belirtilmektedir. Yapılan araştırmaların bir kısmında kadınların erkeklere kıyasla iş-aile yaşamında daha yüksek dengesizlik yaşamakta olduğuna ulaşılırken bazı araştırmalarda cinsiyetin iş-aile yaşamı dengesi üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Endüstri toplumuna geçiş ile birlikte toplumda ve aile yapısında dönüşümler meydana gelmiştir. Kadınların daha aktif bir şekilde çalışma yaşamına girmesi, erkeklere benzer beceriler kazanmasına, eğitim düzeylerinin artması, sahip oldukları hakların genişlemesi geleneksel aile yapısının değişmesine ve toplumsal cinsiyet rollerinde kırılmalara neden olmuştur (Çiftçi, 2020). Geçmişte evin reisi konumunda bulunan erkekler, kadınların daha fazla istihdam edilmesiyle birlikte daha fazla sorumluluk yüklenmek zorunda kalmış ve zamanla rollerde dönüşüm meydana gelmiştir (İzki, 2019).

	Toplam			Erkek			Kadın		
	2019	2020	Fark	2019	2020	Fark	2019	2020	Fark
Nüfus	61591	62730	1139	30431	31040	609	31160	31690	530
İşgücü	33180	31749	-1431	22261	21592	-669	10919	10156	-763
İstihdam	28529	27554	-975	19527	19014	-513	9002	8541	-461
Tarım	5603	5289	-314	3062	3090	28	2542	2199	-343
Sanayi	5551	5460	-91	4234	4130	-104	1317	1330	13
İnşaat	1575	1722	147	1520	1649	129	55	73	18
Hizmet	15800	15083	-717	10711	10145	-566	5088	4938	-150
İşsiz	4650	4194	-456	2734	2579	-155	1916	1615	-301
İşgücüne dahil olmayanlar	28411	30981	2570	8170	9448	1278	20241	21534	1293
İşgücüne katılma oranı (%)	53.9	50.6	-3.3	73.2	69.6	-3.6	35.0	32.0	-3.0
İstihdam oranı (%)	46.3	43.9	-2.4	64.2	61.3	-2.9	28.9	27.0	-1.9
İşsizlik oranı (%)	14.0	13.2	-0.8	12.3	11.9	-0.4	17.6	15.9	-1.7
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	16.7	15.7	-1.0	14.0	13.7	-0.3	22.7	20.2	-2.5

Şekil 1.1. İşgücü İstatistikleri, Ağustos 2020 (TUİK, 2020).

Şekil 1.1'de 2019 ve 2020 yılına ait nüfus, işgücü, istihdam, işsiziz olanlar, işgücüne dahil olmayanlar, işgücüne katılım oranı, istihdam oranı, işsizlik oranı ve tarım dışı işsizlik oranının kadın ve erkek bazında değerlendirilmesi verilmiştir. TUİK'in 2020 yılı Ağustos döneminde 2019 yılının aynı dönemine göre kişi sayısı 1 milyon 139 bin artarak 62 milyon 730 bine yükselmiştir. İşgücü 1 milyon 431 bin kişi azalarak 31 milyon 749 bin kişi, istihdam oranı ise 2,4 puanlık azalış ile 43,9 şeklinde elde edilmiştir. Şekil 1 incelendiğinde kadınların çalışma yaşamına katılma oranlarının erkekler ile karşılaştırıldığında oldukça düşük olduğuna ulaşılmaktadır. Kadınların iş gücüne katılım oranlarında artış ve işsizlik oranlarında azalış gözlenmesi iş-aile yaşamı dengesini de etkilemektedir.

İş ve aile yaşamı dengesi cinsiyet bağlamında değerlendirildiğinde, kadınların erkeklerden daha fazla etkilediğine ulaşılmaktadır. Anne ve eş rolünün yanına, iş yaşamındaki rol ve sorumlulukların da eklenmesi kadınların iş ve aile yaşamı arasında denge kurmalarını zorlaştırmıştır. Kadınların ekonomik olarak

özgürleşmesi, çalışma yaşamında erkekler gibi beceri ve deneyim kazanmaları, cinsiyet eşitliği çalışmaları iş-aile yaşamı dengesini derinden etkilemiştir (Gümüş ve Türkyılmaz, 2017). İş ve aile yaşamı arasında denge kurmakta güçlük çeken kadınların yaşadığı gerginlik durumu artıkça, iş-aile yaşam dengesi olumsuz olarak etkilenmekte ve iş-aile yaşam çatışması durumu meydana gelmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009).

Literatür incelendiğinde, Balaban ve Özdemir (2013)'in çalışmasında kadın çalışanların erkeklere kıyasla iş ve aile yaşamında sorumlulukları ve rollerinin daha fazla olduğunu ve bu nedenle iş-aile yaşamını dengelemekte erkeklere göre daha çok zorlandıklarına ulaşmışlardır. Wilson, Vilardo, Fellinger ve Dillenbeck (2015) de benzer sonuca ulaşmış; kadınların erkeklere göre iş- aile yaşamında daha az denge sağladıklarını belirtmişlerdir. Fakat Tausig ve Fenwick (2001) yaptıkları çalışmada diğer çalışmaların aksine cinsiyet faktörünün iş-yaşam dengesi üzerinde etkili olmadığı sonucunu elde etmişlerdir. Görüldüğü gibi cinsiyet faktörünün iş-aile yaşamı dengesine etkisi konusunda uzlaşılamamıştır.

1.3.2. Yaş

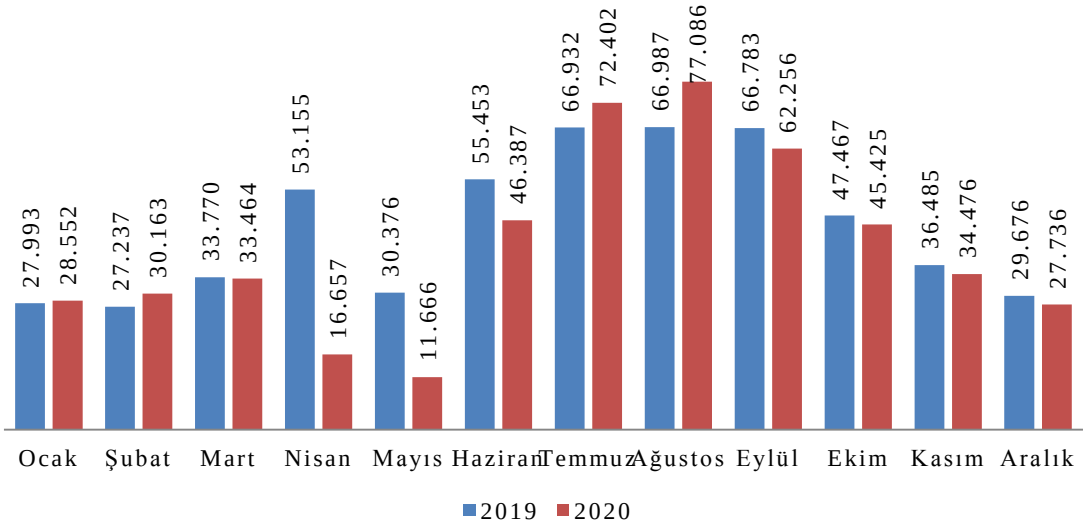
İş-aile yaşamı dengesi üzerinde yaş etkeni doğrudan etkili olmaktadır. Çalışanların iş yaşamındaki deneyimleri, ilgileri, performansları, beklentileri ve bakış açıları yaşa bağlı olarak farklılık göstermektedir. Yaşı küçük, genç çalışanlar yaşı daha büyük olan çalışanlara oranla deneyimlerinin az olması ve işe yeni başlamaları sebebiyle yaşı büyük çalışanlardan daha fazla iş- yaşam dengesizliği yaşamaktadır (İzki, 2019).

Yapılan çalışmalarda, çalışan bireylerin yaşı ile iş doyumu arasında da pozitif korelasyon belirlenmiştir. Bireyin yaşının artması sonucu algı ve tutumları gelişir, işe dair deneyimi ve iş performansı artar; bu durum kişinin iş doyumun artmasını sağlamakta ve bu durum iş-yaşam dengesi üzerinde etkili olmaktadır (Sevimli ve İşçan, 2005).

İş-aile yaşamı dengesinin üzerinde etkili olan sosyo-demografik özelliklerden yaş faktörünü ele alan Türkiye ve dünyada çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Tausig ve Fenwick (2001), yaptıkları çalışmada yaş faktörünü ele almışlardır. Çalışmada, yaşla beraber iş-yaşam dengesinin arttığı ve kariyerine yeni başlayan çalışanların daha fazla iş-aile yaşamı dengesizliği yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Yaşı büyük olan çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamakta daha başarılı olduklarını tespit etmişlerdir. Bu durumun nedeninin ise, genç çalışanların deneyim ve tecrübe sahibi olmamaları olarak ifade edilebilmektedir. Çiftçi (2020) tarafından yapılan çalışmada yaş faktörü ile iş-yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesi arasında bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yaşı 36-40 aralığında olan bireyler evlilikleri düzene girmiş, çocukları belli bir yaşa ulaşmış, çalışma yaşamlarında deneyim ve maddi kazanca ulaşabilmiştir. Bu nedenle denge kurma konusunda en başarılı yaş 36- 40 aralığının olduğu vurgulanmakta ve ailenin iş yaşamına olumsuz etkisi algı düzeyi 25-30 yaşındakilerde en yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Eker (2011)'nin çalışmasına göre, bireyin iş yaşamına ait sorumluluk ve görevlerine ayırması gereken vaktin, ev yaşamıyla ilgili rollerininin yerine getirilmesine ve bireylerin yaşı ilerledikçe aile içi etkinliklerin uygulanmasını engellediğini ifade edenlerin oranının arttığı belirlenmiştir. Yaş ilerledikçe ailenin taleplerinin bireydeki etkisinin daha fazla olduğu ve iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisinin bireylerin yaş faktöröne göre değişiklik göstermediği saptanmıştır. Güvey (2019) ise 24 yaş grubundaki çalışanların diğer yaş gruplarıyla karşılaştırıldığında aile iş dengesini sağlamakta diğer yaş gruplarına kıyasla daha başarılı olduklarına ve 24-34 yaş grubundaki çalışanların ailenin işe olumsuz etkisinin olduğuna dair düşüncelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

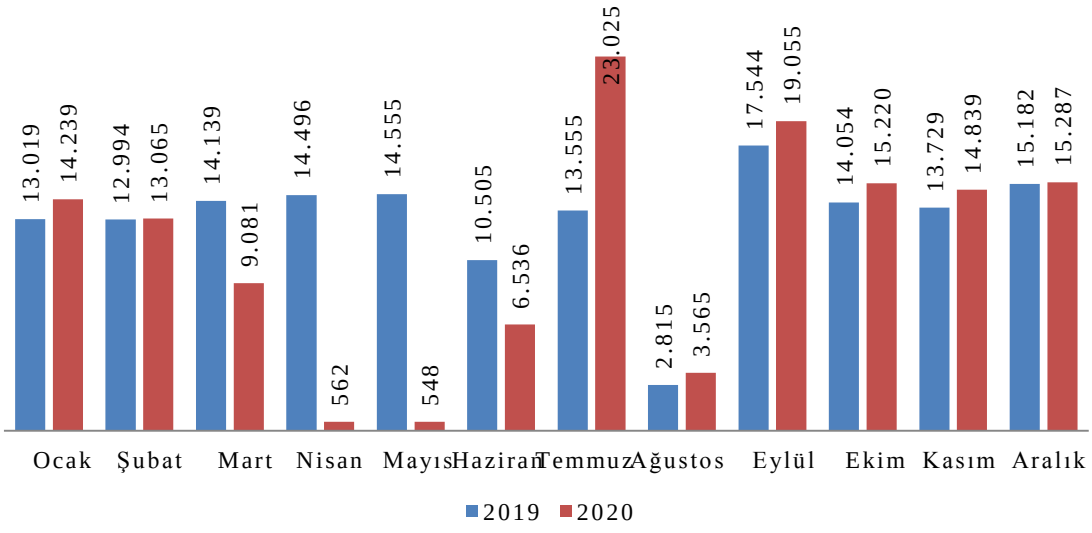
1.3.3. Medeni Durum

Medeni durum, bireyin iş-aile yaşam dengesi üzerinde belirleyici bir etken olarak yer almaktadır. Teknolojik ve sosyo-kültürel gelişmeler bireylerin medeni durumlarını da etkilemiştir. 2019-2020 yılları arasında gerçekleşen evlenme sayıları Şekil 1.2'de ve boşanma sayıları Şekil 1.3'de verilmiştir (TUİK, 2020).



Şekil 1.2. Aylara Göre Evlenme Sayısı, 2019- 2020 (TUİK, 2020).

Şekil 1.2'de yer alan 2019-2020 yıllarına ait evlenme sayıları aylara göre incelendiğinde, evlenme sayılarında pandemi nedeniyle aylar arasında önemli farklılık görülmektedir. Evlenme sayısı 2019 yılı Nisan ayında 53 bin 155 iken Covid-19 pandemisinin etkisiyle %68,7 oranında azalarak 2020 yılının Nisan ayında 16 bin 657 olduğu gözlemlenmektedir. 2019-2020 yılları içerisinde en yüksek evlenmelerin ise Temmuz ve Ağustos aylarında olduğuna ulaşılırken en düşük evlenme sayılarının 2019 yılında Ocak, 2020 yılında Mayıs ayında olduğuna ulaşılmaktadır.



Şekil 1.3. Aylara Göre Boşanma Sayısı, 2019- 2020 (TUİK, 2020).

Şekil 1.3'de 2019-2020 yıllarında aylara göre boşanma sayıları yer almaktadır. Boşanma sayıları 2020 yılında 2019 yılına göre daha düzensiz bir şekilde seyrettiğine ulaşılmaktadır. 2019 yılında en çok boşanma Eylül ayındayken 2020 yılın Temmuz ayında gerçekleşmiştir. 2019 ve 2020 yılları Ekim, Kasım ve Aralık aylarında sayılar benzer şekilde devam etmiştir. 2020 yılının Nisan ve Mayıs aylarında ise pandemi nedeniyle boşanma sayısında azalma görülmüştür.

Literatürde medeni durumun iş-aile dengesine etkisi incelendiğinde, Mathew ve Panchanatham (2011) tarafından yürütülen çalışmada, evli olan kadınların bekâr kadınlara göre iş-aile yaşamı dengesini kurmakta zorlandığı tespit edilmiştir. Evli kadın çalışanların birden fazla görev ve daha fazla sorumluluk üstlenmeleri ve bunların birbiriyle çatışmaları kadınların iş- aile yaşamlarını dengeleyememelerine yol açmaktadır. Rol çatışmaları, bireyin iş ve aile doyumunun azalmasına, ruhsal ve duygusal olarak sıkıntı yaşamasına, fiziksel sağlığının olumsuz etkilenmesine, iş yaşamındaki performansının azalmasına ve işten ayrılmasına sebep olabilmektedir. Tuğsal'ın (2017) çalışmasında, evli ve bekâr çalışan bireylerin iş-yaşam dengelerinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Evli çalışanların iş-yaşam dengeleri bekar çalışanlara oranla daha düşük çıkmıştır. Soysal (2010)'a göre evli ve çalışan bireyler özel yaşamlarına daha fazla önem göstermektedir. Çalışmalarda medeni durumu incelendiğinde, evli kadın çalışanların bekâr kadın çalışanlara göre iş yaşamında daha aktif oldukları belirlenmiştir Güvey (2019) ise sağlık çalışanlarıyla gerçekleştirdiği araştırmada evli alışanların ailenin işe yönelik olumsuz etki düzeyleri bekar çalışanların düzeyinden daha fazla olduğu ve iş-aile dengesi düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucunu elde etmiştir.

1.3.4. Çocuk Sahibi Olma

Çocuk sahibi olmak, ailelerin yaşamında belirgin değişikliklerin olduğu dönemlerden birisidir. Aileye yeni bir üyenin katılımı aile üyelerinin mevcut rol ve sorumluluklarının değişmesi üzerinde etkili olmaktadır. Bu etkilerin arasında toplumların çoğunda çocuk bakımı ve yetiştirilmesinin anneye atfedilmesi nedeniyle

kadının istihdamı, kariyerinin gelişimi ve iş-aile yaşamı arasında dengeyi sağlaması için önemli bir konu olarak yer almaktadır (Adak, 2007). İş-aile yaşamı dengesi üzerinde çocuk sahibi olmak kadar sahip olunan çocuğun yaşı da önemli bir konudur. Yaşı büyük çocuğa sahip ebeveynlerin, yaşı küçük çocuğa sahip olan ebeveynlere kıyasla daha az çatışma yaşadığı görülmektedir (Kıcır, 2015).

Yapılan çalışmalarda çalışanların çocuk sahibi olma durumu ile iş-aile yaşamı dengesinin ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Çocuğa sahip olan kadınların iş-aile dengesi güçlük çektikleri belirlenmiştir. Evli ve çocuğu olan kadınların aile yaşamlarına yeterli kadar vakit ayıramamaları nedeniyle iş-aile yaşamı arasında dengesizlik yaşadıklarını göstermektedir (Bostancıoğlu, 2014).

Çalışan kadınlar iş ve aile sorumlulukları ve rolleri arasında denge kurmakta zorlanmakta ve hayatlarından daha az memnun olmaktadırlar. Bu durum özellikle çocuğu olan kadınlar için geçerlidir. Ayrıca çocuğu olan kadınların stres düzeyleri çocuğu olmayan kadınlara kıyasla daha yüksektir (Ödemiş, 2018).

Çalışan ve çocuk sahibi olan kadınlar, iş dışındaki vakitlerinin büyük bir çoğunluğunu evde yapması beklenen işler için harcamaktadır. Diğer taraftan içinde bulunduğumuz son dönemde kadınlar, iş ve aile yaşamları için pandemi öncesinden daha planlı ve programlı yaşamayı tercih ederek, önemli olarak belirledikleri başlıklarda, çocuklarla vakit geçirmek, kendilerine zaman ayırmak gibi daha etkin bir iş-aile yaşamı dengesi kurabilmektedir (Çiftçi, 2020). Greenhaus ve Beutell (1985)'in çalışmasında bu durum desteklenmiş; çocuk sahibi olan çalışanların çocuk sahibi olmayanlara kıyasla daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

1.3.5. Eğitim

Çalışan bireylerin eğitim düzeyi ve niteliği iş-aile yaşamını dengeleme konusunda önemli faktörler arasında yer almaktadır. Bireylerin eğitim düzeyi arttıkça

iş- aile yaşamı dengesini kurmada daha etkin ve nitelikli olacakları anlamına gelmemektedir. Bilgiç (1998) tarafından yürütülen çalışmada, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların çalışma yaşamlarıyla daha düşük seviyede olumsuz duygular geliştirmekte oldukları sonucu ile bu durum desteklenmiştir.

Eğitim durumu yüksek olan bir bireyin beklentilerinin de yüksek olması nedeniyle kendisine uygun bir pozisyonda çalışmadığını düşünmesi bireyin iş doyumunu ve kurmuş olduğu iş-yaşam dengesini olumsuz olarak etkilemektedir (İzki, 2019). Fakat yapılan çalışmalarda bu sonuçların değişken olduğu; eğitim düzeyinin bazı bireylerde iş-aile yaşamı dengesini olumlu olarak etkilerken bazı bireylerde olumsuz olarak etkilediği görülmektedir.

Çiftçi (2020)'nin yaptığı çalışmadaki analiz sonuçlarına göre çalışan bireylerin eğitim düzeyleri, denge kurma konusunda farklılığa neden olmaktadır. Eğitim düzeyi diğerlerine kıyasla daha yüksek olan bireylerin iş-aile yaşamında denge kurma konusunda daha başarılı olduklarına ve iş-aile dengesi algı düzeyinin ön lisans mezunlarında en yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İzki'nin (2019) yaptığı çalışmada ise, çalışan bireylerin eğitim düzeyi arttıkça iş-aile yaşamı dengelerinin azaldığı; lisansüstü mezunların iş-aile yaşamı dengelerinin diğerlerine göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.4. Pandemi Döneminde İş- Aile Yaşamı Dengesi

Dünyada farklı zamanlarda farklı büyüklüklerde pandemiler meydana gelmiştir. Günümüzde hızla yayılmakta olan Covid-19 virüsü de pandemi olarak ilan edilmiş bir salgındır.

"Pandemi Döneminde İş- Aile Yaşamı Dengesi" başlığı altında "Pandemi Tanımı" ve "Covid-19 Pandemisi ve Etkileri" konuları incelenmiştir.

1.4.1. Pandemi Tanımı

Pandemi, yeni salgın bir hastalığın küresel boyutta yayılmasıdır (WHO, 2010). Belirli bir yerde, belirli bir insan grubunda, belirli bir sürede tahmin edilenden daha fazla morbide ve mortalite görülmesi salgın olarak ifade edilmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2018). Pandemi ise salgın veya bulaşıcı bir hastalığın birden fazla ülkeye veya kıtaya hızlı bir şekilde yayılarak, farklı bulaş yollarıyla büyük bir nüfusu etkileme durumu olarak tanımlanmaktadır (Merriam-Webster, 2020; Nişancı, 2020).

Pandemi, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından ilan edilmektedir. Dünya Sağlık Örgütü'nün yaptığı tanımlamaya göre salgın bir hastalık veya virüsün pandemi olarak kabul edilmesinin üç koşulu bulunmaktadır (Kelly, 2011):

- İnsanları daha önce etkilememiş ve maruz kalmamış oldukları yeni bir hastalık, virüs olması
- Hastalığa yol açan faktörün insanlara yayılması ve tehlikeli bir hastalığa neden olması
- Hastalık faktörünün insanlara kolay ve devamlı bir şekilde bulaşması.

Pandeminin toplum ve birey üzerindeki etkisi, virüsün yayılma hızı; virüsün bulaşıcılık yeteneğine, virüsün bulaşma hızına, bireylerin sosyal mesafe ve temas düzeyine, risk faktörlerine, sağlık hizmetlerinin niteliklerine, vakaların bulaşma ve ölüm hızına ve asemptomatik vakaların oranına, çevre koşullarına ve iklime bağlı olarak değişiklik göstermektedir (TÜBA, 2020).

Sağlık kurumlarının ve diğer hizmetleri veren kurumların, kurumlar arasındaki koordinasyonu ve iletişimi sağlamak, pandemi ve salgın döneminde mevcut risk önlemlerini etkili olarak uygulamak ve planlanan eylemleri geliştirmek için birlikte çalışması önemli bir konudur. Bu planlamaların amacı pandemi sırasında (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2019):

i. Tıbbi hizmetler için artan talebe rağmen, yüksek kaliteli ve nitelikli tıbbi hizmetler sunulması,
ii. Verilen sağlık hizmetlerinin devamlılığını sağlamak,
iii. Enfeksiyonun ve virüsün yaylımını engellemek için koruyucu ve önleyici önlemlerin alınması,
iv. İnsanlarda farkındalık yaratılması,
v. Mortalite ve morbiditeyi azaltmak için etkin bir müdahalenin uygulanmasını sağlamaktır.

Kara Veba	"Kara Ölüm" olarak da bilinmektedir. Hastalık kan ve iltihapla dolu koyu renkli şişliklere neden olmaktadır ve ölüm genelde aniden olmaktadır. İnsanlar vebanın yayılma nedeni olarak en çok kötü hava koşulları düşündüğünden, havanın bu etkisini yok etmek için güzel kokulu çiçek demetleri taşımışlardır (Gottfried, 1985). Nüfus üzerindeki etkisi ise*;* Londra, Norveç, Floransa, İngiltere, İtalya ve Navarre Krallığı'nın neredeyse yarısı ölmüştür (Genç, 2011).
Kolera	Su ile bulaşıp hijyen koşullarının yetersiz olduğu yerlerde görülen ve akut ishale yol açan bir enfeksiyon hastalığıdır. Etken ağız yoluyla bulaşmaktadır. Tarihte ilk kolera salgını ise 1817'de Asya'da meydana gelmiştir (Parıldar, 2020).
İspanyol Gribi	İspanyol Gribine H1N1 virüsü neden olmuştur. 1918-1920 yılları arasında yaşanmış ve 500 milyondan fazla kişiye bulaşmıştır (Parıldar, 2020). İnfluenza virüsü kaz benzeri kuş türlerinde bulunmakta ve virüsün insana geçişi domuzlar üzerinden olmaktadır. Belirtileri burun kanaması, yüksek ateş, zatürre, ensefalit ve komadır (Medikalpark, 2020).
Asya Gribi	1957-1958 yılları arasında H2N2 virüsü nedeniyle Çin kaynaklı meydana gelmiştir. 1.1 milyon insan ölümüne neden olmuştur. Gribin genç nüfusu etkilemesi nedeniyle işgücü ve tarımsal ürünlerin verimini olumsuz etkilenmiştir (Türk ve ark., 2020).
Hong Kong Gribi	1968 yılında H3N2 virüsü Hong Kong Gribine neden olmuş ve 1 milyon insanın ölümüne neden olmuştur. Hong Kong'da ortaya çıkmıştır. ateş, üşüme, kas ağrısı gibi semptomlarını bulunmaktadır (Parıldar, 2020).
Tifo	Salmonella typhi bakterisinin içme suyu veya kirli yiyeceklerden bulaşan bir enfeksiyondur. İnsandan insana yayılmakta ve ishal, kusma, halsizlik ve yüksek ateşe neden olmaktadır (Parıldar, 2020).
Domuz Gribi	Domuzlardan insana geçen H1N1 infeksiyonu, damlacıklar yoluyla insana bulaşarak öksürük, halsizlik, yüksek ateş, üşüme, boğaz ağrısı ve baş ağrısı gibi belirtilerle neredeyse tüm ülkelere yayılmıştır (Şanlı, 2010).
Sars	Sars, şiddetli akut solunum yolu sendromudur. Kasım 2002 ile Haziran 2003 yılları arasında Çin'de ortaya çıkıp; damlacık yoluyla insana bulaşan ve koronavirüsün yol açtığı bir solunum yolu hastalığıdır. Sars, otuz yedi ülkede 8.422 vaka ve 916 ölüm meydana getirmiştir (Parıldar, 2020).
Mers	Mers, orta doğu solunum yolu hastalığıdır. İlk defa Eylül 2012'de Suudi Arabistan'da tanımlanan hastalık insandan insana temas yoluyla bulaşmaktadır (Chung ve ark., 2014). Dünya Sağlık Örgütü tarafından Kasım 2014 tarihi itibariyle 909 vaka ve 331 ölüm açıklanmıştır (WHO, 2014).
Covid-19	11 Mart 2020'de pandemi olarak ilan edilen Covid-19, ilk olarak Çin'in Vuhan şehrinden bildirilmiştir. Virüs, solunum yoluyla insandan insana bulaşmaktadır.

Şekil 1.4. Pandemik Hastalıklar

Şekil 1.4'te gösterildiği gibi tarihte Kara veba, kolera, İspanyol gribi, Asya gribi, Hong Kong gribi, tifo, domuz gribi, Sars ve Mers gibi pandemi süreçleri meydana gelmiştir. Çin'in Hubei Eyaletine bağlı Wuhan kentinden başlayarak kısa bir sürede tüm dünyaya hızlayayılan COVİD-19 virüsü de Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020 tarihinde pandemi ilan edilmiştir (WHO, 2020).

1.4.2. Covid-19 Pandemisi ve Etkileri

Covid-19 pandemisi birey, aile, grup toplum ve örgütler üzerinde farklı boyut ve şekillerde etkilere yol açmıştır. Bu etkiler sağlık, ekonomik ve sosyal olarak kategorilere ayrılabilmektedir.

1.4.2.1. Covid-19 Pandemisi ve Sağlık İle İlgili Etkileri

Koronavirüsler (CoV), soğuk algınlığı, grip gibi çeşitli belirtiler gösteren virüslerden, Orta Doğu Solunum Sendromu (MERS) ve Ağır Akut Solunum Sendromu (SARS) gibi daha ciddi enfeksiyonlara kadar sebep olan geniş bir virüs ailesidir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020; WHO, 2020). Üzerinde bulunan çubuksu uzantıların taça benzetilmesinden dolayı, Latince taç ifadesindeki "corona" kelimesiyle koronavirüs ismi şeklinde ifade edilmeye başlanmıştır. Koronavirüslerin insandan insan damlacık yoluyla kolay bir şekilde bulaşabilen ve genellikle soğuk algınlığına yol açan HCoV-229E, HCoV-OC43 ve HKU1-CoV gibi çeşitli türleri bulunmaktadır. Bu türlere ek olarak hayvanlarda saptanan koronavirüs alt türleri de saptanmış olup; bu virüslerin hayvanlardan insanlara geçerek insanlarda ciddi hastalıklara yol açabileceği ve bazı insanlarda kalıcı hasarlara neden olabileceği belirlenmiştir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020).

16 Nisan 2020 itibarıyla, ortaya çıkan Covid-19 birçok ülke ve kıtaya yayılmış; 95 milyondan fazla vakaya ve 2 milyon fazla insanın ölümüne neden olmuştur (BBC, 2021). Küreselleşmenin bir sonucu olarak sınırların soyutlaşması ile "mikrobik

trafik" oluşmuş ve bu durum daha sonraki günlerde importe vaka duyuran ülkelerin sayısı giderek artmasına sebebiyet vermiştir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020). Virüsün geniş bir alana yayılması ile ülkelerin sağlık alanındaki harcamalarda da artış meydana gelmiştir.

Sağlık Harcama Kalemleri	Harcama Tutarı (Milyon TL)			
	2016	**2017**	**2018**	**2019**
Tedavi	45,594	51,260	59,092	69,504
İlaç	21,374	25,166	30,989	39,628
Reçete Hizmet Bedeli	217	313	339	387
Diğer (Tıbbi Malzeme, Optik, Diş, Yolluk Giderleri)	863	948	1,146	1,231
Toplam	68,048	77,687	91,566	110,749

Şekil 1.5. Sağlık Harcamaları (Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2020).

Şekil 1.5'te yer alan Strateji Geliştirme Başkanlığı'nın SGK faaliyet raporunda, Türkiye'nin 2019 yılındaki sağlık harcamalarında diğer yıllara kıyasla daha fazla artış belirtilmektedir. Sağlık harcamaları 2017 yılından 2018 yılına %17,87 artarken; 2018 yılında % 20,95 artışla 2019 yılında 110,749 milyon TL olmuştur. Virüsün ortaya çıkışı ve şiddetinin artması tedavi (test, teşhis, tedavi, ilaç) ve koruma, önleme (aşı) maliyetinin de artmasına neden olmuştur.

Covid-19 virüsünün hızla yayılması ve bireylerin sağlığı üzerindeki etkileri incelendiğinde ise; bireylerde farklı belirtiler göstermekte olduğu belirtilmiştir. Virüsün bireylerde görülen en yaygın semptomları arasında yüksek ateş, yorgunluk ve öksürük yer alırken daha seyrek olarak ağrı ve sızı, tat ve koku duyusunun kaybı, döküntü, boğaz ağrısı, ishal ve baş ağrısı da görülmektedir (WHO, 2020). Bunlara ek olarak bireylerde korku, mutsuzluk, çaresizlik, kaygı, depresyon, güvensizlik ve stres gibi duygusal ve psikososyal etkilerde meydana gelmektedir. Ruh sağlığı, toplumsal ve küresel olaylara karşı duyarlıdır. Bu nedenle gelir düzeyi, işsizlik, travmatik

olaylar, salgın hastalıklar ve sonuçları ruh sağlığı üzerinde etkili olmaktadır (Ettman ve ark., 2020).

Pandemi sürecinde psikolojik tepkiler hastalanma, sağlık kuruluşuna veya polikliniklere başvurmakta tedirgin olma, stres, damgalanma korkusu, ihmal, kaygı semptomları, yalnız kalmaktan çekinme, kendine zarar verme, nöropsikiyatrik rahatsızlıklar ve ciddi davranış bozuklukları olabilmektedir (IASC, 2020). Karşılaşılan bu durumlar özellikle işsiz kalan ve ekonomik sıkıntıları olan bireylerde yoğun olarak görülmektedir.

1.4.2.2. Covid-19 Pandemisi ve Ekonomi İle İlgili Etkileri

10 Mart tarihinde Türkiye'de ilk vakanın görünmesiyle birlikte Covid-19 salgını, her alanda olduğu gibi ekonomik alanlarda ciddi etkilerde bulunmuştur. Sağlık harcamalarının artması, tedarik zincirinin bozulması, üretim kapasitesinin sınırlanması, işsizlik oranındaki artış, finansal sorunlar, borsada yaşanan düşüşler, turizm gelirinde düşüş, ihracattaki girdi azalışı, Gayri Safi Milli Hasıla'da düşüş, arz ve talep şokları ülkelerde yaşanan benzer ekonomik sıkıntılar arasında yer almaktadır (Eryüzlü, 2020). E-ticaretin gelişmesi ile küçük ölçekli işletmeler de olumsuz olarak etkilenmiş ve düzenleme yapılarak destek verilmesini zorunlu hale getirmiştir.

Covid-19 salgını küresel ekonomiye ciddi zararlar vermektedir. Küresel ticaret zincirlerinin işleyişinin bozulması dünyadaki tüm şirketleri olumsuz olarak etkilemiştir. Faiz oranlarındaki aşırı düşüş, fabrikaların imalata ara vermesi, işsizliğin artması ve yaygınlaşması, taşımacılığın durma noktasına gelmesi, turizm faaliyetlerinin kısıtlanması ve uluslararasındaki hisse senetlerindeki düşüş küresel ekonomiyi olumsuz olarak etkilemiştir. Seyahat kısıtlaması, sınırların kapatılması, sokağa çıkma yasakları, karantina uygulaması, iş yerlerinin ve turizm mekanlarının geçici olarak kapanması, online ve evden çalışma gibi önlemlerin alınması da bu durumu derinleştirmiştir.

Covid-19 sürecinde Mart 2020'de küresel borsalardaki kayıplar %30 düzeyine yaklaşırken; altın son 10 yılın en yüksek düzeyi olan 1750 dolara çıkmıştır (Şanlı, 2020). Dünya Bankası 2020'de Türkiye ekonomisinin %0,5, 2021'de %4 ve 2020'de de %4 büyüyeceğini öngörmektedir (World Bank, 2020). OECD ise küresel ekonominin 2020 yılında %6 oranında daralacağını tahmin etmektedir (OECD, 2020).

Türkiye'de Covd-19'un ekonomik etkileri üzerine çalışmalar yapılmaktadır. Bunlardan biri Hedefler İçin İş Dünyası Platformu'nun TÜRKONFED, TÜSİAD ve UNDP ile hazırladığı "COVID-19 Krizinin İşletmeler Üzerindeki Etkilerinin ikinci Anket Sonuç Raporu" açıklanmıştır. Raporda Covid-19 krizinin mikro ve küçük ölçekli firmalar olumsuz etkilendiği, üretim ve tüketimin azaldığı, iş yükü artan kadınların bu durumdan olumsuz olarak etkilendiklerini ve firmaların %64'ünün yatırım planlarını ertelediği sonucuna varılmıştır (Türkonfed, 2021). UNDP'nin yaptığı çalışmaya göre ise, Covid-19 pandemisi sürecinde kadın çalışanların yaklaşık %50'si işten çıkarılarak ya da ücretsiz izne ayrılarak iş kaybına uğramış (UNDP, 2020); kadınların işten çıkarılma, düşük ücretle çalıştırılma veya ücret eşitsizliğinin artması durumları cinsiyet eşitsizliğini daha da derinleştirmiştir (ILO, 2020).

1.4.2.3. Covid-19 Pandemisi ve Sosyal Yaşam İle İlgili Etkileri

Covid-19 virüsü ve pandemi süreci bireylerde ekonomik ve sağlık alanlarında etkisinin olması dışında sosyal yaşam üzerinde de etkili olmuştur. "Evde Kal" çağrıları, karantina uygulaması ve izolasyon süreci, sosyal mesafe kuralı, sokağa çıkma yasağı uygulamaları, eğitim ve çalışma yaşamındaki uzaktan ve online süreçler sosyalleşmeyi ve insanlar arasındaki fiziksel teması azaltmış; sosyal bağlarının zedelenmesine, sağlığın öneminin kavranmasına ve dijitalleşmenin artmasına ve neden olmuştur.

Karantina, izolasyon, sosyal mesafe uygulamaları ve maske takma zorunluluğunun disipline edici etkisi toplumda birtakım zihinsel gerilimleri

etkinleştirebilmektedir. Bu bağlamda toplumdaki bazı gruplar mevcut sağlık durumları ve demografik bilgileri nedeniyle etiketlenme süreçleri yaşayabilmektedir. Özellikle yaşlılar, engelliler, çocuklar ve kronik hastalığı bulunanlar bu kapsamda öne çıkmaktadır. Bu gruplar ve toplum eski haline dönebilecek mi? Karantina sürecinde oluşan belirsizlikler ve yalnızlaşma hali bireylerde ne tür etki bırakacak? Aile içindeki rollerde ne tür değişiklikler olacak? Sürecin devamında karşılaşılacak olan bu sorular, Covid-19 ve pandemi sürecinin travma etkisi yaratacak boyutta etkilerde bulunacağı ve bu etkilerin zor ve sarsıcı olacağının belirtisidir. Bütün bu yaşananlar, salgın sonrası oluşacak toplumsal yaşamda boşluk, çatışma ve dengesizliklerin olabileceği ihtimalini belirtmektedir (Karakaş, 2020; Sneader ve Singhal, 2020).

