

# Evli Şirket Çalışanların Duygusal Boşanma Düzeylerinin Kişisel Değişkenler ve İş Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Zohreh Kamran\*

Öz

Ailevi sorunların araştırılması her toplum için büyük önem taşımaktadır. Toplumdaki kişilerarası ilişkiler, aile içinde kurulan ilişkilere bağlıdır. Aile kurumunun temeli sarıldığında tüm sosyal ve ahlaki sistemin temelleri sarsılabilir ve bu durum yaşadığımız toplumda duygusal boşanma gibi ciddi sorunlara yol açabilir. Giderek yaygınlaşan duygusal boşanma literatür bağlamında resmi boşanma sürecinin geçici bir aşaması olarak kabul edilmektedir. Resmi olarak boşanmanın zor olduğu Müslüman ülkelerde giderek yaygınlaşan duygusal boşanmanın anlaşılabilmesi için nedenlerinin araştırılması önemlidir. Bu doğrultuda bu araştırmanın amacı; evli şirket çalışanlarında kişisel değişkenler ve iş tükenmişliği ile duygusal boşanma arasındaki ilişkilerin incelenmesi şeklinde belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda duygusal boşanma ile iş tükenmişliği, evlilik süresi ve çalışma süresi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu, yaş ile herhangi bir anlamlı ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca duygusal boşanma cinsiyete göre farklılaşırken mezuniyet düzeyine ve her iki değişkenin etkileşimine göre farklılaşmaktadır. Analiz sonuçlarına göre duygusal boşanmanın olumsuz sonuçlarını önlemek için uygun eylem ve stratejiler geliştirilmesi mümkündür. Bu bağlamda literatürde yeterince ilgi gören bir konu olmayan duygusal boşanma konusunda kavramsal ve görgül araştırmalar yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Uygulama önerileri kapsamında ise psikoeğitim programları kapsamında tükenmişlikle mücadele stratejileri ve eylemlerine yer verilmesi, iş hayatında kadınlara, tecrübeli evlilere ve kıdemli çalışanlara yönelik bilinçlendirme faaliyetleri yapılması katkı sağlayıcı olacaktır.

**Anahtar Sözcükler:** Evlilik, Boşanma, Duygusal boşanma, İş Tükenmişliği, İş-Aile Çatışması.

\* Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitimler Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-5715-3533>, E-mail: [zohrehkamran271@gmail.com](mailto:zohrehkamran271@gmail.com)

Kamran, Z. (2023). Evli Şirket Çalışanların Duygusal Boşanma Düzeylerinin Kişisel Değişkenler ve İş Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Akademik Açı*, 3(2), s. 167-190. doi: 10.59597/akademikaci.1330760

# Examination of the Relationship between Emotional Divorce and Demographic Variables and Job Burnout of Married Employees

## Abstract

Investigating family problems holds great importance for every society. Interpersonal relationships in society are dependent on the relationships established within the family. When the foundation of the family institution is shaken, the foundations of the entire social and moral system can be affected, leading to serious issues such as emotional divorce in our society. Emotional divorce, which is increasingly prevalent, is considered a temporary stage within the context of formal divorce processes in the literature. In order to understand the growing phenomenon of emotional divorce in Muslim countries where formal divorce is challenging, it is important to explore its underlying causes. Accordingly, the aim of this research is to examine the relationships between personal variables, job burnout, and emotional divorce among married employees in a company. The analyses conducted revealed a positive relationship between emotional divorce and job burnout, duration of marriage and employment, but no significant relationship with age. Additionally, while emotional divorce differs based on gender, it does not differ based on educational level as well as interaction of the both variables. Based on the analysis results, it is possible to develop appropriate actions and strategies to prevent the negative consequences of emotional divorce. In this context, there is a need for conceptual and empirical research on emotional divorce, which is not adequately addressed in the literature. As part of the practical recommendations, including coping strategies and actions against burnout in psychoeducation programs, as well as awareness-raising activities targeting women in the workplace, elder married individuals, and employees with high tenure, would contribute significantly.

**Keywords:** Marriage, Divorce, Emotional Divorce, Job Burnout, Work-Family Conflict.

## **Giriş**

Aile, insan yaşamında oluşan en önemli işlevlerine dayalı olarak, insanın büyüme ve gelişmesinde en temel role sahip ilk kurumudur. Aile ortamı en derin duyguların ifade edilen, duygusal ve sosyal ilişkilerin kaynağıdır (Mohammadi, 2004). Toplumdaki doğru ilişkiler, aile içindeki doğru ilişkiler üzerine kuruludur. Aile içi ilişkiler ne kadar sağlıklı ise, aile ve dolayısıyla toplum da o kadar istikrarlı ve güçlü olur. Sağlıklı ailelere sahip olmadan hiçbir toplum sağlıklı olduğunu iddia edemez (Janning, 2006). Toplumsal zararların çoğu aileden kaynaklandığı söylenebilir.

Bu nedenle aile, bir toplumun en önemli kurumu olduğu ve sağlıklı toplumun kökeni sağlıklı aileler olduğu için, bu kuruma ve işlevlerine herhangi bir olumsuzluk önemli ve araştırmaya değer bir konudur. En önemli aile içi yaşanan ciddi sorunlardan biri boşanmadır (Chabai, 1996). Aile uzmanları, boşanma sürecinin genellikle şöyle ilerlediğine inanmaktadırlar: Ufak tefek anlaşmazlıklar, ufak tefek anlaşmazlıkların tekrarı ve şiddeti, eşlerden birinin karşı tarafa isteksizliği, uzun süreli öfke ve tekrarı, çiftlerin çatışmalardan yorulması, duygusal boşanma ve en son da hukuki boşanma. Ancak resmi boşanma istatistikleri, eşlerin evlilik hayatındaki başarısızlıklarının boyutunu tam olarak göstermemektedir. Çünkü bunun yanı sıra, daha büyük ama keşfedilmemiş bir istatistik, duygusal boşanmalara adanmıştır (Seyyedfatemi, 2004). Duygusal boşanma, sağlıklı bir aileyi, içi boş bir aileye dönüştüren boşanma türüdür.

