

**T.C.**  
**İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**MALATYA'DA YAŞAYAN KADIN ÇALIŞANLARIN  
İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASININ DİNDARLIKLA  
İLİŞKİSİ ÜZERİNE SOSYOLOJİK BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS

DANIŞMAN  
**Prof. Dr. Mustafa ARSLAN**

HAZIRLAYAN  
**Fatma ŞAKAR**

**MALATYA-2019**

**T.C.**  
**İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**MALATYA'DA YAŞAYAN KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ-AİLE YAŞAM  
ÇATIŞMASININ DİNDARLIKLA İLİŞKİSİ ÜZERİNE  
SOSYOLOJİK BİR ARAŞTIRMA**

**HAZIRLAYAN**

**Fatma ŞAKAR**

**DANIŞMAN**

**Prof. Dr. Mustafa ARSLAN**

**MALATYA-2019**

T.C.  
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**MALATYA'DA YAŞAYAN KADIN  
ÇALIŞANLARIN İŞ-AİLE YAŞAM  
ÇATIŞMASININ DİNDARLIKLA İLİŞKİSİ  
ÜZERİNE SOSYOLOJİK BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN**  
**PROF. DR. MUSTAFA ARSLAN**

**HAZIRLAYAN**  
**FATMA ŞAKAR**

Jürimiz 02.06.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda bu yüksek lisans/ doktora tezini (oybirliği) ile başarılı bulunarak Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim, Din Sosyolojisi Bilim dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyelerinin Unvan Ad Soyadı

İmzası

1. Prof. Dr. Mustafa ARSLAN.....  
2. Doc. Dr. İbrahim ASLAMACI.....  
3. Dr. Doç. Dr. Veyiş Akbulut ÖZİNES.....

İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun ..... tarih ve .....sayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

**Prof. Dr. Mehmet KUBAT**  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

## ONUR SÖZÜ

Yaptığım çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün kaynakların kaynakçada uygun bir biçimde gösterdiğimi belirtir ve bunu onurum ile tasdik ederim.

Fatma ŞAKAR



## ÖZET

Kadınların sosyal konumlarındaki değişimlerle birlikte iş yaşamı içerisindeki sayılarının hızlı artışı, geleneksel cinsiyet rollerine yüklenen mesleki rolleri, ev ve iş rolleri arasında denge kurma çabası, iş-aile çatışmasının bireysel, ailesel ve işsel görünürlüğü artırmıştır. Bu çalışmanın amacı Malatya tekstil sektöründe çalışan kadınların iş-aile çatışma durumlarını ve bunun dindarlıkla ilişkisini incelemektir. Bu doğrultuda öncelikle iş-aile çatışması ve dindarlıkla ilgili kavram ve kuramlar oluşturularak yapılacak saha çalışmasının teorik olarak anlaşılmasına katkı sağlayacak bir alt yapı sunulmuştur. Buradan hareketle Malatya tekstil sektöründe çalışan 210 kadın çalışana iş-aile çatışma ölçeği, iş doyum ölçeği, dindarlık ölçeği ve demografik bilgiler içeren 50 soruluk bir anket uygulanmıştır. Kadın çalışanların çatışma düzeyleri, dindarlık düzeyleri ve iş-aile çatışması ile dindarlık düzeyleri arasındaki ilişki ve etkileşimin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Çalışmada SPSS paket programından yararlanılarak veriler; Mean, Regresyon, Korelasyon, Frekans analizleri ve ANOVA analiz tekniği ile değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonucunda kadın çalışanların iş-aile çatışmasının alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kadın çalışanların işten aileye dönük çatışma boyutunda en fazla zamana dayalı çatışma yaşadıkları görülürken, aileden işe dönük çatışma boyutunda ise en fazla çatışmayı davranışa dayalı çatışma boyutunda yaşadıkları belirlenmiştir. Ayrıca kadın çalışanların iş aile çatışması ile dindarlık düzeyleri arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Yani sıra çalışanların dindarlık düzeylerinin iş aile çatışması üzerinde negatif bir etki yaptığı yani çatışmayı azaltan bir işleve sahip olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kavramlar:** İş-Aile Çatışması, Kadın Çalışan, Toplumsal Cinsiyet Roller, Dindarlık

## ABSTRACT

Rapid increase in the number of women in work life with changes in their social positions, professional roles attributed to traditional gender roles, efforts to balance between home and work roles have increased the individual, familial and occupational visibility of the work-family conflict. The aim of this study is to investigate the work-family conflict situations of women working in Malatya textile sector and relationship of these conflict situations with religiosity. In this context firstly, concepts and theories related to work-family conflict and religiosity were wrote and a background was provided to contribute to the theoretical understanding of the fieldwork to be conducted. Based on this, a questionnaire consisting of 50 questions including job-family conflict scale, job satisfaction scale, religiosity scale and demographic information was applied to 210 female employees working in Malatya textile sector. It is aimed to determine the relationship and interaction between the conflict levels, religiosity levels and work-family conflict and religiosity levels of female employees.

In study, data were evaluated using Mean, Frequency analysis, Regression, Correlation and ANOVA analysis technique via SPSS package program. As a result of the study, a significant positive relationship was found between the sub-dimensions of work-family conflict among female employees. While it was seen that female employees experienced the most time-based conflict in the work-to-family conflict dimension, it was found that the highest conflict was the behavior-based conflict in the family-to-work conflict dimension. Also, it has been revealed that there is a negative relationship between the level of work-family conflict and religiousness. In addition, the level of religiousness of women has a negative effect on the work- family conflict, which means that religiousness reduces the conflict.

**Keywords:** Work-Family Conflict, Female Employee, Gender Roles, Religiosity.

## ÖNSÖZ

Modern yaşam biçiminin kadınlar için oluşturduğu iş fırsatları kadınları geleneksel konumlarının dışına çekmiştir. Toplumsal cinsiyet (gender) rollerinin biçimlendirdiği kadın, şimdi bu rollerden farklı olarak ücret karşılığı bir işte çalışıp eve gelir getiren konumunu da üstlenmiştir.

İş ve aile, insan yaşamı için önemli iki alanı oluşturmaktadır. Bu her iki alanın kendine ait sorumlulukları ve rol beklentileri vardır. Bir alanın rol beklentileri diğer alana sızdığına ya da yerine getirilmediğinde her iki alan arasında rol çakışması (interface) denen durum meydana gelmektedir. Roller arası çatışma alanı olarak da ifade edilen bu durum iş-aile yaşam çatışması olarak kavramsallaştırılmıştır.

Kadınların iş yaşamına artan katılımıyla beraber iş-aile çatışmasının etki alanı genişleyerek toplumsal düzlemde daha fazla birey, aile ve iş kurumunu ilgilendiren bir noktaya ulaşmıştır. Dolayısıyla iş-aile çatışmasının bireysel ve toplumsal yansımaları çatışmanın sebep ve sonuçları ile beraber daha görünür olmuştur.

Din ve iş-aile çatışması ilişkisine bakıldığında iş-aile çatışmasının birey, aile ve kurumlar açısından oluşturduğu baskı ve gerilim mekanizmaları üzerinde bireyin dindarlık algı ve seviyesinin çatışmayı azaltıcı bir işleve sahip olarak ortaya çıktığı görülmüştür. Bireyin inancının yaşamın stres unsurlarına karşı oluşturduğu kalkan, iş-aile çatışması yaşayan bireylerde de benzer işlevlere sahip olarak dinin motive edici unsurlarının, iş-aile çatışmasının baskılarına karşı da kullanılabileceği gözlemlenmiştir.

Araştırma giriş ve iki ana bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümü, araştırmanın yürütülmesi ve değerlendirilmesinde uygulanan metodoloji ve araştırma konusuna dair bilgileri içermektedir. Birinci bölüm, araştırmanın çıkış noktası ve alt yapısını oluşturan kavram ve kuramların ayrıntılı analizleri ve açıklamalarından oluşmaktadır. İkinci bölüm ise araştırmanın saha çalışmasını içeren kısımdır. Kadın çalışanlara uygulanan anketlerden elde edilen verilerin istatistiksel analizleri yapılarak elde edilen bulgular, tablolar ve akabinde tabloların yorumlanması şeklinde sunulmuştur.

Bu araştırma sürecinde araştırma konusunun belirlenmesinden son aşamasına kadar tavsiye ve yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. Mustafa ARSLAN' a teşekkür ederim. Ayrıca araştırma açısından büyük önem taşıyan anket uygulamasına yoğun mesai saatleri içerisinde zaman ayırdıkları için ankete katılan kadın çalışanlara şükran borçluyum. Son olarak çalışma boyunca destek ve yardımları ile yanımda bulunan eşime de çok teşekkür ederim.

Fatma Şakar

Malatya-2019



## İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ.....	iii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ .....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ .....	x
KISALTMALAR .....	xiii
GİRİŞ .....	1
ARAŞTIRMANIN KONUSU VE METODOLOJİSİ .....	1
1. Araştırmanın Konusu.....	1
2. Araştırmanın Önemi ve Amacı.....	1
3. Araştırma Probleminin Tanımlanması.....	3
4. Araştırmada Karşılaşılan Güçlükler .....	3
5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	3
6. İlgili Literatür .....	3
7. Yöntem ve Teknikler .....	6
7.1. Hipotezler.....	6
7.2. Evren ve Örneklem Seçimi .....	7
7.3. Veri Toplama Araçları .....	7
7.4. Verilerin Analizi.....	8

### I.BÖLÜM

<b>1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ SOSYOLOJİK TEMELLENDİRMESİ:</b>	
<b>KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE.....</b>	<b>9</b>
1.1. Statü ve Rol.....	9
1.2. Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Geleneksel Cinsiyet Rollerini .....	10
1.3. Cinsiyet Rollerinin Oluşumu Açısından Sosyalleşme: Sosyolojik Yaklaşımlar	13
1.3.1. Sembolik Etkileşimcilik .....	14
1.3.2. İşlevselcilik.....	15
1.3.3. Çatışmacı Yaklaşım.....	15
1.3.4. Feminist Yaklaşım.....	16
1.3.5. Psikanalitik Yaklaşım.....	17

1.4. Aile Yaşamı ve Kadın .....	18
1.5. Çalışma Yaşamı ve Kadın .....	21
1.6. İş-Aile Çatışması ve Kuramlar .....	25
1.6.1. Akılcı Bakış Açısı Kuramı .....	26
1.6.2. Telafi Kuramı .....	26
1.6.3. Katkı Kuramı .....	27
1.6.4. Taşma kuramı .....	27
1.6.5. Çatışma Kuramı .....	28
1.7. İş-Aile Çatışmasının Sebep ve Sonuçları Açısından Değerlendirilmesi .....	30
1.8. Dindarlık .....	36
1.8.1. Din, Dindarlık Kavram ve Tanımları .....	36
1.8.2. Dindarlık Tipolojileri ve Boyutları .....	40
1.9. Dindarlık, Dinî Başa Çıkma ve İş-Aile Çatışması İlişkisi .....	43
<b>II. BÖLÜM</b>	
<b>2. BULGULAR .....</b>	<b>49</b>
2.1. Katılımcıların Genel Özelliklerine İlişkin Bulgular .....	49
2.2. Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışması ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular .....	54
2.3. Korelasyon Analizi Sonuçlarına İlişkin Bulgular ve Hipotezlerin Testi .....	63
2.4. İş-Aile Çatışmasında Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular .....	65
2.5. Dindarlık Ölçeği Sorularına İlişkin Bulgular .....	68
2.6. Dindarlık Ölçeği Sorularının ANOVA Analizi Sonuçlarına İlişkin Bulgular .....	75
2.7. İş Doyumu Ölçeği Sorularının ANOVA Analizi Sonuçlarına İlişkin Bulgular .....	76
2.8. İş Doyumu, Dindarlık Düzeyi ve İş-Aile Çatışması Korelasyon Sonuçları .....	78
2.9. Regresyon Analiz Sonuçları .....	79
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>81</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>86</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>92</b>
Ek-1 : Anket Formu .....	92
Ek-2 : Malatya 2. OSB Tekstil Sektöründe Çalışan Kadın Sayısını Belirten Belgesi .....	98