Pandemi sürecinde sosyal yaşamda olduğu kadar kişisel olarak da etkileri olmuştur. Bu süreçte kadın ve erkeklerin yüklendikleri sorumluluk ve rollerde değişimler meydana gelmiştir. Bu süreçte kadınların sorumlulukları ele alındığında, özellikle çalışan kadınların yüklendikleri rol ve sorumluluklarda ciddi bir artış gözlenmektedir. Kadınların ev emeği yüklerinin ve ev içi rollerinin artması, normal rutinlerinde yardım alabildikleri ev işlerini pandemi sürecinde tek başlarına gerçekleştirmek zorunda kalmaları, ev içi koordinasyon ile yeni düzenin sağlanması ve bakım verdikleri bireylerin sayılarının artması durumu, daha fazla ve daha dikkatli bir şekilde hijyen sağlama uğraşları, evden ve online çalışma, yoğun tempolu çalışma şartları ve çocukların uzaktan eğitim süreci gibi yeni durumlar eklenmekte olup; çalışan kadınların annelik statüsüne bağlı rol ve sorumluluk beklentilerinin de arttığı gözlenmektedir (Zeybekoğlu Akbaş ve Dursun, 2020).

Delventhal ve ark. (2020), tarafından Los Angeles'ta gerçekleştirilen bir araştırmada Covid-19 salgını sonrası evden çalışmanın sosyal yaşam üzerindeki etkileri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, evden çalışanlar şehir merkezi dışındaki daha uygun fiyatlı evlere taşınınca şehir merkezinde bulunan evlerin fiyatları düşmüş, işe gidip gelirken oluşan trafik yoğunluğu azalmış, işlere erişim artmış, çevre olumlu olarak etkilenmiş ve trafikte geçen verimsiz zaman azalmıştır.

Covid-19'un sosyal yaşam üzerindeki olumsuz etkilerini minimum düzeye indirilirken sosyal hizmet, kadın, engelli, yaşlı ve çocuk gibi dezavantajlı grupta yer alan kişileri güçlendirmeyi, sorunlarını çözmelerine destek olmayı ve işlev kapasitelerini artırmayı amaçlamaktadır. Salgın dönemi sosyal hizmet açısıyla ele alındığında; bu süreçte dezavantajlı grupların daha fazla etkilendiği bilinmektedir. Pandemi sürecinde bu gruplar, bireyler desteklenmeli ve periyodik olarak takip edilmelidir (Karataş, 2020).

1.4.3. Pandemi ve İş-Aile Yaşam Dengesi

Dünya üzerinde hızla yayılan Covid-19 salgını, Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020 tarihinde pandemi ilan edilmiştir. Pandemi süreci sosyal yaşam, turizm, sağlık, ekonomi ve psikoloji başta olmak üzere çeşitli alanlarda etkili olmuştur. Sosyal izolasyon, sosyal mesafe, online çalışma, sokağa çıkma kısıtlamaları, ülke sınırlarının kapatılması, seyahat kısıtlamaları, karantina uygulamaları ve uzaktan eğitim süreci bireylerin yaşamlarında değişiklik yapmalarına; ailenin işlevinde ve aile üyelerinin rollerinde dönüşüme, bireylerin rol beklentilerinin artmasına yol açmıştır. Covid 19 salgını ve pandemi süreci nedeniyle artan sorumluluk ve roller bireylerin iş ve aile yaşam alanları arasında kurduğu dengenin de etkilenmesine neden olmuştur.

Çalışanlar iş yaşamlarında patronlarına, yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına; aile yaşamlarında aile üyelerine yönelik sıkıntı yaşamamak için denge kurmaya çalışmaktadırlar (Baki ve Piyal, 2020). Bu süreçte çalışan evli kadınlar anne, eş ve çalışan anne statüleri arasında kalmıştır. Çalışan annelere normal rutin sorumlulukları dışında çocukların online eğitim sistemi nedeniyle artan ev işleri, çocuk bakımı ve uzaktan çalışma gibi sorumluluklar da eklenmiştir (Özvarış, 2015). Kadınlara yüklenen bu sorumlulukların artmasıyla bireylerin biyopsikososyal olarak sağlığını ve faaliyetlerin işleyişini korumak için yapılan uygulamalar çeşitli sonuçlara neden olmuştur. Bu uygulamalardan birisi olan evden çalışma, Covid-19 virüsünün bulaşma riskini azaltmak için uygulamaya koyulmuştur. Fakat evden

çalışma uygulamasının da çalışan bireyler için çeşitli avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. Avantajları ev ve iş ile ilgili etkinlikleri birlikte yürütebilme, ailesinin yanında olabilme, zaman kazanma, ulaşımda geçirilen verimsiz zamanı telafi etme; dezavantajları ise meslektaş ve çalışma arkadaşları ile yüz yüze iletişim kuramama, her an ulaşılabilir olma, online çalışma konusunda deneyimsiz olma, iş ve aile yaşamı arasında denge kuramama, odaklanamama, mesai saatinde esneklik, sahip olunan teknoloji ve ekipmanın yetersiz olması nedeniyle yapılacak işlerde aksama olarak belirtilmekte olup çevresel etkenler ve demografik faktörler de bu durum üzerinde etkili olmaktadır **(**Rubin ve ark., 2020).

Türkiye ve Dünya'da Covid-19 salgını ve pandemi sürecinin etkisi farklı değişkenlerle araştırılmaktadır. Bu araştırmalardan birisi Cigna Global (2020) tarafından gerçekleştirilmiştir. Türkiye'de Cigna Sağlık Hayat ve Emeklilik 'in ortaklarından biri olarak yer alan Cigna Global, COVID-19 pandemisinin fiziksel, aile, sosyal, ekonomik ve iş durumlarının refah üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak için küresel ölçekte gerçekleştirdiği "Cigna COVID-19 Küresel Etki Araştırmasının" sonuçlarını yayınlamıştır. Araştırma kapsamında, COVID-19 pandemisinin dünyada tüm insanlardaki iyi yaşam etkisini daha iyi ifade edebilmek amacıyla Çin, Kore, Yeni Zelanda, Hong Kong, Tayvan, Tayland, Singapur, Birleşik Arap Emirlikleri, İspanya, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'nin yer aldığı 11 ülkeden 20.000'den fazla kişinin görüşü alınmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda yer almaktadır:

- Salgın ve uygulanan kısıtlama kararları finansal kaygıyı ve stres düzeyini artırmaktadır. Küresel ekonomideki değişim, insanların finansal geleceklerine dair algılarını da etkilemektedir. Ankete katılan bireylerin neredeyse yarısı (% 49), ekonomik gelişmelerin kendi mali durumlarını ne şekilde etkileyeceğine ve mevcut yaşam standartlarını devam ettirme becerilerini nasıl etkileyeceğine dair en kötü görüşe sahiptir. Bu durum, Çin dışında, Asya ekonomilerinde daha da kötü bir boyuta ulaşmıştır.
- Araştırmaya katılan bireylerin sadece %27'si standart ödemelerine devam edebileceğinden emin. Covid-19 pandemisinden en çok etkilenen ülkelerden

birisi olan ABD'de, insanların ev harcamalarını karşılayabileceklerine dair duydukları inanç son çeyrekte %36'ya düşerken, Hong Kong'da, mali durumlarının şu andan daha kötü bir halde olacağını düşünen insanların oranı %63'e, Birleşik Krallık 'ta %43'e ulaştığı ve artışa geçtiği görülmektedir.

- Bireylerin iş ve özel yaşam alanlarının dengesi bozulunca stres düzeylerinin arttığına ve katılımcıların %83'ünün stresli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Evden çalışma nedeniyle "sürekli online olma" durumunun artması ve mesai kavramının önemini yitirmesi, insanların iş dışındaki yaşamlarında birden fazla baskı ile karşılaşmalarına neden olmuştur.
- Arkadaş ve aileyle geçirilen zaman, dayanıklılığı artırmaktadır. Araştırmada egzersiz yapmanın, sağlıklı olmanın, aileyle vakit geçirmenin stres düzeyini azalttığına ve ailenin diğer endekslerden daha iyi sonuç verdiği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda katılımcıların %56'sı gelecekte de günün belli bir sürecinde evden çalışmak istediklerini belirtmiştir.

UNDP desteği ile İlkkaracan ve Memiş (2020) tarafından hazırlanan ve KONDA Araştırma ve Danışmanlık Şirketi ile yürütülen araştırma 1902 kişiyle yürütülmüştür. Kadın ve erkeklerin zaman kullanımı karşılaştırıldığında ücretsiz iş yükünün kadınlarda günde 2,9 saatten 4,5 saate; erkeklerde günde 0,3 saat kadar az bir zamandan 1,1 saate yükseldiği görülmektedir. Ücretli ve ücretsiz iş yükü açısından erkeklerin çalışma süreleri günde 4,3 ile 1,2 saat azalırken, kadınların çalışma süreleri günlük 1 saat artarak 5,5 saate ulaştığı sonucu elde edilmiştir. Adisa, Aiyenitaju ve Adekoya (2020) tarafından ise, Covid-19 salgınının kadınların iş-aile dengesi üzerindeki etkiyi incelemek için Birleşik Krallık 'ta 26 çalışan kadınla yarı yapılandırılmış görüşme yapılmıştır. Uzaktan çalışma sistemi, kadınların rol karmaşasına ve rol çatışmasına neden olurken aile değerlerinin ve yakınlığının da yeniden keşfedilmesini kolaylaştırmıştır. Araştırmada artan iş ve aile rolleri ile azalan çocuk suçluluğu ve suç oranı arasında pozitif bir ilişki olduğuna; iş-aile dengesi aile rollerinin artan taleplerine rağmen rol yeterliliğinin varlığına da ulaşılmıştır.

İş-aile yaşamı dengesi, bir bireyin çalışma ortamı, ailesi, arkadaşı ve kendisi arasındaki sorumluluk ve rolleri üzerindeki kontrolü; iki yaşam alanının isteklerinin karşılanması durumudur. İş-aile yaşamı dengesinde çalışma saatlerinin düzensizliği, rol belirsizliği, bireyler arasında rol çatışması, güvensizlik duygusu, virüsün bulaş etkisiyle yaşanan stres, korku ve panik hali, aşırı iş yükü, ücretin az olması ve işten çıkarılma korkusu gibi faktörler çalışanlar üzerinde olumsuz bir duruma neden olmakta ve bireylerin sağlığını da tehdit etmektedir (Kılıç ve Özafşarlıoğlu Sakallı, 2013). Bireyin yaşamını bu şekilde olumsuz olarak etkileyen bu sorunlar, hizmet ve kaynaklara yeteri kadar erişimi sağlayamaması, ihmal, istismar durumlarının artması, bireylerde oluşan psikososyal sorunlar, depresyon, stres, korku, endişe hali ve dezavantajlı grupların daha savunmasız hale gelmesi sosyal hizmet mesleğinin müdahale alanına girmektedir. Bu bağlamda bundan sonraki bölümde "kadın refah alanı ve sosyal hizmet" konusuna değinilecektir.

1.5. Kadın Refah Alanı ve Sosyal Hizmet

Türkiye nüfusunun %49,9 'u kadın olan bir ülkedir (TUİK, 2021). Nüfusunun neredeyse yarısı kadın olan Türkiye'de, kadınların yaşadıkları adaletsiz yaşam biçimi, şiddet, ihmal ve istismar durumları, cinsiyet kaynaklı sorunlar ve yaşanan ekonomik sorunlar her zaman sosyal hizmetin odağında olmuştur. Kadınların gereksinim ve ihtiyaçlarını bütüncül olarak ele almak; yaşamlarının karmaşık yönleriyle baş edebilmelerini sağlamak, güçlerinin farkına varmalarını sağlamak ve artırmak sosyal hizmet uygulamalarının bir parçasıdır. Kadın refahı alanında çalışan sosyal hizmet uzmanları, planlı değişim sürecinde eşitsizlikle mücadele etmeye, katılım, arabuluculuk, harekete geçiricilik ve savunuculuk rolüne, farkındalık yaratmaya, güçlendirmeye ve toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesine vurgu yaparak sosyal adalete ulaşmayı amaçlamaktadır.

Duyan (2010) tarafından Sheafor ve Horejsi (2003)'den aktarılan sosyal hizmet uzmanının mesleki rolleri şu şekilde sıralanmıştır:

- Sosyal hizmet uzmanı **vaka yöneticisi** rolünde, müracaatçıyı tanımlama, değerlendirme, planlama yapma, müracaatçının kaynaklara erişimini sağlama, takip etme ve koordinasyonunu sağlamaktadır. Kadın refahı bağlamında kadın haklarında ihlale ve istismara uğrayan veya tehdit altında olan kadınları tespit etmeye çalışır.
- **Bağlantı kurucu** rolünde sosyal hizmet uzmanı, müracaatçıyı analiz etmek, kaynakları değerlendirmek, koordinasyonu sağlamak ve müracaatçıya bilgi vermek işlevindedir. Kadın hakları konusunda ihlale uğrayan veya korunma altında bulunan kadınların yararlanmalarına yardımcı olur.
- **Savunucu** rolünde sosyal hizmet uzmanı, müracaatçıların haklarını savunur. Sosyal hizmet uzmanı savunuculuk rolünde, kadınlara yönelik uygulama ve haklardan kadınların yararlanmalarını, kaynakların eşit ve adil dağıtılmasını ve kullanmasını, yasalarda ve uygulanan politikalarda değişiklik yapılmasını sağlamaktadır.
- Sosyal hizmet uzmanı **işyükü yöneticisi** rolünde, araştırma planlarını yürütebilmek için bilgi sahibi olma, uygulamaların etki analizlerini yapma becerisi kazanmaktadır. Değerlendirici rolünde kadınların, bireysel veya sosyal sorunlarıyla ilgili bilgi toplamaya, bu bilgileri değerlendirmeye, zaman yönetimi ile sorunları öncelik sırasına koymaya ve hareket için karar vermeye çalışır.
- **Personel geliştirici** rolünde sosyal hizmet uzmanı, çalışanların eğitimi, gelişimi ve süpervizyon işlevini üstlenmektedir. Sosyal hizmet uzmanı destekleyici süpervizyon ile kadınların iş yaşamında iyi hissetmelerini sağlamaktadır.
- **Öğretici** rolü müracaatçılara gündelik ve sosyal yaşam becerilerini öğretmek, davranış değişikliklerine yardımcı olmak ve koruyucu, önleyici önlemlerle ilgili toplumun eğitilmesidir. Bu rolde kadınlara yeni yaşam becerileri kazandırmak, kadın hakları ve ihlalleri hakkında bilgi vermek de yer almaktadır.
- Sosyal hizmet uzmanı **sosyal değişme ajanı** rolü kapsamında, kadın veya kadın gruplarının mevcut davranış kalıplarında ve alışkanlıklarında

değişiklik yapmayı amaçlar. Sosyal yaşam becerilerini öğretmekte ve davranış değişikliği sağlamaktadır.

- **Danışman** rolünde sosyal hizmet uzmanı değerlendirme yapma, sosyal işlevselliği sağlayıp koruma, kadın hakları konusunda çalışan bireylerin becerilerini artırmak, terapötik uygulama yapmak ve kadın müracaatçıların yaşadıkları sorunların çözümünde destek olmaktır.
- **Yönetici,** rolünde sosyal hizmet uzmanı, organizasyonla yönetimsel olarak ilgilenmek, kurumda etkin bir şekilde rol almak program ve politika geliştirmeyi üstlenmektedir. Bu rol bağlamında, kadınla ilgili yapılan bir çalışmanın veya programın yönetilmesi işlevini yerine getirmektedir.
- **Meslek elemanı** rolünde sosyal hizmet uzmanı, kişisel gelişimine katkıda bulunmak, kadınlara yönelik çalışmalar yürütmek ve sosyal hizmet mesleğinin güçlenmesi için çalışmalara destek vermektedir.

Bu rollere ek olarak sosyal hizmet uzmanları planlayıcı ve araştırmacı rollerine de sahiptir. Planlayıcı rolü kapsamında sosyal hizmet uzmanı, kadınların sosyal hizmet ihtiyaçlarını karşılamakta, toplumun bu konuda farkındalığının olmasını sağlamak için diğer gruplar, örgütler ve kurumlarla iletişim kurmak ve yeni yapıların planlamasını sağlamaktır. Sosyal hizmet uzmanı araştırmacı rolünde ise, araştırma planlarını yapabilmek için gerekli donanıma sahip olmak, kadın haklarıyla ilgili veri toplamak, verileri sınıflayarak analiz etmek ve elde edilen sonuçları yayınlamaktadır.

Sosyal hizmet mesleği sosyal sorunlara ve kadın istihdamına yönelik self-determinasyon ilkesini temel dayanak olarak kabul eden bir meslek ve disiplindir. Sosyal hizmet disiplinine göre kadın, değişim sürecinin etken üyesi konumunda olmalı, sorunun bilincinde olup güçlendirilmeli ve "özne" konumunda olmalıdır (Erbay ve Tuncay, 2006). Kadınlar için bu çalışmaları yürüten sosyal hizmet alanlarından birisi feminist sosyal hizmettir.

Feminist sosyal hizmet, kadın deneyimini başlangıç olarak kabul eden, güçlendirmeyi vurgulayan, kadınların yaşadıkları sorunların oluşum dinamiklerini oluşturmaya destek olan ve eşitlikçi ilişkiler oluşturmaya değer veren bir

yaklaşımdır. Feminist sosyal hizmet, Barker'e göre (1999) "sosyal hizmette cinsiyet ayrımcılığının neden olduğu problemlerle baş etmek üzere bireylere, gruplara ve topluma yardım etmek üzere geliştirilmiş, feminist bir eğilimi sahip değer, beceri ve bilgi bütünlüğüdür" (Akt. Buz, S. 2009). Dominelli 'ye (2002b) göre feminist sosyal hizmet, kadının toplumdaki konumuna odaklanan, spesifik ihtiyaçlarını cevaplayan, müracaatçı ile uzman iletişiminde eşitlikçi ilişkiler hazırlayan ve yapısal eşitsizlikleri belirten bir sosyal hizmet alanıdır. Feminist sosyal hizmette kadınların birincil olarak ele alınması, sosyal hizmet uzmanlarının kadınların yalnızca eş veya anne olarak ifade edilmelerini engellemiştir (Featherstone, 2001). Feminist sosyal hizmet sosyal ve yapısal ilişkilerini geliştirir ve farklılığı korur; kadınları erkeğin artığı şeklinde ifade eden kuram ve uygulamalara meydan okur (Dominelli, 2002). Feminist sosyal hizmet yaklaşımının temel amacı kamusal ve özel alandaki ataerkil yapı ve diğer baskıcı yapılardan kadınlara yönelen baskıyı sonlandırmak şeklindedir.

1.6. Kaynak Özetleri

Yapılan literatür çalışmasında, çalışan evli kadınların pandemi sürecinde karşılaştığı sorunlar ile ilgili Türkiye'deki çalışmaların varlığı az sayıda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çalışmaların çalışan bireyler ve kadınlar konusunda ağırlıklı oldukları gözlenmiştir. Araştırma kapsamında ulaşılabilen ve çalışan evli kadınların yaşadıkları sorunları konusunun irdelenmesine zemin oluşturacağı düşünülen yurtiçindeki ve yurtdışındaki çalışmalar alfabetik sıralama dikkate alınarak sıralanmış ve özetlenmeye çalışılmıştır.

1.6.1. Yurtiçi Kaynak Özetleri

Bu bölümde, iş-aile yaşamı dengesi konusunda Türkiye'de yapılmış olan çalışmalar alfabetik sırasına göre özetlenmiştir.

Alpar (2020), "Covıd-19 Salgın Sürecinde Kadın ve Hane İçi Emeği" konusunu ele aldığı çalışmasında, Covıd-19 sürecinde kadınların hane içinde sunmuş oldukları ücretsiz emek incelenmiştir. Araştırmada, ilgili literatür ve medyadan yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, salgın sürecinde kadınların yoksulluk ile karşılaşma ihtimallerinin ve ev işleri için yüklendikleri sorumlulukların arttığı; rollerinin çeşitlendiği ve iç içe geçtiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Apaydın (2011)'in "Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki" çalışmasında öğretim üyelerinin işe bağlılık düzeyleri ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi ile işe bağlılıkla iş-yaşam ve iş-aile dengesini incelemiştir. Araştırmayı Ankara Üniversitesi'ne bağlı 13 fakülteden 519 öğretim üyesi ile gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda öğretim üyelerinin unvanlarının yükseldikçe kendilerine zaman ayırmalarının da arttığını ve bu durumun aile yaşamlarını olumsuz olarak etkilediğini; kendilerine zaman ayırdıkça iş takıntılarının azaldığını vurgulamışlardır.

Babaoğlu (2018), "Çalışan Annelerin Aile-İş Çatışması ve Çocuk Üzerinde Olan Etkileri: Ebeveynliğin Aracı Rolü" adlı çalışmasını yaşları 34-59 ay arasında olan 109 çocuk ve anneleri ile gerçekleştirmiştir. Çalışmada, annelerin iş-aile çatışması ile çocuklarının davranışsal öz düzenlemeleri arasında olan ilişkide ebeveynliğin aracı rolünü incelemeyi ve annelerin sosyal desteği, yaşadıkları günlük hayatta karşılaştıkları zorlukları ve çocuklarının yaşadığı kızgınlık/hayal kırıklığı mizaç özelliklerini araştırmayı amaçlamıştır. Çalışma sonucunda annelerin eşlerinden aldıkları yüksek orandaki desteğin iş-aile çatışması ve çocuğun davranışsal öz düzenleme becerileri arasındaki ilişkide düzenleyici bir değişken olduğun ve annenin iş-aile çatışması ile çocuğun davranışsal öz düzenlemeleri arasında olan ilişkide annenin açıklayıcı akıl yürütme ebeveynliğinin aracı rolünü kullandıklarına ulaşılmıştır.

Bozkurt (2020), "Pandemi Döneminde Çalışma: Ekonomik Kaygılar, Dijitalleşme ve Verimlilik" konulu yaptığı çalışmada, insanların ekonomik kaygılarını, yeni çalışma düzenini ve online olarak çalışan kişilerin verimlilik algıları

üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, 5328 kişinin katılımıyla internet üzerinden bir gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, Covid-19 sürecinde kadınların ve dezavantajlı grupların yaşamış oldukları sıkıntıların diğerlerinden daha ağır olduğu, kadınların (%39,3) endişelerinin erkeklere (%36,4) kıyasla biraz daha yüksek olduğu, kadınların verimlilik oranlarındaki düşüşünün (%60,5) erkeklerden (%50,15) daha yüksek olduğu ve hanede yaşayan kişilerin sayısı arttıkça kadınların verimlilik düzeylerinin daha fazla düştüğü sonuçlarına ulaşılmıştır.

Coşkuner (2013)'in "Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini ile İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü" konulu çalışma İstanbul'daki devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan evli ve çocuklu 445 akademisyen üzerinde yürütülmüştür. Çalışma sonucunda, kadınların aile ile ilgili zaman talebi, erkeklerden daha fazla olduğuna ve erkek akademisyenlerin işe ayırdıkları zamanın kadın akademisyenlerden daha fazla olduğu sonucu elde edilmiştir.

Çetinkaya Bozkurt (2012), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde görev yapan 105 kadın akademisyene "iş-aile yaşam ölçeği" uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS 15.0 sosyal bilimler için istatistik programı ile betimsel istatistikler ve ANOVA istatistiksel teknikleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda iş-aile ve aile-iş çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü bir ilişkinin ve iş-aile ve aile-iş çatışması arasında pozitif bir ilişkinin olduğuna ulaşılmıştır.

Çopur (2010), "İş-Aile Çatışması: Ankara'da Üniversite Çalışanları" adlı çalışmasında Ankara'da devlet üniversitesinde görev yapan akademik ve idari personeli içeren evli erkek ve kadınlar arasında zaman, gerginlik ve davranış esaslı iki yönlü iş-aile çatışmasını incelemeyi amaçlamış ve Ankara Hacettepe Üniversitesi merkez kampüs ve Beytepe yerleşkesindeki 625 kişiye anket uygulamıştır. Çalışmanın sonucunda kadınların erkeklere kıyasla daha fazla iş-aile ve aile-iş çatışması yaşadığına ulaşmıştır.

Duru (2020), "İş-Aile Çatışması: Kadın Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma" adlı çalışmasını, Eskişehir'de basit tesadüfi örneklem yoluyla seçilen 522 kadın ile gerçekleştirmiş ve elde edilen veriler açıklayıcı faktör analiziyle boyutlandırılmıştır. Çalışma sonucunda dört boyut elde edilmiştir. Bunlar: Aile Temelli Çatışma, İş Temelli Çatışma, Zaman Temelli Çatışma, Davranış Temelli Çatışma. Ulaşılan bu dört boyut ile demografik değişkenler karşılaştırılmıştır. Çalışmada eğitim seviyesi düşük, evli, çocuklu olup çalışan kadınların diğer çalışan kadınlara kıyasla daha şiddetli bir şekilde iş-aile çalışması yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Demirel ve Erdamar (2014), tarafından "Öğretmenlerin İş-Aile, Aile-İş Çatışmasının İncelenmesi" konulu çalışma, öğretmenlerin yaşadıkları iş-aile çatışmasının belirlenmesi amacıyla 364 öğretmen taradından gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş-aile çatışmasını aile-iş çatışmasına göre daha fazla yaşadıkları belirlenmiştir.

Dursun ve İştar (2014), "Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi " adlı çalışmalarında, farklı sektörlerde çalışan 108 kadın ile iş aile yaşamı çatışmasının çalışan kadınların iş ve yaşam doyumları üzerindeki etkilerini incelenmiş ve İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu doğrudan etkilediği ve kadın çalışanların iş-aile çatışmasının artması durumunda iş doyumlarının azaldığı sonucu elde edilmiştir.

Eker (2011), "İş, Aile ve Bireysel Yaşam Uyumu: Yaşamın Dengesine Bazı Değişkenlerin Etkisinin İncelenmesi" konulu çalışmasını 300 bireyle gerçekleştirmiştir. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 16.0 istatistik programı ile değerlendirilmiştir. Araştırmanın sonucunda evlilikle edinilen rollerin yaş grupları ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğine, iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisini evli olan bireylerin bekar olan bireylere kıyasla daha fazla hissettiklerine; iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisinin bireylerin "yaş gruplarına, cinsiyetlerine, sahip oldukları çocuk sayılarına ve öğrenim düzeylerine" göre değişmediğine ulaşılmıştır.

Erdoğan (2009), "Aile-İş Çatışması, Yaşam İçi Rolleri Belirginliği ve Bireysel Başa Çıkma Yöntemleri Arasındaki İlişki: Cinsiyet Bazlı Bir Araştırma" adlı çalışmasını 264 kadın ve erkekle yapılmış; çalışmada İş-Aile Çatışması Ölçeği, Yaşam Rolü Belirginliği: LRSS ve Başa Çıkma Ölçeği kullanılmıştır. Yaşam rolü uyumluluğu ve bireysel baş etme stilleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, geleneksel ve geleneksel olmayan rollerdeki belirginliklerinin kadın ve erkeği farklı şekilde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Gürel (2018)'in İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi" adlı çalışmasını, üç büyük devlet üniversitesinde görev yapan kadın akademisyenlerle gerçekleştirmiştir. Yapılan araştırma sonucunda %72.4'ünün iş-yaşam arasında denge kuramadığını, %27.6'sının iş-yaşam dengesini kurduğunu; çocuk sayısı, eş desteğinin varlığı, medeni durum, bakmakla yükümlü olunan bireyin varlığı, aile desteği, yardımcı kişinin varlığı ve yaşının iş-yaşam dengesi varlığı üzerinde önemli olduğu belirlenmiştir.

Karahan ve Bener (2005)'in "Bolu Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesinde Çalışan Evli Hemşirelerin ev Ortamında Yaşadıkları Sorunlar" adlı Bolu SSK Hastanesinde çalışan evli hemşirelerin ev ortamında yaşadıkları sorunları tespit etmek amacıyla 44 hemşire ile gerçekleştirilen çalışmada anket uygulaması yapılmış ve veriler SPSS 7.0 istatistik programında değerlendirilmiştir. Çalışmada hemşirelerin kendilerine, eşlerine, çocuklarına ve ev işlerine yönelik sorunlar yaşadığına ve bu sorunlar arasında ilk sırada çocuklarla ilgili yaşanılan sorunların geldiği belirtilmiştir.

Nakışcı Kavas ve Develi (2020)'nin "Çalışma Yaşamındaki Sorunlar Bağlamında Covid-19 Pandemisinin Kadın Sağlık Çalışanları Üzerindeki Etkisi" konulu çalışması, Ankara ilinde hizmet veren Covid-19 polikliniklerinde çalışan 10 kadın sağlık çalışanı ile 'yapılandırılmış mülakat' tekniğiyle yapılmıştır. Çalışma incelendiğinde, kadın sağlık çalışanlarının sadece iş ortamında yaşadığı riskler sebebiyle değil, aile içindeki sorumlulukların aksamalarının neden olduğu stres ve

zorluklarla da mücadele etmek zorunda kaldığı ve pandeminin getirdiği çalışma düzeni ve virüsü bulaştırma riski sebebiyle ailedeki bireylerle iletişimin aksadığı belirtilmiştir.

Ödemiş (2018)'in "Kadın Girişimcilerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: İzmir İli Örneği" çalışmasında, kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesini ortaya koymak ve iş-yaşam dengesinin demografik özelliklere göre değişip değişmediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma, 2017 yılının Nisan-Mayıs-Haziran aylarında, 212 kadın girişimci ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada kadın girişimcilerin iş yaşam dengesinin demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Tuğsal (2017)'un "İş-Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi" isimli araştırmasında iş-yaşam dengesini, sosyal destek kavramları ile sosyo-demografik etkenlerin tükenmişlik üzerindeki etkisini 261 kişiden elde ettiği veriler ile incelenmiştir. Araştırmada tesadüfi örnekleme yöntemi; hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada Krespi (1993) tarafından geliştirilerek Torun (1995) 'un hazırladığı destek ölçeği, Apaydın (2011) geçerlik ve güvenirlik analizlerini yaptığı iş-aile yaşam desteği ölçeği ve Maslach ve Jackson'ın (1986) tükenmişlik ölçeğinin Ergin (1992) tarafından güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş Türkçe uyarlaması kullanılmıştır. Araştırma sonucunda insanların fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları, asgari düzeyde dahi karşılanmadığında çalışanların tükenmişliklerinin arttığını, iş-aile yaşamalarının olumsuz olarak etkilendiğine ulaşılmıştır.

Zeybekoğlu Akbaş ve Dursun (2020), " Koronavirüs (Covıd-19) Pandemisi Sürecinde Özel Alanına Kamusal Alanı Sığdıran Çalışan Anneler" konulu yaptığı çalışmasında, Covid-19 sürecinde annelik statüsünün değişimi incelenmiştir. Araştırma, literatür taraması şeklinde yapılmış bir çalışmadır. Araştırmada, annelik statüsü ve bu statüye bağlı olan rol beklentilerinin çeşitlenerek attığı, insanların evden çalışma durumu ve çocukların uzaktan eğitim süreci ile annelik statüsünün yeniden tanımlanma sürecine girdiği görülmüştür.

1.6.2. Yurtdışı Kaynak Özetleri

Bu bölümde, iş-aile yaşı dengesi konusunda yurtdışında yapılmış olan çalışmalar alfabetik sırasına göre incelenmiştir.

Apperson ve ark. (2002), kadın ve erkek yöneticiler ve yönetici olmayan kadın ve erkekler arasında yapılan "Kadın Yöneticiler ve İş-Aile Çatışması Deneyimi" adlı çalışmayı 1463 yönetici olmayan erkek, 265 yönetici erkek, 475 yönetici olmayan kadın ve 64 yönetici kadın ile gerçekleştirmiştir. Çalışmada iş stresinin, işe aşırı yüklenmenin, yaşanılan sağlık sorunlarının ve eş istihdamının önemli bir yönetimsel etkiye sahip değişkenler olduğuna; kadın yöneticilerin aile rollerinin de eklenmesine rağmen erkek yöneticilerle aile-iş çatışmasının benzer düzeyde olduğuna ulaşmışlardır.

Carlson ve ark. (2009), "İş-Aile Dengesi, Çatışma ve Zenginleşmeden Daha Mı Fazla?" çalışmalarında iş-aile dengesi ile altı temel iş ve aile sonucu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Study Response veri tabanından haftada 40 veya daha fazla saat çalıştığını bildiren toplam 685 kişiyle çalışmayı gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda bireyin iş-aile dengesini sağlaması durumunda mutluluğu yakalama ihtimalinin yüksek olduğuna ve aile tatminine yardımcı olacağı sonucuna ulaşmışlardır.

Cinamon ve Rich (2002), tarafından yapılan "İş ve Aile Rollerinin Öneminde Cinsiyet Farklılıkları: İş-Aile Çatışmasının Etkiler" adlı çalışma, 213 kişiyle gerçekleştirilmiştir. Yaptıkları çalışmada, yaşam rollerinin önemi ve iş-aile çatışması üzerindeki etkileri konusunda cinsiyetler arası ve içindeki farklılıklarını incelemişlerdir. Çalışmada, kadınların erkeklerden daha yüksek ebeveynlik ve çalışma değerleri olduğunu; aile profiline kadınların erkeklerden daha fazla, iş profiline erkeklerin kadınlardan daha fazla uyduğu verileri elde edilmiştir.

Fraser (2020), tarafından yayınlanan "COVID-19 Pandemisinin Kadınlara ve Kız Çocuklarına Yönelik Şiddete Etkisi" konulu raporda, mart ayı itibariyle vaka sayısının en fazla olduğu ülkeler (Çin, İtalya, İran, Güney Kore) odak alınmıştır. Araştırmada, COVID-19'un kadınlara ve kızlara karşı çeşitli konularda şiddet risklerinin arttırdığının ve bu konu hakkında çok fazla bildirim geldiğini vurgulanmaktadır.

Goh ve ark. (2015), Singapur'da bir devlet üniversitesinde evli 135 çalışandan oluşan çalışmada, "Destekleyici ve Günlük İlişkiler" konusu ele alınmıştır. Çalışma sonucunda günlük iş-aile çatışmalarına dair düşüncelerinin hayat tahminlerini negatif yönde etkilediğine ulaşılmıştır.

Greenhaus ve ark. (1987), "İş Deneyimleri, İş Performansı ve Kişisel ve Aile Refahı Duyguları" adlı çalışmada, 336 muhasebeci arasında kişisel ve ailevi refahın 3 göstergesi (evlilik uyumu, iş-aile çatışması ve yaşam kalitesi) üzerinde iş performansı ile belirli iş deneyimleri arasındaki etkileşimi incelemişlerdir. Çalışan evli bireylerle yaptıkları çalışmada, iş performansı ile yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin kadınlarda erkeklere göre anlamlı derecede daha güçlü olduğunu ve çalışan evli bireylerin iş yaşamı için ayırdıkları zamanın fazla olması nedeniyle iş ve aile yaşamı arasında çatışma yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Hall ve Richter (1988)'ın "İş Hayatını ve Ev Yaşamını Dengelemek: Kuruluşlar Yardım Etmek İçin Ne Yapabilir?" konulu çalışmada, araştırmasına katılan kişilerin işe duydukları sürekli kaygı durumunun kariyerlerinin başında daha yoğun olarak hissettiklerine, ailesi olan çalışanların çoğunlukla iş-ev arasındaki sınırları ayırmakta ve bu sınırları korumakta zorlandıklarına, genç çalışanların daha çok iş-yaşam dengesizliği yaşamakta olduklarına ve ileri kariyer basamaklarındaki çalışanların alt basamaklarda oldukları zamanda eve daha çok iş götürme eğiliminde olduklarına ulaşmışlardır. Hall ve Richter çalışanların, evlerinde seçtikleri bir çalışma ortamında işleri ile zihinsel olarak meşgul olmalarının daha iyi bir şekilde konsantre olabildiklerini belirlemişlerdir.

ILO (2020)'nun "Kadın Sağlığı Çalışanları: Hastanelerde ve Evde Durmaksızın Çalışmak." konulu çalışmasına göre kadınlar COVID-19 sürecinde dünya çapında ön cephede yer almaktadırlar. Küresel düzeyde, sağlık ve sosyal hizmet alanında çalışanların %70'inden fazlası kadınlardan oluşmaktadır. Sağlık çalışanlarının iş-aile yaşamını dengeleyememesi, sosyal izolasyon sebebiyle ailelerinden ayrı geçirilen zaman, bulaş olma ihtimali, duygusal ve zihinsel baskılarla baş etmek zorunda kalmaktadır.

Kalliath ve Brough (2008), çalışmasında, iş-yaşam dengesinin tek bir tanımının veya ölçütünün olmadığına ulaşmışlardır. İş-yaşam dengesinin farklı kavramsallaşmalarını incelemişlerdir: Çoklu rol, çoklu roller arasında eşitlik, çoklu roller arasındaki memnuniyet, birden fazla rol arasında önemli rolüm yerine getirilmesi, çatışma ve kolaylaştırma arasında bir ilişki ve çoklu roller arasında algılanan kontrol.

Kim ve Ling (2001), "Singapur'daki Kadın Girişimcilerin İş-Aile Çatışması" çalışmalarında, 102 evli kadın ile çalışma saatleri ve iş aile çatışması konusu Singapurlu girişimci kadınların iş aile çatışması deneyimleri analiz edilmiştir. İş aile çatışmasını azaltmak için eşinin desteği, esnek çalışma düzeni gibi çıkarımlar ortaya konulmuştur.

Luk ve Shaffer (2005), tarafından yapılan "İş ve Aile Alanı Stres Faktörleri ve Desteği: İş-Aile Çatışması Üzerinde Etki Alanları İçi ve Etki Alanları Arası Etkiler" adlı araştırmada aileye bağlılık, ailevi talepler ve aile rolü beklentileri ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü; eşin ve patronun desteği ile aile-iş çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Majori Klein ve Ehrhart (2002), Fortune 500 listesindeki işletmelerde çalışan 513 kişiyle yapılan "İş-Aile Müdahalesi, Psikolojik Sıkıntı ve İşyeri Yaralanmaları" adlı çalışma sonucunda iş-aile çatışmasının sağlık problemleri, boşanmalar, performans düşüklüğü gibi sorunlara neden olduğuna ulaşmışlardır.