İçer boş bir aile, üyeleri birlikte yaşamaya devam eden ancak birbirlerinin ilişki, etkileşim ve duygusal destekten yoksun olan bir ailedir

(Narimanvand, 2005). Duygusal boşanma yaşayan çiftler sevgiden, şefkatten, dostluktan yoksun oldukları, sadece hayatının akışına göre ilerleyip ve birlikte aynı çatı altında sevgisiz, saygısız bir şekilde boş bir evlilik yaşamaktadırlar. Ancak çeşitli sebeplerden dolayı hiçbir zaman yasal boşanma talebinde bulunamazlar (Momeni, 2015). Duygusal boşanmada eşler aynı çatı altında yaşarken, aralarındaki iletişim tamamen kopmakta veya birbirinin isteği ve rızası olmadan gerçekleşmektedir. Öte yandan, aile içi ilişkilerin niteliği, aile üyelerinin tutumlarının ve sosyal geri bildirimlerinin oluşmasında, aile üyelerinin sosyal becerilerinin hazırlanmasında ve geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Aile içi ilişkilerin temeli de çiftler arasındaki ilişkiye dayanmaktadır (Kaffashi, 2013). Duygusal boşanma, çiftler arasındaki sağlıklı ve doğru ilişkide bir sorunun varlığının simgesidir. Bu ciddi sorun küçük düzeyden (aileden), daha geniş düzeye (topluma) yayılıp genişleyebilir ve sosyal ilişkileri bozabilir (Hajipour, 2016). Ayrıca duygusal boşanma çiftler arasında kavga, çatışma yaşanmasına, aralarındaki duygusal ve cinsel ilişkinin kalitesi düşmesine, aile üyelerinin özellikle çocukların psikolojisinin bozulmasına ve çiftlerin kariyer ve iş alanlarında ciddi sorunlara yol açabilmektedir (Alizadeh, 2020).

Bu araştırmanın amacı, duygusal boşanmayı tanımlayıp ve onun iş tükenmişliğiyle ilişkisinin ne olduğunu ve kişisel değişkenler ile nasıl bir ilişkisi olduğunu incelemektir. İş tükenmişliği, bir örgütte verimliliğin ve insan gücünü fiziksel ve psikolojik açıdan azalmasına sebep olabilir. Bu durum evli bireylerde ciddi sorunlara yol açıp, evlilik kalitesini olumsuz etkileyebilir (Kiekkas, 2010). Bu kadar yaygın görülen duygusal boşanma, literatür bağlamında resmi boşanma sürecinin geçici bir aşaması olarak kabul

edilmektedir (Olson, DeFrain ve Skogrand, 2010). Resmi olarak boşanmanın zor olduğu ülkelerde giderek yaygınlaşan duygusal boşanmanın anlaşılabilmesi için nedenlerinin araştırılması önemlidir (Jalali vd., 2023). Duygusal boşanma yeterince ilgi gören bir konu olmamıştır (Sahebihagh vd., 2017).

Araştırmanın dile getirilen bu öneminden yola çıkılarak, iş tükenmişliğinin olumsuz etkileri ile duygusal boşanma arasındaki ilişkiyi incelemek gerekli görülmektedir. Bu doğrultuda, duygusal boşanmanın tanımlanması, ilişkili olduğu kişisel değişkenlerin belirlenmesi ve olumsuz etkilerinin görülmesi gibi konularda bulgular elde edilmesi gelecekteki araştırmalar için yararlı olabilir. Böylece olumsuz sonuçları önlemek için uygun eylem ve stratejiler geliştirmeye de ayrıca katkı sağlanabilir. Nitekim Türkçe alanyazında ne yazık ki duygusal boşanma konusu henüz araştırılmamıştır.

Yapılan bu araştırmadan elde edilen bulgular uluslararası çalışmalara da katkı sağlayacak ve kültürlerarası çalışmalara zemin hazırlayabilecektir. Tüm bunların yanı sıra psikolojik danışma ve rehberlik alanında kullanılabilen aile ilişkilerine yönelik psikoeğitim programlarının hazırlanması sürecinde de bu araştırmanın sonuçlarından yararlanabileceği düşünülmektedir.

Bu çerçevede çalışmada öncelikle kavramsal inceleme yapılmakta, İran'da bir holdingte evli çalışanlar örnekleminde yapılan araştırmanın bulguları aktarılmakta, tartışma ile birlikte sonuç ve önerilere yer verilmektedir.

## Kuramsal Çerçeve

### *Duygusal Boşanma*

Duygusal boşanma, bir erkek ve/ya bir kadının kendilerini evliliklerinden geri çekip, birbirlerine karşı sevgisiz, saygısız ve kayıtsız bir şekilde aynı çatı altında yaşayıp, bazı özel sebeplerden dolayı yasal boşanma talebinde bulunamadıkları zaman meydana gelen bir boşanma türüdür (Janning, 2006). Duygusal boşanmada velayet, ekonomik durum, çaresiz hissetme gibi durumlardan ötürü evlilikte meydana gelen memnuniyetsizlik resmi bir ayrılımla sonuçlanmamaktadır (Çelik, 2019).