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Yaşa Göre Dağılım .....	49
<b>Tablo 2:</b> Gelire Göre Dağılım .....	50
<b>Tablo 3:</b> Medeni Hâle Göre Dağılım .....	50
<b>Tablo 4:</b> Eş Çalışmasına Göre Dağılım .....	50
<b>Tablo 5:</b> Eşin Eğitim Durumuna Göre Dağılım .....	51
<b>Tablo 6:</b> Hayatın Çoğunlukla Geçtiği Yere Göre Dağılım .....	51
<b>Tablo 7:</b> Karşılaşılan Güçlüklere Göre Dağılım .....	52
<b>Tablo 8:</b> İş Dışı İlişkiye Göre Dağılım .....	52
<b>Tablo 9:</b> Ev Sorumluluk Paylaşımı Dağılımı .....	53
<b>Tablo 10:</b> Eğitime Göre Dağılım .....	53
<b>Tablo 11:</b> Aile-İş Çatışma Boyutu (Zamana Dayalı Alt Boyut) Maddelerinin Dağılımı .....	54
<b>Tablo 12:</b> Aile-İş Çatışma Boyutu (Gerilime Dayalı Alt Boyut) Maddelerinin Dağılımı .....	55
<b>Tablo 13:</b> Aile-İş Çatışma Boyutu (Davranışa Dayalı Alt Boyut) Maddelerinin Dağılımı .....	57
<b>Tablo 14:</b> Aile-İş Çatışma Alt Boyutlarının Toplu Puan Dağılımı .....	58
<b>Tablo 15:</b> İş-Aile Çatışma Boyutu (Zamana Dayalı Alt Boyut) Maddelerinin Dağılımı .....	58
<b>Tablo 16:</b> İş-Aile Çatışma Boyutu (Gerilime Dayalı Alt Boyut) Maddelerinin Dağılımı .....	60
<b>Tablo 17:</b> İş-Aile Çatışma Boyutu (Davranışa Dayalı Alt Boyut) Maddelerinin Dağılımı .....	61
<b>Tablo 18:</b> İş-Aile Çatışma Alt Boyutlarının Toplu Puan Dağılımı .....	62
<b>Tablo 19:</b> İş-Aile Çatışma Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları .....	63
<b>Tablo 20:</b> İş-Aile Çatışması Toplam Korelasyon Analizi Bulguları .....	64
<b>Tablo 21:</b> İş-Aile Çatışmasının Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşması .....	65
<b>Tablo 22:</b> Yaş Değişkenine Göre Kadın Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeyleri Analizi .....	66

<b>Tablo 23:</b> Yaşam Değişkenine Göre Kadın Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeyleri Analizi .....	67
<b>Tablo 24:</b> İş-Aile Çatışması ve Alt Boyutlarının Toplu Puan Dağılımı .....	67
<b>Tablo 25:</b> Allah'ın Birliğine Hz. Muhammed'in Onun Kulu ve Resülü Olduğuna İnanıyorum .....	68
<b>Tablo 26:</b> Mahşer Günü Herkes Allah'a Hesap Verecektir.....	69
<b>Tablo 27:</b> Kur'an'da Anlatılanlar Her Çağda Yaşayan İnsana Doğruyu Gösteriler ve Her Devirde Geçerlidirler.....	69
<b>Tablo 28:</b> Namazlarımı Aksatmadan Kılarım.....	70
<b>Tablo 29:</b> Az İçki İçmenin Hiçbir Zararı Yoktur.....	70
<b>Tablo 30:</b> Oruçlarımı Aksatmadan Tutarım.....	70
<b>Tablo 31:</b> Sık Sık Nafile (Fazladan) İbadet Ederim.....	71
<b>Tablo 32:</b> Şu Ana Kadar Kuran'ı Kerimin Tamamını veya Tamamına Yakınına Anlamıyla Birlikte Okumuş Bulunuyorum.....	71
<b>Tablo 33:</b> Dini Konularla İlgilenmem.....	72
<b>Tablo 34:</b> İslam Dini İnsanın Hayatına Bir Anlam ve Gaye Kazandırır.....	72
<b>Tablo 35:</b> İslami Yaşayış Tarzını Toplumumuzu Yüceltecek ve Bütünleştirecek Bir Çözüm Yolu Olarak Görüyorum.....	73
<b>Tablo 36:</b> Meleklerin Varlığına İnanırım.....	73
<b>Tablo 37:</b> Farz ve Vacip Olan İbadetlerimi Düzenli Olarak Yerine Getiriyorum.....	74
<b>Tablo 38:</b> Kuvvetli Dinî İnançları Olmadan da Mutlu ve Huzurlu Yaşayabiliriz .....	74
<b>Tablo 39:</b> Kadın Çalışanların Dindarlık Düzeylerinin Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşması.....	75
<b>Tablo 40:</b> Medeni Duruma Göre Kadın Çalışanların Dindarlık Düzeylerinin İstatistiksel Analizi.....	76
<b>Tablo 41:</b> Kadın Çalışanların İş Doyumu Düzeylerinin Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşması .....	77
<b>Tablo 42:</b> Medeni Duruma Göre Kadın Çalışanların İş Doyum Düzeyinin İstatistiksel Analizi .....	78
<b>Tablo 43:</b> İş-Aile Çatışması ve Dindarlık Düzeyi Arasındaki Korelasyon.....	78
<b>Tablo 44:</b> İş-Aile Çatışması ve İş Doyumu Arasında ki Korelasyon.....	79

<b>Tablo 45:</b> Kadın Çalışanların Dindarlık Düzeyinin İş-Aile Çatışmasına Etkisi/ Regresyon Analizi .....	79
--	----



## KISALTMALAR

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

İLO : Dünya Çalışma Örgütü

İAÇÖ : İş- Aile Çatışma Ölçeği

AİÇÖ : Aile -İş Çatışma Ölçeği

İDÖ : İş Doyum Ölçeği

DÖ : Dindarlık Ölçeği

OSB : Organize Sanayi Bölgesi

# GİRİŞ

## ARAŞTIRMANIN KONUSU VE METODOLOJİSİ

### 1. Araştırmanın Konusu

Toplumsal değişimin gözle görülebilir en önemli etki alanlarından birisi, kadınların sosyal konumlarındaki değişimdir. Bu bağlamda modernleşme olgusu, kadınların sosyal konumlarını değiştiren en önemli araç olmuştur. Bu araç, kadınlara geleneksel rollerinin dışında bir alan açarak, evlerinden bağımsız ve sosyal hayatın içinde çalışıp karşılığında ücret alabilecekleri iş yaşamının olanaklarını sunmuştur.

Çalışan kadın sayısının hızlı artışıyla kadın, geleneksel sorumluluklarıyla birlikte iş yaşamının getirdiği sorumlulukları da üstlenmiştir. Söz konusu bu durum, iş ve ev rolleri arasında denge kurma çabasını da beraberinde getirmiştir. İş ve ev rolleri (işten eve ya da evden işe yönelen), roller arası çakışma noktası oluşturarak iş-aile yaşam çatışması olgusunu meydana getirmiştir.

İş-aile yaşam çatışmasının kadınların iş yaşamındaki artışıyla birlikte toplumsal görünürlüğü de artmıştır. İş ve aile toplumsal dinamikleri besleyen en önemli iki kurumdur. Bu iki kurum arasında meydana gelen rol çatışmalarının da bireysel, ailevi ve işe dair sonuçlarının olması kaçınılmaz biçimde iş-aile çatışmasını toplumsal bir mesele hâline getirmiştir.

Araştırma; öncelikle çalışan kadınların mesleki rolleri ile ev içi rollerinin etkileşim alanı olarak ortaya çıkan çakışma noktalarını, iş-aile yaşam çatışması kavramı çerçevesinde değerlendirmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın konusunu, Malatya tekstil sektöründe çalışan kadınların iş-aile yaşam çatışması ve dindarlık düzeylerinin iş-aile yaşam çatışması üzerindeki etkisi oluşturmaktadır.

### 2. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Dünyada ve Türkiye'de kadınların iş yaşamı içerisindeki hızlı artışı ve bu artışın beraberinde getirdiği bireysel ve toplumsal yansımalar, sosyal bilimlerde ve özellikle de sosyoloji disiplini içerisinde ilgi alanı oluşturmaktadır.

Toplumsal cinsiyet olgusu temelinde kadının sosyal ve kültürel olarak tanımlanmış ev içi rolleriyle modern yaşam biçiminin kadına sunduğu iş yaşamının kadın çalışan üzerindeki etkisini, iş yoğunluğu fazla olan tekstil sektöründe çalışan kadınlar nezdinde dile getirmek, araştırmanın önemini ortaya koymaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) verilerine göre tekstil sektöründe istihdam edilen işçilerin yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Bu verilere göre Türkiye'de bir milyona yakın kadın tekstil sektöründe istihdam edilmiştir. Yine Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre birçok kurumda kadın çalışan oranı %15'in altında iken tekstilde bu oran %50 civarında görünmektedir. Bu sebeple tekstil sektöründeki kadın çalışanların fazla oluşu; kadınlar için sorun oluşturan mesai saatlerinin uzunluğu ve düşük ücret vs. gibi sorunlar; diğer yandan kadının ev içi sorumluluklarının getirdiği yük; iş-aile çatışması bağlamında tekstil sektöründe çalışan kadınların araştırma konusu olarak seçilmesini önemli kılmaktadır.

Ayrıca araştırmada öne çıkan diğer kavram dindarlıktır. Araştırmaya katılan kadın çalışanların dindarlık düzeylerinin belirlenmesiyle beraber iş-aile çatışması üzerindeki etkisi, çalışmayı azaltıcı bir rol üstlenip üstlenmediği ve iş-aile çatışması ile dindarlık düzeyi arasında herhangi bir korelasyonun var olup olmadığının tespiti çalışma açısından önem arz eden bir diğer unsurdur.

Araştırmanın amacı, kadın çalışanlar nezdinde iş-aile yaşam çatışmasının önemini vurgulamaktır. Bu önem doğrultusunda, araştırma konusunun daha iyi anlaşılması amacıyla kavramsal çerçeve içerisinde bazı kavramlara yer verilmiştir. Bu sebeple öncelikle iş-aile yaşam çatışmasını; nedenleri, çıkış noktaları ve sonuçları bakımından ele alan kuramsal yaklaşımlar verilerek konuyla ilgili farklı bakış açıları sunulmuştur. Ayrıca iş-aile yaşam çatışmasının kişisel, ailesel ve işle ilgili sonuçlarına değinilerek çatışma faktörünün yarattığı olumsuz durumların altı çizilmiştir. Son olarak da kadın çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeyi ile dindarlık düzeyleri arasında herhangi bir ilişkiselliğin (korelasyon) var olup olmadığı tespit edilerek din sosyolojisi ve ilgili literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır.



### **3. Araştırma Probleminin Tanımlanması**

Bu araştırma şu temel sorular çerçevesinde yürütülmeye çalışılmıştır:

- \*Malatya tekstil sektöründe çalışan kadınların iş-aile çatışması ne durumdadır?
- \*İş-aile çatışmaları bağımsız değişkenlere göre farklılık arz etmekte midir?
- \* Malatya tekstil sektöründe çalışan kadınların dindarlık düzeyleri ne durumdadır?
- \*Kadın çalışanların dindarlık düzeyleri onların iş-aile çatışmaları üzerinde engelleyici ve/veya dengeleyici bir işleve sahip midir?

### **4. Araştırmada Karşılaşılan Güçlükler**

Çalışmada, araştırmanın bir saha araştırması olması münasebetiyle iki temel zorlukla karşı karşıya kalınmıştır. Bunlardan birincisi, çalışanlara yönelik hazırlanan anket sorularından bir bölümünü oluşturan dindarlık ölçeği sorularına çalışanların temkinli yaklaşımları ve bu sebeple ankete katılmayı reddetmeleridir. İkincisi ise tekstil çalışanlarına yönelik hazırlanan anketi uygulayacak tekstil firmaları yöneticilerine ulaşmadaki zorluklar ve firma yöneticilerinin çalışanlarına yönelik anket yaptırmak istememeleridir. Yukarıda bahsedilen zorlukların aşılması için araştırmacının kendisi defalarca firma yöneticileriyle görüşme talebinde bulunmuştur. Araştırmacının ısrarlı talepleri sonrasında firma yöneticileriyle görüşme gerçekleşmiş ve firma yönetimi, çalışanlarına anket uygulanmasına onay vermiştir. Anket uygulamasında karşılaşılan diğer önemli zorluk ise dindarlık ölçeği sorularının katılımcıları ankete katılma noktasında tereddütte bırakmış olmasıdır. Bu sebeple araştırmacının başta hedeflediği ankete katılım oranı, büyük miktarda düşüş göstermiştir.

### **5. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu araştırma Malatya ilinde bulunan tekstil sektörü ve bu sektörün kadın çalışanlarıyla sınırlandırılmıştır. Bilgi toplama araçları olarak kadın çalışanlara sadece anket uygulamasının yapılması da araştırmayı sınırlandıran diğer bir etkidir.

### **6. İlgili Literatür**

Konuyla ilgili daha önce yapılan literatür çalışmalarına bakıldığında, iş-aile çatışmasının farklı meslek dalları ve cinsiyet temelinde birtakım alanlarla ilişkilendirilerek çözümlenmeye çalışıldığı görülmektedir. Bu araştırmada ise iş-aile çatışması, dindarlık

ilişkisi üzerinden değerlendirmeye alınmıştır. Türkiye’de yapılan tez ve doktora çalışmaları incelendiğinde, iş-aile çatışmasını din ve dindarlık bağlamında ele alan çalışmalara rastlanılamamıştır. Bu nedenle iş-aile çatışmasını farklı alanlarda ele alan bazı çalışmalara değinilecektir.

