

## Çalışan Evli Kadınların Covid-19 Pandemi Sürecinde İş-Aile Yaşamı Dengesinin Değerlendirilmesi<sup>1</sup>

İrem Buyuk<sup>2</sup>  
Emine Özmete<sup>3</sup>

*Araştırma Makalesi*

### Öz

Bu araştırma; çalışan evli kadınların pandemi sürecinde iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi ortaya koymak amacıyla yürütülmüştür. Araştırmaya İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı'nda çalışan, tamsayım ve amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilen 325 çalışan evli kadın dahil edilmiştir. Pandemi nedeniyle artan iş yükü, kısıtlama uygulamaları, uzaktan eğitim süreci kadınların emeğini ve üstlendikleri rolleri artırmıştır. Bu süreçte 32-40 yaş aralığındaki kadınlar ile lise mezunları aile ve iş yaşamının birbirine olan etkisinden en fazla etkilenmekteyken bu etkiyi en az psikologlar hissetmektedir. Çocuğu olmayan kadınlar aile ve iş yaşamı arasında daha iyi denge kurarlarken çocuk sayısının artması ve pandemi sürecinde yeni yaşam pratiklerinin ortaya çıkması çalışan evli kadınlar için iş aile yaşamı dengesini olumsuz etkilemiştir. İş ve aile çatışmasını yönetme özyeterliliği, 41 ve daha büyük yaşta kadınlar ile çocuğu olmayan kadınlarda çocuğu olan kadınlara kıyasla daha yüksektir. Psikologların işin aile etkilerinden oluşan çatışmayı yönetme öz yeterliklerinin en yüksek; sosyal hizmet uzmanlarının ise ailenin iş etkilerinden oluşan çatışmayı yönetme öz yeterliklerinin en yüksek olduğu belirlenmiştir.

### Anahtar Kelimeler

Covid-19 Pandemisi,  
Evli Kadınlarda Roller,  
İş-Aile Yaşamı,  
İş-Aile Dengesi

### Makale Hakkında

Gönderim Tarihi  
16.07.2022  
Kabul Tarihi  
19.09.2023

## Evaluation of Work-Family Life Balance of Working Married Women in the Covid-19 Pandemic Process

### Abstract

This research was 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. The increased workload, restriction practices, and distance education process due to the pandemic have increased the labor and roles of women. In this process, women between the ages of 32-40 and high school graduates are most affected by the effects of family and work life on each other, while psychologists feel this effect the least. While childless women establish a better balance between family and work life, the increase in the number of children and the emergence of new life practices during the pandemic have negatively affected the work-family life balance for working married women. Women who are 41 and older have the highest self-esteem for managing work and family conflict. When evaluated 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,  
Work-Family Balance

### Article Info

Received  
16.07.2022  
Accepted  
19.09.2023

<sup>1</sup> Bu çalışma birinci yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

<sup>2</sup> Yüksek Lisans, İstanbul Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi, iremdurmus78@gmail.com, 0000-0002-0299-6054.

<sup>3</sup> Prof. Dr. Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, eozmete@yahoo.com, 0000-0002-9264-5660.

## Giriş

İnsan yaşamında etkili olan en temel iki alan; iş yaşamı ve aile yaşamıdır (Netemeyer ve diğerleri, 1996: 400). Bu iki yaşam alanı toplumdaki yapısal ve kültürel değişimlere, teknoloji alanındaki ilerlemelere bağlı olarak durağan değildir ve zamanla değiştiği için farklı formlara dönüşmektedir. Yaşam alanlarının tarihsel süreci incelendiğinde; tarım toplumundan endüstri toplumuna geçiş ile mevcut aile yapıları değişmiş; roller ve uzmanlaşma alanlarında dönüşümler olmuştur. Tarım toplumu, ekonominin tarımsal faaliyetlere dayalı olduğu ve nüfusun çoğunluğunun bu sektörde çalıştığı, fiziksel iş gücünün önemli olduğu bir toplum yapısını ifade etmektedir. Endüstri toplumu ise birey ve ailelerin mevcut yükümlülüklerine ek olarak farklı rol ve sorumlulukların ortaya çıktığı bir dönem olmuştur (Grubler, 1995: 2). Endüstri devrimi döneminde, kırdan kente göç ve kentleşme sonucunda işgücü tarımdan endüstri alanına yönelmiş ve yoğunlaşmaya başlamış, fabrikalar açılmış, hem ailede hem de toplumda üretim ve tüketim biçimleri değişmiştir. Evde üretilen ürünlerin sanayide üretilmeye başlaması, ev işlerini kolaylaştıran teknolojilerin üretilmesi ve üretimde ucuz iş gücüne gereksinim duyulması sonucunda kadınlar “işçi” statüsüyle düşük ücret karşılığında çalışmaya başlamış; kadınların yaptıkları faaliyetler ev işleri ve çocuk yetiştirilmesi ile sınırlı olmaktan çıkmıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 6-7). Endüstrileşmeden sonra bireyler emek yoğun iş piyasasına girmeye başlamışlardır (Costa, 2000: 101). Bu süreç, özellikle kadınların eş ve anne rolüne ek olarak, iş yaşamlarındaki rol ve görevlerin de eklenmesi aile içerisindeki sorumluluk dağılımındaki dengelerin farklılaşmasına neden olmuştur.

Kadınlar Türkiye’de Tanzimat döneminden itibaren halıcılık ve dokumacılık gibi özel sektörde ücretli olarak çalışmaya başlamışlardır (Durmaz, 2016: 39). Fakat Balkan, I. Dünya, İstiklal ve II. Dünya savaşlarında erkeklerin savaşa katılması nedeniyle kadınların çoğunluğu geleneksel ev işlerine geri dönmek durumunda kalmışlardır (Berber ve Eser, 2008: 3). Kadınların iş gücü piyasasında aktif şekilde çalışmaya başlaması ise II. Dünya Savaşından sonra olmuştur. Kadınların 1950’li yıllardan sonra insan hakları bağlamında hukukî statüleri iyileştirilmiş ve iş yaşamında istihdam edilmeleri için yeni yasalar çıkartılmıştır (Durmaz, 2016: 39). Kadınların aktif olarak iş yaşamına dahil olmaları ve geleneksel aile yapısının değişmesi durumu zamanla iş-yaşam dengesi kavramını ortaya çıkarmıştır.