Namayandeh ve ark. (2011)'ın Şiraz-İran'daki devlet hastanelerinde çalışan 198 evli kadın hemşireden oluşan "Şiraz-İran'da Evli Kadın Hemşireler Arasında İş Tatmini ve Aile Memnuniyetinin İş-Aile Çatışması (W-FC) ve Aile-İş Çatışması (F-WC) Üzerindeki Etkisi" adlı çalışmasında; iş-aile yaşam çatışması ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif bir ilişki belirlenmiştir.

Ogbogu (2013), "Nijerya Kamu Üniversitelerinde Akademik Kadınlar Arasında İş-Aile Rolü Çatışması" konulu çalışmasında, Güney Nijerya bölgesinde bulunan 3 üniversiteden 250 kadın akademik personele anket uygulamıştır. Çalışma sonucunda kadınların yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadığını ifade etmiştir.

Panisoara ve Serban (2013), "Medeni Hal ve İş- Yaşam Dengesi" adlı çalışmalarında medeni durum ile iş-yaşam dengesi arasında ilişki olup olmadığını incelemişlerdir. Araştırma verileri SPSS 17.0 programında toplanmıştır. Araştırma evlenmemiş, evli ve çocuksuz, evli ve 18 yaşından küçük çocuklu, evli ve 18 yaşından büyük çocuğa sahip olmak şeklinde dört kategoride toplam 132 kişiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda dört kategori arasında iş-yaşam dengesi açısından önemli düzeyde fark bulunamamıştır. Araştırmanın sonucunda, ebeveyn çalışanların ebeveyn olmayan çalışanlardan daha yüksek boyutta iş-aile çatışması yaşadığını vurgulayan diğer araştırmalarla benzer bulgular elde edilmemiştir.

Parasuman ve Simmers (2001), "İstihdam Türü, İş-Aile Çatışması ve Refah: Karşılaştırmalı Bir Çalışma" konulu araştırmayı 386 kişiyle gerçekleştirmiştir. Çalışmada iş-aile çatışması ve iş-aile yaşamına ait rollerin eş zamanlı olarak oluşması sebebiyle yaşanan uyumsuzluktan kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Paz ve ark. (2020), "Covid-19 Pandemisinin Cinsiyet Boyutları, Dünya Bankası Notları" konulu çalışmada, kadınların önleme ve sınırlama aşamasında önemli bir role sahip olduğunu; kadınlar ve kızların birden fazla eşitsizlik durumuyla (engellilik, etnik köken…) karşı karşıya kaldıklarında daha savunmasız olabildiğini vurgulamaktadır.

Stier ve ark. (2012), "Karşılaştırmalı perspektifte iş-aile çatışması: Sosyal politikaların etkisi" adlı çalışmalarında, 27 ülkedeki iş-aile çatışmasına yönelik hazırlanan sosyal politikaları incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, iş-aile çatışmasında ülkeler arasında önemli farklılıklar olduğuna; çocuk bakım alanlarının mevcudiyeti, annelerin esnek çalışma düzenli bir işte çalışması anneler için iş-aile dengesi üzerindeki olumsuz etkiyi azalttığına ulaşılmıştır.

Tremblay (2004)'in "İş-Aile Dengesi: Güçlüklerin Kaynakları Nelerdir ve Ne Yapılabilir?" adlı çalışmasında; Kanada'da eğitim, sağlık, özel ve kamu sektöründe çalışan 1045 kadın ve erkek bireyler ile yaptığı çalışmada, iş-aile yaşamını dengeleme ve sorumluluklarını yerine getirme konusunda kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla sorun yaşadığını belirlemiştir.

UN Women (2020a)'ın "Politika Özeti: Covıd-19'un Kadınlar Üzerindeki Etkisi" adlı çalışmasında, başlarda erkeklerin Covıd-19 nedeni ile kadınlar daha fazla yaşamını kaybediyor gibi görünse bile kadınların cinsel ve üreme sağlığı konuları da dahil olmak üzere verilen önceliklerin ve kaynakların yeniden dağıtımındaki tutumları sebebiyle bu süreçten genel olarak olumsuz şekilde etkilendiği ifade edilmiştir.

UN Women (2020b)'ın "Covid-19 Kadınlara Yönelik Şiddetin Sonlandırılması" adlı raporunda, kız çocuklarına ve kadınlara uygulanan şiddet olaylarının pandemi döneminde arttığını ortaya koymuştur. Hazırlanan raporda, kadına yönelik şiddetin çoğunlukla rapor edilemediği ve yardım çağrısı için fırsat bulamayan kadınların sayısının da yüksek olduğu vurgulanmıştır.

1.7. Araştırmanın Problemi

Bireyin iş ve aile rolleriyle denk ve uyumlu bir şekilde ilgilenip; hem aile hem iş olmak üzere her iki yaşam alanından benzer düzeyde memnun olması "iş-aile yaşamı dengesi" şeklinde tanımlanabilmektedir (Greenhaus ve ark., 2003). Her

bireyin toplum içinde “çalışan”, “yönetici”, ”arkadaş”, “eş”, “ebeveyn”, “kardeş” ve “çocuk” gibi çeşitli rolleri bulunmaktadır. Kadın ve erkeğin iş ve aile yaşamında tüm sorumluluklarını tam olarak gerçekleştirme isteği iş-aile yaşamı arasında denge kurmasını da zorunlu hale getirmiştir (Doğrul ve Tekeli, 2010).

Kadınların özellikle iş ve aile yaşamları arasındaki rol ve sorumluluklarını dengeleyememesi stres, özgüven eksikliği, mutsuzluk, ümitsizlik ve depresyon gibi psikolojik sorunlara yol açmaktadır. İş- aile yaşamı arasındaki bu çatışma da, kadınların mevcut hayat kalitesini düşürmekte olup zihinsel ve ruhsal açıdan yorgunluk ve sıkıntılara; ekonomik açıdan da nakdi eksikliğe yol açmaktadır. Özellikle kadınların bu dengeyi kuramaması verimsiz bireylerin yetiştirilmesi ve sağlıksız bir neslin oluşması anlamına gelmektedir (Harcar, 2008). Bu nedenle sağlıklı bir toplumun oluşması ve devamlılığının sağlanması için özellikle kadınların iş ve aile yaşamı arasında dengesi kurması ve dengeyi sürdürmesi önem taşımaktadır (Topgül, 2016). Fakat bu denge teknolojik alanda yaşanan gelişmeler, cinsiyet ayrımcılığına dayalı politikalar ve pandemi gibi kriz durumlarından etkilenerek değişime ve dönüşüme uğramaktadır (Çiftçi, 2020). Covid-19 salgını ise dünyanın yaşadığı en önemli kriz dönemlerinden biri olarak tarihe geçecektir. Sadece sağlık yönü ile değil, ekonomik, sosyal, kültürel, psikolojik yönleri ile de toplumları derinden etkilemektedir. Bugün yaşanan bu salgının şu anda olduğu gibi gelecekte de birçok yönü ile bireyleri, aileleri, grupları, örgütleri, kurumları ve toplumları etkileyeceği de beklenmektedir.

Dünyayı etkisi altında alan Covid-19 pandemisi sağlık, ekonomi, eğitim, politika ve sosyo-kültürel alanlar başta olmak üzere toplumun en temel yapısı olarak kabul edilen aileyi de derinden etkilemiştir. Salgın sürecinde ailenin yapısı, fonksiyonları ve aile üyelerinin rollerinde belirgin bir şekilde değişiklik meydana gelmiştir. Konuya özellikle kadınların aile içinde sergilediği roller ile iş yaşamında üstlendiği roller özelinde bakıldığında, Covid-19 salgını ve pandemi süreci özellikle çalışan kadınların ev içi iş yükünün ve iş yaşamındaki sorumluluk ve görevlerinin artmasına neden olmuş; onlar için zorlayıcı ve yorucu bir süreç haline gelmiştir (Zeybekoğlu Akbaş ve Dursun, 2020). Pandemi sürecinde 8.5 milyon göçmen kadın

gelir ve iş kaybına uğramış, kadınların işlerine ve ev işlerine ayırdıkları zaman, haftalık 80 saate kadar çıkmıştır (UN Woman, 2020c). Yaşanılan bu durum; kadın refahı ve iş- aile yaşam dengesinin değerlendirilmesi sosyal hizmetin işlevlerinden biri olan koruyucu-önleyici çalışmalar için önemli bir müdahale alanı olarak yer almaktadır. Bu kapsamda koruyucu- önleyici sosyal hizmetler iş-aile yaşam dengesi için planlama yapma, planları uygulama ve bunları değerlendirme çalışmaları yaparak bireylerin sorun çözme, iyilik halini geliştirme ve potansiyel dengesizlik alanlarını belirleyerek dengesizlik nedeniyle ortaya çıkan sorunları etkisiz hale getirme görevlerine yönelik hizmet sunmakta; bireyin baş etme kapasitesini artırıcı çalışmalar yapmaktadır.

1.8. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı; çalışan evli kadınların pandemi sürecinde iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi ortaya koymak ve değerlendirmektir. Araştırmanın alt amaçları çalışan evli kadınların pandemi sürecinde iş-aile yaşamı dengesinin demografik değişkenlerle olan ilişkisini, aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisi ve iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisini açıklamak olarak belirlenmiştir.

1.9. Araştırmanın Önemi

İş ve aile yaşamı dengesi bireysel mutluluğu ve bireyin toplum huzuruna katkısını artırırken yaşam kalitesini ve ruh sağlığını geliştirmektedir (Worklife Report, 2000). Çalışan bireylerin iş yaşamı ve aile ortamına etkin olarak katılımlarının sağlanması ve her iki alanın sorumluluklarının uyumu, taleplerinin karşılanması ulaşılabilecek en önemli hedef olarak yer almaktadır (Agosti ve ark., 2015; Voydanoff, 2005).

İş ve aile yaşamındaki sorumluluk, görev ve rollerin dengelenmesi yeni yüzyılın önemli ve henüz çözümlenmemiş güncel bir problemi şeklinde

görülmektedir (Özmete ve Eker, 2012). Çoklu rolleri kapsamında gerçekte kadınlar için başarması güç görünen iş ve aile yaşamı rolleri arasındaki denge, özellikle Covid-19 pandemi süreci gibi güncel gelişmeler ile birlikte daha da zorlaşmıştır. Uzaktan çalışma uygulaması, esnek mesai saatleri, online eğitim süreci ile iş ve aile arasındaki sınırlar esnemeye başlamış; bireylerin sahip oldukları sorumluluklar ve roller arasındaki sınırlar ortadan kalkmış, bu iki alan arasında denge ve uyumu sağlamak oldukça güç hale gelmiştir. Konuya özellikle kadınlar bağlamında bakıldığında, kadınların Covid-19 pandemi sürecinde eş, anne, çalışan ve yönetici gibi birçok rolü bir arada yapmak zorunda olduğu görülmektedir (Zeybekoğlu Akbaş ve Dursun, 2020). Kadınların sınırlı zaman ve kaynakları ile birçok rolü eş zamanlı gerçekleştirme ihtiyacı, başta kadının kendisini, çocuklarını, eşini, diğer aile bireylerini psikolojik, sosyal ve ekonomik yönleri ile etkilemiş, kırılganlık düzeyini artırmış, aile bireyleri arasındaki ilişkiler ve etkileşimleri yeniden biçimlendirmiştir. En önemli sosyal destek sistemi olan ailedeki bu kırılganlık, birey olarak kadını ve kadının bakmakla yükümlü olduğu bireyler ile etkileşimini olumsuz olarak etkilemiştir. Diğer yandan iş yaşamında esnek, uzaktan ve evden çalışma uygulamaları kadının iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi gittikçe zorlaştırmıştır. Ayrıca bu dönemdeki işten çıkarmalar, ücretlerin düşmesi gibi uygulamalar da iş güvencesi konusunda kadınların durumunu etkilemiştir. Burada kadını, ailesini, kurum ile ilişkilerini, yapısal olarak kadına ve ailesine, çalıştığı kuruma sunulacak destekleri ve kaynakları belirleyen sosyal hizmet bir bilim ve uygulama alanı olarak önemli olmaktadır. Sosyal hizmet uygulama alanı için kadınların içerisinde bulunduğu bu durumların ve yaşadıkları mevcut sorunların değerlendirilmesi, bilimsel alana katkı sağlanması önemli bir konu olarak yer almaktadır.

Türkiye'de Covid-19 pandemisi sürecinde çalışan evli kadınların iş-aile yaşamı dengesinin önceden hazırlanmış ölçekler üzerinden bazı demografik değişkenler doğrultusunda değerlendirilmesini içeren ve konuyu sosyal hizmet disiplini odağından ele alan doğrudan veya dolaylı bir araştırma yok denecek durumdadır. Yapılacak araştırmanın diğer çalışmalara ve iş-aile yaşamı dengesi konusunda yapılacak sosyal hizmet çalışmalarına referans ve destek olacağı ve araştırmadan

elde edilecek sonuçların çalışan evli kadınlara yönelik yapılacak araştırmalara katkı sağlayacağı beklenmektedir.

1.10. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmanın varsayımları aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- Araştırmaya katılanların anketteki ifadelere vermiş oldukları cevaplar gerçek düşüncelerini yansıtmaktadır.
- Araştırmada kullanılan demografik soru formu ve ölçekler, araştırmanın amacını gerçekleştirmeyi sağlayacak düzeydedir.
- Araştırmaya katılanlar, anketteki ifadelere verdikleri cevaplarda tarafsız, samimi ve objektif davranmıştır.
- Araştırmaya katılanların örneklemi, evreni yeterli düzeyde temsil etmektedir.

Araştırma İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sosyal Hizmet Daire Başkanlığı bünyesinde çalışan evli kadınlar ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri 2021 yılında online anket formu şeklinde toplanarak elde edilmiştir. Bu araştırma, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden kadınlara uygulanan Demografik Bilgi Formu, İş-Aile Çatışması Ölçeği ve İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği Ölçeği ile sınırlandırılmıştır.

1.11. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmanın hipotezleri aşağıda belirtilmiştir:

H.1. Pandemi sürecinde çalışan kadınların aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisi demografik özelliklerine göre değişmektedir.

H.1.1. Kadınların yaşı aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkilerini değiştirmektedir.

H.1.2. Kadınların meslekleri aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkilerini değiştirmektedir.

H.1.3. Kadınların çocuk sahibi olma durumları aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkilerini değiştirmektedir.

H.1.4. Kadınların, ailede bakıma muhtaç engelli veya yaşlı olması durumu aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkilerini değiştirmektedir.

H.1.5. Kadınların öğrenim düzeyi aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkilerini değiştirmektedir.

H.2. Pandemi sürecinde çalışan kadınların iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi demografik özelliklerine göre değişmektedir.

H.2.1. Kadınların yaşı iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkilerini değiştirmektedir.

H.2.2. Kadınların meslekleri iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkilerini değiştirmektedir.

H.2.3. Kadınların çocuk sahibi olma durumları iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkilerini değiştirmektedir.

H.2.4. Kadınların, ailede bakıma muhtaç engelli veya yaşlı olması durumu iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkilerini değiştirmektedir.

H.2.5. Kadınların öğrenim düzeyi iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkilerini değiştirmektedir.

H.3. Aile-İş çatışmasını yönetme özyeterliği kadınların demografik özelliklerine göre değişmektedir.

H.3.1. Kadınların yaşı aile-iş çatışmasını yönetme özyeterliğini etkilemektedir.

H.3.2. Kadınların mesleği aile-iş çatışmasını yönetme özyeterliğini etkilemektedir.

H.3.3. Kadınların, ailede bakıma muhtaç engelli veya yaşlı olması durumu aile-iş çatışmasını yönetme özyeterliğini etkilemektedir.

H.3.4. Kadınların çocuk sahibi olma durumları aile-iş çatışmasını yönetme özyeterliğini etkilemektedir.

H.3.5. Kadınların öğrenim düzeyi aile-iş çatışmasını yönetme özyeterliğini etkilemektedir.

H.4. İş-Aile çatışmasını yönetme özyeterliği kadınların demografik özelliklerine göre değişmektedir.

H.4.1. Kadınların yaşı iş-aile çatışmasını yönetme özyeterliğini etkilemektedir.

H.4.2. Kadınların mesleği iş-aile çatışmasını yönetme özyeterliğini etkilemektedir.

H.4.3. Kadınların, ailede bakıma muhtaç engelli veya yaşlı olması durumu iş-aile çatışmasını yönetme özyeterliğini etkilemektedir.

H.4.4. Kadınların çocuk sahibi olma durumları iş-aile çatışmasını yönetme özyeterliğini etkilemektedir.

H.4.5. Kadınların öğrenim düzeyi iş-aile çatışmasını yönetme özyeterliğini etkilemektedir.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın gereç ve yöntem bölümü; "Materyal ve Metot", "Araştırma Evreninin Saptanması ve Örneklem Seçimi", "Veri Toplama Yöntem ve Araçları" ve "Verilerin Değerlendirilmesi" başlıkları altında yer almaktadır.

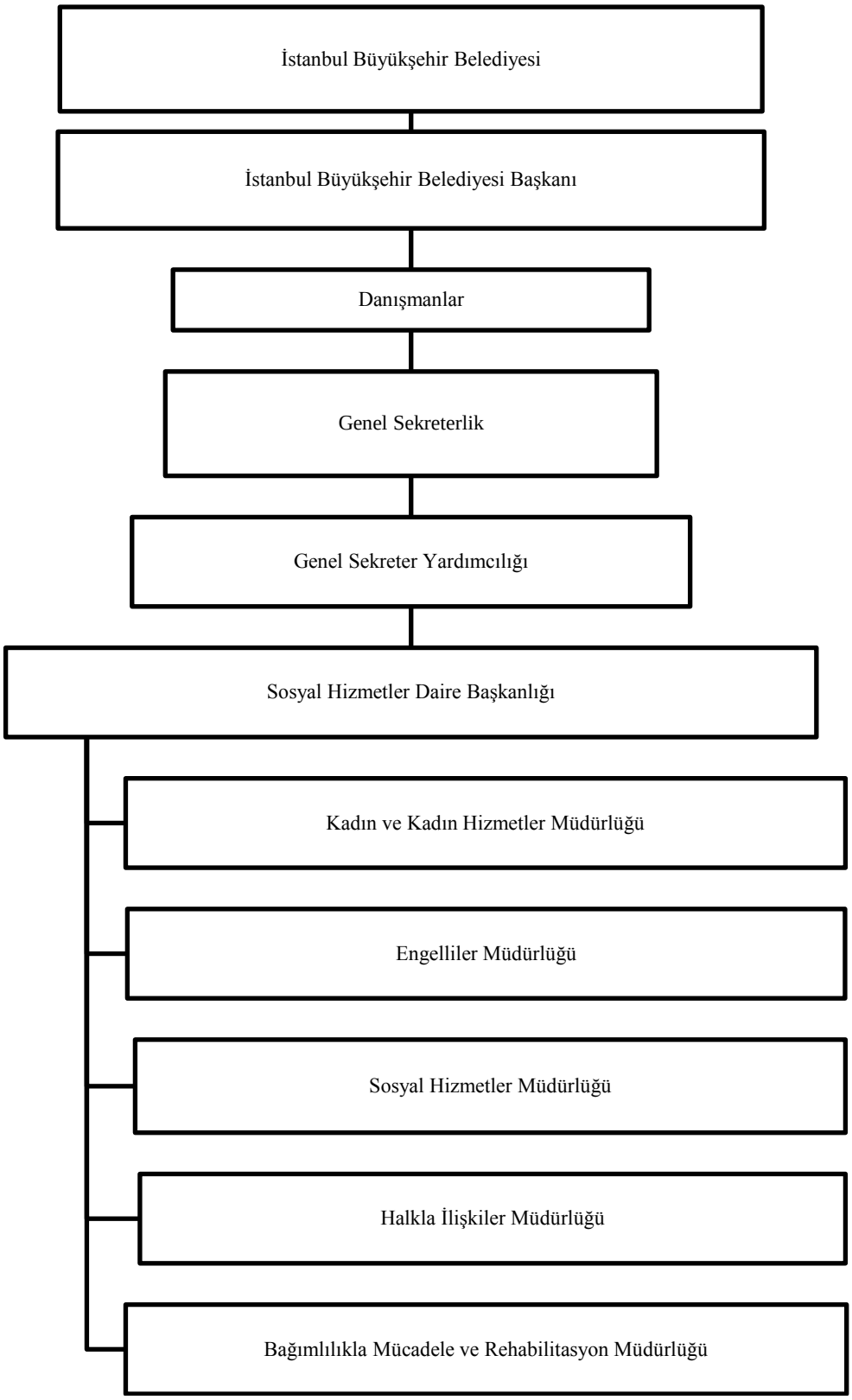
2.1. Materyal ve Metot

Çalışmanın temel amacı; çalışan evli kadınların pandemi sürecinde iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi ortaya koymaktır. Böylece araştırmanın alt amaçları; (i) çalışan evli kadınların pandemi sürecinde iş-aile dengesinin demografik değişkenlerle olan ilişkisi, (ii) aile yaşamının iş yaşamına etkisi, (iii) iş yaşamının aile yaşamına etkisinin ortaya konulmasıdır.

2.2. Araştırma Evreninin Saptanması ve Örneklem Seçimi

Yapılan araştırmanın bölgesi İstanbul ilidir. Bu araştırmanın evrenini çalışan evli kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığına bağlı Kadın ve Aile Çalışmaları Müdürlüğü, Sosyal Hizmetler Müdürlüğü, Halkla İlişkiler Müdürlüğü, Engelliler Müdürlüğü, Bağımlılıkla Mücadele ve Rehabilitasyon Müdürlüğünde görev yapan kadın ve evli sosyal hizmet uzmanı, psikolog, sosyolog, hemşire, öğretmen, temizlik ve yardımcı hizmetler personeli, çocuk gelişimci, eğitmen ve halkla ilişkiler gibi meslekte çalışan 325 kadın oluşturmaktadır.

Uygulamanın yapılacağı İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığının teşkilatlanma yapısı Şekil 2.1'de gösterilmiştir.



Şekil 2.1. İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı Teşkilat Şeması

Araştırma, kesitsel bir çalışma olarak yürütülmüştür. Kesitsel çalışma, herhangi bir olayın zamanının sadece bir bölümünden elde edilen verilerin analiz edilerek incelenmesidir (Hudler ve Richter, 2002).

İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı'na bağlı olarak 325 kadının çalıştığı tespit edilmiştir. Bu kadınlar arasından evli ve sosyal hizmet uzmanı, psikolog, sosyolog, hemşire, öğretmen, temizlik ve yardımcı hizmetler personeli, çocuk gelişimci, eğitmen ve halkla ilişkiler gibi meslek elemanı olanları gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya tam sayım ile alınmıştır. Evreni oluşturan birimlere tek tek ve evren öğelerinin tamamına ulaşarak veri toplamaya tamsayım denmektedir (Tutar ve Erdem, 2020). Tamsayıma, evrenin parametrelerinin belirlenmesi gerektiğinde başvurulmaktadır.

Araştırmada kullanılan anket formu online ortamda oluşturulmuş; amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilen çalışan evli kadınların maillerine iletilmiştir. Amaçlı örnekleme yönteminde araştırmacı, araştırmanın amacına uygun ve evreni genel anlamıyla yansıtanları örnekleme alır (Balcı, 2018). Bu örneklemenin temeli, bir evrenin temsilci bir örneği değil, amaçlı olarak bir veya birkaç alt kesimi örnek olarak almaktır.

Araştırmaya katılacak olan bireylerin kriterleri:

- İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı'na bağlı olarak çalışıyor olmak
- Evli ve kadın olmak
- Sosyal hizmet uzmanı, psikolog, sosyolog, hemşire, öğretmen, temizlik ve yardımcı hizmetler personeli, çocuk gelişimci, eğitmen ve halkla ilişkiler mesleğinde çalışanlar şeklinde belirlemiştir. Bu dahil olma kriterlerine uygun olmayanlar araştırma dışında kalmıştır.

2.3. Veri Toplama Yöntem ve Araçları

Yapılan araştırma için en doğru olan veri toplama yöntem ve araçlarının belirlenmesi sürecinde, daha önce yapılan çalışmalarda kullanılan veri toplama araçları incelenmiştir. Bu araştırmanın analizi için demografik bilgiler anketle toplanmıştır. İş-aile yaşamı dengesine ait veriler ise "İş-Aile Çatışması Ölçeği" ve "İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği" ile belirlenmiştir. Yaş, öğrenim düzeyi, meslek, çocuk sahibi olma durumu, ailede bakıma muhtaç/bakım verilen engeli ya da yaşlı olma durumu bağımsız değişken; iş-aile yaşamı dengesi bağımlı değişkeni oluşturmaktadır.

Araştırmanın bu bölümü "Anket Formunun Hazırlanması" ve "Anket Formunun Ugulanması" başlıkları şeklinde incelenmiştir.

2.3.1. Anket Formunun Hazırlanması

Ek 1'de yer alan anket formu kullanılarak araştırma verileri elde edilmiştir. Anket formunun katılımcılar tarafından doğru şekilde anlaşılabilmesi için saf bir dil ile yazılmasınaalanla ilgili güncel kaynaklar ve konu ile ilgili daha önceden yürütülmüş bazı çalışmalardan yararlanılarak kapsamlı olarak hazırlanmasına önem verilmiştir.

Araştırma verilerinin toplanmasında konu ile ilgili literatür ve daha önce yürütülmüş çalışmalardan yararlanılarak hazırlanan ve iki esas bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır.

Anket formunun ilk bölümünde, çalışan evli kadınları tanıtıcı bilgileri belirlemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Bu bağlamda; yaş; öğrenim düzeyi; meslek; çocuk sahibi olma durumu; ailede bakıma muhtaç/bakım verilen engelli ya da yaşlı olma durumu, evlilik süresi; ailedeki birey sayısı; ev yaşamındaki işler,

çocukların bakımı, fatura ödeme vb. işlerde destek aldıkları kişiler ve destek aldıkları türler gibi bireyleri tanıtan bilgilere ilişkin sorular yer almaktadır.

Araştırmanın ikinci bölümünde, çalışan evli kadınların iş yaşamı ve aile yaşamına ilişkin verilerin ortaya koyulması amacıyla 2 alt bölüm şeklinde oluşturulmuştur. Birinci alt bölümünde; çalışan bireylerin aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki ve iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisini incelemek için Carlson ve ark. (2000), tarafından geliştirilen "İş Aile Çatışması Ölçeği" geçerlik ve güvenirlikleri yüksek, iş–aile çatışması konusunda uluslararası yaygınlığa sahip ölçek yer almaktadır. Ölçek "Aile Yönlü Çatışma" (9 madde) ve "İş Yönlü Çatışma" (9 madde) olmak üzere iki yapıdan ve 18 maddeden oluşmakta olup "zaman ve stres yönetimi" ile "davranış yönetimi" alt boyutlarında incelenmiştir. Aile yönlü çatışmanın zaman ve stres yönetimi alt boyutunun soruları: *"Aile sorumluluklarıma ayırdığım zaman çoğunlukla işle ilgili sorumluluklarımla çatışıyor; Aileme fazla zaman ayırdığım için kariyerime ilişkin faaliyetlere zaman ayıramıyorum; Aile sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeniyle işimle ilgili aktivitelere katılamıyorum; Evdeki stres yüzünden, işteyken aklım aile sorunlarında kalıyor; Ailevi sorumlulukların yarattığı stres yüzünden, işime konsantre olmakta zorlanıyorum; Aile yaşamımdaki gerginlik ve endişeler çoğunlukla işimi gerektiği gibi yapmama engel oluyor."* Aile yönlü çatışmanın davranış yönetimi alt boyutunun soruları: *"Evde faydasını gördüğüm davranış biçimleri işimde aynı ölçüde etkili olmuyor; Evde kullanmam gereken ve etkili olan davranış biçimleri, işte ters etki yaratabiliyor; Evde işime yarayan problem çözme yöntemlerini işte uyguladığımda o kadar yararlı olmuyor."* İş yönlü çatışmanın zaman ve stres yönetimi alt boyutunun soruları: *"İşim, aile-içi aktivitelere istediğim kadar zaman ayırmamı engelliyor; İşime ayırmam gereken zaman, evle ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi ve aile-içi aktiviteleri gerçekleştirmemi engelliyor; İş ile ilgili sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeni ile aile-içi sorumluluklarımı gerçekleştiremiyorum; İşten eve geldiğimde çoğunlukla aile-içi aktivitelere katılamayacak ve aile sorumluluklarımı yapamayacak kadar bitkin oluyorum; İşten eve geldiğimde çoğunlukla duygusal olarak o kadar tükenmiş oluyorum ki, bu aileme zaman ayırmamı engelliyor; İşteki baskılar nedeni ile bazen eve geldiğimde yapmaktan zevk aldığım şeyleri*

yapamayacak kadar stresli oluyorum; İşten eve geldiğimde çoğunlukla duygusal olarak o kadar tükenmiş oluyorum ki, bu aileme zaman ayırmamı engelliyor." İş yönlü çatışmanın davranış yönetimi alt boyutunun soruları: *"İşte kullandığım problem çözme yöntemlerim, evdeki problemleri çözmemde etkili olmuyor; İşte kullanmam gereken ve etkili olan davranış biçimleri, evde ters etki yaratabiliyor; İşte beni daha etkin yapan davranış biçimleri, aile yaşamımda daha iyi bir eş ve ebeveyn olmama yardımcı olmuyor."* Ölçekte "Kesinlikte katılmıyorum" (1), "Katılmıyorum" (2), "Kararsızım" (3), "Katılıyorum" (4), "Kesinlikle Katılıyorum" (5) şeklinde puanlamaları yapılmıştır. Ölçekten minimum 18 puan alınırken; maksimum 90 puan alınmaktaktadır. Puanın yüksek olması bireylerin iş-aile yaşamı arasında denge kuramadıkları ve daha fazla çatışma halini yaşadıkları anlamına gelmektedir. Puanın düşük olması ise iş-aile yaşamı arasında daha az çatışma yaşandığını ifade etmektedir.

İkinci alt bölümünde, "İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği Ölçeği" yer almaktadır. Cinamon (akt. Hennessy, 2005) tarafından geliştirilip Hennesy (2005) tarafından İngilizce'ye uyarlanan "İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği Ölçeği" , Amanvermez ve Denizli (2016) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmış ve Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçek 10 dereceli (0= Güven Yok, 9=Tam Güven) Likert tipindedir. Ölçekten minimum 0 puan alınırken maksimum 72 puan alınmaktadır. Ölçekten alınan toplam puanın yüksekliği "iş ve aile çatışmasını yönetmede algılanan genel öz-yeterliğin yüksek olduğuna" işaret etmektedir. Ölçek "İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği" (İAÇYÖ) ve "Aile-İş Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği" (AİÇYÖ) olarak ikiye ayrılmaktadır. İAÇYÖ soruları: *"İşinizle ilgili sorumluluklarınızı, ailenizle ilgili sorumluluklarınızla karıştırmadan yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?; İş hayatının aile hayatını aksattığı durumları idare edebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?; İşinizde yorucu ve zorlu bir dönemden geçmenize rağmen aile sorumluluklarınızı yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?; İşteki uzun ve yoğun bir günün ardından ailedeki rolünüzü etkili bir şekilde yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?; İşle ilgili sorumluluklarınız sebebiyle yoğun baskı altında*

olduğunuzda bile aile rolünüze kendinizi adamak konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?" şeklinde olup; AİÇYÖ soruları ise *"Aile sorumlulukları sebebiyle yoğun baskı altında olduğunuzda bile kendinizi işinize verebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?; Ailenizdeki birçok zorluğa rağmen işinizdeki rolünüzü yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?; Ailenizdeki meseleler yıpratıcı olsa bile işteki görevlerinize odaklanabilme ve kendinizi verebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"* olarak belirtilmiştir.

2.3.2. Anket Formunun Uygulanması

Hazırlanan anket formunun katılımcılara uygulanması sürecinde öncelikle araştırma kapsamındaki evli ve sosyal hizmet uzmanı, psikolog, sosyolog, hemşire, öğretmen, temizlik ve yardımcı hizmetler personeli, çocuk gelişimci, eğitmen ve halkla ilişkiler olarak çalışan kadınlar çalışma hakkında bilgilendirilmişlerdir. Hazırlanan anket formu, 30 Mart 2021- 13 Nisan 2021 tarihleri arasında araştırmaya gönüllülük çerçevesinde olarak katılmayı kabul eden kadınlara pandemi nedeniyle verilere Google anket formu aracılığıyla online olarak uygulanacak soru formu ile toplanmıştır.

2.4. Verilerin Değerlendirilmesi

Veri toplama araçları belirlendikten sonra İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığından gerekli izinler alınmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler, gönüllülük esasına dayanarak veriler elde edilmiş ve SPSS 23.0 programından yararlanılarak oluşturulmuş veri tabanında toplanmıştır.

Araştırma kapsamına alınan kadınların "yaş, öğrenim düzeyi, meslek, çocuk sahibi olma durum, ailede bakıma muhtaç/bakım verilen engelli ya da yaşlı olma durumu, kaç yıldır evli olunduğu, ailedeki birey sayısı, ev işleri, çocuk bakımı, fatura

ödeme vb. işlerde kimlerden ve ne tür destek aldıklarına" ilişkin frekans dağılımları verilerek gerekli aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar hesaplanmıştır.

Aile yaşamının iş yaşamına etkisi ve iş yaşamının aile yaşamına etkisine ilişkin değerlendirmeler yaş, öğrenim düzeyi, meslek, çocuk sahibi olma durumu, ailede bakıma muhtaç/bakım verilen engeli ya da yaşlı olma durumu demografik değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla istatistiksel analizler uygulanmıştır. Bu nedenle, ailede bakıma muhtaç/bakım verdiğiniz engelli ya da yaşlı olma durumu değişkeninin ilişkisi **"Bağımsız örneklem T testi"** ile değerlendirilmiştir. Ayrıca kadınların aynı ölçekteki ifadelere verdikleri ifadelerin yaş, öğrenim düzeyi, meslek, çocuk sahibi olma durumu ve ailede bakıma muhtaç/bakım verilen engeli ya da yaşlı olma durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla **"Tek Yönlü Varyans" (One way ANOVA**) analizi kullanılmıştır. Bu değişkenlere göre bireylerin yanıtları arasındaki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için **"Tukey Testi"** kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde, araştırma kapsamına alınan bireyleri tanıtıcı genel bilgiler ile iş-aile yaşamı dengesine bazı demografik değişkenlerin etkisininin değerlendirmesi ele alınmıştır.

3.1. Bireyleri Tanıtıcı Genel Bilgiler

Araştırma kapsamına alınan katılımcıların, yaş öğrenim düzeyi, meslek, çocuk sahibi olma durumu, ailede bakıma muhtaç/bakım verilen engelli ya da yaşlı olma durumu, evlilik süresi, ailedeki birey sayısı gibi demografik özellikleri sayı ve yüzde frekans değerleri bu bölümde açıklanmıştır.

3.1.1. Demografik Özellikler

Araştırma kapsamına alınan bireylerin hepsi çalışan evli kadınlardan oluşmaktadır. Kadınların yaşları 23-49 yaş arasında değişmekte olup, ortalama 30.00 yaşındadırlar. Çizelgede görüldüğü gibi, kadınların %55,7'ünün 31 ve daha küçük yaşta, %36,6'sının 32-40 yaş aralığında, %7,7'sinin 41 ve daha büyük yaşta oldukları belirlenmiştir (Çizelge 3.1).

Bireylerin çoğunluğu (%80,9) önlisans ve lisans ayrımı yapılmaksızın üniversite mezunudur. Katılımcılardan %11,1'i lise ve %8,0'i lisansüstü mezunudur. Araştırmaya katılan bireylerin meslekleri ise düzensiz dağılım göstermiştir. Bu bireylerin oranları incelendiğinde, sosyologların %13,5, hemşirelerin %10,8, sosyal hizmet uzmanlarının %9.8, psikologların %7,1 olduğu; en fazla (%17,5) öğretmen olarak çalışan kadın yer alırken en az (%6,5) çocuk gelişimci olarak çalışan kadın belirlenmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun (%96,9) bakım verdiği engeli

veya yaşlı birey olmadığı belirlenmiştir. Sadece %3,1'inin bakım verdiği engeli veya yaşlı birey olduğu bilgisi elde edilmiştir (Çizelge 3.1).

Kadınların %75,7'sinin 1-9 yıl aralığında evlidir. Ailedeki birey sayısı incelendiğinde %32,6 'sı 2 kişi, %42,2'si 3 kişi, %18,2'si 5 kişi ve %0,3'ü 6 kişiden fazla olduğunu ifade etmişlerdir (Çizelge 3.1).

Kadınların neredeyse tamamının (324 kişi) evle ilgili işleri yürütürken eşlerinden ve 58 kişinin ücretli yardımcıdan yardım aldıklarını belirtirlerken babası veya kayınpederinin yardımcı olduğunu belirten sadece 3 birey bulunmaktadır. Kadınlara yardım eden eşlerin en çok alışveriş yapma gibi ev dışındaki işlerde ve evde perde takma gibi ağır işlerde yardımcı oldukları belirlenmiştir (Çizelge 3.1).

Çizelge 3.1. Bireylerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı.