Nursun Önel’in (2006) “İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri” isimli yüksek lisans çalışması, kadının çalışma yaşamına katılımıyla yaşadığı iş-aile çatışmasının, aile içi ilişkilere nasıl yansıdığı ve ne yönde etkileri olduğu üzerinedir. Bu doğrultuda ailenin fonksiyonları ve değişen aile yapısıyla beraber kadının sosyal konumundaki dönüşümler, özellikle aile ilişkileri üzerinde ortaya çıkan “yeni” durumlarla ilgili süreç gözden geçirilmiştir.

Hurigül Eken’in (2005) “Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol ile Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar” çalışması, aile içi rol ve mesleki rol etkileşimini toplumsal cinsiyet rolleri temelinde ele almaktadır. Çalışan kadının rol farklılaşması süreci ve toplumsal cinsiyetin temel faktörü olan annelik rolü üzerinde oluşan değişim ve dönüşümler; yapısal fonksiyonalizm, feminist teori ve modernleşme teorileri esas alınarak çözümlenmeye çalışılmıştır.

Altuğ Çağatay’ın (2012) “İş-Aile Çatışmasının Çalışanların İş Performanslarına Etkisinin Belirlemesi: Ankara’daki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama” isimli çalışması ile iş-aile çatışmasının bireyin iş yaşamı alanında (iş doyumu, iş verimliliği vs.) etkileri incelenmiştir. İş-aile dengesi kuramlarıyla temellendirilen çalışmada özellikle performans kavramının tanım ve tarihsel süreci ele alınarak iş performansının, işletme ve kurumlar açısından gösterdiği önemin altı çizilmiştir.

Mustafa Arslan’ın (2004) “Kadın Kur'an Kursu Öğreticilerinde İş ve Aile Hayatının Dengelenmesi” isimli çalışmasında, kadın Kur'an kursu öğreticilerinin hem iş hem de aile yaşamlarında yaşadıkları çatışma düzeyini, çatışmanın yönü ve boyutlarıyla toplumsal cinsiyet, teşkilat ve meslek grubu çerçevesinde ele almıştır.

Özlem Ç. Bozkurt'un (2012) kadın akademisyenlerde iş-aile çatışması ve yaşam tatmini ilişkilerinin incelenmesi üzerine yazdığı makale, kadın akademisyenlerin iş-aile

çatışmasının yaşam tatminlerine olan etkisini ortaya çıkarmak ve yaşam tatminini artıracak faktörleri belirlemek amacıyla ele alınmış bir çalışmadır.

Nihal Ç. Doruk'un (2009) "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi" isimli çalışması, iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkilerini inceleyerek genel olarak yaşam tatmini olgusunu ele almıştır.

Lynn A. McFarland (2004) "Work-Family Balance" isimli çalışması, iş-aile çatışması ve boyutlarını ele alarak iş ve aile sinerjisi üzerinde durmuştur. İş-aile çatışmalarını azaltmaya yarayacak, iş ve aile yönetiminde faydalı olacak bazı başlıklara dikkat çekmiştir.

Ellen E. Kossek' in (2016) "Implementing Organizational Work-Life Interventions" isimli makalesi iş-aile çatışmasını tanımlayacak bazı önemli tasarım ve uygulama kriterlerini, iş yaşam müdahalesine dayalı araştırmaları, çözümleyerek ele almıştır.

Yukarıdaki çalışmaların haricinde araştırma konusu ile ilgili olarak iş-aile çatışması ve dindarlık düzeyi üzerine yayımlanmış birkaç yabancı makale örneği de aşağıda sunulmuştur.

Chrise Cunningham'ın (2009) "Work-Family Balance and Religion: A Resource Based Perspective" makalesinde, Amerika'da yaşayan Hinduların iş-aile dengesini kurmada dinin yaptığı katkı incelenmiştir. İş-aile dengesinin sağlanmasında bireyin inanç düzeyi ve yoğunluğu doğrultusunda, dindarlığın zorlukların üstesinden gelme aracı olarak gördüğü işlev, yapılan saha çalışmasıyla ele alınmıştır.

Ali Bin Boerhannaeddin' in (2011) "The Role of Religiosity as a Coping Strategy in Coping With Work-Family Conflict" isimli çalışması Malezya'da kadın akademisyenlerin iş-aile çatışması, çatışmayı etkileyici unsur olarak dinî başa çıkma stratejilerini kullanma biçimlerini içermektedir.

Samantha K. Ammons' un (2007) "Religious Influences on Work-Family Trade-Offs" adlı çalışması, iş-aile çatışmasını dengeleyici bir faktör olarak dinî cemaatlerin

aile saadetini koruyacak aile birliğini öne çıkaran telkinleriyle müntesiplerine yönelik söylemlerinin iş-aile dengesindeki önemi üzerine bir çalışmadır.

Zaiton Hassan'ın (2017) "Relationship Between Aspects of Religion and Work Family Interface in Malaysia" isimli makalesi, iş-aile çatışması zenginleştirme ve din arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Malezya'da özel ve kamu kuruluşlarında çalışan işçiler üzerinde gerçekleştirilmiştir bir çalışmadır.

## **7. Yöntem ve Teknikler**

Malatya tekstil sektöründe çalışan kadınların, iş-aile yaşam çatışmalarının dindarlıkla ilişkisini ölçmeyi amaçlayan bu çalışmada kullanılan yöntem, nicel araştırma yöntemidir. Uygulanan teknik ise tarama modeline uygun anket tekniğidir.

### **7.1. Hipotezler**

- \*İş-aile çatışması düzeyi ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- \*İş-aile çatışması düzeyi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- \*Kadın çalışanların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
- \*Kadın çalışanların iş-aile çatışması düzeyi ile yaşam değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- \*Kadın çalışanların iş doyumu ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- \*Kadın çalışanların iş doyumu ile iş-aile çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur.
- \*Kadın çalışanları dindarlık düzeyleri ile iş-aile yaşam çatışması düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
- \*Kadın çalışanların iş doyumu düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık içermektedir.
- \*Kadın çalışanların dindarlık düzeyi evlilerde daha yüksektir.
- \*Kadın çalışanların iş-aile (işten aileye yönelen) çatışma düzeyleri, aile-iş (aileden işe yönelen) çatışma düzeyinden daha yüksektir.

## 7.2. Evren ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evrenini, Malatya tekstil sektöründe çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Örneklemine ise Malatya 2. Organize Bölgesinde bulunan Taha Tekstil ile aynı firmanın bir yan kuruluşu olan ve Doğanşehir ilçesinde bulunan Doğan Tekstil'in kadın çalışanları oluşturmaktadır. Anket uygulaması, sektörde çalışan bayan arkadaşlar aracılığıyla katılımcılara öğle arasında yaptırılmıştır. Anket uygulamasının araştırmacının kendisi tarafından yapılmaması, sektör yönetiminin izninin bu doğrultuda olması sebebiyledir. Anket formu uygulamasında sadece kadın çalışan olma şartı aranmış olup yaş, eğitim durumu gibi bir sınır konulmamıştır. Uygulanan anketler titizlikle değerlendirilmiş, eksik bırakılan anketler değerlendirmeye alınmamıştır. Bu doğrultuda araştırmada başarılı görülen ve değerlendirmeye alınan anket sayısı 210 olmuştur.

## 7.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Araştırmada uygulanan anket formunun ilk bölümü 18 sorudan oluşan iş-aile çatışması ölçeğidir. Anket formunun ikinci bölümünü ise 6 sorudan oluşan iş doyum ölçeği oluşturmaktadır. Üçüncü bölüm, 14 soruluk dindarlık ölçeğidir. Dördüncü bölüm ise 10 sorudan oluşan demografik bilgileri içermektedir. Ayrıca dördüncü bölümde bağımsız olarak iki adet dindarlık sorusu bulunmaktadır

Araştırmada uygulanan anket formu sorularından 18'ini oluşturan iş-aile çatışma ölçeği (İAÇÖ) soruları Carlson, Kacmar ve Williams (2000) tarafından geliştirilmiştir. Carlson, Kacmar ve Williams'ın geliştirdiği bu ölçek; şu ana kadar geliştirilen en kapsamlı geçerlik ve güvenilirlik düzeyleri yüksek ve uluslararası düzeyde kullanılan iş-aile çatışma ölçeğidir. Bu ölçeğin ifadeleri “tamamen katılıyorum” ifadesinden “kesinlikle katılmıyorum” a doğru sıralanan altı basamaklı likert tipi ölçektir

Anket sorularından 6 tanesini oluşturan iş doyum ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik analizleri Brouwn ve Peterson (1994) tarafından yapılmış olup güvenilirlik ve geçerlik testleri yüksek düzeyde çıkmıştır. İş doyum ölçeği, “daima” dan “hiçbir zaman” a doğru sıralanan beş basamaklı likert tipi ölçek ile ifadelendirilmiştir.

Anket sorularından 14 tanesini ise dindarlık ölçeği soruları oluşturmaktadır. Bu ölçek soruları, Mustafa Arslan'ın “Anadolu’ nun Bir Taşra İlçesindeki İnsanların Din-

darlık Boyutları Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: İskilip Örneği” isimli yüksek lisans tezinde (1997) kullandığı dindarlık ölçeği sorularıdır. Çok boyutlu dindarlık ölçekleri kategorisinde yer alan ölçek soruları Arslan’ın kendisi tarafından hazırlanmış olup geçerlik ve güvenilirlik testleri de yine Arslan tarafından yapılmıştır. Dindarlık ölçeğinin geçerlik testi için “principal components (temel bileşenler) faktör analizi” tekniklerinden yararlanılmış ve yapılan işlemlerden sonra ölçeğin yüksek düzeyde geçerlik gösterdiği görülmüştür. Dindarlık ölçeğinin güvenilirlik testi için ise “Cronbach Alpha” testi uygulanmış ve testin güvenilirlik katsayılarına bakılarak yüksek düzeyde güvenilirlik gösterdiği tespit edilmiştir. Ölçek soruları “hiç katılmıyorum” dan “tamamen katılıyorum” a doğru sıralanan beş basamaklı likert tipi ölçek ile ifadelendirilmiştir.

#### **7.4.Verilerin Analizi**

Araştırmada katılımcılara uygulanan anketlerin analizi, SPSS 22 paket programı ile yapılmıştır. Öncelikle grup dağılımlarını ölçmek için normallik testi yapılmış, gruplar normal dağılım gösterdiği için ise diğer işlemlere geçilmiştir. İstatistiksel analizler olarak; Mean, Frekans analizleri, Korelasyon, ANOVA ve Regresyon testleri yapılarak verilerin değerlendirilmesi sağlanmıştır.

## I.BÖLÜM

### 1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ SOSYOLOJİK TEMELLENDİRMESİ: KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölüm, araştırmada kullanılacak olan temel kavram ve kuramların açıklanması mahiyetinde, araştırmaya teorik bir çerçeve sunmak ve araştırmanın temel kavramlarını irdeleyerek araştırma konusunun anlaşılmasına katkı sağlayacak bir altyapı sunmayı amaçlamaktadır.

#### 1.1. Statü ve Rol

Statü ve rol bireyin doğumu ile beraber toplumsal konum ve davranışlarına atfen, bireyle bir bütünlük oluşturan davranış örüntülerini kapsamaktadır. İçerisinde rol barındırmayan statü veya statüsüz rol söz konusu olmamaktadır (Doğan, 1982: 483). Statü toplumsal piramitte karşılığını bulan bir durum olarak görülebilir (Demir ve Acar 1993: 335). Kavram olarak toplumsal konum, mevki, pozisyon anlamlarına gelen statü, bireyin ya da bir sosyal grubun toplumdaki konumunu belirler. Bireyin sosyal statüsünü belirleyen etken, toplumsal olarak oluşturulur. Statü, toplumsal yapının içerisindeki bireysel konumdur (Tezcan, 1995: 51). Bireyin statüsüne ilişkin beklenti ve tutumların sergilenmesi rol ile ifade edilebilir. Rol, toplumsal olarak kabul görmüş ve bireysel konumun karşılığında beklenen davranış kalıplarının davranışa uygunluğunu analiz eder (Marsall, 1999: 624).