İş-yaşam dengesi kavramının temeli 1930’lu yıllara dayanmasına rağmen kavram, 1970’li yıllarda tartışılmaya başlamıştır (Borah ve Bağla, 2016: 343-344). Kavramın ortaya çıkışı, bireyin ailesiyle birlikte geçirdiği süre içerisinde çalışma alanında yapması gerekenleri de takip etmesi ve aileyle çalışma yaşamı taleplerini birbirleriyle dengeli hale getirmeye çalışmasıyla başlamıştır (Kaliannan ve diğerleri, 2016: 343-344). İş-aile yaşamı dengesi, bireylerin yaşam alanlarındaki isteklerinin karşılıklı olarak karşılanması, bireyin her iki alanda da mutlu ve başarılı olması olarak belirtilmektedir. Bireyler için iş ve aile yaşamında üstlendiği sorumluluk ve rolleri tam olarak yerine getirme çabası ve isteği dengenin kurulmasını zorunlu hale getirmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010: 12-13).

İş-aile yaşamı arasında denge kurulması, çalışan bireylerin ulaşmayı amaçladıkları en önemli hedeftir. Bu hedefe ulaşmak için bireylerin önceliklerini tespit etmeleri, durum analizi yapmaları, iş ve aile yaşamları arasında denge kurma ve uyumlu olma çabası içerisinde olmaları gerekmektedir. Bireyin iş ve aile yaşamı dengesi, hem bireyin mutluluğu, hem de ailenin ve toplumun huzurunun sağlanması için önemli bir konudur. Bu bağlamda, iş-aile yaşamı dengesi çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkileyerek çalışanın üretkenliğini ve verimliliğini arttırmakta, yaşam kalitesini, özgüven ve motivasyonunu geliştirmekte, konsantrasyonunu düzenlemekte, ekiple uyum içinde çalışmasında ve işe gelmeme durumlarının en az düzeyde olmasını sağlamaktadır (Grover ve Crooker, 1995: 272-273; Worklife, 2000: 7).

Çalışanların kişisel özellikleri ve sosyodemografik durumları iş-aile yaşamı dengesini etkilemektedir. İş-aile yaşamı dengesi üzerinde cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma ve eğitim gibi unsurlar etkili olmaktadır. Kadınların iş yaşamına aktif katılımı ve eğitim seviyesinin yükselmesi geleneksel aile yapısının değişmesine neden olmuş, iş-aile yaşamı dengesini derinden etkilemiştir (Gümüş ve Türkyılmaz, 2017: 68). Yaşı küçük olan genç çalışanlar, yaşı daha büyük olan çalışanlara kıyasla deneyimlerinin az olması ve işe yeni başlamaları nedeniyle daha fazla iş- aile

yaşamı dengesizliği yaşamaktadır (İzki, 2019: 19). Çocuk bakımı ve yetiştirilmesinin geleneksel olarak anneye atfedilmesi, ev yönetimi ve ev işlerinin yürütülmesi öncelikle kadının sorumluluğunda görülmesi nedeniyle kadının istihdamı, kariyerinin gelişimi ve iş-aile yaşamı arasında dengeyi sağlaması güç hale gelmektedir (Adak, 2007: 148). Evli ve kadın çalışanların üstlendikleri eş, çalışan ve anne gibi çoklu roller nedeniyle kadın çalışanların iş ve aile yaşamı dengesini kuramaması depresyon, güvensizlik, psikolojik olarak yorgunluk, çalışma yaşamında verimsizlik, hayal kırıklığı, huzursuzluk ve mutsuzluk gibi olumsuz şekilde duygu durumlarına neden olabilmektedir.

### 1. Pandemi ve İş-Aile Yaşamı Dengesi

Kadınların rolleri ve sorumlulukları kriz ve pandemi gibi süreçlerde değişmiştir. Günümüzde ortaya çıkan Covid-19 virüsü, kadınların çoklu rolleri üstlenirken zamanı yetiştirememesi durumuyla karşılaşmalarına, sorumluluklarının çeşitlenmesine, anne-eş-çalışan gibi rollerin arasında kalmalarına ve iş-aile yaşamı arasında çatışmaların yaşanmasına neden olmuştur (Akyol, 2020: 39, 47-48; Glass ve Riley, 1998: 1402-1403; Üçyıldız, 2017: 19-21).

Dünya daha önce tespit edilmemiş bir koronavirüsün (2019- nCoV) tanımlanması ile birlikte vaka sayılarının artması sonucu yeni bir kriz ve pandemi dönemi ile karşılaşmıştır. Virüs ilk olarak 31 Aralık 2019 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) Çin Ülke Ofisi'nin, Çin'in Hubei eyaletinin Wuhan şehrinde sebebi bilinmeyen pnömoni vakalarını duyurmasıyla başlamıştır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020: 10). İlk importe vakanın 13 Ocak 2020'de Tayland'dan bildirilmesinden sonra vakalar hızlı bir şekilde artmış, kısa bir zamanda tüm dünyayı etkisi altına almıştır. Türkiye'de ise ilk vaka 11 Mart 2020 tarihinde gündeme gelmiş ve yine aynı tarihte Dünya Sağlık Örgütü, Covid-19 virüsünü pandemi olarak ilan etmiştir.

Covid-19 virüsü ile ailelerde stres, sosyal karmaşa hali ve ekonomik belirsizlik süreci ortaya çıkmıştır. Örgün eğitim kurumlarının kapanması ile çocukların evde *online* eğitime başlaması, kadınların ev içi iş yükünün artmasına ve mevcut sorumluluklarına yeni yaşam pratiklerinin eklenmesine neden olmuş; evden çalışma ve zorunlu karantina süreci gibi uygulamalar özellikle kadınların iş-aile yaşamı arasındaki dengesizliği derinleştirmiş; ekonomik, sosyal ve bireysel alanda çeşitli etkilere yol açmıştır (UN Woman Turkey Office, 2020: 7). Bu salgınla beraber ülkeler sınırlarını geçişe kapatmış, sosyal mesafe ve izolasyon kuralı, kısmi veya tam zamanlı sokağa çıkma yasakları uygulamaya başlamış, ibadethaneler, kafe, restoran, spor hizmetleri, eğlence mekanları ve iş yerleri kapatılmış, seyahatlere kısıtlama getirilmiş; dolayısıyla turizm ve ticari faaliyetler durma konumuna gelmiştir (Chinazzi ve diğerleri, 2020: 375-376; Di Giuseppe ve diğerleri, 2020: 2-3). Yapılan uygulamalar ve getirilen zorunlu izolasyon süreci ile değişen toplumsal ve kültürel olarak sosyalleşememe durumu kamusal alanda bireylerin stres, kaygı, yalnızlık ve panik düzeyleri üzerinde artışa neden olduğu gibi, özel alanda da bireylerin ilişkileri, iletişim şekilleri, iş pratikleri, kadın ve erkeğe yüklenen rol ve sorumluluklar üzerinde değişime yol açmış; kadın ve erkek rollerindeki eşitsizlikleri artırmıştır (Di Giuseppe ve diğerleri, 2020: 2-3; Holt-Lunstad, 2017: 128-129).