	Sayı	Yüzde
Yaş		
≤ 31	181	55,7
32-40	119	36,6
≥ 41	25	7,7
TOPLAM	325	100,0
Öğrenim Düzeyi		
Lise	36	11,1
Üniversite	263	80,9
Lisansüstü	26	8,0
TOPLAM	325	100,0
Meslek		
Sosyal Hizmet Uzmanı	32	9,8
Psikolog	23	7,1
Sosyolog	44	13,5
Hemşire	35	10,8
Öğretmen	57	17,5
Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	53	16,3
Çocuk Gelişimci	21	6,5
Eğitmen	36	11,1
Halkla İlişkiler	24	7,4
TOPLAM	325	100,0
Çocuk Sahibi Olma Durumu		
Evli, Çocuk Yok	105	32,3
1 çocuk Var	139	42,8
2 Çocuk Var	64	19,7
3 Çocuk Var	17	5,2
TOPLAM	325	100,0
Ailede Bakıma Muhtaç/Bakım Verdiğiniz Engelli ya da Yaşlı Olma Durumu		
Evet	10	3,1
Hayır	315	96,9
TOPLAM	325	100,0

Çizelge 3.1. Bireylerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı (Devam).

Evli Olduğu Yıl		
1-9	246	75,7
10-18	69	21,2
19-27	10	3,1
TOPLAM	325	100,0
Ailedeki Birey Sayısı		
2	106	32,6
3	137	42,2
4	59	18,2
5	22	6,8
6	1	0,3
TOPLAM	325	100,0
Evle İlgili İşleri Yürütürken Yardım Alınan Bireyler*		
Eşim	324	
Çocuklarım	28	
Annem	29	
Kayınvalidem	57	
Babam	3	
Kayınpederim	3	
Ücretli Yardımcı	58	
Eşinden Yardım Alınan Konular*		
Perde Takma	204	
Cam Silme	23	
Halı Silme	9	
Günlük Temizlik	73	
Yemek Yapma	79	
Çocuklarla İlgilenme	121	
Alışveriş Yapma	259	
Fatura Ödeme	97	
Banka İşleri	96	
Aile Büyükleriyle İlgilenme	68	

*****Yardım alınan bireyler ve konular birbirinden bağımsız olarak değerlendirilmiştir.

3.2. İş- Aile Yaşamı Dengesine Bazı Değişkenlerin Etkisinin İncelenmesi

Araştırma kapsamına alınan bireylerin bu bölümde;

(i) "Aile yaşamının iş yaşamına etkisinin"

(ii) "İş yaşamının aile yaşamına etkisinin"

(iii) "İş ve aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin"

Yaş, öğrenim düzeyi, meslek, çocuk sahibi olma durumu, ailede bakıma muhtaç/bakım verilen engeli ya da yaşlı olma durumu gibi sosyo-demografik

değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için uygulanan "**Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova)"** ile **"t –Testi"** sonuçları yorumlanmış; verilerin dağılımları (%), aritmetik ortalamaları ($\bar{X}$), standart sapmaları (S) hesaplanmış ve anlamlılık düzeyleri (P) analiz edilmiştir.

3.2.1. Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi

Bu bölümde kadınların aile sorumluluk ve rollerinin iş yaşamını etkilemesi (AYİYE) üzerinde durulmaktadır. Bu etki genel olarak aile yaşamından iş yaşamına doğru yönelen bir uyumsuzluk şeklinde ifade edilmektedir.

Ailede yaşayan birey sayısı ve bireylerin evlilik yılı değişkenlerinin frekans aralığının düzensiz dağılım göstermesi nedeniyle değerlendirmeye dâhil edilmemiştir (Çizelge 3.1).

Yapılan analizler sonucunda aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p< 0,05$; Çizelge 3.2). 32-40 yaş aralığındaki kadınların ($\bar{X}= 28,10$) aile yaşamının iş yaşamını daha çok etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. "H.1.1. Kadınların yaşı aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkilerini değiştirmektedir." hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.2. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Yaşa" göre Anova Sonuçları.

	Yaş	N	$\bar{X}$	S	P
Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi	≤ 31	181	25,10	7,16	,002*
	32-40	119	28,10	7,34	
	≥ 41	25	26,76	7,83	
	Toplam	325	26,33	7,41	

***p< 0,05**

Aileyle ilgili sorumluluklarının iş yaşamına etkisinden temizlik ve yardımcı hizmetler personeli ($\bar{X}= 29,70$) olarak çalışanlar en fazla etkilenirlerken; en az psikologların ($\bar{X}= 21,70$) etkilendiği saptanmıştır. Sonuç ($p< 0,001$) yüksek düzeyde anlamlı belirlenmiştir (Çizelge 3.3). Sosyal hizmet uzmanlarının (%23,72), aile

yaşamının iş yaşamına etkisi ise sosyolog (%26,98), hemşirelerden (%28,54) ve çocuk gelişimcilerden (%24,29) daha düşüktür. "H.1.2. Kadınların meslekleri aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkilerini değiştirmektedir." hipotezi doğrulanmıştır.

Çizelge 3.3. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Mesleğe" Göre Anova Sonuçları.

	Meslek	N	X̄	S	P
Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi	Sosyal Hizmet Uzmanı	32	23,72	7,23	,000*
	Psikolog	23	21,70	4,73	
	Sosyolog	44	26,98	7,52	
	Hemşire	35	28,54	7,48	
	Öğretmen	57	25,70	7,09	
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	53	29,70	7,22	
	Çocuk Gelişimci	21	24,29	7,25	
	Eğitmen	36	27,31	7,17	
	Halkla İlişkiler	24	24,21	7,18	
	Total	325	26,33	7,41	

***p<.0,001**

Araştırmaya katılan kadınların aile yaşamının iş yaşamına etkisi çocuk sahibi olma durumu değişkenine göre değerlendirildiğinde; bu değişkenin istatistiksel olarak etkili olduğu belirlenmiştir (p< 0,001; Çizelge 3.4). Çocuk sayısı arttıkça aile yaşamının iş yaşamına etkisinin arttığı belirlenmiştir. "H.1.3. Kadınların çocuk sahibi olma durumları aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkilerini değiştirmektedir." hipotezi doğrulanmıştır.

Çizelge 3.4. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Çocuk Sahibi Olma Durumuna" Göre Anova Sonuçları.

	Çocuk Sahibi Olma Durumu	N	X̄	S	F	P
Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi	Evli, Çocuk Yok	105	23,14	6,76	9,40	,000*
	1 çocuk Var	139	27,02	7,05		
	2 Çocuk Var	64	29,27	7,31		
	3 Çocuk Var	17	29,29	7,74		
	Toplam	325	26,33	7,41		

***p<0,001**

Araştırmaya katılan kadınların aile yaşamının iş yaşamına etkisi öğrenim düzeyi değişkenine göre değerlendirildiğinde; bu değişkenin istatistiksel olarak etkili olduğu belirlenmiştir (p< 0,05; Çizelge 3.5). Lise mezunlarının ($\bar{X}$= 29,47) da aile yaşamındaki sorumluluklarının iş yaşamını üniversite ($\bar{X}$= 25,83) ve lisansüstü mezunlardan ($\bar{X}$= 27,00) daha fazla etkilediği sonucuna ulaşılmıştır "H.1.5. Kadınların öğrenim düzeyi aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkilerini değiştirmektedir." hipotezleri kabul edilmiştir (Çizelge 3.2).

Çizelge 3.5. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Çocuk Sahibi Olma Durumuna" Göre Anova Sonuçları.

	Öğrenim Düzeyi	N	$\bar{X}$	S	P
Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi	Lise	36	29,47	7,81	,019*
	Üniversite	263	25,83	7,19	
	Lisansüstü Eğitim	26	27,00	8,18	
	Toplam	325	26,33	7,41	

***p< 0,05**

Aile yaşamının iş yaşamına etkisinin, ailede bakıma muhtaç/bakım verilen birey olanların yönelttikleri ifadelerin ortalama puanları incelendiğinde, puanlar arasında oluşan farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir (p> 0.05; Çizelge 3.6). Anlamlı farklılık görülmemesinin nedeni frekansların düzensiz dağılması ihtimaldir. Ancak sayı ve yüzde değerleri incelendiğinde çocuk sahibi olma durumuna göre bazı farklılıklar görülmektedir. Ailede bakıma muhtaç/bakım verilen birey olanların ($\bar{X}$= 27,10) aile yaşamının iş yaşamına daha fazla etkisinin olduğu saptanmıştır. "H.1.4. Kadınların, ailede bakıma muhtaç engelli veya yaşlı olması durumu aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkilerini değiştirmektedir." reddedilmiştir.

Çizelge 3.6. "Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisinin Ailede Bakıma Muhtaç/Bakım Verilen Birey Olma Durumuna" Göre T Testi Sonuçları.

Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi	Ailede bakıma muhtaç/bakım verilen birey olma durumu	N	$\bar{X}$	S	t	P
	Evet	10	27,10	8,53	.334	,889
	Hayır	315	26,30	7,38		

Araştırmada aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisi zaman ve stres yönetimi ile davranış yönetimi şeklinde 2 alt faktör şeklinde incelenmiştir. Araştırmanın bu bölümü "zaman ve stres yönetimi" ile "davranış yönetimi" başlıkları altında incelenen aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisi sosyo-demografik değişkenlere göre açıklanmıştır.

3.2.1.1. Zaman ve Stres Yönetimi

Kadınlar iş yaşamına ve aile sorumluluklarına fazla zaman harcamaktadırlar. Zamanın etkili bir şekilde planlanması iş ve aile yaşamının dengelenmesini kolaylaştırıp mevcut stres durumunu da azaltmaktadır. Bu sebeple zaman yönetimi stres yönetimi üzerinde önemli bir belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır.

Aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisini saptamak için "zaman ve stres yönetimi" şeklinde adlandırılan faktörde aile yaşamı için ayrılan sürenin iş yaşamına olan etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmaya katılan kadınların aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisi; zaman ve stres yönetimi açısından yaş değişkenine göre ele alındığında; 32-40 yaş aralığındaki kadınlar, aile sorumluluklarına ayırdıkları zamanın çoğunlukla işle ilgili sorumluluklarıyla daha fazla çatışmakta ($\bar{X}$= 3,29) ve ailesine fazla zaman ayırdığı için kariyerine ilişkin faaliyetlere zaman ayıramamaktadırlar ($\bar{X}$= 3,22). Ayrıca aynı yaş aralığındaki kadınların, aile sorumluluklarına harcaması gereken zaman sebebiyle işiyle ilgili faaliyetlere katılamadığı ($\bar{X}$= 3,21) ve evdeki stres yüzünden, işteyken aklının aile sorunlarında daha fazla kaldığı saptanmıştır ($\bar{X}$= 3,20; Çizelge 3.7).

Ailevi sorumluluklarının yarattığı stres yüzünden, işine konsantre olmakta en fazla zorlanan yaş grubu 41 yaş ve üzeridir ($\bar{X}$= 3,08). Aile yaşamındaki gerginlik ve endişeler nedeniyle çoğunlukla işini gerektiği gibi yapmamasında daha fazla etkili olan yaş grubu 32-40 olarak saptanmıştır ($\bar{X}$= 3,00). Sonuçlarda da görüldüğü gibi

aile yaşamının iş yaşamı üzerinde en fazla etkili olan yaş grubu 32-40 yaş aralığıdır ($\bar{X}$= 18,97). En az etkilenenlerin ise 31 ve daha küçük yaştaki kadınlar olduğu belirtilmektedir ($\bar{X}$= 16,61; Çizelge 3.7).

Anova testi sonucunda, araştırmaya katılan kadınların aile yaşamının iş yaşamına etkisinde yaş ve meslek faktörünün zaman ve stres yönetimi açısından istatistiksel değerler incelendiğinde, anlamlı bir farklılık belirlenmiş olup en az etkilenenler psikologlar ve 31 ve daha küçük yaştaki kadınlardır ($p< 0,01$; Çizelge 3.7, 3.8).

Psikologlar ($\bar{X}$= 2,13), ailesine fazla zaman ayırdığı için kariyerine ilişkin faaliyetlerine zaman ayıramadığını en az düşünen meslek elemanlarıdır. Aile sorumluluklarına harcaması gereken zaman nedeniyle işiyle ilgili aktiflere katılamadığını ($\bar{X}$= 3,45), evdeki stres nedeniyle işteyken aklı aile sorunlarında en fazla kaldığını ($\bar{X}$= 3,40), ailevi sorumluluklarının yarattığı stres nedeniyle, işine konsantre olmakta en fazla zorlandığını ($\bar{X}$= 3,23) ve aile yaşamındaki gerginlik ve endişelerin çoğunlukla işini gerektiği gibi yapmasına engel olduğunu ifade eden ($\bar{X}$= 3,30) çalışanlar temizlik ve yardımcı hizmetler personeli olarak görev yapan kadınlardır (Çizelge 3.8).

Aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisinin "zaman ve stres yönetimi" kapsamında mesleğe göre etkisi değerlendirildiğinde, en az psikologların ($\bar{X}$= 14,22) ve en fazla temizlik ve yardımcı hizmetler personeli olarak çalışanların ($\bar{X}$= 20.17) etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır (Çizelge 3.8).

Lise mezunlarının yarısından fazlasının [%66,6 (%8,3 + %58,3)] ailesine fazla zaman ayırdığı için kariyerine ilişkin faaliyetlere zaman ayıramadığını; yarısının [%50,0 (%27,8 + %22,2)] aile sorumluluklarına harcaması gereken zaman sebebiyle işiyle ilgili faliyetlere katılamadığını ve %52,8 (%5,6 + %47,2)'inin aile yaşamındaki gerginlik ve endişeler çoğunlukla işini gerektiği gibi yapmasına engel olduğunu ifade etmiştir (Çizelge 3.9).

Öğrenim düzeyi değişkeninin ise aile yaşamının iş yaşamına etkisi zaman ve stres yönetimi açısından ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$; Çizelge 3.9). Aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisi "zaman ve stres yönetimi" bakımından incelendiğinde, lise mezunları ($\bar{X}$= 19,92) bu durumdan en fazla etkilenirlerken; en az etkilenenler üniversite mezunudur ($\bar{X}$=17,22).

Çizelge 3.7. "Aile Yaşamının İş Yaşam Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Yaşa Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları.

"FAKTÖR 1 Zaman ve Stres Yönetimi"	Yaş	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		TOPLAM		X̄	S	F	P
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
"Aile sorumluluklarıma ayırdığım zaman çoğunlukla işle ilgili sorumluluklarımla çatışıyor"	≤ 31	7	3,9	70	38,7	15	8,3	8	4,4	81	44,7	181	100,0	2,93	1,08	4,11	,017*
	32-40	7	5,9	64	53,7	10	8,4	5	4,2	33	27,8	119	100,0	3,29	1,07		
	≥ 41	2	8	10	40	2	8	1	4	10	40	25	100,0	3,08	1,15		
	Toplam	16	4,9	144	44,3	27	8,3	14	4,3	124	38,2	325	100,0	3,07	1,09		
"Aileme fazla zaman ayırdığım için kariyerime ilişkin faaliyetlere zaman ayıramıyorum"	≤ 31	10	5,5	51	28,2	28	15,5	13	7,2	79	43,6	181	100,0	2,81	1,09	5,15	,006**
	32-40	4	3,4	60	50,4	17	14,3	4	3,4	34	28,5	119	100,0	3,22	1,01		
	≥ 41	2	8	9	36	2	8	2	8	10	40	25	100,0	2,96	1,21		
	Toplam	16	4,9	120	36,9	47	14,5	19	5,8	123	37,9	325	100,0	2,97	1,09		
"Aile sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeniyle işimle ilgili aktivitelere katılamıyorum"	≤ 31	6	3,3	41	22,6	53	29,3	13	7,2	68	37,6	181	100,0	2,77	0,99	6,21	,002**
	32-40	15	12,6	36	30,3	33	27,7	6	5,0	29	24,4	119	100,0	3,21	1,10		
	≥ 41	3	12	6	24	4	16	2	8	10	40	25	100,0	2,92	1,22		
	Toplam	24	7,4	83	25,5	90	27,7	21	6,4	107	33,0	325	100,0	2,94	1,07		
"Evdeki stres yüzünden, işteyken aklım aile sorunlarında kalıyor"	≤ 31	10	5,5	31	17,1	50	27,6	20	11,1	70	38,7	181	100,0	2,67	1,06	9,16	,000***
	32-40	9	7,6	47	39,5	23	19,3	1	0,8	39	32,8	119	100,0	3,20	1,01		
	≥ 41	3	12	5	20	6	24	1	4	10	40	25	100,0	2,96	1,14		
	Toplam	22	6,8	83	25,5	79	24,3	22	6,8	119	36,6	325	100,0	2,89	1,07		

***p<0 ,05 **p< 0,01 ***p< 0,001**

Çizelge 3.7. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Yaşa Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

"Ailevi sorumlulukların yarattığı stres yüzünden, işime konsantre olmakta zorlanıyorum"	≤ 31	3	1,7	45	24,9	50	27,6	16	8,8	67	37,0	181	100,0	2,73	0,99	4,07	,018*
	32-40	6	5,0	36	30,3	37	31,1	3	2,5	37	31,1	119	100,0	3,04	0,96		
	≥ 41	2	4	8	32	7	28	2	4	6	24	25	100,0	3,08	1,16		
	Toplam	11	3,4	89	27,4	94	28,9	21	6,5	110	33,8	325	100,0	2,87	1,00		
"Aile yaşamımdaki gerginlik ve endişeler çoğunlukla işimi gerektiği gibi yapmama engel oluyor"	≤ 31	5	2,8	37	20,4	53	29,3	18	9,9	68	37,6	181	100,0	2,69	0,98	3,47	,032*
	32-40	5	4,2	43	36,1	26	21,9	8	6,7	37	31,1	119	100,0	3,00	1,06		
	≥ 41	2	8	7	28	5	20	2	8	9	36	25	100,0	2,92	1,15		
	Toplam	12	3,7	87	26,8	84	25,8	28	8,6	114	35,1	325	100,0	2,82	1,04		

***p< 0,05**

Çizelge 3.7. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Toplam Puanının Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Yaşa Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

	Yaş	X̄	S	F	P
AYİYE Toplam Puanlar Zaman ve Stres Yönetimi	≤ 31	16,61	5,34	7,221	,001**
	32-40	18,97	5,02		
	≥ 41	17,92	6,05		
	Toplam	17,57	5,38		

****p<0,01**

Çizelge 3.8. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Mesleğe Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları.

"FAKTÖR 1 Zaman ve Stres Yönetimi"	Meslek	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		Toplam		X̄	S	F	P
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
"Aile sorumluluklarıma ayırdığım zaman çoğunlukla işle ilgili sorumluluklarımla çatışıyor"	Sosyal Hizmet Uzmanı	3	9,375	12	37,5	0	0	14	43,75	3	9,375	32	100,0	2,94	1,27	1,42	,169
	Psikolog	1	4,35	5	21,74	1	4,35	15	65,21	1	4,35	23	100,0	2,57	1,04		
	Sosyolog	3	6,82	19	43,19	6	13,63	15	34,09	1	2,27	44	100,0	3,18	1,06		
	Hemşire	1	2,86	20	57,15	2	5,71	10	28,57	2	5,71	35	100,0	3,23	1,09		
	Öğretmen	6	10,52	20	35,09	4	7,02	25	43,86	2	3,51	57	100,0	3,05	1,17		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler personeli	1	1,89	35	66,04	2	3,77	14	26,41	1	1,89	53	100,0	3,40	,97		
	Çocuk Gelişimci	0	0	8	38,09	3	14,28	10	47,62	0	0	21	100,0	2,90	,94		
	Eğitmen	0	0	19	52,78	4	11,1	11	30,56	2	5,56	36	100,0	3,11	1,04		
	Halkla İlişkiler	1	4,2	6	25,0	5	20,8	10	41,7	2	8,3	24	100,0	2,75	1,07		
	Toplam	16	4,92	144	44,31	27	8,31	124	38,15	14	4,31	325	100,0	3,07	1,09		

Çizelge 3.8. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Mesleğe Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

"Aileme fazla zaman ayırdığım için kariyerime ilişkin faaliyetlere zaman ayıramıyorum"	Sosyal Hizmet Uzmanı	1	3,1	8	25	2	6,3	18	56,3	3	9,4	32	100,0	2,56	1,08	3,65	,000*
	Psikolog	0	0	2	8,7	3	13,0	14	60,9	4	17,4	23	100,0	2,13	0,81		
	Sosyolog	3	6,8	17	38,6	11	25	11	25	2	4,5	44	100,0	3,18	1,04		
	Hemşire	1	2,9	20	57,1	2	5,7	11	31,4	1	2,9	35	100,0	3,26	1,04		
	Öğretmen	5	8,8	18	31,6	8	14,0	23	40,4	3	5,3	57	100,0	2,98	1,14		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	4	7,5	28	52,8	8	15,1	11	20,8	2	3,8	53	100,0	3,40	1,02		
	Çocuk Gelişimci	0	0	9	42,9	2	9,5	9	42,9	1	4,8	21	100,0	2,90	1,04		
	Eğitmen	1	2,8	12	33,3	7	19,4	15	41,7	1	2,8	36	100,0	2,92	1,00		
	Halkla İlişkiler	1	4,2	6	25,0	4	16,7	11	45,8	2	8,3	24	100,0	2,71	1,08		
	Toplam	16	4,9	120	36,9	47	14,5	123	37,8	19	5,8	325	100,0	2,97	1,09		
"Aile sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeniyle işimle ilgili aktivitelere katılamıyorum"	Sosyal Hizmet Uzmanı	1	3,1	6	18,8	3	9,4	18	56,3	4	12,5	32	100,0	2,44	1,04	3,59	,000*
	Psikolog	0	0	3	13,0	4	17,4	14	60,9	2	8,7	23	100,0	2,35	0,83		
	Sosyolog	0	0	16	36,4	13	29,5	14	31,8	1	2,3	44	100,0	3,00	0,89		
	Hemşire	3	8,6	8	22,9	17	48,6	6	17,1	1	2,9	35	100,0	3,17	0,92		
	Öğretmen	5	8,8	15	26,3	13	22,8	20	35,1	4	7,0	57	100,0	2,95	1,12		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	9	17	18	34	16	30,2	8	15,1	2	3,8	53	100,0	3,45	1,07		
	Çocuk Gelişimci	2	9,5	1	4,8	8	38,1	8	38,1	2	9,5	21	100,0	2,67	1,06		
	Eğitmen	4	11,1	9	25	11	30,6	10	27,8	2	5,6	36	100,0	3,08	1,10		
	Halkla İlişkiler	0	0	7	29,2	5	20,8	9	37,5	3	12,5	24	100,0	2,67	1,05		
	Toplam	24	7,4	83	25,5	90	27,7	107	32,9	21	6,5	325	100,0	2,94	1,07		

***p< 0 ,001**

Çizelge 3.8. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Mesleğe Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

"Evdeki stres yüzünden, işteyken aklım aile sorunlarında kalıyor"	Sosyal Hizmet Uzmanı	1	3,1	6	18,8	7	21,9	14	43,8	4	12,5	32	100,0	2,56	1,04	3,28	,000*
	Psikolog	0	0	3	13	5	21,7	14	60,9	1	4,3	23	100,0	2,43	0,79		
	Sosyolog	3	6,8	14	31,8	9	20,5	14	31,8	4	9,1	44	100,0	2,95	1,14		
	Hemşire	3	8,6	11	31,4	11	31,4	8	22,9	2	5,7	35	100,0	3,14	1,06		
	Öğretmen	5	8,8	7	12,3	12	21,1	29	50,9	4	7,0	57	100,0	2,65	1,08		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	8	15,1	22	41,5	10	18,9	9	17,0	4	7,5	53	100,0	3,40	1,17		
	Çocuk Gelişimci	0	0	3	14,3	7	33,3	9	42,9	2	9,5	21	100,0	2,52	0,87		
	Eğitmen	1	2,8	13	36,1	12	33,3	10	27,8	0	0	36	100,0	3,14	0,87		
	Halkla İlişkiler	1	4,2	4	16,7	6	25,0	12	50,0	1	4,2	24	100,0	2,67	0,96		
	Toplam	22	6,8	83	25,5	79	24,3	119	36,6	22	6,8	325	100,0	2,89	1,07		
"Ailevi sorumlulukların yarattığı stres yüzünden, işime konsantre olmakta zorlanıyorum"	Sosyal Hizmet Uzmanı	1	3,	5	15,6	9	28,1	15	46,9	2	6,3	32	100,0	2,63	0,94	3,30	,000*
	Psikolog	0	0	2	8,7	4	17,4	17	73,9	0	0	23	100,0	2,35	0,65		
	Sosyolog	0	0	13	29,5	13	29,5	14	31,8	4	9,1	44	100,0	2,80	0,98		
	Hemşire	2	5,7	12	34,3	12	34,3	7	20,0	2	5,7	35	100,0	3,14	1,00		
	Öğretmen	4	7,0	12	21,1	17	29,8	22	38,6	2	3,5	57	100,0	2,89	1,01		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	3	5,7	23	43,4	14	26,4	9	17,0	4	7,5	53	100,0	3,23	1,05		
	Çocuk Gelişimci	0	0	2	9,5	8	38,1	7	33,3	4	19	21	100,0	2,38	0,92		
	Eğitmen	1	2,8	16	44,4	9	25	10	27,8	0	0	36	100,0	3,22	0,90		
	Halkla İlişkiler	0	0	4	16,7	8	33,3	9	37,5	3	12,5	24	100,0	2,54	0,93		
	Toplam	11	3,4	89	27,4	94	28,9	110	33,8	21	6,5	325	100,0	2,87	1,00		

***p< 0,001**

Çizelge 3.8. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Mesleğe Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

"Aile yaşamımdaki gerginlik ve endişeler çoğunlukla işimi gerektiği gibi yapmama engel oluyor"	Sosyal Hizmet Uzmanı	1	3,1	5	15,6	7	21,9	17	53,1	2	6,3	32	100,0	2,56	0,95	2,83	,002*
	Psikolog	0	0	3	13,0	4	17,4	15	65,2	1	4,3	23	100,0	2,39	0,78		
	Sosyolog	2	4,5	15	34,1	8	18,2	15	34,1	4	9,1	44	100,0	2,91	1,12		
	Hemşire	2	5,7	7	20	19	54,3	4	11,4	3	8,6	35	100,0	3,03	0,95		
	Öğretmen	2	3,5	11	19,3	18	31,6	19	33,3	7	12,3	57	100,0	2,68	1,04		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	3	5,7	27	50,9	9	17	11	20,8	3	5,7	53	100,0	3,30	1,05		
	Çocuk Gelişimci	0	0	4	19,0	5	23,8	8	38,1	4	19	21	100,0	2,43	1,03		
	Eğitmen	2	5,6	9	25	10	27,8	13	36,1	2	5,6	36	100,0	2,89	1,04		
	Halkla İlişkiler	0	0	6	25,0	4	16,7	12	50,0	2	8,3	24	100,0	2,58	0,97		
	Toplam	12	3,7	87	26,8	84	25,8	114	35,1	28	8,6	325	100,0	2,82	1,04		

***p<0,01**

Çizelge 3.8. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Toplam Puanının Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Mesleğe Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

	Meslek	X̄	S	F	P
AYİYE Toplam Puanlar Zaman ve Stres Yönetimi	Sosyal Hizmet Uzmanı	15,69	5,13	3,79	,000*
	Psikolog	14,22	3,65		
	Sosyolog	18,02	5,30		
	Hemşire	18,97	5,40		
	Öğretmen	17,21	5,49		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	20,17	5,33		
	Çocuk Gelişimci	15,81	4,91		
	Eğitmen	18,36	5,0		
	Halkla İlişkiler	15,92	5,02		
	Toplam	17,57	5,38		

***p<0 ,001**

Çizelge 3.9. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Öğrenim Düzeyine Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları.

"FAKTÖR 1 Zaman ve Stres Yönetimi"	Öğrenim Düzeyi	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		Toplam		X̄	S	F	P
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
"Aile sorumluluklarıma ayırdığım zaman çoğunlukla işle ilgili sorumluluklarımla çatışıyor"	Lise	1	2,8	23	63,9	2	5,6	7	19,4	3	8,3	36	100,0	3,33	1,09	1,16	,315
	Üniversite	14	5,3	109	41,4	21	8	111	42,2	8	3	263	100,0	3,04	1,08		
	Lisansüstü Eğitim	1	3,8	12	46,2	4	15,4	6	23,1	3	11,5	26	100,0	3,08	1,16		
	Toplam	16	4,9	144	44,3	27	8,3	124	38,2	14	4,3	325	100,0	3,07	1,09		
"Aileme fazla zaman ayırdığım için kariyerime ilişkin faaliyetlere zaman ayıramıyorum"	Lise	3	8,3	21	58,3	4	11,1	6	16,7	2	5,6	36	100,0	3,47	1,05	4,91	,008*
	Üniversite	11	4,2	89	33,8	38	14,4	110	41,8	15	5,7	263	100,0	2,89	1,07		
	Lisansüstü Eğitim	2	7,7	10	38,5	5	19,2	7	26,9	2	7,7	26	100,0	3,12	1,14		
	Toplam	16	4,9	120	36,9	47	14,5	123	37,8	19	5,8	325	100,0	2,97	1,09		
"Aile sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeniyle işimle ilgili aktivitelere katılamıyorum"	Lise	10	27,8	8	22,2	9	25	6	16,7	3	8,3	36	100,0	3,44	1,30	4,62	,011**
	Üniversite	12	4,6	68	25,9	75	28,5	91	34,6	17	6,5	263	100,0	2,87	1,02		
	Lisansüstü Eğitim	2	7,7	7	26,9	6	23,1	10	38,5	1	3,8	26	100,0	2,96	1,08		
	Toplam	24	7,4	3	25,5	90	27,7	107	32,9	21	6,5	325	100,0	2,94	1,07		
"Evdeki stres yüzünden, işteyken aklım aile sorunlarında kalıyor"	Lise	4	11,1	13	36,1	8	22,2	9	25	2	5,6	36	100,0	3,22	1,12	2,41	,091
	Üniversite	17	6,5	61	23,2	64	24,31	102	38,8	19	7,2	263	100,0	2,83	1,07		
	Lisansüstü Eğitim	1	3,8	9	34,6	7	26,9	8	30,8	1	3,8	26	100,0	3,04	1,00		
	Toplam	22	6,8	83	25,5	79	24,3	119	36,6	22	6,8	325	100,0	2,89	1,07		

***p<0 ,01 **p<0 ,05**

Çizelge 3.9. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Öğrenim Düzeyine Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam)**.**

"Ailevi sorumlulukların yarattığı stres yüzünden, işime konsantre olmakta zorlanıyorum"	Lise	3	8,3	14	38,9	9	25	8	22,2	2	5,6	36	100,0	3,22	1,07	2,50	,084
	Üniversite	8	3	66	25,1	80	30,4	91	34,6	18	6,8	263	100,0	2,83	0,98		
	Lisansüstü Eğitim	0	0	9	34,6	5	19,2	11	42,3	1	3,8	26	100,0	2,85	0,97		
	Toplam	11	3,4	89	27,4	94	28,9	110	33,8	21	6,5	325	100,0	2,87	1,00		
"Aile yaşamımdaki gerginlik ve endişeler çoğunlukla işimi gerektiği gibi yapmama engel oluyor"	Lise	2	5,6	17	47,2	7	19,4	7	19,4	3	8,3	36	100,0	3,22	1,10	3,28	,039**
	Üniversite	8	3	62	23,6	73	37,3	98	37,3	22	8,4	263	100,0	2,76	1,00		
	Lisansüstü Eğitim	2	7,7	8	30,8	4	15,4	9	34,6	3	11,5	26	100,0	2,88	1,21		
	Toplam	12	3,7	87	26,8	84	25,8	114	35,1	28	8,6	325	100,0	2,82	1,04		

****p<0,05**

Çizelge 3.9. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Öğrenim Düzeyine Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

	Öğrenim Düzeyi	X□	S	F	P
AYİYE Toplam Puanlar Zaman ve Stres Yönetimi	Lise	19,92	5,68	4,12	,017**
	Üniversite	17,22	5,26		
	Lisansüstü Eğitim	17,92	5,58		
	Toplam	17,57	5,38		

****p<0,05**

3.2.1.2. Davranış yönetimi

Araştırmaya katılan kadınların aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisi; "davranış yönetimi" bakımından yaş değişkenine göre incelendiğinde; istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Fakat yaş değişkeninin frekans değerleri ele alındığında bazı farklılıklar görülmektedir. Buna göre 32-40 yaş aralığındaki kadınların en fazla evde faydasını gördüğü davranış biçimlerinin işinde aynı ölçüde etkili olmadığını ($\bar{X}= 3,00$) ve evde kullanması gerekli ve etkili olan davranış şekillerinin iş yerinde ters olarak etki yaratabildiğini ($\bar{X}= 3,11$; Çizelge 3.10) belirtmişlerdir.

41 yaş ve üzeri, evde işine yarayan sorun çözme yöntemlerini iş yaşamında uyguladığında o kadar faydalı olmadığını ($\bar{X}= 3,04$) en fazla düşünen yaş grubudur. Aile yaşamının iş yaşamına etkisinin davranış yönetimi bakımından yaş değişkeniyle ortalama puanları incelendiğinde ise en çok 32-41 yaş grubunun ($\bar{X}= 9,13$) ve en az 31 yaş ve altının ($\bar{X}= 8,50$) etkilediği saptanmıştır (Çizelge 3.10).

Kadınların aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisinin davranış yönetimi bakımından meslek faktörüne göre incelendiğinde; istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). En az etkilenenlerin psikologlar olduğu belirtilmiştir ($\bar{X}= 7,48$; Çizelge 3.11).

Evde kullanması gerekli ve etkili olan davranış şekillerinin, iş yaşamında ters olarak etki yarattığını en az düşünen psikolog ($\bar{X}= 2,52$) olarak çalışan kadınlarken; en fazla düşünen meslek elemanlarının hemşire ($\bar{X}= 3,31$; Çizelge 3.11) olduğu saptanmıştır.

Kadınların aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisi; davranış yönetimi bakımından öğrenim düzeyine göre değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Fakat frekans değerleri incelendiğinde lise

mezunlarının ($\bar{X}$= 9,56) bu durumdan en çok etkilendiği görülürken üniversite mezunlarının ($\bar{X}$= 8,62) en az etkilendiği belirlenmiştir (Çizelge 3.12).

Lise mezunlarının %41,7 (%5,6 + %36,1)‘inin, evde işine yarayan problem çözme tekniklerini iş yaşamında uyguladıklarında o kadar faydalı olmamaktadır. Bu fark istatiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$; Çizelge 3.12).

Çizelge 3.10. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Davranış Yönetimi Açısından" Yaşa Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları.

"FAKTÖR 2 Davranış Yönetimi"	Yaş	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		TOPLAM		X̄	S	F	P
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
"Evde faydasını gördüğüm davranış biçimleri işimde aynı ölçüde etkili olmuyor"	≤ 31	6	3,3	43	23,8	59	32,6	12	6,6	61	33,7	181	100,0	2,83	0,97	1,03	,336
	32-40	7	5,9	31	26,0	39	32,8	3	2,5	39	32,8	119	100,0	3,00	0,97		
	≥ 41	1	4	7	28	7	28	0	0	10	40	25	100,0	2,96	0,93		
	Toplam	14	4,3	81	24,9	105	32,3	15	4,6	110	33,9	325	100,0	2,90	0,97		
"Evde kullanmam gereken ve etkili olan davranış biçimleri, işte ters etki yaratabiliyor"	≤ 31	4	2,2	44	24,3	62	34,2	11	6,1	60	33,2	181	100,0	2,83	0,94	3,01	,051
	32-40	8	6,7	42	35,3	28	23,5	4	3,4	37	31,1	119	100,0	3,11	1,03		
	≥ 41	0	0	8	32	5	20	0	0	12	48	25	100,0	2,84	0,90		
	Toplam	12	3,7	94	28,9	95	29,2	15	4,6	109	33,6	325	100,0	2,94	0,98		
"Evde işime yarayan problem çözme yöntemlerini işte uyguladığımda o kadar yararlı olmuyor"	≤ 31	4	2,2	40	22,1	69	38,1	11	6,1	57	31,5	181	100,0	2,83	0,92	1,86	,157
	32-40	6	5,1	30	25,2	47	39,5	3	2,5	33	27,7	119	100,0	3,03	0,92		
	≥ 41	2	8	7	28	6	24	0	0	10	40	25	100,0	3,04	1,02		
	Toplam	12	3,7	77	23,7	122	37,5	14	4,3	100	30,8	325	100,0	2,92	0,93		

	Yaş	X̄	S	F	P
AYİYE Toplam Puanlar Davranış Yönetimi	≤ 31	8,50	2,42	2,35	,097
	32-40	9,13	2,61		
	≥ 41	8,84	2,56		
	Toplam	8,76	2,51		

Çizelge 3.11. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Davranış Yönetimi Açısından" Mesleğe Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları.