Rol ve statü birbirlerini taşıyan iki kavram olup aralarında bir ilişkisellik mevcuttur. Statü, sosyal konumum sabit, durağan yönünü temsil ederken; rol, bu konumun işlevsel yönünü oluşturur. Sosyal statünün işleyen yönü olan rol, statünün izin verdiği ölçüde sergilediği davranış örüntüleri geliştirebilir. Rolünün dışına çıkan bir davranış, toplumsal olarak kabul görmez. Bu nedenle her rol, ona ait statünün davranışsal alanı içerisinde bir yer bulur. Bu açıdan toplumsal rol, toplumsal statünün sorumluluk alanının gerektirdiği fiilleri gerçekleştirme ve statünün verdiği yetki çerçevesinde hareket etme şeklidir. Rol, statünün davranış boyutudur. Rol oynanır, statüye sahip olunur (Doğan, 2002: 103).

Sosyal roller, toplumsallaşma sürecinde edinilir. Bu açıdan roller kültürel olarak toplumdan topluma farklılık gösterir. Her birey üyesi olduğu toplumda bireysel konumuna uygun davranışlar sergiler. Bu toplumsal olarak bireyden beklenen ve istenilen davranışlardır. Dolayısıyla sosyal roller, statüye ilişkin davranış kalıpları sergileyerek bir toplumun kültürel boyutunu da taşımış olur (Ceylan, 2011: 100).

Biri antropoloji, diğeri sosyal psikoloji olmak üzere rol kavramının ait olduğu bu alanlardan sosyoloji de yararlanmıştır. Antropolojide yapısalcı görüşün temsilcilerinden Lewis Henry Morgan ve A. R. Redcliffe Brown'un çalışmaları, Ralph Linton'un sosyal antropoloji çalışmalarının oluşumunda etkili olmuştur. Linton'un çalışmaları, toplumsal rollerin kültürel sisteminin yapısal unsurları olarak işlev gördüğü üzerine bir değerlendirmedir. (Marshall, 1999: 624). Linton'un insan incelemesi isimli kitabı, rol ve statü kavramlarının ele alındığı bir çalışma olmuştur. Linton'un rol tanımını farklı kılan unsur, rolün kültürel yönünü vurgulanmasıdır. Linton'a göre rolü kültür belirler ve kişi sadece belirlenmiş rolü oynar (Eken, 2005: 18).

Özetle rol ve statü kavramlarına dair yapılan açıklama ve tanımlamalar, bu kavramların aralarındaki ilişki üzerine yoğunlaşmıştır. Rolsüz bir statü ya da statüsüz bir rol düşünülemez. Sosyalleşme yoluyla öğrenilen roller, kişisel farklılıklarla bütünleşerek toplumsal normların standartları çerçevesinde, sosyal ve bireysel talepleri karşılar nitelikte olmuştur.

## **1.2. Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Geleneksel Cinsiyet Roller**

İnsan biyolojik olarak iki farklı cinsiyeti oluşturan bir varlıktır. Cinsiyet (sex) olarak yapılan bu ayırım, kadın veya erkeğin doğuştan getirdiği genetik, biyolojik ve fizyolojik özellikleri tanımlamada kullanılır. Biyolojik cinsiyetin dışında, kadın ve erkeği kültürel özelliklerin kalıp yargıları ile tanımlayan toplumsal cinsiyet (gender) ise toplumun cinsiyetlere yüklediği anlamdır. Daha açıklayıcı bir tanımlamayla toplumsal cinsiyet, kadının ve erkeğin sosyal ve kültürel olarak kabul görmüş, rol ve sorumluluklarının paylaşım alanı olarak belirlenmiş çizgidir ve toplumun kadın ve erkekten beklentilerini ifade eder. Toplumun kişiyi nasıl görmek istediği ile alakalı bir durumdur. Kadının veya erkeğin sosyal olarak yüklendiği rol ve sorumlulukların, kültüre ve zamana bağlı olarak gösterdiği tutum ve davranışlar dizisidir (Ünlü, 2013: 131).



Toplumsal cinsiyet algısına bağılı olarak gelişen toplumsal cinsiyet rolleri aile içerisinde şekillenmeye başlar. Sosyalleşme sürecinde kişi, toplumsal ve kültürel öğeleri içselleştirir ve kendine biçilen rolü yerine getirir. Aile içerisindeki ilişkiler gözlemlendiğinde kadının annelik ve ev kadınlığı rolüne; erkeğin ise babalık, ailenin reisi ve evin geçimini sağlayan rollerine sahip olduğu görülür.

Toplumsal rollerin öğrenilmesinde aile içi ilişkiler, aile yapılarının bu süreçteki önemini ortaya koyar. Özellikle klasik aile yaklaşımları; modern sanayi toplumunun yarattığı çekirdek aile yapısının kadın ve erkek rollerini sınırlarını çizen ve bu sayede kadını ev iç mekâna, erkeği ise ev dışı mekâna ait varlıklar olarak belirleyen görüşleri yücelterek sosyolojik olarak çekirdek aile yapısının varlığının gerekliliği üzerinde durmuşlardır (Ecevit, 1991: 11).

Modern sanayi toplumunun yarattığı çekirdek aile yapısı (Parsons'a göre sanayi toplumunun üretim düzeni ve çekirdek aile arasında yapısal düzeyde bir etkileşim vardır) cinsiyete dayalı iş bölümünü doğal bir süreç olarak sunmuştur. Modern sanayi toplumunun toplumsal olarak kabul gören cinsiyet rolleri şu başlıklar altında sınıflandırılmıştır:

\*Üretim ile ilgili roller:

- Erkek, maddi karşılığı olan piyasa üretimi.
- Kadın, maddi karşılığı olmayan ev içi üretim.

\*Yeniden üretim ile ilgili roller:

-Kadın; çocuk doğurma ve bakma, evin günlük işleri ve çocukların toplumsal rollerini edinme süreçleri ile ilgili sorumluluklar.

\*Topluluk düzeyinde, hayatın idaresine ilişkin roller:

-Kadın, hane içi üretim faaliyetlerinin devamı olarak kamuya ait kaynakların kullanımı (sağlık ve eğitim hizmetleri) ve parasal karşılığı olmaksızın boş zamanlarda yaptıkları işler.

\* Topluluk düzeyinde politik roller:

- Erkek, politik rollerin toplumsal temsilcisi (Kartal ve Kümbetoğlu, 2010: 108).

Görüldüğü üzere toplumsal cinsiyet rolleri, toplumsal düzlemde bir güç ilişkisi kurmuştur. Kadını ev içi rollerle sınırlandırarak siyasi ve ekonomik hayatın dışına çekmiştir. Erkek ise toplumun ekonomik ve politik idarecisi konumuna sahip olmuştur.

Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyet ayrımının toplumsal düzlemde sürdürülüyor olmasıdır. Biyolojik cinsiyet farklılıklarına binaen, kültürel ve toplumsal yaklaşımların cinsiyet üzerinden yaptıkları sorumluluk paylaşımı da denilebilir. Daha ziyade toplumsal düzen ve işleyiş açısından gerekli görülen bir rol paylaşımıdır. Bu açıdan, toplumsal cinsiyet rolleri, biyolojik cinsiyete dayalı bakış açısının kültürel, siyasi ve toplumsal bir uzantısıdır.

Sosyalleşme süreci ile oluşmaya başlayan, gelişen ve yerleşik bir biçim alan davranış kalıpları ile ifade edilen ve cinsiyet rolleri denen olgu, toplumsal iş bölümünün cinsiyetlere göre yapılan tasnifini sembolize eder. Kadının geleneksel cinsiyet rolleri ise kadından toplumsal olarak beklenen davranışları ifade eder. Bu açıdan kadının toplumsal rolleri ile ilişkili yapılan çalışmalarda, kadınların yedi temel rolünün bulunduğu ifade edilmiştir. Bunlar; annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, meslek, topluluk ve bireylik. Bu rollerde annelik, eşlik, ev kadını ve akrabalık aile içi roller olarak görülür (Eken, 2005: 23- 24).

Aile içi roller genel olarak şöyle özetlenebilir: Çocuk dünyaya getirmek ve yetiştirmek, evin günlük işleri, bakımı ve temizliğini yapmak, çocukların sosyalizasyonunu sağlamak, iyi bir eş olmak, teyze, hala, gelin, evlat, vs. olarak gerekli akrabalık ilişkilerini yerine getirmektir.

Kadının ev dışı rolleri olarak ise topluluk rolü, kadının tercihen işin içinde bulunduğu, sosyal ilişkilerini geliştirdiği grupları ifade eder. Örneğin vakıflar, dernekler, vatandaşlık haklarının verdiği yükümlülükler bunlar arasında sayılabilir. Bireylik rolü ise kadının yine kendi tercihine bağlı olarak kendi kişisel gelişimi için yaptığı her şeyi kapsayabilir. Arkadaşlık ilişkileri ve boş zaman etkinlikleri gibi (Eken, 2005: 26).

Modern dönem ile beraber kadınlar için oluşturulan iş fırsatları, kadınların hayatına farklı bir rol tanımı sokmuştur. Mesleki rol olarak tanımlanan bu rol, kadınların ev dışı ücretli bir işte çalışmalarını ifade eder. Kadın çalışanların sayıca artması, kadınlar için birincil rol kapsamında olan ev içi geleneksel rollerinin dışında, yeni bir sorumluluk alanı açmıştır. Bu yeni sorumluluk alanı ileride değineceğimiz, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının yaşanmasına neden olmuştur. Kadının geleneksel cinsiyet rollerini mesleki rollerinden önemli ve değerli gören yaklaşımlar, kadının mesleki rolünü, ev içi rollerini ak-

satmaması koşuluyla onaylarlar. Çünkü mesleki rol, kadın için gerekli ve zorunlu bir durum olarak görülmez. Kadının asli görevi, ev ve evle ilgili sorumluluklarıdır (Arslan, 2012: 30).

Kadının geleneksel cinsiyet rollerini savunan kuramsal yaklaşımlar, genel olarak Parsons'un işlevselci kuramından etkilenmişlerdir. Bu yaklaşımlar, kadın ve erkeğin rol tanımlamalarını kesin çizgilerle ayırmışlardır. Erkek, emek piyasasında eve gelir getiren, evin dış dünya ile ilgili bölümünden sorumlu tutulurken kadın, ev işleri ve çocukların bakımı ile ilgili bölümden sorumlu tutulmuştur. Kadının ev dışı ücretli bir işte çalışması, ancak ev içi sorumluluklarının aksatılmaması durumunda mümkün olabilecek bir tercih olarak sunulmuştur. Bu açıdan kadının geleneksel rolleri, toplumun kadına yüklediği ve yerine getirilmesini beklediği kadınlık vazifesi olarak görülmüştür.

### **1.3. Cinsiyet Rollerinin Oluşumu Açısından Sosyalleşme: Sosyolojik Yaklaşımlar**

Bir aile içerisinde doğan çocuk, ailenin kendisine sunduğu kültürel bileşenleri özümseyerek toplumsal yaşamın sosyal rol ve sorumluluklarını yerine getirmeye hazır duruma gelmektedir. Çocuğun aile ile başlayan sosyalizasyonu; okul, arkadaş grubu, medya vs. ile genişleyerek yaşam boyu devam eden bir süreç hâlini alır. Ancak aile sosyalleşmenin ilk ve en önemli ayağını oluşturur. Çocuğun aileye olan bağımlılığının sürece uzun olması, doğumla başlayan ilk sosyal ortamın aile olması gibi faktörler, aileyi bu süreçte önemli bir yere oturtur.

Sosyalleşme kavramı birçok sosyal bilimci tarafından aynı anlamlara gelen farklı kavramlarla açıklanmaya çalışılmıştır. Örneğin sosyalizasyonu, bireyin doğum ve ölüm arasında yani tüm yaşam evrelerinde kültürel kodların bir alıcısı ve uygulayıcısı olduğu süreç olarak dile getiren görüşler mevcuttur (Güvenç, 1999: 286- 288). Ayrıca sosyalleşme, ebeveyn ve çocuk arasında doğumla başlayan ilk iletişim dili ile (işaret ve semboller) başlayan bir süreç olarak da kabul edilmiştir (Kağıtçıbaşı, 1999: 326). Söz konusu kavram; bebeklik, çocukluk ve çocukluk sonrası şeklinde, birincil ve ikincil sosyalleşme evrelerinden oluşan süreç (Giddens, 2005: 25- 28) şeklinde izah eden tanımlarla da açıklanmaya çalışılmıştır. Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere sosyalleşme doğumla başlayan bir sosyal öğrenme sürecidir. Bu süreci daha iyi anlamak adına bazı sosyolojik yaklaşımların konu ile ilgili bakış açılarını vermek faydalı olacaktır.

### 1.3.1. Sembolik Etkileşimcilik

Herbert Mead ve öğrencisi Bulumer tarafından kurulan ve geliştirilen bu yaklaşım, mikro süreçlere odaklanarak birey ve bireyin toplumla kurduğu ilişkinin ortaya koyduğu anlam dünyasına yoğunlaşır (Berberoğlu, 2009: 68). Aile ve diğer sosyal gruplar gibi mikro çalışmalara yoğunlaşan sembolik etkileşimcilik, toplumsal olarak üretilen anlam ve bu anlamların bireysel düzeyde içselleştirilmesi ile oluşan etkileşim üzerinde durur.