Boşanma bir süreç olmakla birlikte İran gibi İslam ülkelerinde geleneksel yaşamda hoş karşılanmamaktadır (Jalali vd., 2023). Yasak olmamakla birlikte İslam kültüründe karşı olunduğu gibi İran'da hiçbir şekilde onaylanmamaktadır (Hashemi ve Homayuni, 2017). Ayrıca kadınların kültürel bağlamda geri planda olması ve eşine bağlı kalma zorunluluğu kadınlar açısından ağır maliyetler ve sonuçlar doğurmaktadır (Barikani, Sarichlow ve Mohammadi, 2012). Bu nedenle kadınlar resmen boşanmaktan ziyade duygusal boşanma eğilimindedir (Hashemi ve Homayuni, 2017). İran'da yapılan araştırmalar duygusal boşanmanın resmi boşanmanın iki katı kadar olduğunu göstermektedir (Bokharai, 2007). Sahebiagh vd. (2017) duygusal boşanmanın Asya'da daha yaygın olduğunu belirtmektedir.

Duygusal boşanmada çiftler arasında sevgi tükendiği için karşılıklı hoşlanma olmamakta, depresyon ve anskiyete gibi ağır ruhsal sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Jalali vd., 2023). Duygusal boşanmada mecburen bir aradaymış gibi davranan çiftler arasında husumet giderek artan bir duygu halini almaktadır (Kaslow, 2013). Üçüncü taraflarca normal seyrinde gibi

görünen evlilikte eşler arasındaki bağ kopmuştur (Hashemi ve Homayuni, 2017).

Duygusal boşanma, boşanma süreci içerisinde, aşk ve sevgi gibi pozitif duyguların yerini giderek yoğunlaşan nefret, kızgınlık, dargınlık, kaçınma duygularına bırakmakta, belirli bir süre sonra pozitif duygu kalmamaktadır (Hashemi ve Homayuni, 2017).

### *İş Tükenmişliği*

İş tükenmişliği, bazen depresyonla ilişkilendirilen ve çoğu zaman stresli iş ortamlarından kaynaklanan bir durum olarak tanımlanabilir. Başka bir deyişle iş tükenmişliği; uzun süre stresli koşullar altında yoğun çalışmaya maruz kaldıktan sonra oluşan fiziksel, zihinsel ve duygusal yorgunluk türüdür (Desilva, 2009). Türk Dil Kurumu (t.y.) tükenmişliği “gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu” şeklinde tanımlamaktadır.

Klinik bulgularda bireyin yaşadığı strese bağlı olarak bireyde meydana gelen olumsuz etkiler şeklinde tanımlanan tükenmişlik, 1970’lerden sonra örgütsel hayatta araştırmalara konu olmaya başlamıştır. Tükenmişliği örgütsel bağlamda modern temasıyla ilk kez Freudenberger 1974 yılında kullanmış ve çalışma ortamındaki koşullardan kaynaklanan duygusal ve fiziksel yorgunluk hali olarak değerlendirmiştir (Mohammadi, 2004). Freudenberger (1974) tükenmişliği örgütsel literatürde mesleki açıdan psikososyal risk faktörü olarak ele alan ilk bilim insanıdır

Kavramın örgütsel literatürde yerleşmesi ve bugünkü bağlamına kavuşması Maslach ve Jackson’un (1981) ve Maslach, Jackson ve Leiter’in (1997) çalışmalarına dayanmaktadır. Bu durumda tükenmişlik, bireylerin

duygusal olarak tükenmiş hissetmeleri sonucunda diğer kişilere karşı duyarsızlaşmaları ve başarısızlık hissine kapılmalarıdır (Maslach ve Jackson, 1981). Kısaca, tükenmişlik işyerindeki strese karşı çalışanın yaşadığı negatif duygu hali olarak ifade edilebilir (Maslach ve Jackson, 1981).

### **Araştırmanın Yöntemi**

#### ***Araştırmanın Modeli:***

Bu araştırma da evli şirket çalışanlarında iş tükenmişliği ve duygusal boşanmanın arasındaki ilişkiyi incelemek için nicel araştırma yöntemlerinden betimsel araştırma modeli kullanılmıştır. Nicel araştırmadaki amaç, bireylerin toplum içindeki davranışlarını gözlemlemek ve objektif bir şekilde ölçmek ve sayılar ile açıklamaktır. Betimsel araştırma yönteminde, araştırmacı çalışma gurubunun mevcut durumunu göz önünde bulundurarak, düzenli olarak durumun özelliklerini ve gerekirse değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemektedir (Shurini, 2004).

### **Araştırmanın Çalışma Grubu**

Bu araştırmanın evreni ve örneklemini, İran Tebriz şehrinde bulunan Fulad Ahan şirketinde çalışan evli bireyler ve onların arasından uygun örnekleme yöntemi ile seçilen 200 kişi oluşturmaktadır. Katılımcıların kişilik özellikleri Tablo 1’de yer almaktadır.