"FAKTÖR 2 Davranış Yönetimi"	Meslek	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		Toplam		X̄	S	F	P
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
"Evde faydasını gördüğüm davranış biçimleri işimde aynı ölçüde etkili olmuyor"	Sosyal Hizmet Uzmanı	1	3,1	3	9,4	13	40,6	13	40,6	2	6,3	32	100,0	2,63	0,87	1,37	,191
	Psikolog	1	4,3	0	0	9	39,1	13	56,5	0	0	23	100,0	2,52	0,73		
	Sosyolog	1	2,3	15	34,1	13	29,5	11	25	4	9,1	44	100,0	2,95	1,03		
	Hemşire	0	0	14	40	12	34,3	7	20	2	5,7	35	100,0	3,09	0,92		
	Öğretmen	4	7	10	17,5	17	29,8	25	43,9	1	1,8	57	100,0	2,84	0,98		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	2	3,8	18	34	20	37,7	11	20,8	2	3,8	53	100,0	3,13	0,92		
	Çocuk Gelişimci	2	9,5	5	23,8	5	23,8	7	33,3	2	9,5	21	100,0	2,90	1,18		
	Eğitmen	2	5,6	11	30,6	9	30,6	13	36,1	1	2,8	36	100,0	3,00	1,01		
	Halkla İlişkiler	1	4,2	5	20,8	7	29,2	10	41,7	1	4,2	14	100,0	2,79	0,98		
	Toplam	14	4,3	81	24,9	105	32,3	110	33,8	15	4,6	325	100,0	2,90	0,97		

Çizelge 3.11. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Davranış Yönetimi Açısından" Mesleğe Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

"Evde kullanmam gereken ve etkili olan davranış biçimleri, işte ters etki yaratabiliyor"	Sosyal Hizmet Uzmanı	2	6,3	7	21,9	7	21,9	14	43,8	2	6,3	32	100,0	2,78	1,07	2,39	,010*
	Psikolog	0	0	2	8,7	10	43,5	9	39,1	2	8,7	23	100,0	2,52	0,79		
	Sosyolog	1	2,3	16	36,4	12	27,3	12	27,3	3	6,8	44	100,0	3,00	1,01		
	Hemşire	0	0	18	51,4	11	31,4	5	14,3	1	2,9	35	100,0	3,31	0,83		
	Öğretmen	2	3,5	14	24,6	13	22,8	26	45,6	2	3,5	57	100,0	2,79	0,97		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	3	5,7	22	41,5	14	26,4	13	24,5	1	1,9	53	100,0	3,25	0,96		
	Çocuk Gelişimci	2	9,7	2	9,5	7	33,3	9	42,9	1	4,8	21	100,0	2,76	1,04		
	Eğitmen	2	5,6	7	19,4	16	44,4	11	30,6	0	0	36	100,0	3,00	0,86		
	Halkla İlişkiler	0	0	5	35,7	2	14,3	6	42,9	1	7,1	14	100,0	2,58	1,02		
	Toplam	12	3	94	28,9	95	29,2	109	33,5	15	4,6	325	100,0	2,94	0,98		
"Evde işime yarayan problem çözme yöntemlerini işte uyguladığımda o kadar yararlı olmuyor"	Sosyal Hizmet Uzmanı	2	6,3	2	43,8	12	37,5	14	43,8	2	6,8	32	100,0	2,63	0,94	1,70	,081
	Psikolog	0	0	1	52,2	9	39,1	12	52,2	1	4,3	23	100,0	2,43	0,66		
	Sosyolog	2	4,5	13	29,5	14	31,8	13	28,5	2	4,5	44	100,0	3,00	0,99		
	Hemşire	1	2,9	14	40	11	9	8	22,9	1	2,9	35	100,0	3,17	0,92		
	Öğretmen	2	6,5	10	17,5	24	42.1	20	35,1	1	1,8	57	100,0	2,86	0,85		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	3	5,7	18	34	19	35,8	10	18,9	3	5,7	53	100,0	3,15	0,99		
	Çocuk Gelişimci	1	4,8	5	23,8	6	28,6	7	33,3	2	9,5	21	100,0	2,81	1,08		
	Eğitmen	1	2,8	7	19,4	19	52,8	7	19,4	2	5,6	36	100,0	2,94	0,86		
	Halkla İlişkiler	0	0	7	29,2	8	33,3	9	37,5	0	0	14	100,0	2,92	0,83		
	Toplam	12	3,7	77	23,7	122	37,5	100	30,8	14	4,3	325	100,0	2,92	0,93		

***p<0,01**

Çizelge 3.11. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Toplam Puanlarının Davranış Yönetimi Açısından" Mesleğe Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

	Meslek	X̄	S	F	P
AYİYE Toplam Puanlar Davranış Yönetimi	Sosyal Hizmet Uzmanı	8,03	2,43	2,18	,019**
	Psikolog	7,48	1,73		
	Sosyolog	8,95	2,73		
	Hemşire	9,57	2,28		
	Öğretmen	8,49	2,44		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	9,53	2,49		
	Çocuk Gelişimci	8,48	2,99		
	Eğitmen	8,94	2,42		
	Halkla İlişkiler	8,29	2,40		
	Toplam	8,76	2,51		

****p<0,05**

Çizelge 3.12. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Davranış Yönetimi Açısından" Öğrenim Düzeyine Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları.

"FAKTÖR 2 Davranış Yönetimi"	Öğrenim Düzeyi	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		Toplam		X̄	S	F	P
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
"Evde faydasını gördüğüm davranış biçimleri işimde aynı ölçüde etkili olmuyor"	Lise	2	5,6	10	27,8	14	38,9	9	25	1	2,8	36	100,0	3,08	0,94	,71	,491
	Üniversite	11	4,2	63	24	84	31,9	93	35,4	12	4,6	263	100,0	2,88	0,96		
	Lisansüstü	1	3,8	8	30,8	7	26,9	8	30,8	2	7,7	26	100,0	2,92	1,05		
	Toplam	14	4,3	81	24,9	105	32,3	110	33,8	15	4,6	325	100,0	2,90	0,97		
"Evde kullanmam gereken ve etkili olan davranış biçimleri, işte ters etki yaratabiliyor"	Lise	2	5,6	16	44,4	7	19,4	10	27,8	1	2,8	36	100,0	3,22	1,02	2,40	,087
	Üniversite	7	2,7	72	27,4	78	29,7	94	35,7	12	4,6	263	100,0	2,88	0,95		
	Lisansüstü	3	11,5	6	23,1	10	38,5	5	19,2	2	7,7	26	100,0	3,12	1,11		
	Toplam	12	3,7	94	28,9	95	29,2	109	33,5	15	4,6	325	100,0	2,94	0,98		
"Evde işime yarayan problem çözme yöntemlerini işte uyguladığımda o kadar yararlı olmuyor"	Lise	2	5,6	13	36,1	14	38,9	6	16,7	1	2,8	36	100,0	3,25	0,91	3,09	,047*
	Üniversite	7	2,7	60	22,8	98	37,3	85	32,3	12	4,9	263	100,0	2,86	0,91		
	Lisansüstü	3	11,5	4	15,4	10	39,5	9	34,6	0	0	26	100,0	3,04	1,00		
	Toplam	12	3,7	77	23,7	122	37,5	100	30,8	14	4,3	325	100,0	2,92	0,93		

***p<0,05**

Çizelge 3.12. "Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Toplam Puanlarının Davranış Yönetimi Açısından" Öğrenim Düzeyine Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

	Öğrenim Düzeyi	X̄	S	F	P
AYİYE Toplam Puanlar Davranış Yönetimi	Lise	9,56	2,48	2,47	,086
	Üniversite	8,62	2,47		
	Lisansüstü	9,08	2,8		
	Toplam	8,76	2,51		

3.2.2. İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi

Bireylerin iş yaşamıyla ilgili rol ve sorumluluklarının, aile yaşamındaki rol ve sorumluluklarını etkilemesi durumu, iş yaşamının aile yaşamına etkisi (İYAYE) olarak ifade edilmektedir (Öcal, 2008). Bireylerin demografik özellikleri bu durum üzerinde etkili olmaktadır.

Araştırmada uygulanan Anova analizi sonucunda, kadınların iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisinin kadınların yaşları ile hipotez "H.2.1. Kadınların yaşı iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkilerini değiştirmektedir." de belirtildiği gibi anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p< 0,05$; Çizelge 3.13). Sonuçlara göre, iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi 32-40 yaş aralığındaki kadınlarda ($\bar{X}= 28,50$) en fazla görülürken en az etkisi 41 ve daha büyük yaştaki kadınlarda ($\bar{X}= 26,04$) olduğu belirtilmektedir.

Çizelge 3.13. "İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisinin Yaşa ve Öğrenim Düzeyine" Göre Anova Sonuçları.

	Yaş	N	$\bar{X}$	S	P	Öğrenim Düzeyi	N	$\bar{X}$	S	P
İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi	≤ 31	181	26,05	7,07	,012*	Lise	36	28,25	7,07	,419
	32-40	119	28,50	7,11		Üniversite	263	26,70	7,07	
	≥ 41	25	26,04	7,38		Lisansüstü Eğitim	26	27,65	8,47	
	Toplam	325	26,95	7,18		Toplam	325	26,95	7,18	

***p< 0,05**

İş yaşamının aile yaşamına etkisi meslek faktörüyle incelendiğinde, en az psikolog olarak çalışan kadınların ($\bar{X}= 23,57$) ve en az ikinci olarak halkla ilişkiler ($\bar{X}= 24,29$) etkilendiğine ulaşılmıştır. Bu değişkenin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p< 0,05$; Çizelge 3.14). Hipotez "H.2.2. Kadınların meslekleri iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkilerini değiştirmektedir." kabul edilmiştir.

Çizelge 3.14. "İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisinin Mesleğe" Göre Anova Sonuçları.

	Meslek	N	X̄	S	P
İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi	Sosyal Hizmet Uzmanı	32	26,16	7,19	,048*
	Psikolog	23	23,57	7,68	
	Sosyolog	44	27,45	7,80	
	Hemşire	35	28,71	7,22	
	Öğretmen	57	26,37	6,98	
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	53	28,83	6,58	
	Çocuk Gelişimci	21	25,81	7,49	
	Eğitmen	36	28,06	6,40	
	Halkla İlişkiler	24	24,29	6,76	
	Total	325	26,95	7,18	

***p< 0,05**

Çocuk sahibi olma değişkeninin iş yaşamının aile yaşamı üzerinde hipotez "H.2.3. Kadınların çocuk sahibi olma durumları iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkilerini değiştirmektedir." de belirtildiği gibi anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır (p< 0,01; Çizelge 3.15). Anova analizi sonucunda 2 çocuğu olanların (X̄= 29,03) iş yaşamının aile yaşamı üzerinde en fazla; evli, çocuğu olmayan (X̄= 24,99) üzerinde en az etkili olduğu belirtilmiştir. Çiftçi (2020)'nin araştırmasında ise 1 ila 2 çocuğu olanların iş yaşamının aile yaşamını daha çok etkilediğine ulaşılmıştır.

Çizelge 3.15. "İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisinin Çocuk Sahibi Olma Durumuna" Göre Anova Sonuçları.

	Çocuk Sahibi Olma Durumu	N	X̄	S	F	P
İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi	Evli, Çocuk Yok	105	24,99	6,91	4,93	,002*
	1 çocuk Var	139	27,27	6,93		
	2 Çocuk Var	64	29,03	7,20		
	3 Çocuk Var	17	28,53	8,41		
	Toplam	325	26,95	7,18		

***p< 0,05**

Araştırma kapsamınki kadınların iş yaşamının aile yaşamına etkisi ailede bakıma muhtaç/bakım verilen birey olma durumuna göre uygulanan t- Testi sonuçları değerlendirildiğinde; bu değişkenin istatistiksel olarak etkili olmadığı belirlenmiştir (p> 0,05; Çizelge 3.16). "H.2.4. Kadınların, ailede bakıma muhtaç engelli veya yaşlı olması durumu iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkilerini değiştirmektedir." reddedilmiştir. Öğrenim düzeyleri arasında ise "H.2.5. Kadınların öğrenim düzeyi iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkilerini değiştirmektedir." reddedilip anlamlı bir farklılık görülmezken (p> 0,05; Çizelge 3.13).

Çizelge 3.16. "İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisinin Ailede Bakıma Muhtaç/Bakım Verilen Birey Olma Durumuna" Göre T Testi Sonuçları.

	Ailede bakıma muhtaç/bakım verilen birey olma durumun	N	$\bar{X}$	S	t	P
İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi	Evet	10	28,50	6,53	,764	,189
	Hayır	315	26,90	7,21		

Yapılan araştırmada iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi "zaman ve stres yönetimi" ile "davranış yönetimi" şeklinde iki başlık çerçevesinde incelenmiştir.

3.2.2.1. Zaman ve Stres Yönetimi

İş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi "zaman ve stres yönetimi" bakımından yaş, meslek ve çocuk sahibi olma durumu değişkenleri açısından değerlendirilmiştir.

"Zaman ve stres yönetimi" açısından kadınların iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi yaş faktörüne göre değerlendirildiğinde, yaş aralıklarına göre verilen ifadelere ait ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (p< 0,05). Kadınların iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi "zaman ve stres yönetimi" bakımından değerlendirildiğinde en çok etkilenenlerin yaş aralığı 32-40 yaş grubunun ($\bar{X}$= 19,22) olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.17).

31 ve daha küçük yaşta olan kadınlar [% 25,96 (% 2,76 + % 23,2)] ile 41 ve daha büyük yaştaki kadınların [%32 (%12 + %20)] iş yaşamıyla ilgili sorumluluklarına harcadığı zamanın aile-içi rol ve sorumluluklarını yerine getirmelerine 32-40 yaş aralığındaki kadınlara [% 39,5 (% 7,57 + % 31,93)] kıyasla daha az engel olduğu belirtilmektedir (Çizelge 3.17).

İşten eve geldiğinde genellikle ailedeki faaliyetlere katılamayacak ve aile yaşamındaki sorumlulukları yerine getiremeyecek kadar bitkin olduğunu en fazla hisseden kadınların 32-40 yaş aralığındaki [%42,86 (%9,25 + %33,61)] kadınlar olduğu görülmektedir. İş yerindeki baskılar sebebiyle eve geldiğinde uygulamaktan zevk aldığı davranışları yerine getiremeyecek kadar stresli olduğunu ifade eden 32-40 yaş aralığındaki kadınların oranı %38,66 (%6,73 + %31,93) olup, 31 ve daha küçük yaştakiler [%29,28 (%5.52 + % 23,76)] ile 41 ve daha büyük yaştakilerin [%32 (%4 + %28)] oranlarından daha yüksektir ($p< 0,05$; Çizelge 3.17).

Kadınların iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi "zaman ve stres yönetimi" bakımından meslek değişkenine göre etkisi incelendiğinde; anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($p> 0,05$; Çizelge 3.18). Fakat puan ortalamaları incelendiğinde temizlik ve yardımcı hizmetler personeli ($\bar{X}= 19,26$) olarak çalışan kadının bu etkiden en fazla etkilendiği ve psikologların ($\bar{X}= 15,69$) en az etkilendiği belirlenmiştir.

İş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi "zaman ve stres yönetimi" kapsamında çocuk sahibi olma değişkenine göre değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p< 0,05$). Çocuk sayısı arttıkça zaman ve stres yönetimi açısından iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi de artmaktadır. 3 ve daha fazla çocuğa sahip olan bireyler aile ile ilgili sorumlulukları nedeniyle iş yaşamıyla ilgili sorumluluklarına yeterince zaman harcayamamakta; aile yaşamındaki sorumluluklarını da yeterince gerçekleştirememektedirler ($\bar{X}= 3,35$). Aile-içi aktivitelere istedikleri kadar zaman ayırmaları işlerini engellemektedir ($\bar{X}= 3,41$). 2 çocuğa sahip bireylerin ise işine ayırması gereken zaman, evle ilgili sorumluluklarını yerine getirmesini ve aile içi aktiviteleri gerçekleştirmesini engellemektedir ($\bar{X}= 3,31$, $p< 0,05$; Çizelge 3.19).

Çizelge 3.17. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Yaşa Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları.

"FAKTÖR 1 Zaman ve Stres Yönetimi"	Yaş	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		TOPLAM		X̄	S	F	P
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
"İşim, aile-içi aktivitelere istediğim kadar zaman ayırmamı engelliyor"	≤ 31	11	6,08	60	33,15	32	17,68	70	38,67	8	4,42	181	100	2,98	1,07	2,55	,080
	32-40	7	5,88	59	49,58	15	12,61	34	28,57	4	3,36	119	100	3,26	1,04		
	≥ 41	1	4	11	44	3	12	9	36	1	4	25	100	3,08	1,08		
	Toplam	19	5,85	130	40	50	15,38	113	34,77	13	4	325	100	3,09	1,07		
"İşime ayırmam gereken zaman, evle ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi ve aile-içi aktiviteleri gerçekleştirmemi engelliyor"	≤ 31	10	5,53	54	29,83	42	23,20	67	37,02	8	4,42	181	100	2,95	1,03	2,30	,102
	32-40	8	6,72	49	41,18	27	22,69	30	25,21	5	4,20	119	100	3,21	1,03		
	≥ 41	2	8	9	36	5	20	8	32	1	4	25	100	3,12	1,09		
	Toplam	20	6,15	112	34,46	74	22,77	105	32,31	14	4,31	325	100	3,06	1,04		
"İş ile ilgili sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeni ile aile-içi sorumluluklarımı gerçekleştiremiyorum"	≤ 31	5	2,76	42	23,20	59	32,60	59	32,60	16	8,84	181	100	2,78	0,99	4,51	,012*
	32-40	9	7,57	38	31,93	37	31,09	31	26,05	4	3,36	119	100	3,14	1,00		
	≥ 41	3	12	5	20	6	24	9	36	2	8	25	100	2,92	1,19		
	Toplam	17	5,23	85	26,15	102	31,39	99	30,46	22	6,77	325	100	2,93	1,02		

***p< 0,05**

Çizelge 3.17. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Yaşa Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

"İşten eve geldiğimde çoğunlukla aile-içi aktivitelere katılamayacak ve aile sorumluluklarımı yapamayacak kadar bitkin oluyorum"	≤ 31	9	4,97	48	26,52	60	33,15	52	28,73	12	6,63	181	100	2,94	1,01	3,47	,032*
	32-40	11	9,25	40	33,61	39	32,77	26	21,85	3	2,52	119	100	3,25	0,98		
	≥ 41	2	8	7	28	5	20	10	40	1	4	25	100	2,96	1,10		
	Toplam	22	6,77	95	29,23	104	32	88	27,08	16	4,92	325	100	3,06	1,01		
"İşten eve geldiğimde çoğunlukla duygusal olarak o kadar tükenmiş oluyorum ki, bu aileme zaman ayırmamı engelliyor"	≤ 31	8	4,42	50	27,63	58	32,04	56	30,94	9	4,97	181	100	2,96	0,98	2,07	,128
	32-40	9	7,56	42	35,29	33	27,73	31	26,06	4	3,36	119	100	3,18	1,01		
	≥ 41	2	8	5	20	6	24	12	48	0	0	25	100	2,88	1,01		
	Toplam	19	5,84	97	29,85	97	29,85	99	30,46	13	4	325	100	3,03	1,00		
"İşteki baskılar nedeni ile bazen eve geldiğimde yapmaktan zevk aldığım şeyleri yapamayacak kadar stresli oluyorum"	≤ 31	10	5,52	43	23,76	55	30,39	67	37,02	6	3,31	181	100	2,91	0,98	3,44	,033*
	32-40	8	6,73	38	31,93	43	36,13	27	22,69	3	2,52	119	100	3,18	0,94		
	≥ 41	1	4	7	28	4	16	11	44	2	8	25	100	2,76	1,09		
	Toplam	19	5,85	88	27,08	102	31,38	105	32,31	11	3,38	325	100	3,00	0,98		

***p< 0,05**

Çizelge 3.17. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Toplam Puanın Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Yaşa Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

	Yaş	X̄	S	F	P
İYAYE Toplam Puanlar Zaman ve Stres Yönetimi	≤ 31	17,52	5,07	4,06	,018*
	32-40	19,22	5,04		
	≥ 41	17,72	5,59		
	Toplam	18,16	5,15		

***p< 0,05**

Çizelge 3.18. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Mesleğe Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları.

"FAKTÖR 1 Zaman ve Stres Yönetimi"	Meslek	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		Toplam		X̄	S	F	P
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
"İşim, aile-içi aktivitelere istediğim kadar zaman ayırmamı engelliyor"	Sosyal Hizmet Uzmanı	3	9,4	12	37,5	2	6,3	13	40,6	2	6,3	32	100,0	3,03	1,20	2,10	,035*
	Psikolog	1	4,3	3	13	2	8,7	16	69,6	1	4,3	23	100,0	2,43	0,94		
	Sosyolog	5	11,4	16	26,4	8	18,2	13	29,5	2	4,5	44	100,0	3,20	1,13		
	Hemşire	2	5,7	19	54,3	2	5,7	11	31,4	1	2,9	35	100,0	3,29	1,07		
	Öğretmen	5	8,8	14	24,6	13	22,8	25	43,9	0	0	57	100,0	2,98	1,03		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	1	1,9	33	62,3	7	13,2	9	17,0	3	5,7	53	100,0	3,38	0,98		
	Çocuk Gelişimci	1	4,8	9	42,9	4	19	5	23,8	2	9,5	21	100,0	3,10	1,14		
	Eğitmen	1	2,8	16	44,4	8	22,2	9	25	2	5,6	36	100,0	3,14	1,02		
	Halkla İlişkiler	0	0	8	33,3	4	16,7	12	50,0	0	0	24	100,0	2,71	0,91		
	Toplam	19	5,8	130	40	50	15,4	113	34,8	22	6,8	325	100,0	3,09	1,06		

***p< 0,05**

Çizelge 3.18. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Mesleğe Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

"İşime ayırmam gereken zaman, evle ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi ve aile-içi aktiviteleri gerçekleştirmemi engelliyor"	Sosyal Hizmet Uzmanı	3	9,4	11	34,4	5	15,6	12	37,5	1	3,1	32	100,0	3,09	1,12	2,13	,033*
	Psikolog	1	4,3	4	17,4	2	8,7	15	65,2	1	4,3	23	100,0	2,52	0,99		
	Sosyolog	5	11,4	14	31,8	12	27,3	12	27,8	1	2,3	44	100,0	3,23	1,05		
	Hemşire	1	2,9	18	51,4	10	28,6	5	14,3	1	2,9	35	100,0	3,37	0,88		
	Öğretmen	6	10,5	14	24,6	10	17,5	22	38,6	5	8,8	57	100,0	2,89	1,19		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	2	3,8	24	45,3	16	30,2	8	15,1	3	5,7	53	100,0	3,26	0,96		
	Çocuk Gelişimci	1	4,8	6	28,6	5	23,8	8	38,1	1	4,8	21	100,0	2,90	1,04		
	Eğitmen	1	2,8	15	41,7	8	22,2	11	30,6	1	2,8	36	100,0	3,11	0,98		
	Halkla İlişkiler	0	0	6	25,0	6	25,0	12	50,0	0	0	24	100,0	2,71	0,82		
	Toplam	20	6,2	112	34,5	74	22,8	105	32,3	14	4,3	325	100,0	3,06	1,04		
"İş ile ilgili sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeni ile aile-içi sorumluluklarımı gerçekleştiremiyorum"	Sosyal Hizmet Uzmanı	1	3,1	8	25	10	31,3	11	34,4	2	6,3	32	100,0	2,84	0,99	1,66	,319
	Psikolog	2	8,7	2	8,7	7	30,4	9	39,1	3	13	23	100,0	2,61	1,12		
	Sosyolog	3	6,8	15	34,1	10	22,7	15	34,1	1	2,3	44	100,0	3,09	1,03		
	Hemşire	1	2,9	11	31,4	13	37,1	7	20	3	8,6	35	100,0	3,00	1,00		
	Öğretmen	5	8,8	11	19,3	14	24,6	23	40,4	4	7,0	57	100,0	2,82	1,10		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	3	5,7	17	32,1	19	35,8	10	18,9	4	7,5	53	100,0	3,09	1,02		
	Çocuk Gelişimci	0	0	6	28,6	7	33,3	6	28,6	2	9,5	21	100,0	2,81	0,98		
	Eğitmen	2	5,6	10	27,8	15	41,7	8	22,2	1	2,8	36	100,0	3,11	0,92		
	Halkla İlişkiler	0	0	5	20,8	7	29,2	10	41,7	2	8,3	24	100,0	2,57	0,85		
	Toplam	17	5,2	85	26,2	102	31,4	99	30,5	22	6,8	325	100,0	2,93	1,02		

***p< 0,05**

Çizelge 3.18. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Mesleğe Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

"İşten eve geldiğimde çoğunlukla aile-içi aktivitelere katılamayacak ve aile sorumluluklarımı yapamayacak kadar bitkin oluyorum"	Sosyal Hizmet Uzmanı	5	15,6	6	18,8	8	25	11	34,4	2	6,3	32	100,0	3,03	1,20	,92	,498
	Psikolog	1	4,3	4	17,4	7	30,4	10	43,5	1	4,3	23	100,0	2,74	0,96		
	Sosyolog	5	11,4	12	27,3	10	22,7	15	34,1	2	4,5	44	100,0	3,07	1,13		
	Hemşire	1	2,9	13	37,1	11	31,4	6	17,1	4	11,4	35	100,0	3,03	1,07		
	Öğretmen	5	8,8	18	31,6	18	31,6	16	28,1	0	0	57	100,0	3,21	0,96		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	3	5,7	20	37,7	18	34	8	9,1	4	7,5	53	100,0	3,19	1,02		
	Çocuk Gelişimci	1	4,8	8	38,1	6	28,6	4	19	2	9,5	21	100,0	3,10	1,09		
	Eğitmen	0	0	10	27,8	19	52,8	7	19,4	0	0	36	100,0	3,08	0,69		
	Halkla İlişkiler	1	4,2	11	45,8	7	29,2	11	45,8	1	4,2	24	100,0	2,86	1,03		
	Toplam	22	6,8	95	29,2	104	32	88	27,1	16	4,9	325	100,0	3,06	1,01		
"İşten eve geldiğimde çoğunlukla duygusal olarak o kadar tükenmiş oluyorum ki, bu aileme zaman ayırmamı engelliyor"	Sosyal Hizmet Uzmanı	2	6,3	9	28,1	12	37,5	8	25	1	3,1	32	100,0	3,09	0,96	1,62	,118
	Psikolog	2	8,7	2	2,1	6	26,1	12	52,2	1	4,3	23	100,0	2,65	1,03		
	Sosyolog	6	13,6	10	22,7	12	27,3	14	31,8	2	4,5	44	100,0	3,09	1,14		
	Hemşire	1	2,9	15	42,9	14	40	2	5,7	3	8,6	35	100,0	3,26	0,95		
	Öğretmen	4	7	10	17,5	19	33,3	23	40,4	1	1,8	57	100,0	2,88	0,96		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	3	5,7	20	37,7	17	32,1	10	18,9	3	5,7	53	100,0	3,19	1,00		
	Çocuk Gelişimci	0	0	11	52,4	2	9,5	7	33,3	1	4,8	21	100,0	3,10	1,04		
	Eğitmen	1	2,8	15	41,7	10	27,8	9	25	1	2,8	36	100,0	3,17	0,94		
	Halkla İlişkiler	0	0	5	20,8	5	20,8	14	58,3	0	0	24	100,0	2,64	0,84		
	Toplam	19	5,8	97	29,8	97	29,8	99	30,5	13	4,0	325	100,0	3,03	1,00		

Çizelge 3.18. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Mesleğe Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

"İşteki baskılar nedeni ile bazen eve geldiğimde yapmaktan zevk aldığım şeyleri yapamayacak kadar stresli oluyorum"	Sosyal Hizmet Uzmanı	3	9,4	10	31,3	7	21,9	11	34,4	1	3,1	32	100,0	1,09	3,09	1,01	,426
	Psikolog	2	8,7	4	17,4	5	21,7	10	43.5	2	8.7	23	100.0	1.14	2.74		
	Sosyolog	3	6,8	15	34,1	10	22,7	14	31,8	2	4,5	44	100,0	1,06	3,07		
	Hemşire	2	5,7	7	20	20	57,1	5	14,3	1	2,9	35	100,0	0,83	3,11		
	Öğretmen	5	8,8	11	19,3	16	28,1	24	42,1	1	1,8	57	100,0	1,02	2,91		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	1	1,9	22	41,5	17	32,1	10	18,9	3	5,7	53	100,0	0,95	3,15		
	Çocuk Gelişimci	2	9,5	2	9,5	7	33,3	9	42,9	1	4,8	21	100,0	1,04	2,76		
	Eğitmen	1	2,8	12	33,3	13	36,1	10	27,8	0	0	36	100,0	0,85	3,11		
	Halkla İlişkiler	0	0	5	20,8	7	29,2	12	50,0	0	0	24	100,0	0,82	2,71		
	Toplam	19	58	88	27,1	102	31,4	105	32,3	11	3,4	325	100,0	0,98	3,00		

Çizelge 3.18. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Toplam Puanların Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Mesleğe Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

	Meslek	X̄	S	F	P
İYAYE Toplam Puanlar Zaman ve Stres Yönetimi	Sosyal Hizmet Uzmanı	18,19	5,44	1,74	,0,89
	Psikolog	15,69	5,51		
	Sosyolog	18,75	5,64		
	Hemşire	19,06	5,01		
	Öğretmen	17,70	5,11		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	19,26	4,70		
	Çocuk Gelişimci	17,76	5,48		
	Eğitmen	18,72	4,61		
	Halkla İlişkiler	16,25	4,45		
	Toplam	18,16	5,15		

Çizelge 3.19. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları.

"FAKTÖR 1 Zaman ve Stres Yönetimi"	Çocuk Sahibi Olma Durumu	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		Toplam		$\bar{X}$	S	F	P
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
"İşim, aile-içi aktivitelere istediğim kadar zaman ayırmamı engelliyor"	Evli, Çocuk Yok	7	6,7	26	24,8	16	15,2	51	48,6	5	4,8	105	100,0	2,80	1,08	4,40	,005*
	1 çocuk Var	8	5,8	61	43,9	22	15,8	42	30,2	6	4,3	139	100,0	3,17	1,06		
	2 Çocuk Var	3	4,7	33	51,6	10	15,6	17	26,6	1	1,6	64	100,0	3,31	0,97		
	3 Çocuk Var	1	5,9	10	58,8	2	11,8	3	17,6	1	5,9	17	100,0	3,41	1,06		
	Toplam	19	5,8	97	29,8	97	29,8	99	30,5	13	4	325	100,0	3,09	1,07		
"İşime ayırmam gereken zaman, evle ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi ve aile-içi aktiviteleri gerçekleştirmemi engelliyor"	Evli, Çocuk Yok	6	5,7	29	27,6	22	21,0	42	40,0	6	5,7	105	100,0	2,88	1,06	2,67	,048*
	1 çocuk Var	9	6,5	44	31,7	37	26,6	43	30,9	6	4,3	139	100,0	3,05	1,03		
	2 Çocuk Var	4	6,3	31	48,4	11	17,2	17	26,6	1	1,6	64	100,0	3,31	0,99		
	3 Çocuk Var	1	5,9	8	47,1	4	23,5	3	17,6	1	5,9	17	100,0	3,29	1,05		
	Toplam	19	5,8	97	29,8	97	29,8	99	30,5	13	4	325	100,0	3,06	1,04		

***p< 0,05**

Çizelge 3.19. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

"İş ile ilgili sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeni ile aile-içi sorumluluklarımı gerçekleştiremiyorum"	Evli, Çocuk Yok	3	2,9	25	23,8	29	27,6	38	36,2	10	9,5	105	100,0	2,74	1,02	2,44	,0,65
	1 çocuk Var	6	4,3	39	28,1	47	33,8	38	27,3	9	6,5	139	100,0	2,96	1,00		
	2 Çocuk Var	5	7,8	15	23,4	23	35,9	19	29,7	2	3,1	64	100,0	3,03	0,99		
	3 Çocuk Var	3	17,6	6	35,3	3	17,6	4	23,5	1	5,9	17	100,0	3,35	1,22		
	Toplam	17	5,2	85	26,2	102	31,4	99	30,5	22	6,8	325	100,0	2,93	1,02		
"İşten eve geldiğimde çoğunlukla aile-içi aktivitelere katılamayacak ve aile sorumluluklarımı yapamayacak kadar bitkin oluyorum"	Evli, Çocuk Yok	3	2.9	27	25,7	30	28,6	38	36,2	7	6,7	105	100,0	2,82	0,99	3,25	,022*
	1 çocuk Var	7	5	47	33,8	48	34,5	31	22,3	6	4,3	139	100,0	3,13	0,96		
	2 Çocuk Var	8	12,5	17	26,6	22	34,4	15	23,4	2	3,1	64	100,0	3,22	1,05		
	3 Çocuk Var	4	23,5	4	23,5	4	23,5	4	23,5	1	5,9	17	100,0	3,35	1,27		
	Toplam	22	6,8	95	29,2	104	32	88	27,1	16	4,9	325	100,0	3,06	1,01		

***p< 0,05**

Çizelge 3.19. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

"İşteki baskılar nedeni ile bazen eve geldiğimde yapmaktan zevk aldığım şeyleri yapamayacak kadar stresli oluyorum"	Evli, Çocuk Yok	6	5,7	26	24,8	25	24,8	45	42	3	2,9	105	100,0	2,88	1,00	1,87	,135
	1 çocuk Var	6	4,3	34	24,5	56	24,5	39	28,1	4	2,9	139	100,0	2,99	0,91		
	2 Çocuk Var	6	9,4	23	35,9	17	26,6	16	25	2	3,1	64	100,0	3,23	1,04		
	3 Çocuk Var	1	5,9	5	29,4	4	23,5	5	29,4	2	11,8	16	100,0	2,88	1,17		
	Toplam	19	5,8	88	27,1	102	31,4	105	32,3	11	3,4	325	100,0	3,00	0,99		
"İşten eve geldiğimde çoğunlukla duygusal olarak o kadar tükenmiş oluyorum ki, bu aileme zaman ayırmamı engelliyor"	Evli, Çocuk Yok	4	3,8	28	26,7	30	28,6	37	35,2	6	5,7	105	100,0	2,88	1,01	2,34	,0,74
	1 çocuk Var	7	5	39	28,1	47	33,8	41	29,5	5	3,6	139	100,0	3,01	0,91		
	2 Çocuk Var	6	9,4	25	39,1	15	23,4	17	26,6	1	1,6	64	100,0	3,28	1,04		
	3 Çocuk Var	2	11,8	5	29,4	5	29,4	4	23,5	1	5,9	16	100,0	3,18	1,00		
	Toplam	19	5,8	97	29,8	97	29,8	99	30,5	13	4	325	100,0	3,03	1,00		

Çizelge 3.19. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Toplam Puanlarının Zaman ve Stres Yönetimi Açısından" Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

	Çocuk Sahibi Olma Durumu	X̄	S	F	P
İYAYE Toplam Puanlar Zaman ve Stres Yönetimi	Evli, Çocuk Yok	16,99	5,16	3,52	,015*
	1 çocuk Var	18,32	4,94		
	2 Çocuk Var	19,39	5		
	3 Çocuk Var	19,47	6,09		
	Toplam	18,16	5,15		

*** p< 0, 05**

3.2.2.2. Davranış Yönetimi

Davranış yönetimi kapsamında bireylerin iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p< 0,05$). Bireylerin yaşları bakımından en yüksek etkinin 32-40 yaş aralığında ($\bar{X}= 9,29$) olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.20).

32-40 yaş aralığındaki kadınların %39,50'si (%5,04 + %34,46), 31 yaş ve daha küçük yaştaki kadınların %25,97 (%1,1 + %24,86)'si ve 41 yaş ve daha büyük yaştaki kadınların %28 (%0 + %28)'i işte kullanması gereken ve etkili olan davranış şekillerinin, evde ters etkiye sebep olduğunu belirtmişlerdir (Çizelge 3.20).

Kadınların iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi davranış yönetimi bakımından meslek ve öğrenim düzeyi değişkenine göre değerlendirildiğinde; anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p< 0,01$; Çizelge 3.21).

Hemşirelerin %48,6'sı işte kullandığı sorunları çözme tekniklerinin, evdeki sorunları çözmede etkili olmadığını (%0 + %48,6); %42,8'i (%5,7 + 37,1) işte kullanması gereken ve etkili olan davranış şekillerinin evde ters etki yaratabildiğini belirtmiştir. Görüldüğü gibi iş yaşamının aile yaşamına etkisinden davranış yönetimi bağlamında en fazla etkilenen hemşireyken ($\bar{X}= 9,66$); en az etkilenen meslek psikologlardır ($\bar{X}= 7,87$; Çizelge 3.21).

Çocuk sahibi olma değişkeni incelendiğinde; 2 çocuğu olan kadınların ($\bar{X}= 9,64$) iş yaşamının aile yaşamına etkisini en fazla ve evli, çocuğu olmayanların en az ($\bar{X}= 8,0$) hissettiği saptanmıştır (Çizelge 3.22).

2 çocuğa sahip bireylerin %48,5'inin (%6,3 + %42,2) işte kullandığı problem çözme yöntemlerinin, evdeki problemleri çözmede etkili olmadığını; %39,1'inin (%9,4 + %29,7) işte kullanması gerekli ve etkili olan davranış şekilleri, evde ters olarak etkileyebileceğini ve %42,8'inin (%6,3 + %37,5) işte kendisini daha aktif yapan davranış şekillerinin, aile yaşamında daha doğru bir eş ve daha iyi bir ebeveyn olmasına destek olmadığını ifade etmiştir (Çizelge 3.22).

Çizelge 3.20. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Davranış Yönetimi Açısından" Yaşa Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları.