İş-aile yaşamı dengesi, bireyin iş ve özel yaşamı arasındaki görev ve rolleri üzerindeki kontrolü; iki yaşam alanının birbiriyle uyumlu olarak isteklerinin karşılanması durumudur. İş-aile yaşamı dengesinde çalışma saatlerinin düzensizliği, rol belirsizliği, yoğun iş yükü, bireyler arasında rol çatışması, kaygı, virüsün hızlı bir şekilde bulaş etkisi nedeniyle yaşanan stres, huzursuzluk ve panik hali, iş yaşamında ücretin az olması ve işten çıkarılma korkusu gibi faktörler çalışanlar üzerinde olumsuz bir duruma neden olmakta ve bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını da tehdit etmektedir (Kılıç ve Özafşarlıoğlu Sakallı, 2013: 210). Bireyin yaşamını olumsuz olarak etkileyen bu sorunlar, bireyin hizmet ve kaynaklara yeteri kadar erişimi sağlayamaması, ihmal ve istismar durumlarının artması, psikososyal sorunlar, stres, korku, endişe hali ve dezavantajlı grupların daha savunmasız hale gelmesi sosyal hizmet mesleğinin müdahale alanına girmektedir. Pandemi sürecinde ortaya çıkan psikolojik ve sosyal kırılmalık, belirsizlik durumu kriz sürecinde duygusal ve psikososyal etkilerin nasıl yönetildiği ve bu etkilerle 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, var olan güçlerini ortaya çıkarma ve yaratıcı olma gibi krizle baş etme kapasitelerini ve işlevselliklerini artırmaya yönelik çalışmalar yapma; böylece yaşam kalitelerini artırma ve farkındalık

oluşmasını sağlama; kişiyi ve toplumu psiko-sosyal yönden yeniden yapılandırılabilir teori, uygulama ve beceri temellerini kullanma, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama ve koruma görevini üstlenmektedir (Dhavaleshwar, 2016: 82). Kadın refahı alanında çalışan sosyal hizmet uzmanları, planlı değişim sürecinde eşitsizlikle mücadele etmeye, katılım, arabulucu, bağlantı kurucu, harekete geçirici ve savunucu rolleri ile farkındalık oluşturmayı, sorunlarla baş etmeyi, güçlendirmeyi ve toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesine vurgu yaparak sosyal adalete ulaşmayı amaçlamaktadır.

## 2. Yöntem

Araştırma, nicel araştırma modeli ile tasarlanmış kesitsel bir çalışma olup; çalışan evli kadınların pandemi sürecinde iş-aile yaşamı dengesinin demografik değişkenlerle olan ilişkisini, aile yaşamının iş yaşamına etkisini ve iş yaşamının aile yaşamına etkisini ortaya koymayı amaçlamıştır.

### 2.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma bölgesi İstanbul ilidir. Çalışma grubunu amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilen 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 sosyal hizmet uzmanı, psikolog, sosyolog, öğretmen, hemşire, temizlik ve yardımcı hizmetler personeli, çocuk gelişimci, eğitmen ve halkla ilişkiler gibi mesleklerde çalışan 325 evli kadın oluşturmuştur. Katılımcılar araştırmaya tam sayım ile alınmıştır.

### 2.2. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanması için gerekli resmî izin ve onaylar alınarak katılımcılardan pandemi döneminde *Google* anket formu aracılığıyla *online* olarak oluşturulan soru formu doldurmaları istenmiştir. Bu form araştırmacı tarafından hazırlanan sosyo-demografik veri formu ile “İş Aile Çatışması Ölçeği” ve “İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği Ölçeği”nden oluşmuştur.

**Sosyo-Demografik Bilgi Formu:** Çalışan evli kadınları tanıttıcı bilgileri belirlemeyi amaçlayan 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.

**İş Aile Çatışması Ölçeği:** Çalışan bireylerin aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki ve iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisini incelemek için Carlson, Kacmar ve Williams (2000: 249) tarafından geliştirilen ölçek, iş yönlü çatışma (9 madde) ve aile yönlü çatışma (9 madde) olmak üzere iki yapıdan ve 18 maddeden oluşup “zaman ve stres yönetimi” ile “davranış yönetimi” alt boyutlarında incelenmiştir. Ölçekte “Kesinlikle katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Kararsızım” (3), “Katılıyorum” (4), “Kesinlikle Katılıyorum” (5) şeklinde puanlamalar yapılmıştır. Ölçekten minimum 18 puan alınırken; maksimum 90 puan alınmaktadır. 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.

**İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği:** Cinamon (2003; akt. Hennessy, 2005; Cinamon, 2006) tarafından geliştirilip Hennessy (2005) tarafından İngilizce uyarlaması yapılan ölçek, Amanvermez ve Denizli (2016) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış ve Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçek “İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği” (İAÇYÖ) ve “Aile-İş Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği” (AİÇYÖ) olarak ikiye ayrılmaktadır. 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.