Tablo 1 Katılımcıların Kişilik Özellikleri

Katılımcıların Kişilik Özellikleri		f	%	
Cinsiyet	Kadın	119	59,5	
	Erkek	81	40,5	
Mezuniyet düzeyi	Lisans	46	23,0	
	Yüksek Lisans	104	52,0	
	Doktora	50	25,0	
	En düşük	En yüksek	AO	s
Yaş	25	51	38,66	6,44
Evlilik Süresi	3	26	15,26	6,51
Çalışma Süresi	3	29	14,77	7,32

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmadaki katılımcıların 119’u (%59,5) kadın, 81’i (%40,5) ise erkektir. Katılımcıların mezuniyet düzeyi incelendiğinde; lisans olan 46 kişi (%23), yüksek lisans olan 104 kişi (%52) ve doktora olan 50 kişi (%25) olarak bulunmaktadır. Katılımcıların yaşları 25 ile 51 arasında değişmektedir. Yaşlarının ortalaması 38,66 ve standart sapması 6,44’tür. Katılımcıların evlilik süresi 3 ile 26 arasında değişmektedir. Evlilik sürelerinin ortalaması 15,26 ve standart sapması 6,51’dir. Katılımcıların çalışma süresi 3 ile 29 arasında değişmektedir. Evlilik sürelerinin ortalaması 14,77 ve standart sapması 7,32’dir.

### Veri Toplama Araçları ve Analizi

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda kişisel bilgi anketi, ikinci kısımda duygusal boşanma ölçeği ve üçüncü kısımda iş tükenmişliği ölçeği yer almaktadır. Kişisel bilgi anketinde araştırmaya katılan evli şirket çalışanlarının yaş, cinsiyet, şirkette çalışma süresi, mezuniyet düzeyi ve evlilik süresi hakkında sorular bulunmaktadır.

Duygusal Boşanma Ölçeği (DBÖ) evli bireylerin duygusal boşanma düzeylerini belirlemek amacıyla John Gottman (2008) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin İran'da uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Azadi (2009) tarafından yapılmıştır. Bu ölçek iki seçenekli (1: Evet, 2: Hayır) işaretleme yapılan 24 maddeden oluşmaktadır. Azadi (2009) yaptığı çalışmaların sonucunda, ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,93 olarak bulunmuştur. Bu ölçeğin geçerliliği uzmanlar tarafından da doğrulanmıştır (Azadi, 2009). Ölçeğin bu çalışmadaki örneklem verilerine göre hesaplanan Cronbach alfa değeri 0,79 olarak bulunmuştur. Ölçek uygulandıktan sonra, "Evet" cevaplarının sekize eşit veya daha fazla olması, evlilik hayatından memnuniyetsizliği ve duygusal boşanmayı ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile kişinin evlilik hayatının ayrılığa doğru yöneldiği ve bu evlilikte duygusal boşanma belirtilerinin ortaya çıktığı anlaşılabilir. Bu araştırmada katılımcılardan yedisinin (%3,5) cevapları 8'den daha az iken, 193'ünün (%96,5) 8'den daha fazladır. Ayrıca evli şirket çalışanlarının duygusal boşanmalarının ortalaması 14,45 olarak belirlenmiştir.

Goldard İş Tükenmişlik Ölçeği (GİTÖ) çalışanların işten kaynaklanan tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla Goldard (1989) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek, yedili Likert tipi derecelendirmeye sahiptir (7-Hiç katılmıyorum, 1-Kesinlikle katılıyorum). Toplamda 40 maddeden oluşan bu

ölçekte 18 madde (1, 3, 4, 7, 8, 9, 13, 18, 21, 22, 25, 27, 31, 34, 35, 37, 38, 40) normal kodlanırken, diğer maddeler ters kodlanmıştır. İş tükenmişliğinin toplam puanını elde etmek için tüm maddelerin puanları toplanmakta ve yüksek puan kişide yüksek düzeyde iş tükenmişliğine işaret etmektedir. Bu çalışmada evli şirket çalışanlarının iş tükenmişlik puanları ortalaması 174,52 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin İran'da uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarında hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,81 olarak hesaplanmıştır (Birashk ve Khakpour, 1999). Bu araştırmada da güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,81 olarak hesaplanmıştır.

### Araştırmanın Bulguları ve Tartışma

Evli şirket çalışanların duygusal boşanma düzeyleri ile iş tükenmişlik düzeyleri ve özellikleri arasındaki ilişki için aşağıdaki sorular oluşturulmuş, test etmek üzere korelasyon analizi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Evli Şirket Çalışanların Duygusal Boşanma ile İş Tükenmişlik ve Bazı Kişilik Özellikleri Arasındaki Pearson Korelasyonları

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(1) Duygusal Boşanma	14,45				
(2) İş Tükenmişliği	0,41*	174,52			
(3) Yaş	-0,05	-0,01	38,66		
(4) Evlilik Süresi	0,22**	-0,02	0,90**	15,27	
(5) Çalışma Süresi	0,22**	-0,05	0,87**	0,89**	14,78

Not: Tablodaki köşegenin hücrelerinde ortalama değerler verilmiştir. n= 200

\*\* p < 0,01.

Tablo 2’de yer alan korelasyon analizi sonucuna göre katılımcıların duygusal boşanmaları ve iş tükenmişlikleri arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ( $r=0,41$ ,  $p<0,01$ ). Katılımcıların kişisel özellikleri ile duygusal boşanma düzeyleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde katılımcıların yaşları ile duygusal boşanma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ( $r=-0,05$ ,  $p>0,01$ ). Katılımcıların evlilik süreleri ile duygusal boşanma düzeyleri arasında ise pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r=0,02$ ,  $p<0,01$ ). Benzer şekilde katılımcıların çalışma süreleri ile duygusal boşanma düzeyleri arasında da pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r=0,02$ ,  $p<0,01$ ).