"FAKTÖR 2 Davranış Yönetimi"	Yaş	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		TOPLAM		X̄	S	F	P
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
"İşte kullandığım problem çözme yöntemlerim, evdeki problemleri çözmemde etkili olmuyor"	≤ 31	6	3,32	49	27,07	55	30,39	61	33,70	10	5,52	181	100,0	2,89	0,98	2,30	,101
	32-40	6	5,04	37	31,09	42	35,30	31	26,05	3	2,52	119	100,0	3,10	0,93		
	≥ 41	0	0	8	32	4	16	12	48	1	4	25	100,0	2,76	0,97		
	Toplam	12	3,69	94	28,92	101	31,08	104	32	14	4,31	325	100,0	2,96	0,96		
"İşte kullanmam gereken ve etkili olan davranış biçimleri, evde ters etki yaratabiliyor"	≤ 31	2	1,11	45	24,86	62	34,25	63	34,81	9	4,97	181	100,0	2,82	0,90	4,05	,018*
	32-40	6	5,04	41	34,46	36	30,25	33	27,73	3	2,52	119	100,0	3,12	0,96		
	≥ 41	0	0	7	28	7	28	9	36	2	8	25	100,0	2,76	0,97		
	Toplam	8	2,46	93	28,61	105	32,31	105	32,31	14	4,31	325	100,0	2,93	0,94		
"İşte beni daha etkin yapan davranış biçimleri, aile yaşamımda daha iyi bir eş ve ebeveyn olmama yardımcı olmuyor"	≤ 31	2	1,11	45	24,86	66	36,46	53	29,28	15	8,29	181	100,0	2,81	0,94	2,87	,058
	32-40	4	3,36	41	34,46	36	30,25	35	29,41	3	2,52	119	100,0	3,07	0,94		
	≥ 41	0	0	6	24	8	32	11	44	0	0	25	100,0	2,80	0,82		
	Toplam	6	1,84	92	28,31	110	33,85	99	30,46	18	5,54	325	100,0	2,90	0,94		

***p <0,05**

Çizelge 3.20. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Toplam Puanlarının Davranış Yönetimi Açısından" Yaşa Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

	Yaş	X̄	S	F	P
İYAYE Toplam Puanlar Davranış Yönetimi	≤ 31	8,52	2,39	4,05	,018*
	32-40	9,29	2,48		
	≥ 41	8,32	2,34		
	Toplam	8,79	2,44		

***P<0,05**

Çizelge 3.21. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Davranış Yönetimi Açısından" Mesleğe Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları.

"FAKTÖR 2 Davranış Yönetimi"	Meslek	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		Toplam		X̄	S	F	P
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
"İşte kullandığım problem çözme yöntemlerim, evdeki problemleri çözmemde etkili olmuyor"	Sosyal Hizmet Uzmanı	1	3,1	5	15,6	10	31,3	15	49,6	1	3,1	32	100,0	2,69	0,90	2,17	,030*
	Psikolog	1	4,3	6	26,1	5	21,7	9	39,1	2	8,7	23	100,0	2,78	1,08		
	Sosyolog	2	4,5	11	25	10	22,7	17	38,6	4	9,1	44	100,0	2,77	1,07		
	Hemşire	0	0	17	48,6	12	34,3	4	11,4	2	5,7	35	100,0	3,26	0,89		
	Öğretmen	4	7	14	24,6	19	33,3	19	33,3	1	1,8	57	100,0	3,02	0,97		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	1	1,9	20	37,7	20	37,7	11	20,8	1	1,9	53	100,0	3,17	0,85		
	Çocuk Gelişimci	1	4,8	5	23,8	5	23,8	9	42,9	1	4,8	21	100,0	2,81	1,03		
	Eğitmen	2	5,6	10	27,8	16	44,4	8	22,2	0	0	36	100,0	3,17	0,84		
	Halkla İlişkiler	0	0	6	25,0	4	16,7	12	50,0	2	8,3	24	100,0	2,58	0,97		
	Toplam	12	3,7	94	28,9	101	31,1	104	32	14	4,3	325	100,0	2,96	0,96		

***p< 0,05**

Çizelge 3.21. " İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Davranış Yönetimi Açısından" Mesleğe Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

"İşte kullanmam gereken ve etkili olan davranış biçimleri, evde ters etki yaratabiliyor"	Sosyal Hizmet Uzmanı	1	3,1	5	15,6	8	25	16	50	2	6,3	32	100,0	2,59	0,95	2,57	,006**
	Psikolog	0	0	4	17,4	7	30,4	9	39,1	3	13	23	100,0	2,52	0,95		
	Sosyolog	0	0	18	40,9	10	22,7	14	31,8	2	4,5	44	100,0	3,00	0,96		
	Hemşire	2	5,7	13	37,1	13	37,1	6	17,1	1	2,9	35	100,0	3,26	0,92		
	Öğretmen	2	3,5	14	24,6	18	24,6	22	38,6	1	1,8	57	100,0	2,89	0,92		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	2	3,8	20	37,7	19	35,8	11	20,8	1	1,9	53	100,0	3,21	0,88		
	Çocuk Gelişimci	0	0	3	14,3	8	38,1	9	42,9	1	4,8	21	100,0	2,62	0,80		
	Eğitmen	1	2,8	9	25	15	41,7	11	30,6	0	0	36	100,0	3,00	0,83		
	Halkla İlişkiler	0	0	7	29,2	7	29,2	7	29,2	3	12,5	14	100,0	2,75	1,03		
	Toplam	8	2,5	93	28,6	105	32,3	105	32,3	14	4,3	325	100,0	2,93	0,94		
"İşte beni daha etkin yapan davranış biçimleri, aile yaşamımda daha iyi bir eş ve ebeveyn olmama yardımcı olmuyor"	Sosyal Hizmet Uzmanı	0	0	6	18,8	14	43,8	8	25	4	12,5	32	100,0	2,69	0,93	2,49	,012*
	Psikolog	1	4,3	3	13	7	30,4	9	39,1	3	19	23	100,0	2,57	1,04		
	Sosyolog	0	0	16	36,4	13	29,5	11	25	4	9,1	44	100,0	2,93	1,0		
	Hemşire	2	5,7	11	31,4	13	37,1	8	22,9	1	2,9	35	100,0	3,14	0,94		
	Öğretmen	2	3,5	13	22,8	13	22,8	27	47,4	2	3,5	57	100,0	2,75	0,97		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	0	0	24	45,3	17	32,1	10	18,9	2	3,8	53	100,0	3,19	0,88		
	Çocuk Gelişimci	7	0	4	19	6	28,6	10	47,6	1	4,8	21	100,0	2,62	0,86		
	Eğitmen	1	2,8	10	27,8	19	52,8	6	16,7	0	0	36	100,0	3,17	0,74		
	Halkla İlişkiler	0	0	5	20,8	8	33,3	10	41,7	1	4,2	24	100,0	2,71	0,86		
	Toplam	6	1,8	92	28,3	110	33,8	99	30,5	18	5,5	325	100,0	2,90	0,94		

****p< 0,01 *p< 0,05**

Çizelge 3.21. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Toplam Puanlarının Davranış Yönetimi Açısından" Mesleğe Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

	Meslek	X̄	S	F	P
İYAYE Toplam Puan Davranış Yönetimi	Sosyal Hizmet Uzmanı	7,97	2,26	2,99	,003**
	Psikolog	7,87	2,56		
	Sosyolog	8,70	2,65		
	Hemşire	9,66	2,34		
	Öğretmen	8,67	2,37		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	9,57	2,27		
	Çocuk Gelişimci	8,05	2,35		
	Eğitmen	9,33	2,10		
	Halkla İlişkiler	8,04	2,63		
	Toplam	8,79	2,44		

****p< 0,01**

Çizelge 3.22. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Davranış Yönetimi Açısından" Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları.

"FAKTÖR 2 Davranış Yönetimi"	Çocuk Sahibi Olma Durumu	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		Toplam		$\bar{X}$	S	F	P
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
"İşte kullandığım problem çözme yöntemlerim, evdeki problemleri çözmemde etkili olmuyor"	Evli, Çocuk Yok	5	4,8	17	16,2	30	28,6	46	46,8	7	6,7	105	100,0	2,69	,98	5,66	,001**
	1 çocuk Var	3	2,2	44	31,7	49	35,3	39	28,1	4	2,9	139	100,0	3,02	,90		
	2 Çocuk Var	4	6,3	27	42,2	18	28,1	13	20,3	2	3,1	64	100,0	3,28	,97		
	3 Çocuk Var	0	0	6	35,3	4	23,5	6	35,3	1	5,9	17	100,0	2,88	,99		
	Toplam	12	3,7	94	28,9	101	31,1	104	32	14	4,3	325	100,0	2,96	,96		
"İşte kullanmam gereken ve etkili olan davranış biçimleri, evde ters etki yaratabiliyor"	Evli, Çocuk Yok	1	1	17	16,2	38	36,2	44	41,9	5	4,8	105	100,0	2,67	,84	4,60	,004*
	1 çocuk Var	1	0,7	49	35,3	42	30,2	42	30,2	5	3,6	139	100,0	2,99	,91		
	2 Çocuk Var	6	9,4	19	29,7	21	32,8	15	23,4	3	4,7	64	100,0	3,16	1,04		
	3 Çocuk Var	0	0	8	47,1	4	23,5	4	23,5	1	5,9	17	100,0	3,12	0,99		
	Toplam	8	2,5	93	28,6	105	32,3	105	32,3	14	4,3	325	100,0	2,9	,94		

***p<0,01 **p< 0,001**

Çizelge 3.22. "İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Davranış Yönetimi Açısından" Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

"İşte beni daha etkin yapan davranış biçimleri, aile yaşamımda daha iyi bir eş ve ebeveyn olmama yardımcı olmuyor"	Evli, Çocuk Yok	0	0	20	19	37	35,2	39	37,1	9	8,6	105	100,0	2,65	,89	5,23	,002*
	1 çocuk Var	2	1,4	39	28,1	54	38,8	37	26,6	7	5,0	139	100,0	2,94	,90		
	2 Çocuk Var	4	6,3	24	37,5	18	28,1	17	26,6	1	1,6	64	100,0	3,20	,96		
	3 Çocuk Var	0	0	9	52,9	1	5,9	6	35,3	1	5,9	17	100,0	3,06	1,09		
	Toplam	6	1,8	92	28,3	110	33,8	99	30,5	18	5,5	325	100,0	2,90	,94		

***p<0,01**

Çizelge 3.22. " İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Toplam Puanların Davranış Yönetimi Açısından" Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Dağılımı ve Anova Sonuçları (Devam).

İYAYE Toplam Puanlarının Davranış Yönetimi	Evli, Çocuk Yok	8,00	2,19	6,88	,000**
	1 çocuk Var	8,96	2,36		
	2 Çocuk Var	9,64	2,57		
	3 Çocuk Var	9,06	2,84		
	Toplam	8,78	2,44		

****p< 0,001**

3.2.3. İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği Farklılık Analizleri

Bireylerin iş ve aile yaşamı arasındaki sorumluluklarını dengeleyememesi rol ve görevlerin çatışmasına neden olmaktadır. Aile ve iş çatışması, aile ve işten kaynaklanan birbiriyle uyumlu olmayan rol talepleri arasında yaşanan çatışma olarak ifade edilmiştir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bu çatışma son yıllarda "iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması" olarak farklı iki kavram şeklinde tanımlanmaktadır (Hennessy ve Lent, 2008).

İş-aile çatışması, iş yaşamıyla ilgili rol ve taleplerin, aile yaşamıyla ilgili durumlara engel olduğunu ortaya çıkmaktadır. Aile-iş çatışması ise aile ve ev yaşamıyla ilgili rol, görev ve taleplerin, iş yaşamıyla ilgili durumları engellemesi durumu olarak belirtilmektedir (Netemeyer ve ark., 1996).

Çalışmada "İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği", "İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği" (İAYÇÖ) ve "Aile-İş Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği" (AİÇYÖ) şeklinde iki grup olarak kategorilendirilerek incelenmiştir.

Çizelge 3.23. İAÇYÖ ve AİÇYÖ Yaş Düzeyine göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Anova Sonuçları.

	Yaş	N	$\bar{X}$	S	F	P
İAÇYÖ	≤ 31	181	27,0	9,26	3,202	,042*
	32-40	119	24,69	9,87		
	≥ 41	25	29,00	10,07		
	Toplam	325	26,32	9,61		
AİÇYÖ	≤ 31	181	1603	5,22	1,382	,253
	32-40	119	15,39	5,53		
	≥ 41	25	17,24	5,14		
	Toplam	325	15,89	5,33		

***p<0,05**

İAÇY ve AİÇY öz-yeterliği ile öğrenim düzeyi ve yaş arasındaki ilişkiye Tek Yönlü Varyans Analizi ile incelendiğinde, sadece İAÇYÖ ile yaş arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. İAÇY özyeterliğinin 41 yaş ve daha büyük kadınların ($\bar{X}$=29,00) puan ortalamalarının diğer yaş aralığındaki kadınlardan daha yüksek puan ortalamasına sahipken; 32-40 yaş aralığındaki ($\bar{X}$= 24,9) kadınların en düşük ortalamaya sahip olduğu belirtilmiştir. Ölçekten alınan toplam puanın yüksek olması "iş ve aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin yüksek olduğunu"; toplam puanın düşük olması "iş ve aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin daha düşük olduğunu" ifade etmektedir. İstatistiksel analiz sonucunda "H.3.1. Kadınların yaşı aile-iş çatışmasını yönetme özyeterliğini etkilemektedir." hipotezi doğrulanmış fakat "H.4.1. Kadınların yaşı iş-aile çatışmasını yönetme özyeterliğini etkilemektedir." hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.24. İAÇYÖ ve AİÇYÖ Mesleğe Göre Anova Sonuçları.

	Meslek	N	$\bar{X}$	S	F	P
İAÇYÖ	Sosyal Hizmet Uzmanı	32	30,19	9,19	4,45	,000*
	Psikolog	23	32,39	6,39		
	Sosyolog	44	24,86	8,69		
	Hemşire	35	22,74	8,99		
	Öğretmen	57	27,77	9,65		
	Temizlik ve yardımcı hizmetler personeli	53	22,89	8,33		
	Çocuk Gelişimci	21	27,86	10,46		
	Eğitmen	36	24,17	9,32		
	Halkla İlişkiler	24	29,21	12,06		
	Total	325	26,32	9,61		
AİÇYÖ	Sosyal Hizmet Uzmanı	32	19,00	4,82	5,07	,000*
	Psikolog	23	18,78	2,94		
	Sosyolog	44	15,41	5,74		
	Hemşire	35	13,69	4,82		
	Öğretmen	57	16,70	4,93		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	53	14,23	4,85		
	Çocuk Gelişimci	21	16,76	5,03		
	Eğitmen	36	13,94	5,15		
	Halkla İlişkiler	24	17,00	6,69		
	Total	325	15,89	5,33		

***P< 0,001**

Araştırma kapsamına alınan bireylerin mesleğinnin iş ve aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği ilişkisi incelendiğinde; bireylerin özyeterliğinin mesleğe göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır (p< 0,05). İAÇY özyeterliği en yüksek psikologlarda ($\bar{X}$= 32,40; p= 0,000) bulunmuştur. AİÇY öz-yeterliği açısından ise

özyeterliği en yüksek sosyal hizmet uzmanlarında ($\bar{X}$= 19,00; p= 0,000; Çizelge 3.24) çıkmıştır. Bu durumda "H.3.2. Kadınların mesleği aile-iş çatışmasını yönetme özyeterliğini etkilemektedir." ve "H.4.2. Kadınların mesleği iş-aile çatışmasını yönetme özyeterliğini etkilemektedir." hipotezleri doğrulanmıştır.

Çizelge 3.25. Ailede Bakıma Muhtaç/Bakım Verilen Engelli Ya Da Yaşlı Olma Durumunun Karşılaştırılması İçin Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları.

	Ailede Bakıma Muhtaç/Bakım Verdiğiniz Engelli Ya Da Yaşlı Olma Durumu	N	$\bar{X}$	S	t	P
"İşinizle ilgili sorumluluklarınızı, ailenizle ilgili sorumluluklarınızla karıştırmadan yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Evet Hayır	10 315	5,90 5,50	2,18 2,14	.589	,948
"İş hayatının aile hayatını aksattığı durumları idare edebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Evet Hayır	10 315	5,30 5,33	2,54 2,12	-.037	,348
"İşteki uzun ve yoğun bir günün ardından ailedeki rolünüzü etkili bir şekilde yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Evet Hayır	10 315	5,30 5,07	2,36 2,01	.639	,202
"İşinizle ilgili sorumluluklarınızı, ailenizle ilgili sorumluluklarınızla karıştırmadan yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Evet Hayır	10 315	5,60 5,17	2,59 2,07	.354	,242
"İşteki uzun ve yoğun bir günün ardından ailedeki rolünüzü etkili bir şekilde yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Evet Hayır	10 315	6,20 5,46	1,75 2,09	-.585	,286
"Ailenizdeki birçok zorluğa rağmen işinizdeki rolünüzü yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Evet Hayır	10 315	4,70 5,21	2,71 2,11	1.301	,068
"İşle ilgili sorumluluklarınız sebebiyle yoğun baskı altında olduğunuzda bile aile rolünüze kendinizi adamak konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Evet Hayır	10 315	5,20 5,22	2,49 1,99	-.024	,290
"Ailenizdeki meseleler yıpratıcı olsa bile işteki görevlerinize odaklanabilme ve kendinizi verebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Evet Hayır	10	5,60	2,12	.583	,956

Ailede bakıma muhtaç/bakım verilen engelli ya da yaşlı olma durumunun iş-aile çatışmasını yönetme özyeterliği açısından karşılaştırılması için Bağımsız Örneklem t Testi uygulanmıştır. Analiz, iş-aile yaşamı çatışmasını yönetme etkisi üzerinde ailede bakıma muhtaç birey bulunan kadın çalışanlar ile ailede bakıma muhtaç birey bulunmayan kadın çalışanlar değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya koymamaktadır (Çizelge 3.25). "H.3.3. Kadınların ailede bakıma muhtaç engelli veya yaşlı olması durumu aile-iş çatışmasını yönetme özyeterliğini etkilemektedir." ve "H.4.3. Kadınların ailede bakıma muhtaç engelli veya yaşlı olması durumu iş-aile çatışmasını yönetme özyeterliğini etkilemektedir." hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.26. İAÇYÖ ve AİÇYÖ Çocuk Sahibi Olma Durumu Anova Sonuçları.

	Çocuk Sahibi Olma Durumu	N	$\bar{X}$	S	F	P
İAÇYÖ	Evli, Çocuk Yok	105	29,48	8,74	5,87	,001*
	1 çocuk Var	139	24,67	9,19		
	2 Çocuk Var	64	24,97	10,13		
	3 Çocuk Var	17	25,35	12,01		
	TOPLAM	325	26,32	9,61		
AİÇYÖ	Evli, Çocuk Yok	105	17,25	5,11	3,54	,015*
	1 çocuk Var	139	15,18	5,14		
	2 Çocuk Var	64	15,19	5,76		
	3 Çocuk Var	17	16,44	5,56		
	TOPLAM	325	15,89	5,33		

***P< 0,05**

Evli ve çocuğu olmayan ($\bar{X}$= 29,48) kadınların iş-aile yaşamı çatışmalarını yönetme özyeterliklerinde kendilerine en çok güvenlerine; tek çocuğu olanların ($\bar{X}$= 24,67) ise kendilerine en az güvendiklerine ulaşılmıştır (p< 0,05). Aile-iş çatışmasını yönetme özyeterliklerinde de aynı durum gözlemlenmiştir. Evli ve çocuğu olmayan ($\bar{X}$= 17,25) kadınların özyeterlikleri en yüksek çıkarken; tek çocuğu olan ($\bar{X}$= 15,18) kadınlarda özyeterliklerinin en düşük olduğu belirlenmiştir. Çocuk sahibi olma durumu ile çatışmayı yönetme özyeterliği arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p< 0,05). "H.3.4. Kadınların çocuk sahibi olma durumları aile-iş çatışmasını yönetme özyeterliğini etkilemektedir." ve "H.4.4. Kadınların çocuk sahibi olma durumları iş-aile çatışmasını yönetme özyeterliğini etkilemektedir." hipotezleri doğrulanmıştır (Çizelge 3.26).

Çizelge 3.27. İAÇYÖ ve AİÇYÖ Öğrenim Düzeyi Anova Sonuçları.

	Öğrenim Düzeyi	N	X̄	S	F	P
İAÇYÖ	Lise	36	24,83	8,92	,481	,618
	Üniversite	263	26,51	9,61		
	Lisansüstü	26	26,42	10,70		
	TOPLAM	325	26,32	9,61		
AİÇYÖ	Lise	36	14,97	4,85	,626	,535
	Üniversite	263	15,98	5,42		
	Lisansüstü	26	16,23	5,11		
	TOPLAM	325	15,89	5,33		

İAÇY özyeterliğini öğrenim düzeyine göre incelendiğinde en yüksek ortalama üniversite mezunları (X̄= 26,51) ve en düşük ortalama lise mezunlarına (X̄= 24,83) aittir. AİÇY özyeterliğinin en yüksek lisansüstü mezunlarında (X̄= 16,23) olduğu ve mezun oldukları okulların düzeyleri azaldıkça aile-iş çatışmasını daha az yönettiklerine ulaşılmıştır. İstatistiksel analizler sonucunda öğrenim düzeyi değişkenlerinin, bireylerin çatışmayı yönetme özyeterlikleri üzerinde etkili olmadığı belirlenmiştir (p> 0,05). Analiz sonucunda "H.3.5. Kadınların öğrenim düzeyi aile-iş çatışmasını yönetme özyeterliğini etkilemektedir." ve "H.4.5. Kadınların öğrenim düzeyi iş-aile çatışmasını yönetme özyeterliğini etkilemektedir." hipotezleri reddedilmiştir. Bu sonuçlardan farklı olarak Güran (2018) çalışmasında, öğrenim düzeyi ile iş-aile çatışmasını yönetme özyeterliği arasındaki ilişkiyi incelediğinde, lisansüstü, lise ve lisans mezunlarının İAÇY öz-yeterliği, ilkokul mezunlarının İAÇY öz-yeterliğinden daha yüksek olduğu; AİÇY öz-yeterliği ile öğrenim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık görülmediği sonucuna ulaşmıştır (Çizelge 3.27).

Çizelge 3.28. İAÇYÖ ile Yaş Değişkeninin Anova Sonuçları.

İAÇYÖ	Yaş	N	X̄	S	F	P
"İşinizle ilgili sorumluluklarınızı, ailenizle ilgili sorumluluklarınızla karıştırmadan yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	≤ 31	181	5,67	2,00	4,003	,019*
	32-40	119	5,11	2,29		
	≥ 41	25	6,20	2,08		
	Toplam	325	5,51	2,14		
"İşinizde yorucu ve zorlu bir dönemden geçmenize rağmen aile sorumluluklarınızı yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	≤ 31	181	5,29	2,03	10531	,218
	32-40	119	4,94	2,12		
	≥ 41	25	5,60	2,22		
	Toplam	325	5,18	2,08		
"İş hayatının aile hayatını aksattığı durumları idare edebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	≤ 31	181	5,53	2,07	4,503	,012*
	32-40	119	4,89	2,17		
	≥ 41	25	5,96	2,17		
	Toplam	325	5,33	2,13		
"İşteki uzun ve yoğun bir günün ardından ailedeki rolünüzü etkili bir şekilde yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	≤ 31	181	5,27	2,01	3,983	,020*
	32-40	119	4,68	1,99		
	≥ 41	25	5,60	2,02		
	Toplam	325	5,08	2,02		
"İşle ilgili sorumluluklarınız sebebiyle yoğun baskı altında olduğunuzda bile aile rolünüze kendinizi adamak konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	≤ 31	181	5,26	1,94	,934	,394
	32-40	119	5,07	2,08		
	≥ 41	25	5,64	2,06		
	Toplam	325	5,22	2,00		

***p< 0,05**

İş-aile çatışmasını yönetme özyeterliğinin yaşa göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde; 41 ve daha büyük yaştaki bireylerin diğer yaş gruplarına kıyasla işiyle ilgili sorumluluklarını, ailesiyle ilgili sorumluluklarıyla karıştırmadan yerine getirebilme konusunda kendilerine daha çok güvendiklerini ($p<0,05$), iş yaşamının aile yaşamını aksatmasına neden olduğu durumları idare edebilme konusundaki güvenlerinin kendilerinde daha çok olduğunu ($p< 0,05$) ve iş yerindeki uzun ve yoğun bir günün ardından ailedeki rolünü etkin bir şekilde daha iyi yerine getirebildikleri bulunmuştur ($p< 0,05$; Çizelge 3.28).

İşinde yorucu ve zorlu bir süreçten geçmesine rağmen aile sorumluluklarını yerine getirebilmede 32-40 yaş aralığındaki kadınların kendilerine en az güvendiği belirtilirken ($p > 0,05$); iş yaşamının aile yaşamını aksamasına neden olduğu durumları idare edebilme konusunda da aynı yaş aralığının kendine en az güvendiği saptanmıştır ($p < 0,05$; Çizelge 3.28).

İşte uzun ve yoğun geçen bir günden sonra ailedeki rolünü etkin olarak yerine getirebilme konusunda yaş değişkeni değerlendirildiğinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$; Çizelge 3.28). Bu sonuç Tukey testiyle incelendiğinde, 31 ve daha düşük yaştaki kadınların 32-40 yaş aralığındaki kadınlara kıyasla işte uzun ve yoğun geçen bir günden sonra ailedeki rolünü etkin olarak yerine getirebilme hususunda kendilerine daha fazla güvendikleri ve yaş grupları arasında 32-40 yaş aralığındaki kadınların en az güvendiği saptanmıştır.

Çizelge 3.29. İAÇYÖ ile Çocuk Sahibi Olma Değişkeninin Anova Sonuçları.

İAÇYÖ	Çocuk Sahibi Olma	N	X̄	S	F	P
"İşinizle ilgili sorumluluklarınızı, ailenizle ilgili sorumluluklarınızla karıştırmadan yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Evli, Çocuk Yok	105	6,15	1,89	4,91	,002*
	1 çocuk Var	139	5,17	2,09		
	2 Çocuk Var	64	5,27	2,29		
	3 Çocuk Var	17	5,18	2,58		
	Total	325	5,51	2,14		
"İşinizde yorucu ve zorlu bir dönemden geçmenize rağmen aile sorumluluklarınızı yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Evli, Çocuk Yok	105	5,79	1,95	4,60	,004*
	1 çocuk Var	139	4,92	2,02		
	2 Çocuk Var	64	4,91	2,11		
	3 Çocuk Var	17	4,65	2,64		
	Total	325	5,18	2,08		
"İş hayatının aile hayatını aksattığı durumları idare edebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Evli, Çocuk Yok	105	6.03	1,99	5,96	,001*
	1 çocuk Var	139	4,93	2,04		
	2 Çocuk Var	64	5,14	2,23		
	3 Çocuk Var	17	5,00	2,47		
	Total	325	5,33	2,13		
"İşteki uzun ve yoğun bir günün ardından ailedeki rolünüzü etkili bir şekilde yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Evli, Çocuk Yok	105	5,73	1,89	5,85	,001*
	1 çocuk Var	139	4,78	1,95		
	2 Çocuk Var	64	4,66	2,04		
	3 Çocuk Var	17	5,00	2,50		
	Total	325	5,08	2,02		
"İşle ilgili sorumluluklarınız sebebiyle yoğun baskı altında olduğunuzda bile aile rolünüze kendinizi adamak konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Evli, Çocuk Yok	105	5,77	1,87	4,68	,003*
	1 çocuk Var	139	4,86	1,90		
	2 Çocuk Var	64	5,00	2,20		
	3 Çocuk Var	17	5,53	2,18		
	Total	325	5,22	2,00		

***p<0,05**

Evli ve çocuğu olmayan kadınların işiyle ilgili sorumluluklarını, ailesiyle ilgili sorumluluklarıyla karıştırmadan yerine getirebilme konusunda güvenlerinin çocuğu olan kadınlara kıyasla da daha yüksek olduğu ($\bar{X}$= 6,15, p< 0,05), işinde yorucu ve zorlu bir süreçten geçmesine rağmen aile sorumluluklarını yerine getirebilmede kendilerine en çok güvendikleri ($\bar{X}$= 5,79, p< 0,05), iş yaşamının aile yaşamını aksattığı durumları idare edebilme hususunda kendilerine çok güvendikleri ($\bar{X}$= 6,03, p< 0,05), işteki uzun ve yorucu geçen bir günden sonra ailedeki rolünü etkili olarak yerine getirebilme hususunda kendilerine daha fazla güvendikleri ($\bar{X}$= 5,73, p< 0,05) ve işle ilgili sorumlulukları nedeniyle yoğun baskı altında olduğunda bile aile rolüne kendileri adamak konusunda çocuğu olanlara kıyasla kendilerini daha iyi gördükleri belirlenmiştir ($\bar{X}$= 5,77 p< 0,05; Çizelge 3.29).

Tek çocuğa sahip kadınların işiyle ilgili sorumluluklarını, ailesiyle ilgili sorumluluklarıyla karıştırmadan yerine getirebilme konusunda güvenlerinin daha az çocuğa olan kadınlara kıyasla da daha az olduğu ($\bar{X}$= 5,17, p< 0,05), iş yaşamının aile yaşamını aksatmasına neden olduğu durumları idare edebilme konusunda kendilerine çok güvendikleri ($\bar{X}$= 4,93, p< 0,05), işle ilgili sorumlulukları nedeniyle yoğun baskı altında olduğunda bile aile rolüne kendileri adamak konusunda çocuğu olanlara kıyasla kendilerine en az güvendikleri belirlenmiştir ($\bar{X}$= 4,86, p< 0,05; Çizelge 3.29). 3 ve daha fazla çocuğa sahip kadınların işinde yorucu ve zorlu bir süreçten geçmesine rağmen aile sorumluluklarını yerine getirebilmede kendilerine en az güvendikleri ($\bar{X}$= 4,65, p< 0,05) ve 2 çocuğa sahip kadınlar işteki uzun ve yorucu bir günün ardından ailedeki rolünü etkili olarak yerine getirebilme konusunda kendilerine daha az güvendikleri ($\bar{X}$= 4,66, p< 0,05) ifade edilmiştir.

Çizelge 3.30. İAÇYÖ ile Meslek Değişkeninin Anova Sonuçları.

İAÇYÖ	Meslek	N	X̄	S	F	P
"İşinizle ilgili sorumluluklarınızı, ailenizle ilgili sorumluluklarınızla karıştırmadan yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Sosyal Hizmet Uzmanı	32	6,19	2,16	3,17	,002*
	Psikolog	23	6,65	1,55		
	Sosyolog	44	5,27	1,96		
	Hemşire	35	4,86	1,85		
	Öğretmen	57	5,79	2,08		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli personeli	53	4,79	2,00		
	Çocuk Gelişimci	21	5,62	2,31		
	Eğitmen	36	5,17	2,16		
	Halkla İlişkiler	24	6,21	2,72		
	Toplam	325	5,51	2,14		
"İşinizde yorucu ve zorlu bir dönemden geçmenize rağmen aile sorumluluklarınızı yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Sosyal Hizmet Uzmanı	32	5,94	2,08	3,86	,000*
	Psikolog	23	6,52	1,41		
	Sosyolog	44	4,89	1,93		
	Hemşire	35	4,71	1,95		
	Öğretmen	57	5,40	2,21		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	53	4,32	1,84		
	Çocuk Gelişimci	21	5,62	2,16		
	Eğitmen	36	4,86	1,99		
	Halkla İlişkiler	14	5,63	2,43		
	Toplam	325	5,18	2,09		
"İş hayatının aile hayatını aksattığı durumları idare edebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Sosyal Hizmet Uzmanı	32	5,88	2,18	3,82	,000*
	Psikolog	23	6,78	1,57		
	Sosyolog	44	5,02	1,87		
	Hemşire	35	4,60	2,08		
	Öğretmen	57	5,58	2,17		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	53	4,62	1,96		
	Çocuk Gelişimci	21	5,67	2,33		
	Eğitmen	36	4,92	1,80		
	Halkla İlişkiler	24	5,88	2,64		
	Toplam	325	5,33	2,14		
"İşteki uzun ve yoğun bir günün ardından ailedeki rolünüzü etkili bir şekilde yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Sosyal Hizmet Uzmanı	32	5,84	1,69	4,45	,000*
	Psikolog	23	6,52	1,73		
	Sosyolog	44	4,80	1,89		
	Hemşire	35	4,26	1,93		
	Öğretmen	57	5,33	2,04		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	53	4,51	1,75		
	Çocuk Gelişimci	21	5,33	2,13		
	Eğitmen	36	4,53	2,02		
	Halkla İlişkiler	24	5,63	2,37		
	Toplam	325	5,08	2,02		
"İşle ilgili sorumluluklarınız sebebiyle yoğun baskı altında olduğunuzda bile aile rolünüze kendinizi adamak konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Sosyal Hizmet Uzmanı	32	6,34	2,07	4,52	,000*
	Psikolog	23	5,91	1,31		
	Sosyolog	44	4,89	1,82		
	Hemşire	35	4,31	1,92		
	Öğretmen	57	5,56	1,95		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	53	4,64	1,68		
	Çocuk Gelişimci	21	5,62	2,20		
	Eğitmen	36	4,69	1,94		
	Halkla İlişkiler	24	5,88	2,44		
	Toplam	325	5,22	2,00		

***p < 0,05**

İşiyle ilgili sorumluluklarını, ailesiyle ilgili sorumluluklarıyla karıştırmadan yerine getirebilme konusunda ($\bar{X}$= 6,65), işinde yorucu ve zorlu bir süreçten geçmesine rağmen aile sorumluluklarını yerine getirebilmede ($\bar{X}$= 6,78), iş yaşamındaki uzun ve yoğun geçen bir günden sonra ailedeki rolünü etkin olarak yerine getirebilme hususunda ($\bar{X}$= 6,52) ve iş hayatının aile hayatını aksattığı konuları idare edebilmede kendisine en çok güvenenler ($\bar{X}$= 6,52) psikologlardır ($p< 0,05$, Çizelge 3.30).

Sosyal hizmet uzmanları ($\bar{X}$= 6,34), işle ilgili sorumlulukları nedeniyle yoğun baskı altında olduğunda dahi aile rolüne kendisini adama konusunda kendisine en çok güvenmektedir ($p< 0,05$, Çizelge 3.30).

Çizelge 3.31. AİÇYÖ ile Çocuk Sahibi Olma Değişkeninin Anova Sonuçları.

AİÇYÖ	Çocuk Sahibi Olma	N	$\bar{X}$	S	F	P
"Ailenizdeki meseleler yıpratıcı olsa bile işteki görevlerinize odaklanabilme ve kendinizi verebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Evli, Çocuk Yok	105	5,79	2,16	4,02	,008*
	1 çocuk Var	139	4,92	1,94		
	2 Çocuk Var	64	4,89	2,34		
	3 Çocuk Var	17	5,29	2,47		
	Total	325	5,22	2,14		
"Ailenizdeki birçok zorluğa rağmen işinizdeki rolünüzü yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Evli, Çocuk Yok	105	5,72	2,12	0,72	,543
	1 çocuk Var	139	5,37	2,04		
	2 Çocuk Var	64	5,33	2,20		
	3 Çocuk Var	17	5,53	1,70		
	Total	325	5,49	2,08		
"Aile sorumlulukları sebebiyle yoğun baskı altında olduğunuzda bile kendinizi işinize verebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Evli, Çocuk Yok	105	5,73	2,11	3,55	,015*
	1 çocuk Var	139	4,88	2,06		
	2 Çocuk Var	64	4,97	2,07		
	3 Çocuk Var	17	5,18	2,51		
	Total	325	5,19	2,13		

***p< 0,05**

Aile-iş çatışmasını yönetme özyeterliği çocuk sahibi olma değişkeniyle incelendiğinde 2 çocuğu olan kadınların ailedeki durumlar yıpratıcı bile olsa işteki görevlerine odaklanabilme ve kendisini verebilme hususunda daha az çocuğa sahip kadınlara kıyasla kendilerine daha çok güvendiklerini belirtmişlerdir ($\bar{X}$= 4,49, $p < 0,05$; Çizelge 3.31).

Aile sorumlulukları nedeniyle yoğun baskı altında olduğunda bile kendisini işine verebilme konusunda evli ve çocuğu olmayanlar kendilerine en çok güvenirken ($\bar{X}$= 5,73), tek çocuğu olan kadınlar ($\bar{X}$= 4,88) kendilerine en az güvenmektedirler (Çizelge 3.31).

Meslek değişkeni aile-iş çatışmasını yönetme özyeterliği kapsamında değerlendirildiğinde psikologların ailedeki meseleler yıpratıcı olsa bile iş yaşamındaki görevlerine odaklanabilme ve kendilerini verebilme hususunda kendilerine diğer meslek gruplarına kıyasla daha çok güvendikleri ($p < 0,05$); aile sorumlulukları nedeniyle yoğun baskı altında olduğunda bile kendilerini işe verebilmede ise sosyal hizmet uzmanlarının kendilerine daha çok güvendiklerine ulaşılmıştır ($p < 0,05$; Çizelge 3.32).

Çizelge 3.32. AİÇYÖ ile Meslek Değişkeninin Anova Sonuçları.

AİÇYÖ	Meslek	N	X̄	S	F	P
"Ailenizdeki meseleler yıpratıcı olsa bile işteki görevlerinize odaklanabilme ve kendinizi verebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Sosyal Hizmet Uzmanı	32	6,47	2,05	5,11	,000*
	Psikolog	23	6,61	1,16		
	Sosyolog	44	5,09	2,13		
	Hemşire	35	4,49	1,95		
	Öğretmen	57	5,28	2,16		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	53	4,57	1,81		
	Çocuk Gelişimci	21	5,57	2,20		
	Eğitmen	36	4,39	2,13		
	Halkla İlişkiler	24	5,71	2,47		
	Total	325	5,22	2,14		
"Ailenizdeki birçok zorluğa rağmen işinizdeki rolünüzü yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Sosyal Hizmet Uzmanı	32	6,19	2,15	1,95	,052
	Psikolog	23	5,91	2,19		
	Sosyolog	44	5,36	2,04		
	Hemşire	35	4,57	2,03		
	Öğretmen	57	5,91	1,98		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	53	5,25	2,00		
	Çocuk Gelişimci	21	5,52	1,81		
	Eğitmen	36	5,22	2,04		
	Halkla İlişkiler	24	5,58	2,39		
	Total	325	5,49	2,08		
"Aile sorumlulukları sebebiyle yoğun baskı altında olduğunuzda bile kendinizi işinize verebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?"	Sosyal Hizmet Uzmanı	32	6,34	2,13	4,77	,000*
	Psikolog	23	6,26	1,48		
	Sosyolog	44	4,95	2,07		
	Hemşire	35	4,63	1,78		
	Öğretmen	57	5,51	2,24		
	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	53	4,42	1,85		
	Çocuk Gelişimci	21	5,67	2,22		
	Eğitmen	36	4,33	2,00		
	Halkla İlişkiler	14	5,71	2,35		
	Total	325	5,19	2,13		

***p< 0,001**

İş-aile yaşamı çatışmasını yönetme özyeterliği yaşa göre incelendiğinde; 41 ve daha büyük yaştakilerin özyeterliklerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0,001$ Çizelge 3.23). Çocuk sahibi olma durumuna göre incelendiğinde evli ve çocuğu olmayanların özyeterliklerinin daha yüksek olduğu ($p<0,001$; Çizelge 3.26) ve çocuk sayısı arttıkça özyeterliliğin azaldığı; psikologların ise diğer meslek gruplarından daha yüksek özyeterliğe sahip olduğuna ulaşılmıştır ($p<0,001$; Çizelge 3.24). Bu bulgular istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur. İş-aile yaşamı çatışmasını yönetme özyeterliğinin öğrenim düzeyi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($p> 0.05$ Çizelge 3.27).