### 2.3. Veri Toplama Süreci

Araştırma, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulu’nun 23.02.2021 tarihli ve 04/44 sayılı kararıyla onaylandıktan sonra başlatılmıştır. Araştırma kapsamına alınan evli kadınların pandemi sürecinin iş ve aile yaşamı dengesine ilişkin verilerin elde edilmesinde anket tekniğinden yararlanılarak 30 Mart 2021-13 Nisan 2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

## 2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler 23.0 SPSS programından yararlanılarak oluşturulmuş veri tabanında analiz edilmiştir. Araştırma kapsamına alınan kadınların demografik bilgilerine ilişkin frekans dağılımları verilerek gerekli aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Ailede bakıma muhtaç/bakım verdiğiniz engelli ya da yaşlı olma durumu değişkeninin ilişkisi “Bağımsız örneklem T testi” ile değerlendirilmiştir. Ayrıca kadınların aynı ölçekteki ifadelerine verdikleri ifadelerin yaş, öğrenim düzeyi, meslek, çocuk sahibi olma durumu ve ailede bakıma muhtaç/bakım verilen engelli ya da yaşlı olma durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla “Tek Yönlü Varyans” (One way ANOVA) analizi yapılmıştır. Bu değişkenlere göre bireylerin yanıtları arasındaki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için “Tukey Testi” kullanılmıştır.

## 3. Bulgular

Araştırmanın bulgular bölümü “Kadınların Sosyo-Demografik Bilgileri ve Evde İş Bölümü”, “Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi”, “İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi”, “İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz yeterliği” olmak üzere dört temel başlıkta açıklanmıştır.

**Tablo 1: Kadınların Sosyo-Demografik Bilgilerinin Dağılımı**

	Sayı	Yüzde		Sayı	Yüzde
<b><u>Yaş</u></b>			<b><u>Ailede Bakıma Muhtaç Engelli ya da Yaşlı Olma Durumu</u></b>		
≤ 31	181	55,7	Evet	10	3,1
32-40	119	36,6	Hayır	315	96,9
≥ 41	25	7,7			
<b><u>Öğrenim Düzeyi</u></b>			<b><u>Meslek</u></b>		
Lise	36	11,1	Sosyal Hizmet Uzmanı	32	9,8
Üniversite	263	80,9	Psikolog	23	7,1
Lisansüstü	26	8,0	Sosyolog	44	13,5
<b><u>Ailedeki Birey Sayısı</u></b>			Hemşire	35	10,8
2	106	32,6	Öğretmen	57	17,5
3	137	42,2	İnsan Kaynakları	9	2,8
4	59	18,2	Danışma	1	0,3
5	22	6,8	Temizlik ve Yardımcı Hizmetler Personeli	53	16,3
6	1	0,3	Çocuk Gelişimci	21	6,5
			Eğitmen	36	11,1
			Halkla İlişkiler	14	4,3
<b><u>Evli Olduğu Yıl</u></b>					
1-9	246	75,7			
10-18	69	21,2			
19-27	10	3,1			

Araştırmaya katılan evli ve çalışan kadınların yaşları 23-49 yaş aralığında olup; yaş ortalaması 30'dur. Araştırmaya katılan kadınların %55,7'sini 31 ve daha küçük yaşta kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların çoğunluğu üniversite mezunu (%80,9) olup; evlilik süreleri çoğunlukla 1 ila 27 yıl arasında

değişmektedir. Kadınların evlilik sürelerinin çoğunlukla 1-9 yıl arasında (%75,7) olduğu görülmektedir. Kadınların büyük çoğunluğunun evde bakım verdiği birey bulunmamaktadır. Araştırmaya katılan kadınlar psikolog, sosyolog, hemşire ve sosyal hizmet uzmanıdır. %17,5 oranla öğretmen olarak çalışan kadınların araştırmaya en fazla katıldıkları görülmektedir (Tablo 1).

**Tablo 2: Kadınların Evde Yardım Alma Durumu**

	Sayı	Yüzdelerik (%)
<b><u>Evle İlgili İşleri Yürütürken Yardım Alınan Bireyler*</u></b>		
Eşim	324	99.69
Çocuklarım	28	11.61
Annem	29	11.21
Kayınvalidem	57	17.54
Babam	3	0.92
Kayınpederim	3	0.92
Ücretli Yardımcı	58	17.85
<b><u>Eşinden Yardım Alınan Konular*</u></b>		
Perde Takma	204	62.77
Cam Silme	23	14.13
Halı Silme	9	2.77
Günlük Temizlik	73	22.46
Yemek Yapma	79	24.31
Çocuklarla İlgilenme	121	37.23
Alışveriş Yapma	259	79.69
Fatura Ödeme	97	29.85
Banka İşleri	96	29.54
Aile Büyükleriyle İlgilenme	68	20.92

Kadınların neredeyse tamamının evle ilgili işleri yürütürken eşlerinden yardım aldıkları belirlenmiştir. Kadınların %17,85'inin ev işlerini yürütürken ücretli yardımcıdan destek aldıkları görülmektedir. Kayınvalidesinden destek alanların oranının ise %17,54'tür. Kadınlara yardım eden eşlerin en çok alışveriş yapma gibi ev dışındaki işlerde ve evde perde takma gibi ağır işlerde yardımcı oldukları belirlenmiştir (Tablo 2).

### **3.1. Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi**

Aile yaşamının iş yaşamına etkisi, kadınların aile sorumlulukları ve rollerinin iş yaşamını etkilemesi (AYİYE) şeklinde belirtilmektedir.



**Tablo 3: “Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Yaş ve Çocuk Sahibi Olma Durumuna” Göre Anova Sonuçları**

	Yaş	N	$\bar{X}$	S	P	Öğrenim Düzeyi	N	$\bar{X}$	S	P
	<b>Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi</b>	≤ 31	181	25,10	7,16	,002*	Lise	36	29,47	7,81
32-40		119	28,10	7,34		Üniversite	263	25,83	7,19	
≥ 41		25	26,76	7,83		Lisansüstü Eğitim	26	27,00	8,18	
Toplam		325	26,33	7,41		Toplam	325	26,33	7,41	

Aile yaşamının iş yaşamına etkisini değerlendirmek için yapılan analizler sonucunda 32-40 yaş aralığındaki kadınların ve lise mezunlarının aile yaşamının iş yaşamını daha fazla etkilediğine dair değerlendirmeler yaptıkları belirlenmiştir (Tablo 3). Kadınların aileyle ilgili sorumluluklarının iş yaşamına olan etkisinden temizlik ve yardımcı hizmetler personeli olarak çalışan kadınlar en fazla etkilenirken; psikologların en az etkilendiği saptanmıştır. Sosyal hizmet uzmanlarının aile yaşamının iş yaşamına etkisi sosyolog, hemşire ve çocuk gelişimcilere kıyasla daha düşüktür.