Evli şirket çalışanların “Duygusal boşanma puan ortalamaları cinsiyet ve mezuniyet düzeylerine göre istatistiksel olarak farklılık göstermekte midir?” araştırma sorusu oluşturulmuş ve iki yönlü varyans analizi yapılmıştır. Katılımcıların duygusal boşanma puan ortalamalarının cinsiyete ve mezuniyet düzeyine göre dağılımı Tablo 5’te gösterilmektedir.

Tablo 3 Cinsiyet ve Mezuniyet Düzeyine Göre Duygusal Boşanma Betimleyici İstatistikler

Cinsiyet	Mezuniyet	Ortalama	Std. Sapma	N
Erkek	Lisans	14,00	3,891	22
	Yüksek Lisans	13,26	3,832	38
	Doktora	13,00	4,733	21
	Toplam	13,40	4,064	81
Kadın	Lisans	14,96	3,329	24
	Yüksek Lisans	14,73	4,146	66

	Doktora	16,34	3,618	29
	Toplam	15,17	3,898	119
Toplam	Lisans	14,50	3,601	46
	Yüksek Lisans	14,19	4,077	104
	Doktora	14,94	4,405	50
	Toplam	14,45	4,051	200

Bağımlı Değişken: Duygusal Boşanma

Tablo 4'te yer alan iki yönlü varyans analizi sonucuna göre katılımcıların duygusal boşanma puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterirken ( $F=10,048$ ,  $p<0,05$ ), mezuniyet düzeyine göre ( $F=0,546$ ,  $p>0,05$ ) anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ayrıca, cinsiyet ile mezuniyet düzeyinin etkileşiminin duygusal boşanma puanlarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulunmuştur ( $F=1,270$ ,  $p>0,05$ ). Bu durumda evli işçilerden kadınların duygusal boşanma puanlarının (ort.=15,17, std.s.=3,89) erkeklerin puanlarından (ort.=13,40, std.s.=4,06) anlamlı bir şekilde farklı olduğu tespit edilmiştir.

### Tartışma

Araştırmanın değişkenleri olan iş tükenmişliği ile duygusal boşanma arasındaki ilişkinin incelenmesine ilişkin yapılan analizler sonucunda evli şirket çalışanlarının yaşadıkları iş tükenmişliği ve duygusal boşanma düzeylerinin arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür ( $r=0,41$ ;  $p<0,01$ ). Literatür incelendiğinde, iş tükenmişliği ile duygusal boşanma düzeyinin arasındaki ilişkinin incelendiği herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Diğer yandan, çeşitli mesleklerde çalışanların duygusal

boşanma düzeyleri ile ilişkili değişkenler incelenmiştir. Örneğin, evli öğretmenler örnekleminde yapılan bir çalışmada duygusal boşanma düzeyi ile evlilik uyumu arasındaki ilişki incelenmiş ve duygusal boşanma düzeyi ile eşler arasındaki çatışmalar, ihanet, fiziksel ve psikolojik şiddet arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Afrooz, 2010). Yine başka bir çalışmada evli üniversite öğrencileri arasında duygusal ihmal, ihtiyaçların karşılanmaması, hakaret ve saygısızlığa maruz kalan çiftlerin duygusal boşanma düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Akhavan, 2004). Çiftler duygusal boşanmaya maruz kaldıklarında, birbirlerinin istek ve ihtiyaçlarını karşılayamayıp ve karşılıklı olan sevgi ve saygılarını yitirmektedirler (Alizadeh, 2020).

Duygusal boşanma yaşayan çiftlerin evlilik kalitesi, cinsel, fiziksel, mental ve duygusal ihtiyaçları birbirleri tarafından karşılanmadığı ve birbirlerine karşı olan sorumluluklarını üstlenmedikleri için olumsuz yönde etkilenebilir. Örneğin, bu çiftler birbirlerine yeterli ve verimli zaman ayıramazlar, birbirleri ile sağlıklı ilişkiler kuramazlar ve bu durum onların iş ve meslek hayatlarını olumsuz yönde etkileyip ve onları tükenmişliğe doğru götürebilir. Bu çiftler durumun ciddiyetinin farkına varamadıkları sürece birbirlerine karşı suçlayıcı, ön yargılı ve empati kuramadan davranışlar sergileyebilirler. Bu konularla ilgili durumlarla başedemeyen çiftlerin duygusal boşanma düzeyi artabilir. Bu doğrultuda duygusal boşanma yaşayan çiftlerin, evliliğe olan bakış açıları değişebilir ve bunun sonucunda evlilik kaliteleri düşebilir. İş tükenmişliğine maruz kalan evli şirket çalışanlarının duygusal boşanma düzeylerinin yüksek olması beklendik bir durumdur (Maslach ve Jackson, 1981). Bu çiftler, iş tükenmişliği sonucunda,

kendilerini bitkin ve yorgun hissederek, agresif tavırlar sergileyebilirler. İş tükenmişlik düzeyi ve duygusal boşanma düzeyi çok yüksek olabilir. Bu değişkenlerle karşılıklı olarak birbirlerini etkileyebilirler.

Mevcut çalışmanın bulgularından bir diğeri, evli şirket çalışanlarının duygusal boşanma düzeylerinin yaşları ile ilişkili olmadığı ( $r=-0,05$ ,  $p>0,05$ ) şeklindedir. Alanyazın incelendiğinde benzer sonuçlar ifade eden araştırmalara ulaşılabilmektedir. Evli bireyler ile yapılan bir çalışmada, onların duygusal boşanma düzeylerinde yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşma bulunamamıştır (Momeni, 2015). Başka bir araştırmada, evli kadınlar ile yapılan bir çalışmada, katılımcıların duygusal boşanma düzeylerinde onların yaşına göre anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmamıştır (Kaffashi, 2013). Çiftlerin evlilik kalitesi ve kişisel özellikleri ile ilgili yapılan bir çalışmada, çiftlerin evlilik kalitesi ile yaş değişkeni arasında anlamlı düzeyde farklılaşmaya rastlanmamıştır (Yazdani, 2013). Bahsedilen çalışmalar elde edilen bulguyu desteklemektedir.