Aile-iş yaşamı çatışmasını yönetme özyeterliğinin çocuk sahibi olma durumuna göre incelendiğinde; evli ve çocuğu olmayanların özyeterliklerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$; Çizelge 3.26). Meslek değişkeni incelendiğinde sosyal hizmet uzmanının özyeterliklerinin daha yüksek olduğuna ulaşılmıştır ($p<0,001$, Çizelge 3.24). Bu bulgular istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur. Aile-iş yaşamı çatışmasını yönetme özyeterliğinin yaş değişkenlerine göre ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmemiştir (Çizelge 3.23).

4. TARTIŞMA

Bu araştırmada çalışan evli kadınların pandemi sürecinde iş ve aile yaşamı dengesi üzerinde etkisini incelemek incelenmiştir. Buna göre;

Araştırmaya katılan bireylerin tamamı kadındır. Kadınların çoğunluğu (%55,7) 31 ve daha küçük yaşta olup en fazla üniversite mezunu (%80,9), en az lisansüstü mezun (%8,0) bulunmaktadır.

Araştırma kapsamına alınan kadınlar sosyal hizmet uzmanı (%9,8), psikolog (%7,1), sosyolog (%13,5), hemşire (%10,8), öğretmen (%17,5), temizlik ve yardımcı hizmetler personeli (%16,3), çocuk gelişimci (%6,5), eğitmen (%11,1) ve halkla ilişkiler (%7,4) olarak çalışmaktadır.

Kadınların büyük çoğunluğunun aile bakıma muhtaç/bakım verdiği engelli ya da yaşlı (%96,9) bulunmamakta olup kadınların %75,7'si 1 ila 9 yıl arasında evlidir.

Araştırmaya katılan kadınlara en çok eşleri yardımcı (324 kişi) olup kadınlara yardımcı olan eşlerin en çok alışveriş yapma gibi ev dışındaki işlerde ve evde perde takma gibi ağır işlerde yardımcı oldukları belirlenmiştir. Lo ve ark. (2003)'nın yürüttüğü çalışmada, eşin desteğinin az olduğunda iş ve aile yaşamı arasında çatışmanın arttığına ulaşılmıştır.

Kadınların aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisi, öğrenim düzeyi değişkenine göre incelendiğinde; anlamlı bir farklılık gösterdiği, üniversite düzeyinden sonra bu etkinin arttığı belirlenmiştir. Aktaş ve Çetin Gürkan (2015)'in hemşirelerin meslekî bağlılık düzeylerinin aracılık etkisini demografik değişkenler kapsamında ortaya koymayı amaçladıkları çalışmada; yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Fakat Taşdelen, Aksoy ve Çakmak (2016)'ın çalışmasında gemi adamlarıyla gerçekleştirdikleri çalışmada aile yaşamının iş yaşamı

üzerindeki etkisini zaman ve stres yönetimi ile davranış yönetimi şeklinde faktörlere ayırmayıp iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması şeklinde incelemişlerdir. Aile-iş çatışması yaş değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık belirtilmiştir. Sonuçlarda da görüldüğü gibi yaş değişkeni hakkında farklı görüşler mevcut olup uzlaşılan bir yargı olmadığı ifade edilebilmektedir.

Araştırmaya katılan kadınların yaşının aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde; 32-40 yaşa aralığının en fazla etkilendiğine, bu yaş aralığından sonra etkinin azaldığına ulaşılmıştır. İzki (2019)'un 448 öğretmenin iş-aile yaşam dengesinin iş performans algısına etkisini incelemeye yönelik yaptığı araştırmada, ailenin iş yaşamına olumsuz etkisi yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde; 30 ve daha küçük yaştaki öğretmenlerin diğer yaş aralıklarına kıyasla daha çok etkilendiğine ulaşılmıştır.

Aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisi çocuk sahibi olmayan kadınlarda en az hissedilirken; 1 çocuktan sonra çocuk sayısı arttıkça sorumlulukların da artmasına paralel olarak aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etki de artmaktadır.

Ailede bakıma muhtaç/bakım verilen bireylerin aile yaşamının iş yaşamına etkisinin anlamlı bir ilişki olmadığı fakat ortalamalar incelendiğinde; ailede bakıma muhtaç/bakım verilen birey olan kadınların aile yaşamının iş yaşamına daha fazla etkisinin olduğu saptanmıştır. İnanır (2019)'un turist rehberlerinin algıladıkları ve karşılaştıkları duygusal emek ile iş-aile çatışması düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçladığı 201 katılımcıyla gerçekleştirdiği çalışmada; yaş, öğrenim düzeyi ve çocuk sahibi olma durumuyla anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Öğrenim düzeyi değişkeninin ise aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisi "zaman ve stres yönetimi" bakımından ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği; lise mezunları bu durumdan en fazla etkilenirlerken; en az etkilenenler üniversite mezunudur. Macit (2015) tarafından yapılan çalışmada da; avukatların aile yaşamının iş yaşamına etkisi ile öğrenim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı

bir farklılık belirlenmiştir. En fazla lisans mezunu, en az yüksek lisans mezunu avukatlar bu durumdan etkilenmektedirler.

41 yaş ve üzeri, evde işine yarayan problem çözme tekniklerinin iş yaşamında uyguladığında o kadar faydalı olmadığını ($\bar{X}$= 3,04) en fazla düşünen yaş grubu olarak saptanırken; Eker ve Özmete (2012) yaptıkları çalışmada, 47 ve daha büyük yaştaki bireylerin evde işlerine yarayan problem çözme tekniklerinin iş yerinde uyguladıklarında faydalı olmadığını düşündükleri sonucuna ulaşmışlardır.

3 çocuğu olan kadınların aile yaşamının iş yaşamı üzerinde daha çok etkili olduğu; evli, çocuğu olmayanlarda ise aile yaşamının iş yaşamında en az etkili olduğuna ulaşılmıştır. Çocuk sayısının artması faktörünün, aile yaşamının iş yaşamına etkisinin artırdığı belirlenmiştir. Bu durum çocuk sayısnın artması ile sorumluluk ve görevlerin de artmasından kaynaklanabilmektedir. Bu sonuçtan farklı olarak Çiftçi (2020) tarafından yapılan araştırmada çocuğu olmayanların ve 1 ila 2 çocuğu olanların ortalamalarının eşit olduğu ve 3 ve üstü çocuğu olanlarda ailenin işe etkisinin en az olduğu belirlenmiştir. Ünal (2019) tarafından yürütülen çalışmada ise, iş yaşamının aile yaşamına ve aile yaşamının iş yaşamına etkisi ailenin çocuk sahibi olma durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde, anlamlı bir farklılığa ulaşmamıştır.

Kadınların iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisinin öğrenim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmezken; yaşları ile anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 32-40 yaş aralığından sonra iş yaşamının aile yaşamına etkisi azalmaktadır. Yaş değişkeni açısından literatürde uzlaşma sağlanamamıştır. Ödemiş (2018) tarafından yürütülen araştırmada, kadınların yaş değişkenine göre iş yaşam dengesi incelendiğinde, 40 yaş ve üzerinde olanların diğer yaş gruplarına kıyasla dengeyi sağlayamadıkları tespit edilmiştir. Smeltzer ve ark., (2015)'in yürüttükleri, hemşirelik doktora programının öğretim üyeleriyle yaptıkları çalışmada ise, yaş faktörünün iş yaşam dengesi ile güçlü bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Fakat Mustafayeva ve Bayraktaroğlu (2014) tarafından akademisyen katılımcılarla

yürütülen çalışmada, yaşa göre iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

İş yaşamının aile yaşamına etkisi ile öğrenim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Literatürdeki bulgular incelendiğinde, ilişki olmadığı bulgusunu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Macit (2015) tarafından işkolikliğin aile ve birey üzerine etkilerini ortaya koymak için 451 avukatla gerçekleştirilen çalışmada, iş yaşamının aile yaşamına etkisinin öğrenim düzeyiyle ilişkisinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kılıç ve Özafşarlıoğlu Sakallı (2013)'nın örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerindeki etkisini incelediklerinde de iş yaşamının aile yaşamına etkisinin öğrenim düzeyiyle ilişkisinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Çocuk sahibi olma değişkeninin iş yaşamının aile yaşamı üzerinde anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Sahip olunan çocuk sayısı arttıkça etki de artmaktadır. Özkan (2019)'in idari ve akademik personelle yaptığı çalışmada, iş-aile çatışması bireylerin çocuk sahibi olup olmamasına göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç çalışmamızdan elde edilen sonucu destekler nitelikte değildir. Fakat Çiftçi (2020)'nin araştırmasında ise 1 ila 2 çocuğu olanların iş yaşamının aile yaşamını daha çok etkilediğine ulaşılmıştır. Meslek değişkeni açısından incelendiğinde de iş yaşamının aile yaşamı üzerinde anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu etki aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisi gibi en az psikologlar üzerinde etkili olmuştur. Psikologlar aldıkları eğitim veya kişisel gelişimleri nedeniyle iş-aile yaşamları arasında diğer mesleklere kıyasla daha fazla denge kurabilmektedir.

Kadınların iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisinin davranış yönetimi bakımından meslek ve öğrenim düzeyi değişkenine göre değerlendirildiğinde; anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Lise mezunları iş yaşamının aile yaşamına etkisini en fazla hissetmektedir. Üniversite düzeyinden sonra ise bu etki azalmaktadır. Taşdelen ve ark. (2016), tarafından yürütülen çalışmada; iş-aile çatışması öğrenim

düzeyi açısından değerlendiğinde, ortaöğretim mezunlarının en fazla etkilendiğine ve yüksek lisans mezunu olan bireylerin algılarının en düşük olduğuna ulaşılmıştır.

Çocuk sahibi olma değişkeninin iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi davranış yönetimi açısından incelendiğinde; 2 çocuğu olan kadınların iş yaşamının aile yaşamına etkisini en fazla ve evli, çocuğu olmayanların en az hissettiği saptanmıştır. Tremblay (2004)'ın Kanada'da 1.045 kadın ve erkek ile yaptığı çalışmada, insanların eğitim seviyesinin arttıkça stres potansiyeline sahip olduğunu ve bu durumun iş-aile dengesini olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Zaman ve stres yönetimi açısından ise diğer altboyutlarda belirtildiği gibi çocuk sayısı arttıkça iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etki de artmaktadır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, çalışan evli kadınların pandemi sürecinde iş ve aile yaşamı dengesi üzerinde etkisi olan yaş, öğrenim düzeyi, meslek, çocuk sahibi olma durumu, ailede bakıma muhtaç/bakım verilen engeli ya da yaşlı olma durumu gibi sosyo-demografik değişkenlerin incelenmesi amacıyla planlanmış ve yürütülmüştür.

Çalışan evli kadınlara ev işlerinde en çok eşleri yardımcı olmaktadır. Eşler en çok alışveriş yapma, perde takma konularda yardımcı olmaktadır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde; aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisi ile yaş, öğrenim düzeyi, meslek, çocuk sahibi olma durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunurken, ailede bakıma muhtaç/bakım verilen birey olma durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

32-40 yaş aralığındaki bireylerin aile yaşamı iş yaşamı üzerinde diğer yaş gruplarına göre daha fazla etkiliyken; en az etkili olan yaş grubu 31 ve daha küçük yaştaki bireylerdir. Öğrenim düzeyine göre en etkili olan lise mezunlarıdır. Psikologların, aile yaşamı iş yaşamı üzerinde en az etkili olurken en fazla etkiye sahip olan meslek grubu temizlik ve yardımcı hizmetler personeli olarak çalışanlardır. İş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi çocuk sahibi olma durumuna göre incelendiğinde ise, en fazla hissedenler 3 çocuğu olanlarken en az etkilenenler evli, çocuğu olmayanlardır.

Ailede bakıma muhtaç/bakım verilen birey olma değişkeninin puan ortalamaları incelendiğinde, ailede bakıma muhtaç/bakım verilen birey olanların aile yaşamının iş yaşamına daha fazla etkisinin olduğu saptanmıştır.

Aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisi “zaman ve stres yönetimi” ile “davranış yönetimi” şeklinde 2 faktörle incelenmiştir.

32-40 yaş aralığının zaman ve stres yönetimi açısından aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkiden en fazla etkilendiğine, aynı etkiden en az psikologların etkilendiğine, öğrenim düzeyi değişkeni incelendiğinde ise lise mezunlarının diğerlerine kıyasla daha fazla bu etki altında kaldığına ulaşılmıştır.

Davranış yönetimi faktörüyle aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkinin yaş ve öğrenim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Temzilik ve yardımcı hizmetler personeli olarak çalışanların aile yaşamının iş yaşamı üzerinde davranış yönetimi açısından en fazla etkilidir.

32-40 yaş aralığının iş yaşamının aile yaşamı üzerinde etkisini en fazla hissettikleri, psikologların diğer meslek elemanlarına göre iş yaşamının aile yaşamı üzerinde etkisini daha az hissettiklerine, yine aynı etki çocuk sahibi olma duruma göre incelendiğinde en az hissedenlerin evli ve çocuğu olmayanlar olarak belirlenirken en fazla hisseden 2 çocuğu olan kadınlardır. Bireylerin öğrenim düzeyine ve ailede bakıma muhtaç/bakım verilen birey olma durumuna göre iş yaşamının aile yaşamına etkisinin farklılık göstermediği saptanmıştır.

İş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi "zaman ve stres yönetimi" ile "davranış yönetimi" şeklinde 2 faktörle incelenmiştir.

İş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi zaman ve stres yönetimi bakımından 32-40 yaş grubunun en fazla etkilendiği, evli ve çocuğu olmayanların en az etkilendiği, etkinin çocuk sayısı arttıkça arttığı ve mesleğe göre farklılık göstermediği saptanmıştır.

32-40 yaş aralığındaki bireylerin iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi davranış yönetimi açısından en fazla etkilendiğine, psikologların diğer mesleklere kıyasla en az etkilendiğine, 2 çocuğu olanların diğerlerine kıyasla daha fazla baskın olduğuna ulaşılmıştır.

Kadınların iş-aile çatışmasını yönetme özyeterliğinin değerlendirildiği kısımdan çıkan sonuçlar "iş-aile çatışmasını yönetme özyeterliği" ve "aile-iş çatışmasını yönetme özyeterliği" şeklinde incelenmiştir. Buna göre;

41 ve daha büyük yaştaki bireylerin iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği en yüksektir. Bu yaş grubu iş ve aile yaşamına ait sorumluluklarını birbirine karıştırmadan yerine getirme konusunda, iş yaşamının aile yaşamını aksattığı durumlarda, işteki zorluklar karşısında ailedeki rolünü etkin bir şekilde yerine getirebildiğine dair kendine diğer yaş gruplarından daha fazla güvenmektedir.

Evli ve çocuk sahibi olmayanların iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği en yüksek iken tek çocuğu olanların en düşüktür. İş-aile çatışmasını yönetme özyeterliğinin sadece ailede bakıma muhtaç/bakım verilen birey olma durumu değişkenine anlamlı farklılık elde edilmemiştir.

Mesleğe göre incelendiğinde, psikologların ve sosyal hizmet uzmanlarının özyeterliklerinin yüksek olduğu saptanmıştır. İş ve aile yaşamına ait sorumluluklarını birbirine karıştırmadan yerine getirme konusunda, işinde yorucu ve zorlu bir süreçten geçmesine rağmen aile sorumluluklarını yerine getirme konusunda, iş yaşamının aile yaşamını aksattığı durumları idare edebilmede ve işte geçen uzun ve yoğun günün ardından ailedeki rolünü etkin olarak yerine getirebilme konusunda kendine en çok psikologlar güvenirken; işle ilgili sorumlulukları nedeniyle yoğun baskı altında olduğunda dahi aile rolüne kendisini adama konusunda kendisine en çok sosyal hizmet uzmanları güvenmektedir.

Aile-iş çatışmasını yönetme özyeterliğinin yaş aralıkları, öğrenim düzeyi ve ailede bakıma muhtaç/bakım verilen birey olma durumuna göre farklılık göstermediğine ulaşılmıştır. Aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği, evli, çocuğu olmayan kadınların en yüksekken en düşük tek çocuğu olankadınlardadır. Sosyal hizmet uzmanlarında aile-iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği en yüksekken, en düşük hemşirelerdedir.

Çalışan evli kadınların iş-aile yaşamı dengesine yönelik araştırmadan çıkan sonuçlara ilişkin öneriler genelci sosyal hizmet yaklaşımı kapsamında mikro, mezzo ve makro düzeyde gerçekleştirilmiştir.

Pandemi sebebiyle yoğunlaşan ev işleri, artan iş yükü, sosyal izolasyon kısıtlamaları ve değişen çalışma koşulları kadınların hane içindeki ve iş yaşamındaki emeğini artmıştır. Kadınların içinde oldukları bu süreçten minimum zararla ayrılması için; kadınlar öncelikle içerisinde bulundukları bu durum hakkında bilgilendirilmeli, sorunlar yapısal bağlamıyla kavranarak bireysel güçlük ve zorluklar yeniden tanımlanmalı, sahip oldukları güç ve kaynaklar ile onların farkındalığı ve problem çözme, karar verme, planlama yapma becerileri geliştirilmeli, baş etme kapasitesi artırılmalıdır. Kadınlara bu beceriler kazandırılarak iş-aile yaşamı arasında dengeyi belirlemeyi, denge için çözüm önerilerini planlamayı, uygulamayı ve uygulanan çözüm önerilerinin değerlendirmesini yapmada **mikro düzeyde** çalışmalar yapılmalıdır. Sosyal hizmet uzmanları bu bağlamda, kadınların mevcut kaynakları verimli bir şekilde kullanması onları cesaretlendirmeli, zaman yönetimi becerilerini güçlendirmeli, sosyal adalet ilkelerini ve kadın haklarını temel alarak problem çözmesini etkileyen koşulları düzenlemeli, kadınları ihbar ve destek hatları konusunda bilgilendirilmeli, kadınların etkin olduğu sosyal politikalar düzenlenmeli, sosyal inovasyon süreci ile yenilikçi uygulamalar yapılmalıdır. Kadınların sahip oldukları çocuk sayılarının arttıkça iş-aile yaşamı dengesinin azaldığını ve öğrenim düzeyinin arttıkça iş-aile yaşamı dengelerinin arttığını seminer, konferanlar ve bilgilendirmeler düzenlenmelidir.

İş-aile yaşamı dengesi, sadece kadınlara özgü bir durum şeklinde görülmemeli; aksine, iş-aile yaşamı dengesi kadınlar kadar erkekler için de önemli bir durumdur. İş-aile yaşamı uyum politikaları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve makroekonomik alanları doğrudan etkilediği düşünüldüğünde, daha ciddi bir şekilde ele alınması gerekmektedir. Bu politikaların geliştirilmesi aşamasında, iş- aile yaşamı arasında dengenin kurulması, çalışanların emek sürecindeki denetimi, çalışma şekli ve saatleri, çalışana sunulan olanaklar ve aile içindeki iş yüklerinin cinsiyetler arasında eşit paylaşımını gerektirmektedir.

Toplumsallaşmanın birincil aracı kabul edilen aile; dünya genelinde Covid-19 pandemisinden en çok etkilenen kurumlar arasında yer almaktadır. Pandemi sürecinde oluşan belirsizlik durumu aileyi olumsuz olarak etkilenmekte olup ailelerin bu durumdan etkilenme düzeyi üzerinde kurumlar da etkili olmaktadır. Kurumlar, çalışanların iş, aile ve özel hayatlarında eşit bir denge sağlamalarında destek olduklarında, çalışılan kuruma veya kuruluşa ilişkin güçlü bir bağlılık duygusu hissedip enerji ve verimleri artmaktadır (Chan Hak Fun, 2007). Bu nedenle birçok iş yeri çalışan bireylerin ihtiyaçlarına ve koşullarına yanıt verecek; koşulların tek boyutlu olarak ele alınmadığı esnek çalışma saatlerini uygulamalı; gerekirse süreç yeniden değerlendirilmeli ve profesyonel meslek elemanlarının (sosyal hizmet uzmanı, psikolog…) sayılarını artırmalıdır. Kadınların sahip oldukları çocuk sayısı arttıkça iş-aie yaşamı dengesini kurmakta zorlandıkları belirlenmiştir. Kadınların üstlendikleri sorumlulukların ve baskıya neden faktörlerin azaltılması için çalışılan kurum veya kuruluş içinde psikolojik danışma hizmetleri verilebilir. Psikolog ve sosyal hizmet uzmanlarının diğer mesleklere kıyasla iş-aile yaşamı dengesini daha iyi kurabilmesi nedeniyle onların süpervizörlüğü eşliğinde çalışanlar, iş-aile yaşamı çatışmasını iyileştirmeye yönelik faaliyetler gerçekleştirebilir. Kurumlar, çalışanlarının aileleri, eşleri veya bakmakla yükümlü olduğu bireyleri olduğunu unutmamalı, hafta tatili ve resmi tatilde çalışanlarını çalıştırmamalıdır. Kadınların üniversite mezuniyetinden sonra öğrenim düzeyi arttıkça iş-aile yaşamı dengesini daha iyi kurdurkları göz önüne alınarak eğitimleri desteklenmelidir. Sosyal hizmet sunan kurumların pandemi sürecindeki en temel fonksiyonları; dezavantajlı grupları herkesten daha kısa bir zamanda belirleyip, gereksinimlerine yönelik somut adımlar atmak olmalıdır. Söz konusu süreçte oluşabilecek sosyal ve ekonomik sonuçlar göz önünde bulundurularak **mezzo düzeyde** politika ve programlar geliştirilmelidir. Sosyal hizmet uzmanları, ebeveynlerin hangi değişkenlerden daha fazla etkilediği, pandemi ve karantina sürecini ev ortamında diğer aile üyeleri ile beraber sağlıklı bir şekilde geçirebilmek için ailelerin kullandıkları yöntemlere ilişkin derinlemesine incelemeli ve sosyal hizmetin uygulama alanlarına ilişkin değerlendirme yapmalıdır.

Yeşil sosyal hizmet uygulamasının odakları arasında yer salgın hastalıklar yaşamımızda daha fazla yer edinecek bir sorun haline gelmektedir. Bu

nedenle sosyal hizmet uygulamaları salgın sürecinde, topluma yönelik olan politikalar kaygıyı ve toplumsal krizi yönetmeye yönelik olmalıdır. **Makro düzeyde**, sosyal hizmet uzmanı salgın ve pandemi süreci ile ilgili yalnızlık, korku ve öfke gibi psikolojik ve duygusal sorunları azaltmaya yönelik toplum eğitimi çalışmaları gerçekleştirmelidir (salgın, salgının günlük yaşama etkisi ve süreçle ilgili gelişmeler hakkında bilgilendirilmeli ...). Risk ve kriz yönetimi süreçlerinin kamu politikası kapsamında politikası açısından değerlendirilmesi gerekmektedir. Salgın sorununun tanımlanıp gündeme alınmalı, çözüm önerileri geliştirilmeli, önerileri Bilim Kurulu tavsiyeleri doğrultusunda kanıta dayalı bir şekilde alınmalı, bu doğrultuda hukuki altyapının oluşturulmalı, yasal düzenlemeler uygulanmalı ve toplumun yaşam kalitesinin geliştirilmesini amaçlayan çalışmalar düzenlenmelidir. Belediyeler ve yerel yönetim birimleri ise salgın hastalık sürecinde, asgari geçim koşullarının sağlanması ve toplumdaki risk faktörlerinin belirlenmesinde destek olmalıdır.

ÖZET

Çalışan Evli Kadınların Pandemi Sürecinde İş-Aile Yaşamı Dengesinin Değerlendirilmesi

Bu araştırma; çalışan evli kadınların pandemi sürecinde iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi ortaya koymak amacıyla planlanmış ve yürütülmüştür. Araştırmaya İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı bünyesinde çalışan, tamsayım ve amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilen 325 çalışan evli kadın ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniklerinden yararlanılmıştır.

32-40 yaş aralığındaki kadınların 31 ve daha küçük yaştaki ve 41 ve daha büyük yaştaki kadınlara; lise mezunlarının üniversite ve lisansüstü mezunlarına kıyasla aile yaşamının iş yaşamı ve iş yaşamının aile yaşamı üzerinde daha fazla etkili olduğuna; evli ve çocuğu olmayanların bu durum üzerinde en az etkili olduğuna ulaşılmıştır. Ayrıca, ailede bakıma muhtaç/bakım verilen engeli ya da yaşlı olma durumunun, aile-iş ve iş-aile yaşamı üzerinde etkili olmadığı belirtilmiştir.

41 ve daha büyük yaştaki kadınların iş ve aile çatışmasını yönetme özyeterlikleri en yüksektir. İş ve aile çatışmasını yönetme özyeterliği çocuk sahibi olma durumuna göre, çocuğu olmayan kadınlar en yüksek hissetmektedirler. Mesleğe göre incelendiğinde; psikologların iş ve aile çatışmasını yönetme özyeterliklerinin en yüksek; sosyal hizmet uzmanlarının ise aile ve iş çatışmasını yönetme özyeterliklerinin en yüksek çıktığı belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Covid-19 Pandemisi, Evli Kadınlarda Roller, İş-Aile Yaşamı Dengesi.

SUMMARY

Assessment of Work-Family Life Balance of Working Married Women in During COVID-19 Pandemic

This research was planned and carried out to reveal the balance between work and family life in the pandemic process of working married women. The study was conducted with 325 married women working under the Social Services Department of Istanbul Metropolitan Municipality, selected by integer and purposeful sampling method. Descriptive statistics, independent sample t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) techniques were used in the analysis of the data.

Women in the 32-40 age range aged, 31 and younger and women aged 41 and older; high school graduates, college graduates and master graduate family life work life, family life and work life is more effected; ıt has been found that woman married and without children have the least impact this status. In addition, it has been stated that the disability or elderly status of the family in need of care/care does not affect family-work and work-family life.

Women ages 41 and older have the highest self-esteem for managing work and family conflict. Self-determination to manage work and family conflict according to the state of having children, women who do not have children are highest; self-determination to manage family and work conflict feel are highest. When examined by profession, it was determined that psychologists had the highest self-sufficiency in managing work and family conflict, and social workers had the highest self-sufficiency in managing family and work conflict.

Keywords: Covid-19 Pandemic, Roles in Married Women, Work-Family Life Balance.

KAYNAKLAR

ADAK, N. (2007). Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı. *Sosyoloji Dergisi,* (Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı), 137-152.

ADİSA, T. A., AİYENİTAJU, O. & ADEKOYA, O. D. (2020). The Work–Family Balance Of British Working Women During The COVID-19 Pandemic. *Journal Of Work-Applied Management Emerald Publishing Limited* 2205-2062.

AGOSTİ, M. T., ANDERSSON, I., EJLERTSSON, G. & JANLÖV, A. (2015). Shift Work The Balance Everyday Life- A Salutogenic Nursing Perspective In Home Help Service In Sweden. *BMC Nursing,* **14(1)**, 55-77.

AKYOL, A. (2020). Anneliğin Kadın Çalışanlara Etkisi. Gazi Kitapevi.

AKTAŞ H, & GÜRKAN G. Ç. (2015). İş-Aile ve Aile-İş Çatışması ile Bireysel Performans Etkileşiminde Meslekî Bağlılığın Aracı Rolü: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi,* **16(2)**, 139 - 154.

ALPAR, B. I. (2020). Covıd-19 Salgın Sürecinde Kadın ve Hane İçi Emeği. Demirbaş D., Bozkurt, V. & Yorğun, S. (Ed*.). Covıd-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri* (1. Baskı) içinde (s. 171-184). İstanbul Üniversitesi Yayınevi.

APAYDIN, Ç. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı.

APPERSON, M., SCHMİDT, H., MOORE, S., GRUNBERG, L. & GREENBERG, E. (2002). Women Managers and The Experience of Work- Family Conflict. *American Journal of Undergraduate Research,* **1**, 9-16.

BABAOĞLU, G. (2018). Employed Mothers' Work-Famıly Conflıct And Chıld Outcomes: Medıatıng Role Of Parentıng (Master Thesis). Mıddle East Technıcal Unıversıty, Ankara.

BAKİ, S. & PİYAL, B. (2020). Covid-19 Pandemisi ve Benzeri Olağanüstü Durumlarda Sağlık Çalışanları Açısından İş-Aile Çatışması. *Sağlık ve Toplum* **30**, Özel Sayı, 119-123.

BALCI, A. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler (13. Baskı). Pegem Akademi.

BAYRAMOĞLU, G. (2018). İş/Aile Sınırı Teorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş/Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, **17(68)**, 1722-1744.

BERBER, M. & YILMAZ ESER, B, (2008). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,* **10(2)**: 1- 16.

BİELBY, W. T. & BİELBY, D. D. (1989). Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households. American Sociological Rewiew, **54**, 776-789.

BİLGİÇ, R. (1998). The Relationship between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers. *The Journal of Psychology*, **132(5)**, 549- 557.

BORAH, N. & BAĞLA, N., (2016) Work-life balance: Assessing perceptions. *SCMS Journal of Indian Management*, **13(3)**, 112-119.

BOSTANCIOĞLU, A. İ. (2014). İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kâğıthane İlçesi Lise ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

BUZ, S. (2009). Feminist Sosyal Hizmet Uygulaması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, **20(1)**, 53-65.

CARLSON, D. S., GRZYWACZ, J. G., & ZİVNUSKA, S. (2009). Is Work-Family Balance More Than Conflict and Enrichment? Human Relations, **62(10)**, 1459–1486.

CHACKO, T. I. (1983), Job And Lıfe Satısfactıons: A Causal Analysıs Of Theır Relatıonshıps. *Academy Of Management Journal*, **26(1)**, 163-169.

CHAN HAK FUN, P. (2007). Work-Life Balance: The Impact of Family Friendly Policies on Employees. Job Satisfaction and Turnover Intention, Hong Kong Baptist University.

CHİNAZZİ, M., DAVİS, J. T., AJELLİ, M., GİOANNİNİ, C., LİTVİNOVA, M., MERLER, S., & VİBOUD, C. (2020). The Effect Of Travel Restrictions On The Spread Of The 2019 Novel Coronavirus (COVID-19) outbreak. Science, **368(6489)**,395-400.

CHUNG, S.J., LİNG, M.L., SETO, W.H., ANG, B.S. & TAMBYAH, P.A. (2014). Debate on MERS-CoV Respiratory Precautions: Surgical Mask or N95 Respirators? Singapore Med J, **55(6)**, 294-297.

CİGNA (2020). Covıd-19 Global Impact Study. Erişim: https://www.cignainternational.com/static/docs/pdfs/en/Cigna_COVID-19_Study.pdf

CİNAMON, R. G. & RİCH, Y. (2002). Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work–Family Conflict. Sex Roles, **47, (11/12)**, 531-541.

CİNAMON, R. G., & RİCH, Y. (2002). Profiles of Attribution of İmportance to Life Roles and Their İmplications for the Work–Family Conflict. *Journal of Counseling Psychology,* **49(2)**, 212-220.

CLARK, C. (2000). Work/Family Border Theory. A New Theory of Work/Life Balance. Human Relations, **53(6)**, 747-770.

CLARK, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, **58(3)**, 348–365.

COSTA, D. L. (2000). From Mıll Town to Board Room: The Rıse of Women's Paıd Labor National Bureau of Economic Research, 7608.

Covid Haritası: Dünyada Koronavirüs Vaka Sayısı 95 Milyonu Aştı, Ülkelerde Son Durum Ne? Erişim Adresi: https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-51719684. Erişim Tarihi: 16/04/2021

ÇARIKÇI, İ. H. & ÇELİKKOL, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **9(1)**, 153-170.

ÇİFTÇİ, E. (2020). İş Aile Yaşam Dengesinin Performansa Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Avrasya Üniversitesi, Trabzon.

ÇOŞKUNER, S. (2013). Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini ile İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolu (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

ÇETİNKAYA BOZKURT, Ö. (2012). Kadın Akademisyenlerde İş–Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi. Uluslararası Kadın Konferansı: Kadın Olmak, Farkındalık ve Özgürleşme, 85-98. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.

ÇOPUR, Z. (2010). Work-Family Conflict: University Employees in Ankara. Erişim Adresi: http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleleler_cerceve.htm. Erişim Tarihi: 20/04/2021

DEMİREL, H. & ERDAMAR, G. (2014). İnvestigation of Work-Family, Family-Work Conflict of the Teachers. *Social and Behavioral Sciences,* **116,** 4919-4924.

DELVENTHAL, M., KWON, E., & PARKHOMENKO, A. (2020). How Do Cities Change When We Work from Home? METRANS-PSR Press, 1-20.

DHAVALESHWAR, C. (2016). The Role of Social Worker in Community Development. *International Research Journal of Social Sciences*, **5(10)**, 61-63.

Dİ GİUSEPPE, M., MİNİATİ, M., MİCCOLİ, M., CİACCHİNİ, R., ORRÙ, G., LO STERZO, R., Dİ SİLVESTRE, A. & CONVERSANO, C. (2020). Defensive

Responses To Stressful Life Events Associated With Cancer Diagnosis. Mediterranean *Journal of Clinical Psychology*, **8(1)**, 1-22.

DOĞRUL, B. Ş. & TEKELİ, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi,* **2(2)**, 1309-8012.

DOMİNELLİ, L. (2002). Feminist Social Work Theory and Practice, London, Palgrave.

DURMAZ, Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* **2(3)**, 37-60.

DURU, A. (2020). Work-Famıly Conflıct: A Research For Women Employees (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

DUYAN, V. *(*2010*).* Sosyal Hizmet Temelleri Yaklaşımları Müdahale Yöntemleri. Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayınları

EDWARD, J.R., ROTHBARD, N.P., (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. Academy of Management Review, **25(1)**, 178-199.

EFEOĞLU, İ. 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.

EKER, I. (2011). İş, Aile ve Bireysel Yaşam Uyumu: Yaşamın Dengesine Bazı Değişkenlerin Etkisinin İncelenmesi, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara.

ERBAY, E. & TUNCAY, T. (2006). Sosyal Hizmet Bakış Açısıyla Kadın İstihdamı. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, **17(2)**, 25-40.

ERDOĞAN, I. (2009). The Relationship Between Work-Family Conflict, Life Role Salience and İndividual Coping Styles: A Gender-Sensitive Study (Master Thesis). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

ERYÜZLÜ, H. (2020). Covıd-19 Ekonomik Etkileri ve Tedbirler: Türkiye'de "Helikopter Para" Uygulaması. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi,* **3(1)**, 10-19.

ETTMAN, C. K., ABDALLA, S. M., COHEN, G. H., SAMPSON, L., VİVİER, P. M. & GALEA, S. (2020) Prevalence of Depression Symptoms in US Adults Before and During The COVID-19 Pandemic. JAMA Netw Open, **3(9)**.

FEATHERSTONE, B. (2001) Where to for Feminist Social Work ?. Critical Social Work, **2(1)**.

FRASER, E. (2020). Impact of COVID-19 Pandemic on Violence Against Women and Girls http://www.sddirect.org.uk/media/1881/vawg-helpdesk-284-covid-19-and-vawg.pdf.

GENÇ, Ö. (2011). Kara Ölüm: 1348 Veba Salgını ve Ortaçağ Avrupa'sına Etkileri. The History School **10**, 123-150.

GİDDENS A. (2008). Sosyoloji. (Çev. Güzel, C.) İstanbul Kırmızı Yayınları.

GİRDAP, E. (2019). Kariyerizm İle İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

GLASS, J.L. & RİLEY, L. (1998). Family responsive Policies and Employee Retention Following Childbirth. *Social Forces*, **76(4)**, 1401-1435.

GOH, Z., ILİES, R. & WİLSON, K. S. (2015). Supportive Supervisors İmprove Employees' Daily Lives: The Role Supervisors Play İn The İmpact Of Daily Workload On Life Satisfaction via Work– Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior,* **89**, 65-73.

GOTTFRİED, A.E. (1985). Academic İntrinsic Motivation in Elementary and Junior High School Students. Journal *of* Educational Psychology, 77(6), 631-645.

GÖKKAYA, Ö. (2014). Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi – Kocaeli Belediyeler Örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmaları Dergisi,* **2**, 2-18.

GREENHAUS, J. H. & BEUTELL, N. J. (1985). Sources Of Conflict Between Work and Family Roles. Academy Of Management Review, **10(1)**,76-88.

GREENHAUSE, J.H., BEDEİAN, A.G. & MOSSHOLDER, K.W (1987). Work Experiences, Job Performance, and Feelings Of Personal And Family Well- Being. *Journal Of Vocational Behavior*, **31**, 200-215.

GREENHAUS, J. H., COLLİNS, K. M. & SHAW, J. D. (2003) The Relation Between Work–Family Balance and Quality Of Life. *Journal Of Vocational Behavior,* **63**, 510–531.