**Tablo 4: “Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerindeki Etkisinin Çocuk Sahibi Olma Durumuna” Göre Anova Sonuçları**

	Çocuk Sahibi Olma Durumu	N	$\bar{X}$	S	F	P
	<b>Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi</b>	Evli, Çocuk Yok	105	23,14	6,76	9,40
Tek Çocuk Var		139	27,02	7,05		
2 Çocuk Var		64	29,27	7,31		
3 Çocuk Var		16	28,94	7,85		
4 ve Daha Fazla Çocuk Var		1	35,00			
Toplam		325	26,33	7,41		

Aile yaşamının iş yaşamına etkisi değerlendirilirken; çocuğu olmayanların aile yaşamlarının iş yaşamlarına etkisinin çok düşük olduğu, 4 ve daha fazla çocuğu olan kadınların ise aile yaşamlarının iş yaşamlarına etkisinin en yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 4).

Araştırmada aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisi, zaman ve stres yönetimi ile davranış yönetimi şeklinde incelenmiştir. Zaman ve stres yönetimi faktöründe aile yaşamı için ayrılan sürenin iş yaşamına olan etkileri belirlenmiştir. 32-40 yaş aralığındaki kadınların aile sorumluluklarına ayırdıkları zamanın çoğunlukla işle ilgili sorumluluklarıyla çatıştığı; ailesine fazla zaman ayırdığı için kariyerine ilişkin faaliyetlere zaman ayıramadıkları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan meslek grupları arasında psikologlar ailesine fazla zaman ayırdığı için kariyerine ilişkin faaliyetlere zaman ayıramadığını en az düşünen meslek elemanlarıdır. Davranış yönetimi kapsamında ise aile yaşamı içerisindeki davranışların iş yaşamına olan etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Davranış yönetimi açısından değerlendirildiğinde yine en az psikologların bu alandan etkilendiği bulunmuştur.

### 3.2. İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi

Bireylerin iş yaşamıyla ilgili rolleri ve sorumluluklarının, aile yaşamındaki rolleri ve sorumluluklarını etkilemesi durumu, iş yaşamının aile yaşamına etkisi şeklinde ifade edilmektedir.

**Tablo 5: “İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisinin Mesleğe” Göre Anova Sonuçları**

	Meslek	N	$\bar{X}$	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	
	İnsan Kaynakları	9	23,00	6,58	
	Danışma	1	33,00	-	
	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	14	24,50	6,87	
	Total	325	26,95	7,18	

İnsan kaynakları biriminde çalışanların ve psikologların diğer meslek elemanlarına kıyasla iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisini daha az hissettikleri belirlenmiştir (Tablo 5).

32-40 yaş aralığında olan kadınların iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisini en fazla hissettikleri anlaşılmaktadır. Çocuk sahibi olma durumunun iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisini belirlediği; evli ve çocuğu olmayanların iş yaşamlarının aile yaşamlarını en düşük düzeyde etkilediği; ancak 4 ve daha fazla çocuğu olan kadınların iş yaşamlarının aile yaşamları üzerindeki etkisinin yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 6).

Araştırmada iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi zaman ve stres yönetimi ile davranış yönetimi şeklinde incelenmiştir. İş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi ile ilgili olarak zaman ve stres yönetimi bağlamında, iş yaşamı için ayrılan sürenin aile yaşamına olan etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda 32-40 yaş grubundaki kadınlarda, iş yaşamı için ayrılan sürenin aile yaşamına olan etkilerinin yüksek olduğu, evli ve çocuğu olmayanlarda ise düşük olduğu, mesleğe göre bu konuda bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Davranış yönetimi bağlamında ise iş yaşamı içerisindeki davranışların aile yaşamına olan etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. İş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi davranış yönetimi açısından değerlendirildiğinde 32-40 yaş aralığındaki kadınların daha fazla etkilendikleri; insan kaynakları biriminde çalışan kadınların diğer mesleklere kıyasla davranış yönetimi açısından iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisini daha az olarak değerlendirdikleri; 4 ve daha fazla çocuğu olanlarda ise diğerlerine kıyasla daha fazla etkilendikleri belirlenmiştir (Tablo 5).



**Tablo 6: “İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisinin Yaşa ve Çocuk Sahibi Olma Durumuna” Göre Anova Sonuçları**

		N	$\bar{X}$	S	F	P	
<b>Yaş</b>	≤ 31	181	26,05	7,07			
	32-40	119	28,50	7,11			
	≥ 41	25	26,04	7,38	-	,012*	
<b>İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi</b>	Toplam	325	26,95	7,18			
	Evli, Çocuk Yok	105	24,99	6,91.			
	Tek Çocuk Var	139	27,27	6,93			
	2 Çocuk Var	64	29,03	7,20	4,00	,004*	
	3 Çocuk Var	16	28,06	8,46			
	<b>Çocuk Sahibi Olma Durumu</b>	4 ve Daha Fazla Çocuk Var	1	36,00			
	Toplam	325	26,95	7,18			

### 3.3. İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz Yeterliği

Kadınların iş ve aile yaşamı arasındaki rollerini dengeleyememesi sorumluluk, talep ve görevlerin çatışmasına neden olmaktadır. Aile ve iş çatışması, aile ve işten kaynaklanan birbiriyle uyumsuz olan rol talepleri arasında yaşanan çatışmadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). İş-aile çatışması, iş yaşamıyla ilgili sorumluluk ve rollerin, aile yaşamıyla ilgili rollerin ve sorumlulukların gerçekleşmesine engel olduğu ortaya çıkmaktadır. Aile-iş çatışması ise aile ve özel yaşamıyla ilgili sorumluluklar ve rollerin, iş yaşamıyla ilgili rollerin ve sorumlulukların gerçekleşmesini engellemesi durumu olarak ifade edilmektedir (Netemeyer ve diğerleri, 1996: 401). Yapılan çalışmada “İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği”, “İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği” (İAYÇÖ) ve “Aile-İş Çatışmasını Yönetme Öz-yeterliği” (AİÇYÖ) olarak iki grup şeklinde kategorilendirilerek incelenmiştir.

41 ve daha büyük yaşta kadınların 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 (Tablo 7).