Ancak duygusal boşanmanın yaşa göre farklılaşmadığını gösteren çalışmaların yanı sıra, duygusal boşanmanın yaşa göre değişim gösterdiğine ilişkin birkaç çalışma da mevcuttur. Karimi (2017), evli çiftler ile yürüttüğü bir çalışmasında, 30-40 yaşlarında olan çiftlerin, boşanma düzeylerinin, 20-30 arasında olan çiftlere göre daha düşük olduğu sonucuna varmıştır. Amerika'da da son yıllarda 50 yaş ve üzeri boşananların oranı iki katına çıkmıştır (Bayrak, 2023).

Zamani vd. (2013) duygusal boşanma puanlarının yaş değişkenine göre değişiklik gösterdiğini bulmuştur. Duygusal boşanma puanlarının yaş değişkeni ile negatif yönde anlamlı ilişkisi saptanmıştır. Sonuç olarak,

literatürde yer alan çalışmalar, mevcut çalışma sonucunu desteklemekte ve duygusal boşanma düzeyinde yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmadığını ortaya koymaktadır. Daha büyük yaştaki katılımcıların bulunduğu ve yaş dağılımının daha dengeli olduğu örneklerde yapılacak araştırmalar farklı sonuçlar elde edilebilir.

Çalışmada evli şirket çalışanlarının duygusal boşanma düzeyleri ve evlilik süreleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir korelasyon ( $r=0,22$ ;  $p<0,01$ ) olduğu bulunmuştur. Alanyazın incelendiğinde, bu bulguyu destekleyen araştırmalara rastlanmıştır. Evli hemşireler ile yapılmış olan bir çalışmada, katılımcıların duygusal boşanma puanlarının, evlilik süreleri ile anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir (Ebrahimi, 2012). Benzer şekilde, çiftlerin duygusal boşanma puanları ve evlilik süreleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Bokharai, 2007). Ezazi (2008) tarafından yapılmış olan bir çalışmada da evli bireylerin duygusal boşanma düzeyleri, evlilik sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Ayöz'ün (2020) aktardığına göre Türkiye'de en yüksek boşanma oranı 16 yıldan fazla evli olanlarda görülmektedir.

Çalışmada evli şirket çalışanlarının duygusal boşanma düzeylerinin, çalışma süreleri ile ilişkini belirlemek için yapılan analizler sonucunda, anlamlı bir korelasyon değeri ( $r=0,22$ ,  $p<0,01$ ) elde edildiği görülmüştür. Alanyazın incelendiğinde benzer sonuçları ifade eden araştırmalara rastlanılmaktadır. Evli öğretmenler ile duygusal boşanma ve çiftlerin evlilik uyumu arasındaki ilişki incelendiğinde, duygusal boşanma puanlarının katılımcıların çalışma süreleri ile arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur (Ghahremani, 2006). Yine başka bir çalışmada, duygusal



boşanma düzeyi ve bağlanma stillerinin evlilik kalitesinin üzerindeki etkileri incelendiğinde, katılımcıların duygusal boşanma puanlarının ve çalışma süreleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Mami, 2004). Laalzadeh (2014) duygusal boşanma düzeyinin çiftlerin çalışma sürecine göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir.

Mevcut çalışmada duygusal boşanma ile ilişkisi incelenmiş olan cinsiyet değişkenine göre, çiftlerin duygusal boşanma yaşadıkları durumlarda, kadınların erkeklerden daha çok olumsuz etkilendiği sonucuna varılmıştır ( $F=10,048$ ,  $p<0,05$ ). Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde bu bulguyu destekleyen ve desteklemeyen farklı çalışmalar mevcuttur. Hajipour (2016), evli bireyler ile yapmış olduğu bir çalışmada, kadınların duygusal boşanma puanlarının erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu bulmuştur. Evli üniversite öğrencileri ile yapılan bir başka çalışmada ise kadınların duygusal boşanma düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (Ezazi, 2008). Evli ev hanımları ile yapılan bir çalışmada ise yine kadınların eşlerine göre duygusal boşanmadan daha fazla etkilendikleri sonucuna varılmıştır (Kaffashi, 2013). Boşanmanın kadınlar üzerindeki etkisi erkeklerden daha fazladır (Musai vd., 2011). Evlilikte yalnızlık, hayal kırıklığı ve uzaklaşma gibi duyguları en fazla kadınlar yaşamaktadır (Saposnek, 2004).