Sembolik etkileşimcilik, birey ve toplum etkileşimini açıklarken bireyi toplum karşısında pasifize etmez. Bireyi, toplum karşısında aktif bir özne olarak gören yaklaşımı benimser. Benlik oluşumu olarak kavramsallaştırılan ben (I) ve beni-bana (me), bilinçli öznenin toplum karşısındaki aktif ve inşa edici yanını gösterir. Sembolik etkileşimcilik, çocuğun ben (I) olarak toplumsal sembollere kattığı anlamlar ve çeşitli rol alma (role taking) süreçleri ile toplumla deneyimini açıklayarak aile sosyolojisi ve çocuğun sosyalizasyon sürecine yoğunlaşır (Kasapoğlu, 2014: 113).

Rol alma süreci, oyun ve grupla oyun kavramları ile açıklanır. Oyunda, çocuk farklı rollere girerek yetişkin dünyasını taklit eder. Öğretmen, anne, polis gibi yetişkin rollerinin davranış şekillerini taklit yoluyla öğrenme sürecidir. Çocuk bunu yaparken kendi anlam dünyasının sınırları içerisinde, devraldığı rolleri yeniden üreterek kendi rolünü ortaya koyar. Rol alma taklitleriyle çocuk, toplumsal düzenin bileşenlerini özümser. Ancak çocuğun anlam dünyası toplumsal düzenin anlam dünyasından daha baskın bir güçte, sosyalleşme sürecini oluşturur (Kasapoğlu, 2014: 114).

Bir diğer kavram olan grupla oyun, çocuğun diğer çocuklarla grup içinde oynanan rol alma biçimini gösterir. Ancak burada, rol alma pratiği grup içinde gerçekleştiği için çocuk hem kendi rolünün sınırlarını hem de dâhil olduğu grubun beklentilerine uyacak davranışları göstermeyi öğrenir (Kasapoğlu, 2014: 115). Mead'a göre kişi iradesi dışında çok farklı toplumlarda dünyaya gelir. İçinde bulunduğu toplumsal düzenin kültürel öğelerini alır ve bu sosyal düzene uyum sağlar. Ancak kişi her zaman kendi bakış açısını yaratarak bu toplumsal düzen içerisinde var olmayı seçer (Coser, 2008: 300).

### 1.3.2. İşlevselcilik

İşlevselci bakış açısı, sosyalleşmeyi nesilden nesile aktarılan kurumsal ve kültürel öğelerin taşıyıcı aracı olarak görür. Bu bakımdan sosyalleşme toplumsal düzenin işleyişi açısından önem kazanır. İşlevselci yaklaşım, toplumu birbiriyle sistematik bir bütünlüğü olan parçaların oluşturduğu bir düzen olarak gördüğü için bütünlüğün istikrarı, parçalar arasındaki işleyişin sürekliliği ve uygunluğu ile yakından ilişkilidir

İşlevselci yaklaşımın en önemli kuramcılarında olan Parsons, sosyal düzenin sürekliliği açısından sosyalleşmeyi, toplumsal sistemin sürekliliğini sağlayıcı araç olması bakımından önemli görmüştür. Parsons'un sosyalleşme vurgusunda iki kavram önem kazanır. Özdeşleşim (identification) ve diğeri (ilter). Özdeşleşim, çocuğun kimlik edinme sürecidir ve model aldığı figürlerin dinî ve kültürel öğelerini öğrenerek kabullenme ve hazmetmesidir. Diğeri (İlter) ise çocuğun ebeveynleri ile girdiği etkileşim biçimidir. Burada; taklit ve özdeşleşim yoluyla çocuğun ebeveyni ile kurduğu ilişkinin niteliği, çocuğun toplumsal düzene uyumunu sağlayan değerlerin öğrenilmesi ve yetişkin ebeveynlerin bu değerleri aktarma sürecinde toplumsal düzenin davranış kalıplarına uygunluğu önemli hâle gelir (Karkıner, 2014: 116).

İşlevselci yaklaşım, çocuğun sosyalleşme sürecinde cinsiyetçi iş bölümünün altını çizer ve toplumsal denge ve uyumun bireylere/kurumlara düşen görev ve sorumlulukların yerine getirilmesi ile sağlanan sistemin ahenkli işleyişine odaklanır (Berberoğlu; 2009: 117).

Bu açıdan sosyalleşme süreci, her bireyin üstleneceği rolü belirleyerek bir şekilde görev dağılımı yapar. Kız ve erkek çocuklarının sosyalizasyon sürecinde cinsiyetlerine uygun rolleri özümsemeleri ve bu roller çerçevesinde toplumsal düzenin bir parçası olarak cinsiyetlerinin gerekli gördüğü sorumlulukları yetişkin bireylikte yerine getirmeleri beklenir.

### 1.3.3. Çatışmacı Yaklaşım

Eleştirel bir analizle sosyalleşme olgusuna yaklaşan çatışmacı görüş, aile içerisindeki eşitsiz ilişkilerin yarattığı gerilimin çatışma şeklindeki tezahürleri üzerinde durur. Çatışmacı teorinin genel yaklaşımı, alt yapı ve üst yapı arasındaki ilişkinin mevcut şart-

ları sağlamadaki becerisidir. Alt yapıyı oluşturan üretim ilişkileri, üst kültürel yapıyı belirleyerek toplumsal değerleri dönüştürme ve yönlendirme kapasitesine sahiptir. Bu, aynı zamanda bireyin davranışlarının da yönünü belirler.

Sosyalizasyonu aile içerisindeki eşitsizlikler üzerinden tanımlayan görüş, sosyalleşmeyi toplumsal cinsiyet rollerinin çocuğa benimsetilmesi sürecinin farklı toplumsal yansımalarını ortaya çıkarmıştır. İşlevselci yaklaşımın aksine aile içerisindeki uyumsuz ilişkilerin de var olabileceğini, toplumsal yapının karmaşık ilişkilerden oluştuğunu ve çocuğun sosyalizasyonunun tamamen bir uyum süreci içermediğini ortaya koymaya çalışmıştır. Çatışmacı teori içerisinde yer alan Jenny White'ın Türkiye üzerine yaptığı bir araştırma, Türkiye'de sosyalleşme yoluyla öğrenilen toplumsal cinsiyet rollerinin nasıl ortaya çıktığı üzerinedir. Araştırmaya göre:

Aile içerisindeki ilişkilerin düzenlenmesi, kadınları, kız çocukları ve erkek çocuklarına duygusal ve fiziksel olarak muhtaçlık ilişkisiyle bağlar. Ancak bu muhtaçlık ilişkisi kız çocukları ve erkek çocukları arasında da ciddi bir farklılaşmayı barındırır. Kız çocukları hane içerisinde yardımcı anne rolünü üstlenerek ev içi hizmetleri annesiyle paylaşma ile yükümlüdür". White'a göre erkek çocuklarla olan ilişkileri kadınları hane içerisinde dolaylı olarak kendilerini var ede bildiklerinin göstergesidir. Anneler oğulları ile kurdukları ilişki de her ihtiyaçlarını karşılayıp şımartırlar ve hiçbir isteğini geri çevirmediği bir role bürünürler. Bu şüphesiz, yaşam boyu sürerliliği olan ve karşılıklı beklentisi ile geliştirilen bireysel güçlenme stratejisidir. Kadınlar erkek çocuklarının toplumsal yaşamdaki avantajlı konumları nedeniyle oğullarını güvence olarak görürler (Karkıner, 2014: 118).

Çatışmacı yaklaşım; cinsiyet rollerinin hane içi ilişkilerle yapılandırıldığını, rol ve sorumluluk paylaşımının eşitsizlik içerdiğini, bu eşitsizliğin ise bir uyum sürecinden ziyade farklı toplumsal reaksiyonları içinde barındıran bir sürece dönüştüğünü izaha çalışır.

#### **1.3.4. Feminist Yaklaşım**

Feminist yaklaşım, aile içi davranış örüntülerinin çocuğun sosyalizasyonun ne yönde olacağını belirlediğini, bunun için kız ve erkek çocuklarının belli toplumsal cinsiyet rollerine hazır bir şekilde yetiştirildiğini ima eder. Bu açıdan feminist yaklaşım çocuğun sosyalleşme sürecine temkinli yaklaşır.

Feminist bakış açısına göre aile, kadınlar için “öne çıkarılmış kadınlık” figürünün ön plana çıkarıldığı, erkeğin ise yaşamı denetleyen ve hükmeden “hegemonik erkeklik” figürü ile idealize edildiği bir yapı olarak var olmuştur. Feminist yaklaşım, ailede kadın ve erkeğe atfedilen bu değerlerin erkek ve kız çocuklarının sosyalleşme sürecinde aynen içselleştirildiği ve özellikle kız çocuklarına öğretilen ev kadınlığı ve annelik rolünün sosyalleşme süreçleri ile kendini yeniden üreten bir yapıya dönüştürüldüğü bir kurum olarak ailenin var olduğu görüşündedir (Connel, 2007:245-246).

Feminist yaklaşım, sosyalleşme sürecini toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin üretildiği ve idealize edildiği bir süreç olarak tanımlar. Toplumsal cinsiyet rollerinin aile içi ilişkilerle yapılandırıldığını, bu açıdan yerleşik kültürel bir biçim hâlini alan bir süreçte dönüştüğünü ifade eder. Özellikle kız çocuklarına annelik rolü ile benimsetilen cinsiyet rollerinin, kendini tekrarlayan bir mekanizmaya dönüştüğünü belirterek cinsiyet rollerini açığa çıkaran sosyalizasyon sürecini eleştirir.

### **1.3.5. Psikanalitik Yaklaşım**

Psikanalitik görüş, sosyalleşme sürecinin çocukluk dönemi üzerine yoğunlaşır. Özellikle çocukluk döneminde aile içi ilişkilerden öğrenilen davranış kalıpları, hem çocuğun ruhsal (içe dönük) hem de sosyal (dışa dönük) ilişki boyutunun nasıl ve ne yönde olacağını belirler. Bu açıdan psikanalitik yaklaşım, çocuklukta edinilen deneyimlerin çocuğun yaşam boyu sürecek davranışlarındaki kalıcılığına dikkat çeker. Dolayısıyla psikanalitik yaklaşım, sosyalleşme sürecinde anne-baba faktörü gibi aile içi çocuğa rol model olan bireylerin çocuğun sosyalleşme sürecindeki önemini birinci sıraya oturtur. Çocuğun yaşam boyu gösterdiği davranışların kaynağını çocukluk dönemiyle sınırlandırır (Karkıner, 2014: 119).

Toplumsal cinsiyet rollerinin oluşumu açısından sosyalleşme, sosyolojide bireysel ve sosyal bir yapılanma süreci olarak farklı kuramsal yaklaşımlar ile ele alınmıştır. Cinsiyet rollerinin oluşumuna katkı sağlayan sosyo-kültürel faktörler, farklı bakış açılarının sunduğu bir perspektifle analiz edilmiştir.

#### 1.4. Aile Yaşamı ve Kadın

Aile, her iki cinsin toplum tarafından onaylanan birlikteliğidir. Bu özelliği ile en küçük toplumsal kurumu oluşturur. Diğer toplumlarda olduğu gibi Türkiye'de de önemli bir toplumsal bileşendir. G. P. Murdock'a göre ailenin dört temel işlevi vardır. Ailenin cinsel ve yeniden üretim işlevi, toplumun neslinin devamını sağlarken; ekonomik işlevi, ailenin varlığını korumasına yardımcı olur. Ailenin eğitim işlevi ise çocuğun sosyalizasyon sürecinde etkili olur (Suğur, 2014: 128).

Sosyolojik bakış açısı aileyi incelerken birtakım sınıflandırmalar yapar. Aileler; geniş aile, çekirdek aile, kentsel aile, kırsal aile gibi yapısal veya mekânsal ayırım üzerinden analizlere tabi tutulur. Kadının aile ilişkisi veya ailedeki konumu da bu doğrultuda irdelenir. Kadının aile içi ilişkileri de aile tiplerine göre birtakım farklılıklar sergiler. Ancak bu farklılıklar kadının sosyo-kültürel olarak belirlenmiş davranış kalıplarının sınırları içerisinde olup kadının aile içerisindeki rol ve sorumluluklarının dışına çıkmazlar. Dolayısıyla kadının ailedeki konumu ve ilişkisi, toplumsal cinsiyet normlarının bir uzantısı olarak devam eder.