Evli ve çocuk sahibi olmayan kadınların iş- aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği en yüksek olarak belirlenirken; 4 ve daha fazla çocuğu olan kadınların bu konudaki öz yeterliği en düşük düzeydedir (Tablo 8). Aile- iş çatışmasını yönetme öz-yeterliği yine 4 ve daha fazla çocuğu olan kadınlarda en yüksektir. Tek çocuğu olan kadınların iş- aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin en düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 7: İAÇYÖ ve AİÇYÖ Yaş Düzeyine göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Anova Sonuçları**

	Yaş	N	$\bar{X}$	S	F	P
<b>İAÇYÖ</b>	≤ 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		
<b>AİÇYÖ</b>	≤ 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		

**Tablo 8: İAÇYÖ ve AİÇYÖ Çocuk Sahibi Olma Durumu Anova Sonuçları**

	Çocuk Sahibi Olma Durumu	N	$\bar{X}$	S	F	P
<b>İAÇYÖ</b>	Evli, Çocuk Yok	105	29,48	8,74	4,667	,001*
	Tek Çocuk	139	24,67	9,19		
	2 Çocuk	64	24,97	10,13		
	3 Çocuk	16	25,94	12,15		
	4 ve Daha Fazla Çocuk	1	16,00	,		
	TOPLAM	325	29,48	9,61		
<b>AİÇYÖ</b>	Evli, Çocuk Yok	105	17,25	5,11	2,738	,029*
	Tek Çocuk	139	15,18	5,14		
	2 Çocuk	64	15,19	5,76		
	3 Çocuk	16	15,81	5,56		
	4 ve Daha Fazla Çocuk	1	19,00	,		
	TOPLAM	325	15,89	5,33		

**Tablo 9: İAÇYÖ Mesleğe Göre Anova Sonuçları**

	Meslek	N	$\bar{X}$	S	F	P
İAÇYÖ	Sosyal Hizmet Uzmanı	32	30,19	9,19		
	Psikolog	23	32,39	6,39		
	Sosyolog	44	24,86	8,69		
	Hemşire	35	22,74	8,99		
	Öğretmen	57	27,77	9,65		
	İnsan Kaynakları	9	29,67	11,86	3,851	,000*
	Danışma	1	14,00			
	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	14	30,00	12,33		
Total	325	26,32	9,61			

Mesleğe göre iş-aile çatışmasını yönetme öz yeterliklerinin psikologlarda en yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 9). İşte geçen uzun ve yoğun günün ardından ailedeki rolünü etkin olarak yerine getirebilme konusunda kendine en çok psikologların güvendikleri; işle ilgili sorumlulukları nedeniyle yoğun baskı altında olduğunda dahi ailedeki rollerini geçekleştirebilmede ise kendisine en çok sosyal hizmet uzmanlarının güvendikleri belirlenmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarının aile-iş çatışmasını yönetme özyeterliği en yüksek iken, danışma biriminde çalışan kadınlarda bu oranın düşük olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmaya katılan psikologların ailedeki meseleler yıpratıcı olsa dahi iş yaşamındaki görevlerine odaklanabilme ve kendilerini verebilme konusunda kendilerine diğer meslek gruplarına kıyasla daha çok güvendikleri; aile sorumlulukları nedeniyle yoğun baskı altında olduğunda bile kendilerini işe verebilmede ise sosyal hizmet uzmanlarının kendilerine daha çok güvendikleri saptanmıştır (Tablo 10).

**Tablo 10: AİÇYÖ Mesleğe Göre Anova Sonuçları**

	Meslek	N	$\bar{X}$	S	F	P
AİÇYÖ	Sosyal Hizmet Uzmanı	32	19,00	4,82		
	Psikolog	23	18,78	2,94		
	Sosyolog	44	15,41	5,74		
	Hemşire	35	13,69	4,82		
	Öğretmen	57	16,70	4,93		
	İnsan Kaynakları	9	18,44	7,86	4,241	,000*
	Danışma	1	12,00			
	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	14	16,43	6,12		
	Total	325	15,89	5,33		

### Tartışma

Araştırmaya katılan kadınların evle ilgili işlerde en çok eşlerinden yardım aldıkları; daha sonra ücretli yardımcı ve kayınvalidelerinden destek aldıkları belirlenmiştir. Kadınların evle ilgili işlerde destek almaları iş-aile çatışmasının önlenmesinde koruyucu faktördür. Lo ve ekibinin (2003: 187-189) yürüttüğü çalışmada, kadınların eşlerinin desteğinin az olduğunda iş ve aile yaşamı arasında çatışmanın arttığı belirlenmiştir.

Aile yaşamında gerçekleşen olay ve değişimlerin iş yaşamı üzerindeki etkisi çocuk sahibi olmayan kadınlarda en az hissederken; 1 çocuktan sonra çocuk sayısının artmasıyla beraber sorumlulukların ve bakım sağlanması gereken birey sayısının da artması ile pandemi sürecinde evde beraber geçirilen zamanın artmasına bağlı olarak aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisi de artmakta olup; bu etkiyi en fazla hissedenler 3 ve daha fazla çocuğu olan kadınlardır.

Aile yaşamında ve iş yaşamında gerçekleşen olayların birbirine etkisinden 32-40 yaş aralığındaki kadınlar en fazla etkilenmektedir. Bu duruma, sahip olunan çocukların yaşlarının küçük olması ve ailedeki birey sayısının artarak ailenin genişlemesi etkili olmuştur. Çıkan sonuçtan farklı olarak İzki'nin (2019: 76) 448 öğretmenle yürüttüğü çalışmada, ailenin iş yaşamına olumsuz etkisi yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde; 30 ve daha küçük yaşta öğretmenlerin diğer yaş gruplarında olan kadınlara kıyasla daha çok etkilendiğine ulaşılmıştır.

Ailede bakıma muhtaç/bakım verilen bireylerin olması durumu ile aile yaşamının iş yaşamına etkisi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Fakat verilerin ortalamaları değerlendirildiğinde; ailelerinde bakıma muhtaç olan veya bakım verilen bireylerin olduğu kadınların aile yaşamının iş yaşamına daha fazla etkisinin olduğu saptanmıştır. İnanır'ın (2019: 238-241) turist rehberlerinin algıladıkları ve karşılaştıkları duygusal emek ile iş-aile çatışması düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı hedeflediği 201 katılımcıyla gerçekleştirdiği çalışmada; yaş, öğrenim düzeyi

ve çocuk sahibi olma değişkenlerinin iş-aile çatışması üzerinde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmemiştir.