Alanyazında, duygusal boşanmanın cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini destekleyen çalışmaların yanı sıra, anlamlı bir farklılık göstermediğini destekleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Safayi (2012), yapmış olduğu bir çalışmada her ne kadar kadınların duygusallık seviyesi erkeklere göre daha yüksek olmasına rağmen duygusal boşanma

durumunda bu farkın anlamlı olmadığını belirtmiştir. Saatchi (2011), evli öğretmenler ile yapmış olduğu bir çalışmada kadın ve erkek katılımcıların duygusal boşanma puanları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını bulmuştur. Laalzadeh (2014), cinsiyet değişkeninin duygusal boşanma ile herhangi bir ilişkisi olmadığını belirtmiştir. Sonuç olarak literatürde yer alan çalışmalar bulunan bu bulguyu desteklemektedir. Ancak daha farklı örneklemeler ile yapılacak çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilebilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre, evli şirket çalışanlarının duygusal boşanma puanları, mezuniyet düzeyi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $F=0,546$ ,  $p>0,05$ ). Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde bu bulguyu destekleyen çalışmaların olduğu görülmektedir. Anlaşmazlık ve duygusal boşanmanın evlilik hayatının üzerinde olan etkisini inceleyen bir çalışmada, katılımcıların mezuniyet düzeyine göre duygusal boşanma düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur (Sharafi, 2003). Abounoori vd. (2017) iş kadınları ile yaptığı bir çalışmada mezuniyet düzeylerine göre duygusal boşanma puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını bulmuştur. Benzer bir biçimde, Saatchi (2011), evli öğretmenler ile yaptığı bir çalışmada duygusal boşanma puanlarının, mezuniyet düzeyi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını bulmuştur. Literatür incelendiğinde mezuniyet düzeyine göre duygusal boşanma düzeylerinin farklılık gösterdiğine dair bulgulara da rastlanmaktadır. Najm (2005), yaptığı bir çalışmada mezuniyeti üniversite olanların duygusal boşanma düzeyinin, mezuniyeti lise olan katılımcılara göre daha düşük olduğunu belirtmiştir. Safayi (2012), başarılı bir evlilik ve mezuniyet düzeyi arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında duygusal

boşanma puanlarının lise ve dengi olan katılımcıların üniversite mezunu olan bireylere göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Ayrıca çalışmada evli şirket çalışanlarının duygusal boşanma puanlarının cinsiyet ve mezuniyet düzeyi etkileşimine göre de anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $F=0,546$ ,  $p>0,05$ ). Alanyazındaki diğer çalışmalarda bu iki değişkenin etkileşimine ilişkin herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

### **Sonuç**

Bu çalışmada literatürde fazla incelemeyen duygusal boşanmanın belirleyicisi olarak iş tükenmişliği ile bazı kişisel özellikler ele alınmıştır. İran'da bir holdingde evli çalışanların oluşturduğu katılımcı grubun verileri üzerinde yapılan analiz sonucunda katılımcıların duygusal boşanmaları ve iş tükenmişlikleri, evlilik ve çalışma süreleri arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunduğu, yaş ile anlamlı bir ilişki bulunmadığı belirlenmiştir. Diğer yandan duygusal boşanmanın cinsiyete göre farklılaştığı, mezuniyet düzeyine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bununla beraber cinsiyet mezuniyet düzeyinin etkileşiminin de anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgular duygusal boşanma ile ilişkili olabilecek değişkenlerin belirlenmesi bakımından yararlı olmuştur. Ancak sonraki araştırmaların ilgili diğer değişkenleri incelemesinin yararlı olacağı sonucuna varılmıştır.

Bu doğrultuda, Türkiye'nin farklı bölgelerinde ve illerinde bulunan şirket çalışanları ile bir örneklem seçilerek gerçekleştirilebilir. Araştırma farklı

düzeydeki iş kurumu çalışanları ile ve yetişkinlerle olmak üzere farklı örneklem gruplarıyla yapılabilir. İş tükenmişliği ve duygusal boşanma arasındaki ilişkide eşlerin psikolojik ihtiyaçlarının doyumu, farklı değişkenler ele alarak incelenebilir. İş tükenmişliği ile duygusal boşanma arasındaki ilişkide kişisel değişkenler ve psikolojik ihtiyaçlar farklı kuramlar çerçevesinde ele alınabilir. Duygusal boşanmanın öncülleri ve ardılları yapısal eşitlik modeli kapsamında test edilerek, doğrudan ve dolaylı etkiler tespit edilebilir. Başarılı ve duygusal olarak dengeli olan evli şirket çalışanlarının evliliklerinde eşler arası ilişkilerinde psikolojik ihtiyaçlarını hangi ortamlarda ve nasıl tatmin ettiklerine ilişkin nitel bir çalışma yapılabilir.

## Kaynakça

Abounoori, E., Tabrizi, H. A. ve Mahmoodi, N. (2017). Effect of Divorce on Urban Housing Costs Applying Spatial Autocorrelation Model: a case study of Iran, *Journal of Money and Economy*, 12 (2), 107-122.

Afroz, G. (2010). *Psychology of Relationships*. Tehran: Tehran University Press.

Akhavan Tafti, M. (2004). Divorce stages and aftermaths, *Women's studies*, 1(3):123-152.

Barikani, A., Sarichlow, M.E. ve Mohammadi, N. (2012). The cause of divorce among men and women referred to marriage and legal Office in Qazvin, Iran. *Global Journal of Health Science*, 4,184-191.

Alizadeh, S. (2020). "The Effectiveness of Communication Skills Training in Reducing Emotional Divorce of Women Affected by their Husbands' Infidelity", *JARAC*, 2 (3): 75-85.

Ayöz, B. (2020). "The Impact of the divorce to the women's work life: The grounded-theory study", *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Azadi, S. (2009). "The state of job burnout among bank employees and providing solutions to improve that situation", *Business Management Quarterly*. Period 3. Number: 7. Summer.