Kadın, ailede öncelikli olarak eş ve anne olarak vardır ve kadınlık görevleri de bu doğrultuda şekillenir. Aile içi ilişkilere bakıldığında kadının "annelik" ve "ev kadınlığı" erkeğin ise "ailenin reisi", "eve gelir getiren kişi" ve "babalık" rolleriyle tanımlandığı görülür. Rol analizinde erkek, aile içi ve aile dışı rollerle tanımlanırken kadın, aile içi roller ile tanımlanır (Suğur, 2014: 133). Parsons, erkek ve kadının kurduğu ilişki biçimlerinden yola çıkarak erkek rollerini "araçsa rol", kadının rollerini de "duygusal rol" şeklinde bir analize tabi tutar.

Kadının annelik rolü, kadının çocuğunu toplumsal normlar çerçevesinde yetiştirmesi ile ilgili bir durumdur. Marshall, anneliği "anne olmanın pratik gerçekliklerini ve toplumsal önemini kapsayan bir terim" (Marshall, 1999: 31) olarak tanımlayarak anneliğin sosyo-kültürel yönünü vurgular. Doğum biyolojik bir durumken annelik, toplumsal olarak inşa edilmektedir ve kültürden kültüre farklı şekillerde tanımlanmaktadır.

Kadının yaşadığı toplumun geleneksel, dinî ve kültürel unsurlarını içselleştirip mensubu olduğu aile ile bütünleşmesi ve bu doğrultuda kadının temel rollerinin aile içi



rolleri olduğunu, annelik rolünü mümkün olan en iyi şekilde gerçekleştirilmesi beklenir (Eken, 2005: 24). Dolayısıyla kadın anneliği temel sorumluluk alanı içerisinde görerek bunun en iyi şekilde gerçekleşmesi için elinden geleni yapar. Çocuğunu topluma en iyi şekilde kazandıran annenin kadınlık zaferidir.

Kadının aile içerisindeki diğer bir konumu eş statüsüdür. Erkeğin ailenin reisi olmasına binaen kadın, toplumsal beklentilerin gereği olarak kocasına bağlıdır. Onun isteklerini karşılar ve mümkün olduğunca kocasını rahat ettirmeye çalışır. Kadının ev kadınlığı rolü ise evin düzeni, temizlik, yemek gibi ev işlerinin tümünü kapsayan bir durumdur. Bir de kadının aile ve yakın akrabalar arasındaki ilişkiyi dizayn eden akrabalık rolü vardır. Akrabalar arası ilişkiler, birincil ilişkiler olduğu için ilişkinin niteliği kadının duyguları üzerinde etkili olur (Eken, 2005: 24). Kadının ev içi sorumlulukları gözlemlendiğinde ise ev içi emek ile beraber, aile içinde eş ve çocuklara karşı yoğun bir duygusal emek harcadığı görülür. Zira annelik görevleri ve eşe karşı sorumluluklar bunu gerektirir.

Yukarıda tanımlanan kadının aile içerisindeki annelik ve ev kadınlığı rollerine eleştirel bakış açıları da mevcuttur. Bu eleştirel yaklaşımlar, toplumsal cinsiyet ayrımının getirdiği rol ve sorumlulukların kadın açısından toplumsal cinsiyet eşitsizliğine sebep olduğunu savunur. Bu doğrultuda, aile toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yeniden üretildiği ve sürdürüldüğü bir yer olarak tanımlanmıştır (Dedeoğlu, 2000: 141). Bu açıdan kadının aile içerisindeki annelik ve ev kadınlığı konumundan kaynaklanan eşitsizlikler ile ilgili görüşler farklı açılardan dile getirilmiştir. Koray'ın ifadesiyle:

Gerçekten yüzyıllar boyu kadın, evi ile özel yaşamı ile sınırlanmış, üretimden uzak kaldığı gibi ekonomik yönden erkeğe tümüyle bağımlı bir ilişki içinde olmuştur. Bu sosyo- ekonomik ilişki erkeği eve ekmek getiren kişi yaptığı gibi ekonomik ilerlemenin de başlıca aktörü yapmıştır. Gerçekten ekmeği kazanan, eve çocuklara bakan, kadın olurken, kadın- erkek arasındaki bu iş bölümü toplumsal rol bölüşümü anlamını taşımaktadır. Erkek kendisine verilen bu rolle ekonomik olarak üretken olmakta ve toplumsal değer kazanmaktadır. Kadın ise hem erkeğe bağımlı olmakta hem de yaptığı işin ekonomik bir değeri olmadığından toplumsal değersizliğe itilmektedir (1993: 27).

Kadının aile içi konumundan doğan ev içi kadın emeğinin kapitalizm ile olan ilişkisi şu şekilde analiz edilir:

Yalnızca kapitalist gelişme, ekonomiden farklı bir alan olarak aile düşüncesi geliştirerek üretim tarzından ayrılan ayrı bir kişisel hayat alanı yarattı. Ev kadınları ve anneler geleneksel görevlerine devam ederken, onların emekleri artık değer toplumsallaşmış üretiminden izole edilerek değeri düşürüldü. Dahası kişisel ilişkilerin psikolojik ve duygusal yönünü koruyup sürdürmek gibi yeni sorumluluklar edindiler. Sonuç olarak aile içerisinde kadın için iş ve hayat ayrılama-  
dı (Suğur, 2014: 138).

Ecevit, aile içerisinde kadın ve erkeğin rollerini sürdürebilmeleri için devletler eliyle yapılan düzenlemeleri şu şekilde ifade eder: Sosyal güvenlik kapsamında yapılan düzenlemeler kadının erkeğe ekonomik bağımlılığını meşrulaştırıcı ve eşler arası eşitsizlik ilişkisinde güçlendirici bir rol oynar. Sağlık sigortasından emeklilik aylığına kadar birçok konuda yapılan düzenlemelerde, erkeğin aile reisliği ve kadının ev kadınlığı tanımlamalarının etkisini görmek mümkündür (Ecevit, 1991: 13).

Kadının ailedeki konumuna ve aile olgusuna feminist yaklaşımlar, aile içerisinde kadının sömürüldüğü düşüncesini benimserler. Kadının ev içi emeğini, karşılığı verilmeyen ücretsiz emek olarak değerlendirirler. Simone de Beauvoir'ın İkinci Cins kitabında erkekler ben kadınlar ise öteki olarak kavramsallaştırılır. De Beauvoir, evliliği ve eş rolünü kölelik olarak sunarak kadınların evlilikleri ile beraber özgürlüklerini de kaybettiklerini ima eder. Yine feminist düşünce kadının annelik olgusunda biyolojik ve toplumsal annelik ayrımı yapar. Annenin içgüdüsel bir duygu olmadığını, annelik olgusunun toplumsal, ekonomik ve ırksal yapılarla ilişkili olduğu görüşünde ısrarcıdır. Beauvoir de İkinci Cins kitabında anneliğin dayatılan bir olgu olduğunu ileri sürer (Karkıner, 2014: 137- 140).

Kadın ve aile ilişkisine bakıldığında, kadının annelik ve ev kadınlığı rolü, toplum tarafından onaylanmış rollerdir. Bu rollerin sürekliliği ve sürdürülebilirliğini sağlayan kültürel mekanizmaların işlevselliği, toplumsal kurumlar tarafından yeniden üretilmektedir. Bu anlamda, kadının aile içerisindeki konumu, kültürel sahiplenmelerle nesilden nesile aktarılmaktadır. Diğer taraftan kadının aile içindeki konumunu sorgulayan sosyolojik yaklaşımlar, kadın-aile ilişkisinde kadının annelik ve ev kadınlığı rollerinin kadın üzerinde oluşturduğu yük ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin sebepleri üzerine yoğunlaşırlar.

## 1.5. Çalışma Yaşamı ve Kadın

Kadınlar tarihin her döneminde “üretici ve yeniden üretici” (Ecevit, 1985) fiilleri ile toplumsal döngünün en önemli unsurları olmuşlardır. Ancak sanayileşme ile birlikte üretim kapasitelerinin artışı yeni çalışma biçimlerini doğurmuş, tarıma dayalı üretim modeli yerine sanayileşmeye dayalı üretim modeli önem kazanmıştır. Yönetim biçimlerinin değişimi, yeni sosyo-ekonomik koşulları oluşturarak toplumsal düzlemde, özellikle kadın sosyo-ekonomisinde büyük bir değişim yaratmıştır.

Sanayi toplumu, kadını iki kategori üzerinden değerlendirmeye almıştır. Bu kategoriler, çalışan kadın ve ev kadınıdır. Çalışan kadın, ev dışında ücret karşılığı yapılan eylemler ile ifade edilirken ev kadını, ev içinde kadınların yaptıkları işler olarak ifade edilmiştir. Ev işleri çalışma olarak değil, kadının sorumluluk alanı içerisindeki asli görevleri olarak değerlendirilmiştir.

Türkiye’de kadının çalışma yaşamı içerisinde yer alması; modernleşme söylemleri ve insan hakları beyannamesi doğrultusunda ve modern toplum olma yönünde atılması gereken en temel adımlardan birisi olarak görülmüştür. Bu amaçlarla çalışma hayatı içerisinde yer almaya başlayan kadınların iş yaşamı içerisinde bulunması, kadın çalışanlar açısından birtakım sorunları da beraberinde getirmiştir. Kadınların çalışma yaşamı içerisinde karşılaştığı problemler daha çok toplumsal cinsiyet ayrımına dayanan politikalar yönünde olmuştur.

Ecevit’e göre:

Piyasanın toplumsal cinsiyet temellinde farklılaşan bir karakteri vardır ve bu farklılaşma esas olarak şu alanlarda kendini gösterir;

- 1) Kadınlar emek piyasasına erkeklerden daha az katılırlar istihdam oranları düşüktür.
- 2) Yatay ayrışma: Kadınların ve erkeklerin yoğunlaştıkları sektörler ve iş kolları farklıdır.
- 3) Dikey ayrışma: Kadınlar erkeklerle birlikte çalışmakta oldukları işyerlerinde statüsü düşük işlerde, alt katmanlarda yoğunlaşırlar.
- 4) Kadınların ücretleri erkeklerinkinden düşüktür.

5) Kadınların enformel sektörde ve kısmi zamanlı işlerde çalışma sıklıkları, erkeklerden yüksektir (2014: 29).

TÜİK'in hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre 2009 yılında kadın istihdamı %24 olarak gösterilirken 2016 yılında bu oran %28 olarak tespit edilmiştir. Bu oranlar kadınların iş yaşamına katılımının yeterli düzeyde olmadığını göstergesidir. Bunun nedeni ise kadının cinsiyet rolleri gereği ev ve çocuk bakımı sorumluluklarının kadını, iş yaşamından alıkoymasına olarak ifade edilir. Yavuzçehre'ye göre:

Kadınların çalışma yaşamına katılımına en büyük engel evi ve çocukları olmuştur. TÜİK' in 2012 yılı verilerine göre Türkiye'de işgücüne dahil olmayan kadınların %61,3' ü ev kadınıdır. Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki fertlerin 24 saatlik etkinlikleri incelendiğinde çalışan erkeklerin hane halkı ve bakımına ayırdığı süre sadece 43 dakika iken, çalışan kadınlarda bu sürenin 4 saat 3 dakika olduğu saptanmıştır. Buna karşın çalışmayan erkeklerin hane halkı ve ev bakımına ayırdığı süre sadece 1 saat 12 dakika iken kadınlarda bu süre 5 saat 43 dakika olarak belirlenmiştir (2014: 26).

İş sektörlerinde kadın işi veya erkek işi şeklinde yapılan sınıflama, literatürde sektörel ayrışma olarak adlandırılmıştır. Bu ayrışma, kadın çalışanlar açısından dezavantaj olarak görülen bir durumdur. Bu durumu Karkiner şu şekilde ifade eder:

O zaman kadınlar çalışmalarının toplum ve aileleri tarafından uygun görüldüğü birkaç sektörde yoğunlaşmak, (buna kalabalıklaşma da diyebilirsiniz) zorunda kalırlar. Bu durum yani bu sektörlerin kadın ağırlıklı sektörler olması işlerin değerini azaltır ücretlerin de düşük olmasına neden olur. Böylece sektörel (mesleki) ayrışmanın ardından kadınlara yapılan farklı ödemeler ve ayrımcı muameleler gelir (2014:30).

Sektörel ayrışma haricinde, iş yerlerinde dikey ayrışma olarak ifade edilen bir diğer husus çalışan kadınlar için sorun teşkil etmektedir. Kadınların terfi etmelerinin veya yönetici kadrolarına ulaşmalarının engellenmesidir. Bu durum "cam tavan" olarak kavramsallaştırılmıştır. Türkiye'de İris Eşitlik Gözlem Grubunun (2016) yürüttüğü bir araştırmada, kamu sektöründe kadınların üst düzey üretimlerde bulunmama sebeplerine yönelik bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışma sonuçlarına göre 88 kamu kuruluşunun 75'inden elde edilen verilere göre istihdam edilen 150 bin kamu personelinin %72'sini erkeklerin oluşturduğu, bu kamu kuruluşlarının üst düzey yönetimlerinde %11,8'lik kadın oranına karşılık %88,2'lik oran ile erkeklerin egemenliklerini koruduğu açıklanmıştır.