Evde işine yarayan problem çözme tekniklerini iş yaşamında uyguladığında o kadar faydalı olmadığını en çok düşünen yaş grubu 41 ve daha büyük yaştaki kadınlar olarak tespit edilirken; Eker ve Özmete (2012: 63) tarafından yürütülen çalışmada, 47 ve daha büyük yaştaki bireylerin evde işlerine yarayan problem çözme tekniklerini iş yerinde uyguladıklarında faydalı olmadığını düşündükleri saptanmıştır.

3 çocuğa sahip olan kadınların aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisinin daha fazla olduğu; evli ve çocuğu olmayanlarda ise aile yaşamının iş yaşamındaki etkisinin en az olduğu belirtilmiştir. Çocuk sayısının artmasına bağlı olarak aile yaşamının iş yaşamına etkisi de artmaktadır. Bu sonuç çocuk sayısının artması ile üstlenilen sorumluluk ve rollerin de artmasından kaynaklanabilmektedir. Literatüre göre; bu sonuçtan farklı olarak Çiftçi (2020: 53) tarafından yürütülen çalışmada, çocuğu olmayanların ve 1 ila 2 çocuğa sahip olanların ortalamalarının eşit olduğu ve 3 ve daha fazla çocuğu olanlarda ailenin iş yaşamına etkisinin en az olduğu sonucu elde edilmiştir. Ünal (2019: 77) tarafından yapılan çalışmada ise, ailenin çocuk sahibi olma durumunun iş yaşamının aile yaşamına ve aile yaşamının iş yaşamına etkisi üzerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirtilmemiştir.

İş yaşamının aile yaşamına olan etkisi, 41 yaş ve üzerindeki kadınlarda diğer yaş gruplarına kıyasla daha azdır. Yaş değişkeni açısından literatürde uzlaşma sağlanamamıştır. Ödemiş (2018: 121) tarafından yürütülen çalışmada, kadınların 40 yaş ve üzerinde olanların diğer yaş gruplarına kıyasla daha fazla iş-aile yaşamı dengesini sağlayamadıkları tespit edilmiştir. Smeltzer ve arkadaşlarının (2015: 630)'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: 136) tarafından akademisyen katılımcılarla yürütülen çalışmada, iş-aile ve aile-iş çatışması arasında yaşın etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş yaşamının aile yaşamına etkisi ile öğrenim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde; benzer sonuçlar elde eden çok sayıda araştırmaya rastlanmaktadır. Macit (2015: 52) tarafından işkolikliğinin aile ve birey üzerine etkilerini belirlemeyi amaçlayan 451 avukatla yürütülen çalışmada, iş yaşamının aile yaşamına etkisinin öğrenim düzeyiyle ilişkisinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kılıç ve Özafşarlıoğlu Sakallı'nın (2013: 232) örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerindeki etkisini değerlendirdiklerinde de iş yaşamının aile yaşamına etkisinin öğrenim düzeyiyle ilişkisinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucu saptanmıştır.

Çocuk sahibi olma etkeni, iş yaşamının aile yaşamı üzerinde etkisinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Sahip olunan çocuk sayısı arttıkça bu duruma paralel olarak etki de artmaktadır. Özkan'ın (2019: 574) idari ve akademik personelle yürüttüğü çalışmada, bireylerin çocuk sahibi olup olmaması değişkeni ile iş-aile çatışması durumu arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çalışmamızdan elde edilen bulgular, bu sonucu desteklememektedir. Fakat Çiftçi (2020: 53) araştırmasında 1 ila 2 çocuğu olanların iş yaşamının aile yaşamını daha çok etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Meslek değişkeni ile iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. İş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkisi en az psikologlarda görülmektedir. Psikologların aldıkları eğitim veya kişisel gelişimleri nedeniyle iş-aile yaşamları arasında diğer mesleklere kıyasla daha fazla denge kurabildikleri değerlendirilmektedir.

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.

### Sonuç ve Öneriler

Araştırma, çalışan evli kadınların pandemi sürecinde iş ve aile yaşamı dengesi üzerinde sosyo-demografik değişkenlerin etkisinin incelenmesi amacıyla planlanmış ve yürütülmüştür.

Pandemi sürecinde artan temizlik önlemleri, karantina uygulamaları, gündelik pratiklerin değişip yeni yaşam pratiklerinin oluşması, evde aile bireyleriyle geçirilen sürenin artması, esnek

çalışma saatleri ve evden *online* eğitim süreci gibi etkenler nedeniyle 32-40 yaş aralığındaki kadınların aile yaşamında ve iş yaşamında karşılaştığı olaylar birbirini daha fazla etkilemiştir. Bu etkiden en az etkilenenler çocuğu olmayan kadınlardır ve çocuk sayısının artmasıyla beraber sorumluluklar arttıkça kadınlar bu durumdan daha fazla etkilenmektedirler.

Psikologların, aile yaşamı iş yaşamı üzerinde en az etkili olurken en fazla etkiye sahip olan meslek grubu temizlik ve yardımcı hizmetler personeli olarak çalışanlardır. Psikologların psikoloji ve ruh bilimi alanında meslekî ve kişisel eğitim almalarının pandemi sürecinde aile – iş yaşamlarını yönetmeleri üzerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Psikologların ve sosyal hizmet uzmanlarının aile-iş çatışmasını yönetme özyeterlikleri yüksektir. 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 adanma konusunda kendisine en çok sosyal hizmet uzmanları güvenmektedir.

Evli ve çocuk sahibi olmayan kadınların iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği en yüksek iken tek çocuğu olanların en düşüktür. Çocuğu olmayan kadınların yüklendiği sorumluluğun çocuğu olmayan kadınlara kıyasla daha az olması bu durumu etkilemiştir.