Bayrak, B. (2023). "Ebeveynleri Boşanmış Lise Öğrencilerinin Duygu Düzenleme Yöntemleri ile Okul Davranış Problemleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bartın ve Zonguldak İlleri Örneği", *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Birashk, B. ve Khakpour, R. (1999). "Epidemiology of job burnout syndrome among counselors and psychotherapists. *IJPCP*, 4(3):14-23.

Bokharaei, A. (2007). *Sociology of living off in Iran*. Tehran: PejvakJame Publication.

Chalabi, M. (1996). *Sociology of order, description and theoretical analysis of social order*. Tehran.

Çelik, O. T. (2019, Nisan). *Duygusal Boşanma ve Çocuklar*, 5th Eurasian Conference on Language and Social Sciences, Letoonia Golf Resort Belek, Antalya (ss. 311-313).

Desilva, P. (2009). "Burnout: an emerging occupational health problem", *Galle Med J*; 14(1):52-5.

Ebrahimi, S. (2012). "*Emotional divorce and related factors*", Department of Social Sciences.

Ezazi, S. (2008). *Sociology of the family*. Tehran: Roshangan and Women's Studies.

Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.

Ghahremani, Z. (2006). "*Investigating social factors affecting cold divorce among doctors and nurses in Gachsaran city*", Bachelor's thesis, Payam Noor Gachsaran University.

Hajipour, M. (2016) Investigation of social factors related to emotional divorce in married women of Shiraz city. *Strategic studies of women*. No:71.

Hashemi, L. ve Homayuni, H. (2017). "Emotional divorce: Child's well-being", *Journal of Divorce & Remarriage*. 58 (8): 1-14.

Jalili, G., Yarahmadi, Y. ve Zandi, F. (2023). A Causal Model of Emotional Divorce Tendency based on Satisfaction of Basic Needs, Level of Differentiation Mediated by Perceptions of Spouse's Self-Sacrificing Behaviors. *Quarterly Journal of Women and Society Winter*, 13(52), 133-148.

Janning, M. (2006). "Put yourself in my work shoes: Variations in work-related spousal support for professional married coworkers", *Journal of Family Issues*, 27(1), 85-109.

Kafashi M. ve Sarabadani, S. (2014). The effective social-economic factors of emotional divorce between two groups of housewives and working women of Qom County. *Contemp Sociol Res*, 3:125-53.

Karimi, F. (2017) Prediction of emotional divorce based on emotional intelligence and spiritual health in married people of Bushehr city. *Islamic Research Journal of Women and Family*. No: 9.

Kaslow, F. (2007). Special issue: Families, family therapy, and the law. *Journal of Marital and Family Therapy*, 6, 257-258.

Kaslow, F. W. (2013). *Divorced fathers and their families: Legal, economic, and emotional dilemmas*. New York: Springer.

Kiekkas, P. (2010). Level and Correlates of burnout among Orthopaedic Nurses in Greece. *Orthopaedic Nursing*, 29(3):203.

Lalzade, F., Asghariebrahimabad, M. J. ve Hesarsorkhi, R. M. A. (2015). The investigation of early maladaptive schemas in predicting emotional divorce. *Clinical psychology*, 7(26):101-9.

Mami, (2014). *The role of differentiation and attachment style in predicting emotional divorce*.

Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113.

Maslach, C., Jackson, S. E. ve Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.

Mohammadi, Z. (2004). *Investigating the social harms of women in the 1991-2001*. Tehran: Public Relations of the Women's Social Cultural Council.

Momeni, Kh. (2015) The relationship between knowledge and sexual attitude and communication beliefs with emotional divorce. *Pathology, counseling and family enrichment*. No: 2.

Musai, M., Tavasoli, G. ve Mehrara, M. (2011). The relationship between divorce and economic-social variables in Iran. *British Journal of Arts and Social Sciences*, 1(2), 89-93.

Najm, (2005). *Attachment styles and emotional intelligence in marital satisfaction among Pakistani men & women*. Retrieved Mar 8, 2007, from: <http://www.tennessee.state.edu>

Nariman Vand, Z. (2005). *Investigating the prevalence of emotional divorce among the wives of research addicts in Karaj welfare rehabilitation center*. Conference on Divorce and Treatment Solutions in Karaj.

Olson, D., Defrain, J. ve Skogrand, L. (2010). *Marriages and families: Intimacy, diversity, and strengths* (7th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Humanities, Social Sciences, Languages.

Saatchi, M. (2011) *Mental health in the workplace*. Tehran, Virayesh Publications.

Safayi, (2012) *The relationship between marital assault and emotional divorce of women referring to the Eastern Court of Tehran*. No:20.

Sahebihagh, M., Khorshidi, Z., ATRİ, S. ve Jafarabadi, M. (2017). Investigating the relationship between self-efficacy and emotional divorce among nurses in the city of Rasht, Iran (2015). *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 10(6), 1596-1600.

Saposnek, D. T. (2004). Commentary: The future of the history of family mediation research. *Conflict Resolution Quarterly*, 22(1-2), 37-53.

Seyed Fatemi, N. (2004). "Parent's divorce and children's problems". The First National Congress on Family Pathology in Iran, Shahid Beheshti University.

Sharafi, M. (2003). *A Balanced Family, Tehran: Association of Parents and Teachers*.

Shurini, (2004) *Research methods in human sciences*, Tehran, Yadavarah Publishing House.

Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/>

Yazdani, A. (2013) An analysis of the quality of life of emotionally divorced women in the city. *Social strategy of culture*. No: 2.

Zamani, S., Ahadi, A. ve Asgari, P. (2014). The relationship between emotional divorce and body image and perfectionism. *Quarterly Journal of Psychological Studies*, 10(4), 19-139.