Enformel istihdam, part-time çalışma ve ücretlerde toplumsal cinsiyet farkları, emek piyasasında çalışan kadınlarla özdeşleşen kavramlar olmuşlardır. Enformel istihdam, herhangi bir yasal dayanağı olmayan iş ortamlarıdır. Özellikle kadınların yoğun olarak istihdam edildiği sektörlerdir. İşten çıkarılmalarının kolay olduğu, emeklilik ve tazminat haklarının bulunmadığı bu tip sektörler, kadınların daha düzenli ve güvenli işler bulamadıklarında tercih ettikleri iş kollarıdır (Özar,1996: 523).

TÜİK'in 2006 yılı üçüncü dönem hane halkı işgücü anketi sonuçlarına göre; Türkiye'de 2 milyon 863 bin kamu çalışanından 646 binini kadınlar oluşturmaktadır. Özel sektörde istihdam edilen 20 milyon 414 bin kişiden, 5 milyon 563 binini oluşturan kadınların 3 milyon 266 bininin sosyal güvenlikten yoksun olarak düşük ücretle tarlada çalıştırıldığı belirtilmiştir. İstatistiki veriler, kadınların erkeklere oranla daha düşük ücretler aldığını doğrulamıştır (İLO, 2010: 50- 52). Karkıner bu durumu şöyle özetlemiştir:

Türkiye'de kadınlar ortalama olarak erkeklerin ücretlerinin %70 ini kazanırlar. Çalışan kadınlara hak ettiklerinden daha az ücret ödenmesi şu durumlarda ortaya çıkar:

- 1) İş veya meslekte erkeklerle aynı verimlilikte çalıştıkları halde düşük ücret alırlar. Bu durum özellikle başlangıç ücretleri aynı olduğu zaman açık olarak görülebilir.
- 2) Kadınların emekleri, özellikle ev hizmeti görme ve çocuk bakma durumlarında çok düşük karşılık bulur. Bu işlerin kadınlar tarafından zaten her zaman yapılmakta olan ve onların kadın olmalarının doğal bir uzantısı işler olarak görülmesi düşük ücret almalarının bir nedenidir.
- 3) Ayrıca kadınların yoğunlaştığı meslekler ve işlerde de ücretler, kadın işinin karşılığı olarak düşük ödenir. Başka değişle, ücretin belirlenmesinde sosyal faktörler önemli bir rol oynar (2014: 31).

ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) 8 Mart 2018 Dünya Kadınlar Günü vesilesiyle yayınladığı rapora göre dünya nüfusunun %48,5'ini oluşturan kadınların işgücüne katılım oranı erkeklere göre %26,5 gibi bir rakamla geride kalmaktadır. Dünyada %6 oranında olan kadın işsizliği de erkeklere göre %8 daha fazla bir oran sergilemektedir. Ancak ülkelerin gelişmişlik düzeyine bağlı olarak bu rakamlar değişmektedir. Örneğin Kuzey Amerika ve Doğu Avrupa ülkelerinde kadınların işsizlik oranları erkeklere göre

düşük olmasına karşın bazı Arap ve Afrika ülkelerinde kadın işsizlik oranları erkeklerin iki katı kadar olduğu saptanmıştır.

Rapora göre kadınlar, çoğunlukla kayıt dışı çalışıyor ve yönetim kadrosunda istenilen seviyede yer bulamıyorlar. Genellikle güvencesiz ve sözleşmesiz iş koşullarında çalışıyor ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı istihdamda da kadınlar önemli bir yer kaplıyor. Raporda, 2018 yılında yönetici erkek sayısının kadınların 4 katı olduğu belirtilerek kadınların bu pozisyonlara ulaşmada karşı karşıya kaldıkları toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin altı çizilmiştir. Yine bu rapora göre kadınların iş yaşamında karşılaştıkları güçlükler ancak toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kalkmasıyla mümkün olacaktır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yanı sıra kadınların işgücü piyasasında var olabilmeleri ve bunu sürdürülebilir bir eylem hâline getirememelerinin işgücü piyasasından kaynaklanan birtakım şartlarla da alakalı bir durum olduğu söylenebilir. Türkiye'de 80'lere kadar tarımda ve az da olsa kentte hizmet sektöründe çalışan kadınları, 80 sonrası neoliberal politikalar ve kapitalizmin serbest pazar uygulamasının küresel pazarla girdiği rekabet ve pazara eklenme çabalarının getirdiği ucuz işgücü ihtiyacını karşılamak için özellikle konfeksiyon ve tekstil gibi sektörlerde, çok sayıda kadını kayıt dışı ve güvencesiz iş ortamlarına sürüklemiştir (Yavuzçehre, 2014:26).

Toparlamak gerekirse çalışan kadın kavramı, toplumsal tabanda kendine bir yer ve karşılık bulmaya çalışan bir fenomen olmuştur. Sanayileşme ile beraber geleneksel toplumların yaşamına doğrudan giren bu kavramın toplumsal uyumu zaman almıştır ve alacak gibi görünmektedir. Toplumsal bir tabu olarak görülen cinsiyet rollerinin, ani ve hızlı değişimi, toplumsal tabanda tam olarak hazmedilemediği için çalışma yaşamı kadınlar için yer yer sorunlara sebebiyet vermiştir.

Kadınların çalışma yaşamı içerisindeki sorunlarının birçoğu, yukarıda ifade edildiği gibi sosyo-kültürel kaynaklıdır. Bunun haricinde ekonomik koşulların oluşturduğu (kapitalizm, küresel sermaye, serbest piyasanın rekabetçi ortamı vs.) işgücü piyasasını da göz ardı etmemek gerekir.

## 1.6. İş-Aile Çatışması ve Kuramlar

Sanayileşme ile birlikte üretim kapasitelerinin artışı, yeni çalışma biçimlerini doğurmuş ve tarıma dayalı üretim modeli yerine sanayileşmeye dayalı üretim modeli önem kazanmıştır. Üretim biçiminin değişimi ve hızla gelişen kentleşme olgusu, üretimdeki işgücü talebini arttırmıştır. Bu talep kadınlar için de yeni iş fırsatları yaratmıştır.

Diğer taraftan kadınların sosyal hayatta daha fazla yer almasını sağlayan modernleşme ile gelen kadınlık söylemleri, kadını ev dışı ücretli çalışmaya teşvik etmiştir. Bunun sonucunda kadınlar, günümüze dek artan bir şekilde çalışma hayatının içinde yer almaya başlamışlardır.

İş yaşamı kişinin yetenek ve kabiliyetleri doğrultusunda hayatını idame ettirecek maddi kazanç sağlama alanıdır, aile ise kişinin psiko-sosyal ihtiyaçlarını karşılayan toplumsal bir kurumdur. İnsan hayatında merkezî öneme sahip bu iki alan (iş-aile) kişinin günlük yaşamının neredeyse tamamını kaplayan bir gerçekliğe sahiptir.

İş ve aile, birey için iki farklı sorumluluk alanı doğurmuştur. Bu alanların her birinin kendine ait rol beklentileri ve bu beklentilerin yarattığı duygu durumları, kişinin iş ve aile arasında yaşadığı çatışma faktörünü görünür kırmıştır (Kossek ve Lee, 2017:3). İş-aile çatışması olarak kavramsallaştırılan bu durum hem erkek hem de kadın çalışanlar için geçerli olmakla birlikte çalışan kadınların arasında daha yaygın bir şekilde görülmektedir. Özellikle kadını ev içi rollerden sorumlu tutan geleneksel rol beklentileri ile çalışan kadının mesleki rolleri arasındaki gerilim, rol çatışması faktörünü ortaya çıkaran bir husus olarak kabul edilmiştir (Arslan, 2014: 102).

Sosyal bir ortamda dünyaya gelen birey, yaşamı boyunca birçok rol üstlenir. Bireyin üstlendiği rollerin zaman içinde birbirleri ile girdiği etkileşimin olumsuz reaksiyon göstermesi roller arası çatışma faktörünü ortaya çıkarır. Rol çatışması olarak ifade edilen bu durum özellikle iş ve aile hayatındaki rollerin birbirleriyle olan uyumsuzluğu ile belirginlik kazanır (Michel, 2011:4, Çarıkçı, 2001: 337). Rol çatışması, rol uyumsuzluklarının yanı sıra aşırı rol yüklenme, rolün yapısı ve kişisel özelliklerle de alakalı bir durum olarak görülebilir. (Özgüven, 1989: 35).

İş ve aile yaşam alanlarının girdiği etkileşime bağlı olarak ortaya çıkan birtakım sorunlar ve bu sorunların bireysel ve toplumsal sonuçları, iş-aile yaşamı üzerinde yapılan çalışmaların ele aldığı konular olmuştur. İş-aile yaşam etkileşiminin varlığı üzerine yapılan araştırma ve incelemeler beş farklı kuramın bakış açıları ile ele alınmıştır. Bu kuramlar; akılcı bakış açısı kuramı, telafi kuramı, katkı kuramı, taşıma kuramı ve çatışma kuramlarıdır.

### **1.6.1. Akılcı Bakış Açısı Kuramı**

Bu kuramsal yaklaşım, iş-aile yaşam çatışmasında çatışmaya neden olan faktörler üzerinde durarak çatışma olgusunu, çıkış nedenleri üzerinden yorumlamaya çalışır. Esas olarak zaman kısıtlılığı, rol uyumsuzluğu ve aşırı rol yükü, iş ve aile alanlarındaki dengeyi bozarak çalışanlar için çatışma ortamı yaratmaktadır. Çalışanın gün içerisinde harcadığı zamanı nerede geçirdiği önem kazanır. İş ve aile alanlarından birine harcanan zamanın diğerine yetmemesi, çalışan üzerinde iş ve aile sorumluluklarını yerine getirememenin verdiği gerilimi oluşturarak çatışma yaratmaktadır (Efeoğlu, 2006: 14).

Akılcı Bakış Açısı Kuramı, çatışmayı cinsiyet temelinde de ele alarak kadınların ev içi rollerinin erkeklerin ise ev dışı rollerinin temel roller olarak görülmesi çatışmanın yönünü belirlemektedir. Bu doğrultuda kadınlarda iş-aile yaşam çatışması, erkeklerde ise aile-iş çatışması daha yoğun olarak yaşanmaktadır (Akyüz, 2015:11).

### **1.6.2. Telafi Kuramı**

Telafi kuramının iş-aile yaşamına dair varsayımları, her iki alanın karşılıklı olarak birbirlerine yaptıkları etki üzerinedir. Telafi kuramına göre bireyler için önemli olan aile ve iş yaşamındaki denge faktörüdür. Birey, iş ve aile yaşamını aynı başarı ve nitelikte yürütemez. Mutlaka iş ve aile alanlardan birinde daha başarılı veya başarısızdır. Bu durumda kişi, yaşamındaki dengeyi bulabilmek için iki alandan birinde, diğer alanda var olan eksikliğini tamamlayabilmek için çaba sarf eder ve bu eksikliğini telafi etmeye çalışır (Morkoç, 2014:22).

İnsan doğası gereği yaşam alanlarında tatmin duygusu arar. İş ve aile alanları, kişinin hayatındaki önemlerine binaen bu duyguya ulaşacak potansiyeli içinde barındırır. Kişi hem iş hem de aile yaşamında doyuma ulaşma çabası içerisinde. Bu durumda iki



alandan birinde başarısız olan, diğer alanda başarıyı yakalayarak doyuma ulaşmaya çalışır. Çalışanın iş ve aile yaşam alanlarından birinde bulduğu doyum, doyum sağladığı alanı öncelemesine sebep olur ki bu da diğer alan üzerinde olumsuz sayılabilecek durumlar yaratabilir. Bireyin tatmin olduğu iş veya aile yaşam alanlarından biri, kişinin daha çok zamanını alarak diğer alan için gerekli zaman miktarını azaltır. Bu durumda, zaman dengesinin kurulamamasının yarattığı bir çatışma meydana gelir (Efeoğlu, 2006: 15).

### **1.6.3. Katkı Kuramı**

Katkı kuramı, kişinin yaşam doyumu genellemesinden yola çıkarak iş doyumu ve aile doyumu düzeyine odaklanır. Daha açık bir ifadeyle genel yaşam doyumu, iş ve aile alanlarındaki yaşam doyumunu etkilerken hem iş hem de aile yaşamı birbirlerinin üzerinde etkili olarak yaşam doyumu düzeyini etkilemektedirler (Efeoğlu, 2006:16).