GROVER, S. & CROOKER, K. (1995) Who Appreciates Family-Responsive Human Resource Policies: The Impact of Family-Friendly Policies on the Organizational Attachment of Parents and Non Parents. *Personnel Psychology,* **48**, 271-288.

GRUBLER, A. (1995). Industrialization as a Historical Phenomenon. International Institute for Applied Systems Analysis. A-2361.

GRZYWACZ, J. G. & CARLSON, D.S. (2016). Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, **9(4)**, 455-471.

GUEST, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-Life Balance. Social Science Information, **41(2)**, 255-279.

GUPTA, N. & BEEHR, T.*(*1981). Relationship Among Employee's Work and Nonwork Responses. *Journal* of *Occupational Behavior,* **2**, 203-209.

GÜMÜŞ, İ., & TÜRKYILMAZ, B. (2017). "Güney Avrupa ve Türkiye'de İş-Yaşam Dengesi: Karşılaştırmalı Bir Analiz". *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **6(1)**, 64-88.

GÜRBÜZ, S. (2019). İnsan Kaynakları Yönetimi (3. Baskı). Seçkin Yayıncılık.

GÜREL, P. A. (2018). İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, **(16)**, 31-44.

GÜRAN, R. (2018). İşin Nicel Talepleri ile Tükenmişlik İlişkisinde İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliğinin Aracılık Etkisi (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

GÜVEY, M. E. (2019). Sağlık Çalışanlarının Duygusal Okuryazarlık Düzeyleri ile İş- Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

HALL, D. T. & RİCHTER, J. (1988). Balancing Work Life and Home Life: What Can Organizations Do to Help? The Academy of Management Executive, **2(3)**, 213- 223.

HARRİS, S. R. (2008). What is Family Diversity? Objective and Interpretive Approaches. *Journal od Familylssues*, **29**, 1407-1425.

HENNESSY, K. (2005). Work-Family Conflict Self-Efficacy: A Scale Validation Study. (Unpublished Master Thesis). University Of Maryland, Maryland.

HENNESSY, K. D., & LENT, R. W. (2008). Self-Efficacy for Managing Work–Family Conflict: Validating The English Language Version of a Hebrew Scale. *Journal of Career Assessment,* **16(3)**, 370-383.

HUDLER, M. & RİCHTER, R. (2002). Cross-National Comparison of the Quality of Life in Europe: Inventory of Surveys and Methods. Social Indicators Research, **58**, 217- 228.

HOLT-LUNSTAD, J. (2017). The Potential Public Health Relevance of Social İsolation and Loneliness: Prevalence, Epidemiology, and Risk Factors. Public Policy & Aging Report, **27(4)**, 127-130.

IGBİNOMWANHİA, O. R., IYAYİ, O. & IYAYİ, F. (2012). Employee Work-Life Balance As an HR Imperative. African Research Review, **6(3)**, 109- 126.

ILO. (2020). Women Health Workers: Working Relentlessly in Hospitals and at Home.

ILO (2020). Women health workers: Working relentlessly in hospitals and at home. Erişim Adresi : https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741060/lang--en/index.htm. Erişim Tarihi: 15.05.2021

ILO (2020). COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu

İNANIR, İ. (2019). Turist Rehberlerinde Duygusal Emek ve İş-Aile Çatışması İlişkisi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

IVERSON, R. D. & MAGUİRE, C. (2000). The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence From a Remote Mining Community. Human Relations, **53(6)**, 807-839.

İŞTAR, E. & DURSUN, S. (2014). Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **28 (3)**,127-137.

İZKİ, Ö. (2019). Öğretmenlerin İş Aile Yaşam Dengesinin İş Performans Algısına Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

KALAİSELVİ, K.T., MURUGANANDAM, D. & SAKTHİ SUGANYA, R. (2010). A Study On Work Life Balance Amongst Managers of Garment Units in Tamilnadu State, India. *International Journal of Human Sciences*[Online], 7, 2.

KALİANNAN, M., PERUMAL, K. & DORASAMY, M. (2016). Developing A Work-Life Balance Model Towards Improving Job Satisfaction Among Medical Doctors Across Different Generations. *The Journal Of Developing Areas*, **50(5)**, 343-351.

KALLİATH, T., & BROUGH, P. (2008). Work-Life Balance: A Review Of The Meaning Of The Balance Construct, Journal of Management & Organization, **14(3)**, 323–327.

KAPIZ, Ö. S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* **4(3)**, 139- 153.

KARACA, A. & DEDE, N. P. (2017). Kamu Kurumlarındaki Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışma Düzeyleri ile Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki: Tunceli Örneği. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, **3(2)** ,150-158.

KARAHAN, A. & BENER, Ö. (2005). Bolu Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde Çalışan Evli Hemşirelerin Ev Ortamında Yaşadıkları Sorunlar. *Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi,* **2(8)** , 113-120.

KARAKAŞ, M. (2020). Covid-19 Salgınının Çok Boyutlu Sosyolojisi ve Yeni Normal Meselesi. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, **40(1)**, 541–573

KARATAŞ, Z. (2020). COVID-19 Pandemisinin Toplumsal Etkileri, Değişim ve Güçlenme. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi,* **4(1)**, 3-15

KARAVARDAR, G. (2015). İş Yaşamında Farkındalık: İş-Aile Dengesi ve İş Performansı İle İlişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,* **13(1)**, 186-199.

KELLY, H.(2011). The Classical Definition Of A Pandemic İs Not Elusive. Erişim Adresi: Https://Www.Who.İnt/Bulletin/Volumes/89/7/11-088815/En/#:~:Text=1,İmmunity%2C%20virology%20or%20disease%20severity. Erişim Adresi: 10/05/2021

KESER, A. (2011). Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış. İktisat Fakültesi Mecmuası, **55(1)**, 897-913.

KICIR, B. (2015). Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

KILIÇ R. & ÖZAFŞARLIOĞLU SAKALLI, S. (2013). Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **6(3)**, 208-237.

KİM, S. J. L.& LİNG, S. C. (2001). Work-family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore. Women In Management Review, **16(5)**, 204 –221.

Kuruluşlararası Daimi Komite (IASC) Acil Durumlarda Ruh Sağlığı ve Psikososyal Destek Referans Grubu (2020) COVID-19 Salgının Ruh Sağlığı ve Psikososyal Etkenler Açısından Ele Alınması, Versiyon 1.5.

LO, S., STONE, R. & NG, CATHERİNE, W. (2003). Work-Family Conflict and Coping Strategies Adopted by Female Married Professionals in Hong Kong. Women in Management Review, **18(4)**, 182-190.

LUK, D. M. & MARGARET A. S. (2005). "Work and Family Domain Stressors and Support: Within and Cross-Domain Influences on Work-Family Conflict". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **78**, 489-508.

MACİT, M. (2015). İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik İlişkileri Üzerine Bir Araştırma (Doktora Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.

MAJOR, V. S., KLEİN, J. & EHRHART, M.G. (2002). Work Time, Work Interference with Family, and Psychological Distress. *Journal of Applied Psychology Psychological Association,* **87(3)**, 427–436.

MATHEW, R. V. & PANCHANATHAM, N.(2011). An Exploratory Study on the Work-Life Balance of Women Entrepreneurs in South India. *Asian Academy of Management Journal,* **16(2)**, 77-105.

Medikalpark (2020). İspanyol gribi nedir? Erişim Adresi: https://web.archive.org/web/20201218112939/https://www.medicalpark.com.tr/ispanyol-gribi/hg-2471. Erişim Tarihi: 20/04.2021

MERRİAM-WEBSTER. (2020). When Does An Outbreak Become An Epidemic? Erişim: Https://Www.Merriam-Webster.Com/Words-At-Play/Spanish-Flu.

MULVANEY, R. H., O'NEİLL, J. W., CLEVELAND, J. N., & CROUTER, A. C. (2007). A Model Of Work-Family Dynamics Of Hotel Managers. Annals Of Tourism Research,, **34(1)**, 66–87.

MUSTAFAYEVA, L. & BAYRAKTAROĞLU, S. (2014). İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi,* **2(1)**, 127-145.

NAKIŞCİ KAVAS, B. & DEVELİ, A. (2020). Çalışma Yaşamındaki Sorunlar Bağlamında Covid-19 Pandemisinin Kadın Sağlık Çalışanları Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, **4(2)**, 84-112.

NAMAYANDEH, H., JUHARİ, R. & YAACOB, S. N. (2011) The Effect of Job Satisfaction and Family Satisfaction on Work- Family Conflict (W-FC) and Family-Work Conflict (F-WC) among Married Female Nurses in Shiraz-Iran. *Asian Social Science*, **7(2)**, 88-95.

NETEMEYER, R. G., BOLES, J. S., & MCMURRİAN, R. (1996). Development and Validation of Work– Family Conflict and Family–Work Conflict Scales. Journal of Applied Psychology, **81(4)**, 400-410.

NİŞANCI, D. (2020). Salgın Hastalıklar ve Salgın Hastalıklar Özelinde Sağlık Hakkına Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Bakış Açısı İle Ulusal Mevzuatın Covıd-19 Özelinde Değerlendirilmesi. TBB Dergisi, **(150)**, 85-122.

OECD (2020). Household İncomes Rose İn Oecd Countries İn Q3 2020, Reflecting Policy Responses. Erişim Adresi: http://www.oecd.org/coronavirus/en/#focus-areas. Erişim Tarihi: 10.04.2021.

OGBOGU, C. O. (2013). Work-Family Role Conflict among Academic Women in Nigerian Public Universities. *West East Journal of Social Sciences,* **2(2)**, 23-28.

ÖCAL, Ö. (2008), İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

ÖDEMİŞ, G. (2018). Kadın Girişimcilerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: İzmir İli Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İzmir.

ÖZER, M. & BİÇERLİ, K. (2003). Türkiye' de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003-2004.

ÖZKAN, Ç. (2019). İş-Aile ve Aile-İş Çatışması: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, **7(1)** , 574-596.

ÖZKUL R., (2014) Ortaokul Öğretmenlerinde İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeyleri 8 Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.

ÖZMETE, E. & EKER, I. (2012). İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, **3(2)**, 1-23.

ÖZMETE, E. & EKER, I. (2013). İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkmada Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi. S*osyal Güvenlik Dergisi*, **3(1)**, 19-32.

ÖZVARIŞ Ş. B. (2015). Toplumsal Cinsiyet, Çalışma Yaşamı ve Kadın Sağlığı. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, **56**.

PANİSOARA, G. & SERBAN, M. (2013). Marital Status and Work-Life Balance. Procedia-Social and Behavioral Sciences, **78**, 21-25.

PARASURAMAN, S. & SİMMERS, C. A. (2001). Type of Employment, Work-Family Conflictand Well-Being: A Comparativestudy. *Journal of Organizational Behavior*, **22(5)**, 551-568.

PARILDAR, H. (2020). Tarihte Bulaşıcı Hastalık Salgınları. *Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Dergisi*, **30** (Ek sayı),19-26.

PAZ, C.D., MULLER, M., MUNOZ, A. M. B. & GADDİS, I. (2020). Gender Dimensions of the COVID-19 Pandemic, the World Bank Policy Notes, Washington, D.C., USA: The World Bank.

PİCHLER, F. (2009). Determinants of Work-life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys. Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement, Springer, **92(3)**, 449-469.

RUBİN, O., NİKOLAEVA, A., NELLO-DEAKİN, S., & TE BRÖMMELSTROET, M. (2020). What Can We Learn From The COVID-19 Pandemic About How People Experience Working From Home And Commuting? University Of Amsterdam Press.**1-9**.

SAĞLIK BAKANLIĞI (2018). Bulaşıcı Hastalıklar ile Mücadele Rehberi, 2018/22 Genelgesi. Erişim Adresi : https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/27034,bulasicihastaliklarek39189df2-1e9b-4866-8c87-919b02695fd5pdf.pdf?0. Erişim Tarihi: 28/04/2021.

SAVCI, İ. (1999). Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,* **54(4)**, 145-166.

SAYIN, M. (2017). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş – Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: Diyarbakır Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.

SEVİMLİ, F. & İŞCAN, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, **5(1)**, 55-64.

SOYSAL, A. (2010). Türkiye'de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,* **65(1)**, 83- 114.

SMELTZER, S. C., SHARTS-HOPKO, N. C., CANTRELL, M. A., HEVERLY, M. A., JENKİNSON, A., & NTHENGE, S. (2015,). Work-life balance of nursing faculty in research- and practice-focused doctoral programs. Nursing Outlook, **-(-)**, 1-11.

SNEADER, K., & SİNGHAL, S. (2020). Beyond Coronavirus: The Path To The Next Normal. McKinsey & Company.

STİER H, EPSTEİN NOAH L., BRAUN M., (2012) Work-Family Conflict in Comparative Perspective: The Role of Social Policies, Research in Social Stratification and Mobility, **30**, 265–279.

STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI (2020). Sosyal Güvenlik Kurumu 2019 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara.

ŞANLI, K. (2010). İnfluenza Virüsü ve Domuz Gribi. *JOPP Dergisi,* **2(1)**, 4-12.

ŞANLI, O. (2020). Keynesyen Model Bağlamında Covıd-19 Pandemisinin Küresel Ekonomiye Muhtemel Etkileri: ABD ve Çin Ekonomileri Üzerine Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* (ASEAD), **7(5)**, 597-634.

T.C. Sağlık Bakanlığı. (2019). Pandemik İnfluenza Ulusal Hazırlık Planı. Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü. Erişim Adresi: https://grip.gov.tr/depo/saglik-calisanlari/ulusal_pandemi_plani.pdf. Erişim Tarihi: 18/02/2021.

T.C. Sağlık Bakanlığı. (2020). COVID-19 (SARS-CoV-2 Enfeksiyonu) Rehberi. Erişim: https://covid19bilgi.saglik.gov.tr/depo/rehberler/COVID-19_Rehberi.pdf

TAŞDELEN, U., AKSOY, R., & ÇAKMAK, A. F. (2016). Gemi Adamlarının İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına İlişkin Bir Saha Çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi,* **8(2)**.

TAUSİG, M., FENWİCK, R. (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Journal of Family and Economic İssues*, **22(2)**, 101-119.

TOPGÜL, S. (2016). İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)Nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. *Yönetim ve Ekonomi* **23(1),** 217-231.

TREMBLAY, D.G. (2004). Work-Family Balance: What are the Sources of Dfficulties and What Could be Done? Canada Research Chair on The Socio-Organizational Challenges of The Knowledge Economy.

TUĞSAL, T. (2017) İş-Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.

TUİK (2020). İşgücü İstatistikleri, Ağustos 2020 Erişim Adresi: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Agustos-2020-33792. Erişim Tarihi: 20/02/2021.

TUİK (2020). Evlenme ve Boşanma İstatistikleri, 2020. Erişim Adresi: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Evlenme-ve-Bosanma-Istatistikleri-2020-37211. Erişim Tarihi: 20/02/2021.

TUİK (2021). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2020 Erişim Adresi: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2020-37210. Erişim Tarihi: 15/02/2021

TURLİUC, M. N. & BULİGA, D.(2014). Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction. The Mediating Role of Cognitions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences,* 159, 105-109.

TUTAR, H. & ERDEM, A. T. (2020). Örnekleriyle Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve SPSS Uygulamaları. Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar.

TÜBA. (2020). COVID-19 Pandemi Değerlendirme Raporu. Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları, TÜBA Raporları No: **34.**

TÜRK, A., AK BİNGÜL, B. & AK, R. (2020). Tarihsel Süreçte Yaşanan Pandemilerin Ekonomik ve Sosyal Etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences,* **19** COVID-19 Özel Sayısı, 612-632.

TÜRKONFED (2021). Covid-19 Krizinin İşletmeler Üzerindeki Etkilerinin Anket Sonuçları Açıklandı! Erişim Adresi: https://turkonfed.org/tr/detail/2271/covid-19-krizinin-isletmeler-uzerindeki-etkilerinin-anket-sonuclari-aciklandi. Erişim Tarihi: 10/02/2021.

UNDP (2020). Gender Gaps in the Care Economy during the COVID-19 Pandemic in Turkey.

UNDP (2020). Covid-19 Küresel Salgın Sürecinde Türkiye'de Bakım Ekonomisi ve Toplumsal Cinsiyet Temelli Eşitsizlikler.

UN Women, (2020a). Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women. UN Women, New York.

UN Women, (2020b). COVID-19 and Ending Violence aAainst Women and Girls. Issue Brief and Infographic. UN Women, New York

UN Woman (2020c). Addressıng The Impacts Of The Covıd-19 Pandemıc On Women Mıgrant Workers.

UN Women Turkey Office (2020). The Economic and Social İmpact Of COVID-19 On Women and Men. Erişim Adresi: https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2020/07/rga_executive_summary_turkish.pdf?la=en&vs=4720. Erişim Tarihi:25/03/2021.

ÜNAL, B. (2019) İş-Aile Çatışması ve İşe Tutkunluk İlişkisinde İş Özerkliğinin Düzenleyici Rolü (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

ÜÇYILDIZ, U. H. (2017). Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılamaları: Ege Bölgesinde Faaliyet Gösteren Seyahat Acentalarında Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.

WHO (2010). What is a pandemic? Erişim Adresi: https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/en/ Erişim Tarihi: 26/04/2021.

WHO (2014). Middle East Respiratory Syndrome Coronavirus (MERS-CoV) – Saudi Arabia. Erişim Adresi: http://www.who.int/csr/don/07- november-2014-mers/en/. Erişim Tarihi: 26/04/2021.

WHO (2020). Coronavirus disease (COVID-19). Erişim Adresi: https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19#:~:text=symptoms. Erişim Tarihi: 22/04/2021.

WHO. (2020). Naming the Coronavirus Disease (COVID-19) and The Virus That Causes İt (COVID-19). Erişim: https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it Erişim Tarihi: 23/04/02021.

WİLK, K. E. (2013). Work-Life Balance For Administrators İn The Academy: Under İdeal Worker Pressure. (Unpublished PhD Thesis). Seton Hall University, New Jersey

WİLSON, A., VİLARDO, M., FELLİNGER, R. & DİLLENBECK, T. (2015). Work-Life Balance Satisfaction: An Analysis of Gender Differences and Contributing Factors. *New York Journal of Student Affairs*, **14(2)**, 3-17.

WORKLİFE (2000). Strategic Approaches yo Work/Life Balance. Worklife Report, **13 (1).**

WORLD BANK. (2020). Europe and Central Asia Economic Update, Spring 2020: Fighting COVID-19. Washington, DC: World Bank.

XANTHOPOULOU, D., BAKKER, A. B., DEMEROUTİ, E., & SCHAUFELİ, W. B. (2009). Work Engagement and Financial Returns: A Diary Study On The Role Of Job and Personal Resources. *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, **82(1)**, 183–200.

VOYDANOFF, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and balance: a Demands and Resources Approach. J Marriage Fam, **67**, 822–36.

ZHAO, Y. (2020). COVID-19 as a Catalyst For Educational Change. Prospects, 1-5

ZEYBEKOĞLU AKBAŞ, Ö. & DURSUN, C. (2020). Koronavirüs (Covıd-19) Pandemisi Sürecinde Özel Alanına Kamusal Alanı Sığdıran Çalışan Anneler. A*vrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD),* **7(5)**, 78-94.

EKLER

Ek-1. Çalışan Evli Kadınların Pandemi Sürecinde İş-Aile Yaşamı Dengesinin Değerlendirilmesi

"Çalışan evli kadınların pandemi sürecinde iş-aile yaşamının dengesi" konulu bu çalışma Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı'nda yüksek lisans tezi olarak yürütülmektedir. Araştırma sadece "çalışan evli kadın" bireylere yönelik olup gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırmada yer alan bilgilere doğru ve eksiksiz bilgi vermeniz çalışmanın doğruluğunu etkileyeceği için önemlidir. Çalışmaya kendi isteğinizle katıldığınız ve zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

I. SOSYODEMOGRAFİK BİLGİLER

1- Yaş:

2- Öğrenim Düzeyi:

- Lise
- Üniversite
- Lisansüstü Eğitim

3- Meslek:

- Sosyal Hizmet Uzmanı
- Psikolog
- Sosyolog
- Hemşire
- Diğer

4- Çocuk Sahibi Olma Durumu:

- Evli, Çocuk Yok
- 1 çocuk Var
- 2 Çocuk Var
- 3 Çocuk Var

5- Ailede bakıma muhtaç/bakım verdiğiniz engelli ya da yaşlı var mı?

- Evet
- Hayır

6- Kaç yıldır evlisiniz? …

7- Ailedeki birey sayısı: …

8- Evle ilgili işleri yürütürken yardım alıyor musunuz? Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.

- Eşim
- Çocuklarım
- Annem
- Kayınvalidem
- Babam
- Kayınpederim
- Ücretli yardımcı
- Diğer

9- Eşiniz aşağıdaki belirtilen konularda en çok hangilerinde yardımcı olur? İlk üç konuyu işaretleyiniz

- Perde takma
- Cam silme
- Halı silme
- Günlük temizlik
- Yemek yapma
- Çocuklar ile ilgilenme (ödev, oyun vb.)
- Alışveriş yapma
- Fatura ödeme
- Banka işleri
- Aile büyükleri ile ilgilenme
- Diğer

II. Aile yaşamının is yaşamına etkisine ilişkin aşağıdaki durumları kendinize göre değerlendiriniz.

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Aile sorumluluklarıma ayırdığım zaman çoğunlukla isle ilgili sorumluluklarımla çatışıyor					
Aileme fazla zaman ayırdığım için kariyerime ilişkin faaliyetlere zaman ayıramıyorum					
Aile sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeniyle isimle ilgili aktivitelere katılamıyorum					
Evdeki stres yüzünden, isteyken aklım aile sorunlarında kalıyor.					
Ailevi sorumlulukların yarattığı stres yüzünden, işime konsantre olmakta zorlanıyorum					
Aile yaşamımdaki gerginlik ve endişeler çoğunlukla işimi gerektiği gibi yapmama engel oluyor					
Evde faydasını gördüğüm davranış biçimleri isimde aynı ölçüde etkili olmuyor					
Evde kullanmam gereken ve etkili olan davranış biçimleri, işte ters etki yaratabiliyor					
Evde isime yarayan problem çözme yöntemlerini işte uyguladığımda o kadar yararlı olmuyor					

III. İs yaşamının aile yaşamına etkisine ilişkin aşağıdaki durumları kendinize göre değerlendiriniz.

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
İşim, aile-içi aktivitelere istediğim kadar zaman ayırmamı engelliyor					
İşime ayırmam gereken zaman, evle ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi ve aile-içi aktiviteleri gerçekleştirmemi engelliyor					
İş ile ilgili sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeni ile aile-içi sorumluluklarımı gerçekleştiremiyorum					
İşten eve geldiğimde çoğunlukla aile-içi aktivitelere katılamayacak ve aile sorumluluklarımı yapamayacak kadar bitkin oluyorum					
İşten eve geldiğimde çoğunlukla duygusal olarak o kadar tükenmiş oluyorum ki, bu aileme zaman ayırmamı engelliyor					
İşteki baskılar nedeni ile bazen eve geldiğimde yapmaktan zevk aldığım şeyleri yapamayacak kadar stresli oluyorum					
İşte kullandığım problem çözme yöntemlerim, evdeki problemleri çözmemde etkili olmuyor					
İşte kullanmam gereken ve etkili olan davranış biçimleri, evde ters etki yaratabiliyor					
İşte beni daha etkin yapan davranış biçimleri, aile yaşamımda daha iyi bir eş ve ebeveyn olmama yardımcı olmuyor					

IV. Aşağıdaki İş-Aile Çatışması Özyeterliğiyle ilgili cümlelerde sizin düşüncenizi yansıttığına inandığınız bir dereceyi işaretleyiniz. En üst derece olan (9) kendinize tam olarak güvendiğinizi tanımlarken en alt derece olan (1) kendinize güveninizin olmadığını tanımlamaktadır.

	Güven Yok								Tam Güven
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
İşinizle ilgili sorumluluklarınızı, ailenizle ilgili sorumluluklarınızla karıştırmadan yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?										
İş hayatının aile hayatını aksattığı durumları idare edebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?										
İşinizde yorucu ve zorlu bir dönemden geçmenize rağmen aile sorumluluklarınızı yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?										
İşteki uzun ve yoğun bir günün ardından ailedeki rolünüzü etkili bir şekilde yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?										
Aile sorumlulukları sebebiyle yoğun baskı altında olduğunuzda bile kendinizi işinize verebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?										
Ailenizdeki birçok zorluğa rağmen işinizdeki rolünüzü yerine getirebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?										
İşle ilgili sorumluluklarınız sebebiyle yoğun baskı altında olduğunuzda bile aile rolünüze kendinizi adamak konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?										
Ailenizdeki meseleler yıpratıcı olsa bile işteki görevlerinize odaklanabilme ve kendinizi verebilme konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?										

Ek-2. Etik Kurul Kararı

T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı : **56786525-050.04.04 /** 76283 22.03.2021
Konu : Etik Kurul Kararı Hakkında

Sayın İrem DURMUŞ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü

İlgi: 21/12/2020 tarihli başvurunuz.

"Çalışan Evli Kadınların Pandemi Sürecinde İş-Aile Yaşamı Dengesinin Değerlendirilmesi" başlıklı tezi ile ilgili olarak Ankara Üniversitesi Etik Kurulunun 23/02/2021 tarihli toplantısında alınan 04/44 sayılı kararın bir örneği ilişikte gönderilmektedir.
Bilgilerinizi saygılarımla rica ederim.

Prof. Dr. Ercan BAYAZITLI
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EKLER:
Karar Örneği (1 sayfa)

Ankara Üniversitesi Rektörlüğü 06100 - Tandoğan/ANKARA
Telefon : 0 (312) 60 40 / 2101
Faks : 0 (312) 212 60 49
Ayrıntılı Bilgi İçin

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ALT ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi :23/02/2021
Toplantı Sayısı :04
Karar Sayısı :44

44-Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi **İrem Durmuş**'un "Çalışan Evli Kadınların Pandemi Sürecinde İş-Aile Yaşamı Dengesinin Değerlendirilmesi" başlıklı tezi ile ilgili 21/12/2020 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir

Yapılan görüşmeler ve incelemeler sonucunda, **İrem Durmuş**'un "Çalışan Evli Kadınların Pandemi Sürecinde İş-Aile Yaşamı Dengesinin Değerlendirilmesi" başlıklı tezi ile ilgili, COVID-19 salgını nedeniyle; çalışma takviminiz de dahil araştırmanızda oluşabilecek tüm değişikliklerin Etik Kurulumuza yazılı olarak bildirilmesi, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.

ASLININ AYNIDIR
23/02/2021

Prof.Dr.Muharrem ÖZEN
Ankara Üniversitesi
Etik Kurulu Başkanı

Ek-3. Uygulama İzni

T.C.
İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞI
İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığı

BK No:21270 / 10.12.2020

Sayı : E-50626539-622.03-
Konu : Bilgi Talebi

.../12/2020

TN-1389384
OK-2986
10.12.20

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : İrem DURMUŞ'a ait 3/12/2020 tarihli dilekçe.

Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalında tezli yüksek lisans öğrencisi olduğunu beyan ederek "Çalışan Evli Kadınların Pandemi Sürecinde İş-Aile Yaşamı Dengesinin Değerlendirilmesi" konulu tez çalışması için anket yapmak istediğini belirten ilgi dilekçe incelenmiştir.

Bahsi geçen akademik çalışmasına destek talebi, Başkanlık Makamınca uygun görülmüştür.

Tez çalışması kapsamında biriminizi ziyaret edecek olan kurumumuz çalışanı ve yüksek lisans öğrencisi İrem DURMUŞ'a, kişisel verilerin gizliliği ilkesine ve sosyal mesafe kurallarına riayet edilerek 31 Aralık 2020 tarihine kadar çalışmalarında gerekli kolaylığın sağlanması hususunda gereğini arz ve rica ederim.

Nurcan ALAN
Belediye Başkanı a.
İnsan Kaynakları ve Eğitim Daire Başkanı

Dağıtım:
Gereği:
Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığına

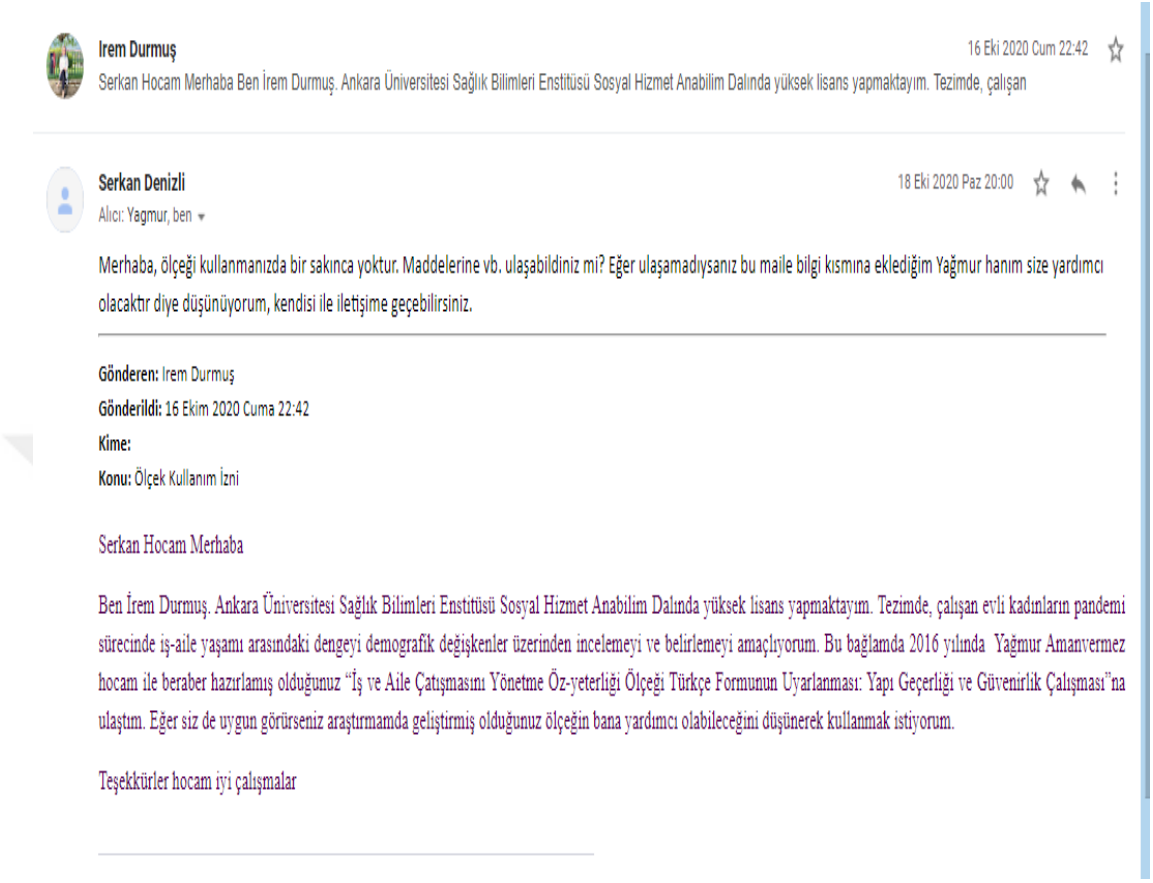
Bilgi:
Sayın İrem DURMUŞ
Sosyal Yardım ve İnceleme Görevlisi
Sosyal Hizmetler Şube Müdürlüğü

5070 sayılı kanun gereğince E-İMZA ile imzalanmıştır.
Doğrulama Adresi : http://application2.ibb.gov.tr/et/ImzaDogrula.aspx?prm=dXGk9aiFm1ZCBDr8%2b2m2HQ%3d%3d

Kemalpaşa Mah. 15 Temmuz Şehitleri Cad. No: 5 34134 Fatih İSTANBUL
Telefon No: (0 212) 455 19 30 Faks: (0 212) 455 26 38
e-Posta: insankaynaklari@ibb.gov.tr İnternet Adresi: www.ibb.gov.tr

Bilgi için: Gülen Bahar ÇIÇEKBALI
Bilgisayar İşletmeni
Telefon No: (0 212) 455 13 25

Ek-4. Ölçek Kullanım İzinleri



Irem Durmuş 16 Eki 2020 Cum 22:42

Serkan Hocam Merhaba Ben İrem Durmuş. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalında yüksek lisans yapmaktayım. Tezimde, çalışan

Serkan Denizli 18 Eki 2020 Paz 20:00

Alıcı: Yagmur, ben

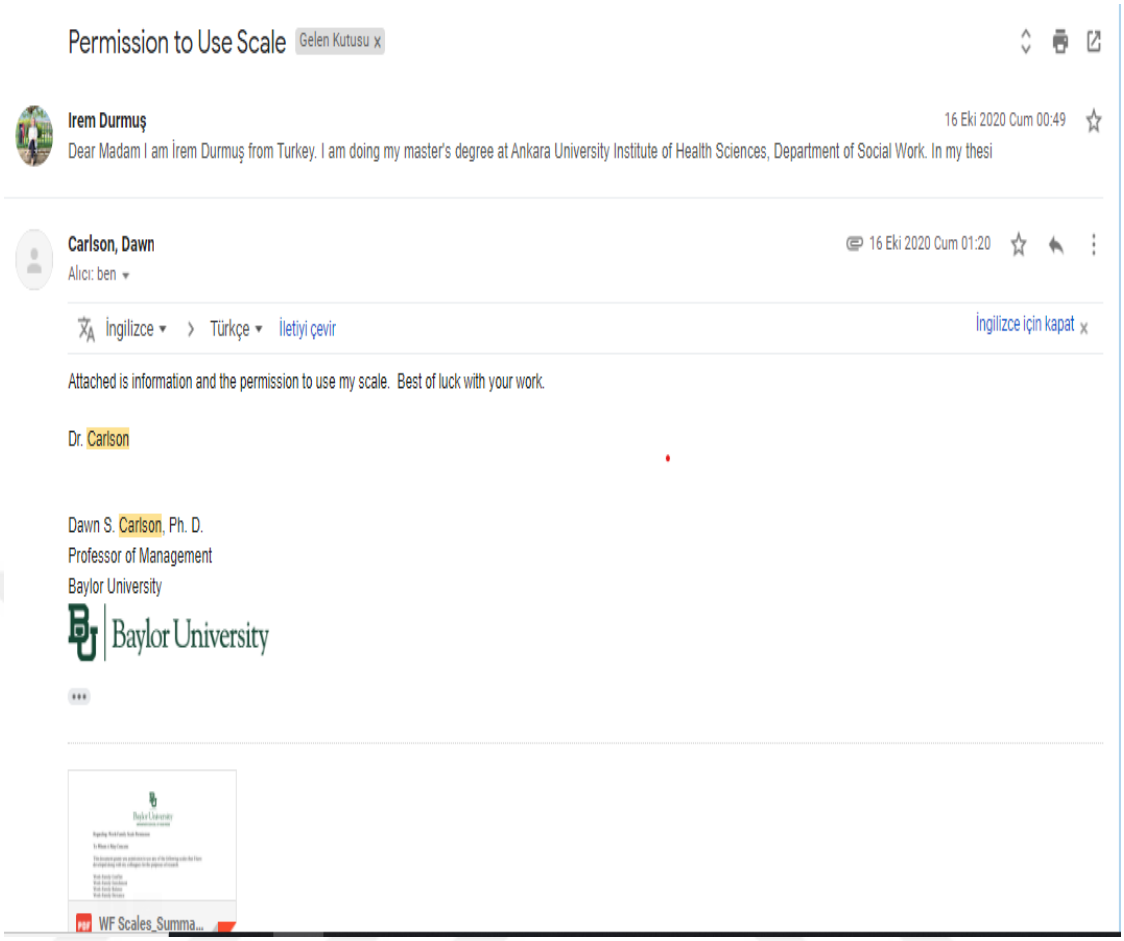
Merhaba, ölçeği kullanmanızda bir sakınca yoktur. Maddelerine vb. ulaşabildiniz mi? Eğer ulaşamadıysanız bu maile bilgi kısmına eklediğim Yağmur hanım size yardımcı olacaktır diye düşünüyorum, kendisi ile iletişime geçebilirsiniz.

Gönderen: Irem Durmuş
Gönderildi: 16 Ekim 2020 Cuma 22:42
Kime:
Konu: Ölçek Kullanım İzni

Serkan Hocam Merhaba

Ben İrem Durmuş. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalında yüksek lisans yapmaktayım. Tezimde, çalışan evli kadınların pandemi sürecinde iş-aile yaşamı arasındaki dengeyi demografik değişkenler üzerinden incelemeyi ve belirlemeyi amaçlıyorum. Bu bağlamda 2016 yılında Yağmur Amanvermez hocam ile beraber hazırlamış olduğunuz "İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği Ölçeği Türkçe Formunun Uyarlanması: Yapı Geçerliği ve Güvenirlik Çalışması"na ulaştım. Eğer siz de uygun görürseniz araştırmamda geliştirmiş olduğunuz ölçeğin bana yardımcı olabileceğini düşünerek kullanmak istiyorum.

Teşekkürler hocam iyi çalışmalar


Permission to Use Scale
Gelen Kutusu x
Irem Durmuş
16 Eki 2020 Cum 00:49
Dear Madam I am İrem Durmuş from Turkey. I am doing my master's degree at Ankara University Institute of Health Sciences, Department of Social Work. In my thesi
Carlson, Dawn
16 Eki 2020 Cum 01:20
Alıcı: ben
İngilizce
Türkçe
İletiyi çevir
İngilizce için kapat
Attached is information and the permission to use my scale. Best of luck with your work.
Dr. Carlson
Dawn S. Carlson, Ph. D.
Professor of Management
Baylor University
Baylor University
WF Scales_Summa...