Çalışan evli kadınların iş-aile yaşamı dengesine ilişkin yapılan araştırmadan çıkan sonuçlara ait öneriler genelde sosyal hizmet yaklaşımı çerçevesinde mikro, mezo ve makro düzeyde ele alınmıştır. Covid-19 pandemisi nedeniyle artan ev işleri, esnek çalışma saatleri, gündelik yaşam pratiklerinin değişmesi, aile bireylerinin evde geçirdiği zamanın artması, yoğun iş yükü, zorunlu izolasyon ve karantina süreçleri kadınların iş ve özel yaşamındaki emeğini artırmıştır. Kadınların bu süreçten minimum zararla ayrılması için *mikro düzeyde* süreç hakkında bilgilendirmeler yapılmalı, bireysel güçlük ve zorluklar yeniden tanımlanmalı, risk faktörleri belirlenmeli, var olan güç faktörlerinin farkındalığı oluşturulmalı, sorunlarla baş etme kapasitesi, problem çözme becerisi ve zaman yönetimi becerisi artırılmalıdır. *Mezo düzeyde* sosyal politikalar geliştirilmeli, eğitimler desteklenmeli, çalışanlara süpervizör eşliğinde faaliyetler hazırlanmalı, çalışma saatleri düzenlenmeli ve süreç yeniden planlanmalıdır. Sosyal hizmet uzmanları, ebeveynlerin hangi değişkenlerden daha fazla etkilediği ve sağlıklı bir iletişim için ailelerin kullandıkları yöntemleri incelemeli ve sosyal hizmet müdahale alanlarına ilişkin değerlendirme yapmalıdır. Sosyal hizmet uygulamaları *makro düzeyde* ise toplumsal kaygıyı azaltmaya, krizi yönetmeye yönelik koşullar sağlanmalı, toplumdaki risk faktörleri belirlenmeli, risk ve kriz yönetimi kapsamında toplum eğitimi çalışmaları düzenlenmeli, bireylerin asgari geçimleri belediye, yerel yönetim birimleri ve sivil toplum kuruluşları ile sağlanmalıdır. Kriz ve pandemilere hazırlıklı ve dayanıklı toplumlar oluşturmak için çalışmalar sürdürülebilir olarak devam etmelidir.



**Kaynakça**

- Adak, N. (2007). Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı. *Sosyoloji Dergisi*, (Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı), 137-152.
- Akyol, A. (2020). *Anneliğin Kadın Çalışanlara Etkisi*. Gazi Kitapevi.
- Berber, M. ve Yılmaz 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.
- Borah, N. ve Bağla, N., (2016) Work-Life Balance: Assessing Perceptions. *SCMS Journal of Indian Management*, 13(3), 112-119.
- Chinazzi, M., Davis, J. T., Ajelli, M., Gioannini, C., Litvinova, M., Merler, S., ve Viboud, C. (2020). The Effect of Travel Restrictions on The Spread of The 2019 Novel Coronavirus (COVID-19) Outbreak. *Science*, 368(6489), 395-400.
- Costa, D. L. (2000). *From Mill Town to Board Room: The Rise of Women’s Paid Labor* National Bureau of Economic Research, 7608.
- Çiftçi, E. (2020). *İş Aile Yaşam Dengesinin Performansa Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Avrasya Üniversitesi, Trabzon.
- Dhavaleshwar, C. (2016). The Role Of Social Worker in Community Development. *International Research Journal of Social Sciences*, 5(10), 61-63.
- Di Giuseppe, M., Miniati, M., Miccoli, M., Ciacchini, R., Orrù, G., Lo Sterzo, R., Di Silvestre, A. ve 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. ve Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 1309-8012.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.
- Eker, I. (2011). İş, Aile ve Bireysel Yaşam Uyumu: Yaşamın Dengesine Bazı Değişkenlerin Etkisinin İncelenmesi. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Glass, J.L. ve Riley, L. (1998). Family Responsive Policies and Employee Retention Following Childbirth. *Social Forces*, 76(4), 1401-1435.
- Greenhaus, J. H., ve Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Grover, S. ve 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.
- Gümüş, İ., ve Türkyılmaz, 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.
- Hennessy, K. (2005). *Work-Family Conflict Self-Efficacy: A Scale Validation Study*. (Unpublished Master Thesis). University Of Maryland, Maryland.
- 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.

- İnanır, İ. (2019). Turist Rehberlerinde Duygusal Emek ve İş-Aile Çatışması İlişkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- İzki, Ö. (2019). Öğretmenlerin İş Aile Yaşam Dengesinin İş Performans Algısına Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Kaliannan, M., Perumal, K. ve 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.
- Kapız, 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.
- Kılıç R. Ve Özafşarlıoğlu Sakallı, S. (2013). Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 208-237.
- Lo, S., Stone, R. & Ng, Catherine, W. (2003). Work-Family Conflict and Coping Strategies Adopted by Female Married Professionals in Hong Kong. *Women in Management Review*, 18(4), 182-190.
- Macit, M. (2015). İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik İlişkileri Üzerine Bir Araştırma (Doktora Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Mustafayeva, L. ve Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 127-145.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., ve Mcmurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Ödemiş, G. (2018). Kadın Girişimcilerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: İzmir İli Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İzmir.
- Özer, M. ve Biçerli, 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.
- Smeltzer, S. C., Sharts-Hopko, N. C., Cantrell, M. A., Heverly, M. A., Jenkinson, A., ve Nthenge, S. (2015). Work-Life Balance of Nursing Faculty in Research- and Practice-Focused Doctoral Programs. *Nursing Outlook*, -(-), 1-11.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2020). COVID-19 (SARS-Cov-2 Enfeksiyonu) Rehberi. Erişim Adresi [https://covid19bilgi.Saglik.Gov.Tr/Depo/Rehberler/COVID-19\\_Rehberi.Pdf](https://covid19bilgi.Saglik.Gov.Tr/Depo/Rehberler/COVID-19_Rehberi.Pdf)
- UN Women Turkey Office (2020). The Economic and Social Impact 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](https://Www2.Unwomen.Org/-/Media/Field%20office%20eca/Attachments/Publications/2020/07/Rga_Executive_Summary_Turkish.Pdf?La=En&Vs=4720).
- Ünal, B. (2019) İş-Aile Çatışması ve İşe Tutkunluk İlişkisinde İş Özerkliğinin Düzenleyici Rolü (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Üçyıldız, U. H. (2017). Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılamaları: Ege Bölgesinde Faaliyet Gösteren Seyahat Acentalarında Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Worklife (2000). Strategic Approaches Yo Work/Life Balance. *Worklife Report*, 13(1).