Katkı kuramı, ileri sürdüğü görüşleri sınamak için birtakım çalışmalar yapmıştır. Buna göre kişinin yaşam doyumu, iş ve aile yaşam tatmininin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan iş ve aile rollerinin uyumsuz etkileşimi ise kişi üzerinde baskı yaratarak yaşam doyum düzeyini niteliksizleştirmektedir (Efeoğlu, 2006:16). Dolayısıyla şöyle formüle edebiliriz, iş artı aile etkileşimi eşittir yaşam doyum düzeyi.

### **1.6.4. Taşma kuramı**

Taşma kuramı veya sıçrama kuramı olarak da bilinen bu yaklaşıma göre iş ve aile yaşam alanlarının her birinde oluşabilecek bir durum, diğer alanı da söz konusu durumun özelliği doğrultusunda etkileyecektir. Örneğin iş yaşamında meydana gelen olumsuz bir durum, aile yaşamında da olumsuzluğu sürdürecektir davranışlara sebebiyet verecektir. Aynı şekilde aile yaşamında oluşacak olumsuz bir durum da iş yaşamında olumsuz eylem ve durumların yaşanmasına olanak hazırlayacaktır veya tam aksi yönde iş yaşamındaki olumlu ve mutlu bir durum, aile yaşamında da olumlu yönde sürdürülürken aile yaşamındaki olumlu gelişmeler de iş yaşamında olumlu yönde sürdürülecektir (Efeoğlu, 2006: 17).

İş ve aile yaşam alanları fiziksel sınırlılıklara sahip olsalar da duygu ve davranışları bakımından aralarında bir süreklilik mevcuttur. Bir alandan diğerine taşınan duygu ve

davranışların niteliği pozitif veya negatif olabilmektedir. Ailedeki pozitif ruh hâli ve davranışlar, işe taşınırken işteki pozitif gelişmeler de aileye taşınır veya negatif duygu durumları ile başlayan aile yaşamı, iş yaşamında da aynı şekilde devam ederek bir alandan diğerine doğru bir duygu ve davranış akımı gerçekleşir (Morkoç, 2014: 22).

### **1.6.5. Çatışma Kuramı**

Çatışma kuramı, varsayımlarını iş ve aile hayatındaki rollerin ve bu rollere ait beklentilerin uyumsuzluğundan doğan çatışma üzerine kurar. İş ve aile alanlarının her birinde farklı rol beklentileri ve her rolün kendine ait sorumluluklarının meydana getirdiği yük, diğer yaşam alanıyla girdiği etkileşimde çatışmaya neden olmaktadır. Dolayısıyla bir alanın rol gerekleri yerine getirilirken diğer alandaki rollere ait sorumluluklar ihmal edilmiş olacaktır. Bu durum, roller arası çatışmayı olası kılmaktadır (Kopelman, Greenhaus, 1983: 200- 201). Greenhaus ve Beutell, rol çatışmasını temel alan iş-aile yaşam çatışmasını üç boyutta ele almıştır. Bunlar zamana dayalı çatışma, gerilime dayalı çatışma ve davranışa dayalı çatışmadır (Greenhaus, Beutell, 1985: 77-81).

Dolayısıyla bu çalışmada temellendirilen iş aile yaşam çatışması, bu kuram çerçevesinde geliştirilmiştir.

Arslan; zamana, gerilime ve davranışa dayalı çatışmayı şöyle ifade etmiştir:

Zamana dayalı çatışma, çalışanın çalıştığı iş için ayırması gereken zaman ile iş dışı yaşamı için ayırması gereken zaman arasında, denge bulunamaması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu çatışma türü, fazla mesai, toplam çalışma saatleri, çalışma programının esnekliği, evli olma, çocuk sahibi olma, eşin bir işte çalışması gibi iş ya da aileden kaynaklanan zaman kısıtlamaları ile ilgili konularda söz konusu olmaktadır. Bu çatışma türünde en temel unsur zamanın kısıtlı oluşudur. Kişi gün içinde sahip olduğu rolleri yerine getirmek zorundadır. Üstlenilen roller arttıkça her bir rol için harcanacak zaman azalacak demektir. Zamanın azalması ise üstlenilen rollerin gereği olan işleri yapamama ya da kısıtlı yapma durumunu gerektirecektir. Dolayısıyla da birey zaman esaslı çatışma yaşamış olacaktır.

Diğer çatışma türü gerilime dayalı çatışmadır. Psikolojik nedenlerden dolayı ortaya çıkmaktadır. İş ya da aile yaşamlarından birinde meydana gelen gerilim, stres gibi durumların diğer alandaki rolleri engellemesi, aksatması veya diğer alandaki rollerin tam olarak yerine getirilememesi durumudur. Arslan'dan devamla:

Kişinin aile ya da iş alanlarında üstlendiği rol nedeniyle oluşan gerilim nedeniyle diğer rolün gereklerini yerine getirememesi durumu ortaya çıkmaktadır. Bu durum işte ortaya çıkıp aileye gerilim yansıtma ya da ailede gerilimin çıkıp işe yansıtma gibi iki ayrı şekilde ortaya çıkabilir. Örneğin işte ki yoğun stres ya da bir olumsuzluk nedeniyle akşam eve gergin biçimde döndüğünde bu durum kişinin ailedeki rolü ve işlevlerini sürdürmesini engelleyecek seviyede olursa bu çalışma türü söz konusu olmuş demektir. Aynı şekilde bunun tersi olarak evde çocuk bakımı ya da eş ile tartışma ve benzeri yüzünden gergin olan kişinin bu durumu işine yansıtıp işte ki rolünü tam olarak yerine getiremeyecek duruma gelmesi de bu çatışmaya örnektir. Her iki durumda da bir alanda meydana gelen gergin olumsuz durum, diğer alana taşınmakta ve diğer alalım performansını düşürmeye sebep olmaktadır.

Roller arası çatışmanın davranışa bağlı olarak ortaya çıkan davranışa dayalı çatışmada ise iş veya ailedeki bir davranışın diğer alanda oluşturduğu davranışsal uyumsuzlukları içermesidir ki bu durum davranışa dayalı rol çatışması olarak ifade edilmektedir. Yine Arslan'dan devamla:

Davranışa dayalı çatışma ise çalışanın iş ya da aile yaşantısının gereği olarak üstlendiği roller açısından uygun olan davranışların diğer yaşam alanında sergilediği davranışlarla uyum göstermemesi durumlarında ortaya çıkmaktadır. Bu çatışma türü iş ve aile yaşamında farklı roller üstlenen çalışanların bu roller gereği sergilemesi gereken davranışların birbiriyle uyumsuz olması ve çatışma yapması durumunda ortaya çıkmaktadır. Kişiler sıradan bir gün içerisinde dahi birbirlerinden farklı davranışlar sergilemeleri gerektiren farklı rol üstlenmektedirler. Bunun yanında iş yaşamında çalışanın üstlendiği rol genellikle enerjik, girişimci, objektif, mesafeli olmasını gerektirirken, aile yaşamındaki rolü ise sıcak, sevecen, görece sübjektif olmasını gerektirir. Bu yüzden, özellikle bazı mesleklerde davranışa dayalı çatışma daha belirgin tarzda görülebilmektedir. Bu çatışma türünün çıkmasına neden, bir rolde gerçekleştirilen davranış türünün diğer roldeki davranışlarda uyum göstermemesi yüzünden olmaktadır. Kişi sosyal hayatta sahip olduğu role göre davranış sergilemelidir. Şayet işyerinde evdeki gibi, evde de işyerindeki gibi davranırsa sorun çıkabilecektir. Örneğin, amir görevindeki kişi evdeki sıcak ve samimi çok yakın davranış tarzını işyerinde emrindekilere de aynı şekilde gösterecek olursa sorun çıkması kaçınılmaz olacaktır. Çünkü iş ve ailedeki roller çoğu zaman farklı davranış tarzını gerektirmektedir (2013: 34- 36).

İş-aile çatışması zamana, gerilime ve davranışa bağlı uyumsuzlukları içerisinde barındıran bir olgu olarak iki yönlü gerçekleşir. İş-aile çatışması, iş yaşamının aile rollerini engellemesi durumunda ortaya çıkarken aile-iş çatışması, aile yaşamının gerektirdiği rollerin iş rollerini aksatması veya engellenmesi durumunda ortaya çıkabilmektedir (Watai, Nishikido, Murashima 2008: 317).

Yine benzer şekilde Carlson ve Kacmar, iş-aile çatışmasının iki farklı türü olan iş-aile ve aile-iş çatışmasının karşılıklı pozitif bir ilişki içerisinde olduğunu belirtmişlerdir. İşin aile alanına, ailenin de iş alanına sızdığı ve araya girdiği durum ve ilişkileri iki yönlü iş-aile çatışması kapsamında ele almışlardır (Carlson, Kacmar, 2000: 1032-1033).

İş-aile çatışması kavramının anlaşılmasında iki yönlü (bi directional) ölçümler (iş-aile ve aile-iş) tek yönlü ölçümlere oranla daha güçlü bulgular vermiştir. İş-aile çatışmasında, iş ile ilgili değişkenler etkili bir unsurken aile-iş çatışmasında aile ile ilgili değişkenlerin rol oynaması daha muhtemel bir durumdur. Ayrıca iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasına göre daha yaygın olarak yaşanan bir olgu olduğu gözlenmiştir (Kossek ve Lee, 2017 :9).

### **1.7. İş-Aile Çatışmasının Sebep ve Sonuçları Açısından Değerlendirilmesi**

İnsan yaşamının iki önemli alanını kaplayan aile ve iş yaşamı, belli bir düzen ve dengeyi gerekli kılar. Bu durum hem aile hem iş yaşamının kendi içerisinde veya aile-iş etkileşiminde istenen bir özelliktir ve yaşam dengesi kurar. Ancak aksi bir durum söz konusu olduğunda yani iş ve aile yaşamının sorunlarının uzlaştırılmadığı durumlarda, iş-aile ya da aile-iş çatışmasının yaşanır olması kaçınılmaz bir duruma gelir ve bu durum bazı sıkıntıları beraberinde getirir. Bu doğrultuda çatışma faktörleri olarak kişisel, ailesel ve işe dair sebepler ve sonuçları özellikle kadınlar üzerindeki etkisini vurgulayarak ele almak, iş-aile çatışmasının değerlendirilmesi açısından önem arz etmektedir.

Bireylerin kişisel özelliklerinin farklılığı, durumlar karşısındaki tepkilerinin yönünü ve şiddetini belirler. Kişisel özellikler; kişinin yaşam tarzı, geçmiş yaşantısı, yaş, eğitim durumu, gelir ve cinsiyet gibi birçok faktörü içerisinde barındırır (Kossek, 2016:11). İş-aile çatışması yaşayan bireyler arasında A tipi kişilik özelliği bulunan bireyler, bu durumu daha yoğun olarak yaşayabilmektedirler. A tipi kişilik yapısı bulunanların aşırı rekabetçi, hırslı, başarıyı arzulayan ve hızlı yaşama tarzları çatışma faktörünü artırmaktadır (McFarland, 2004:48, Çarıkçı, 2001).

Rol çatışmasının yoğun olarak yaşandığı bir diğer durum cinsiyet olgusudur. Kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre çok fazla rol çatışması yaşamaktadırlar. Bu durumun sebebi ise kadınlardan beklenen geleneksel ev içi rolleridir. Çalışan kadın; iyi ane, iyi eş, iyi ev kadını, iyi iş kadını olabilmek için iş ve ev rollerini gerçekleştirmede

büyük bir zaman baskısı yaşamaktadır (Aytaç, 2001:51). Kadının ücret karşılığı bir işte çalışması iki farklı sorumluluk alanı oluşturmuş, bunun sonucunda kadın aşırı rol yüklenmesinin yarattığı gerilimin getirdiği bir çatışma olgusuyla karşı karşıya kalmıştır.

Kişisel özelliklerin yanında, iş yaşamının olumsuz koşulları da iş-aile çatışması üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çalışma saatlerinin uzunluğu, gelir, meslek baskısı, meslek türü, esnek olmayan çalışma koşulları, iş yeri kültürü gibi faktörler sıralanabilir (Kossek, 2016:12). Çalışma sürelerinin uzunluğu ve özellikle vardiya sistemi, kişilerde fiziksel ve psikolojik rahatsızlık şeklinde ortaya çıkmaktadır. Biyolojik bir varlık olan insanla uyum olmayan iş koşulları; kişilerde uyumsuzluk, yaptığı işte verimsizlik, sağlık sorunu ve toplumsal ilişkilerine zarar verecek bir durumu yaşamamasına sebep olabilmektedir (İncir, 1998: 63).

Çalışma sürelerinin kişinin zamanının büyük bir kısmını kaplaması, bireyin iş dışı yaşamına ayıracak zamanını kısıtlar. Çalışma sürelerinin uzunluğu ile iş-aile gerilimi arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. Uzun çalışma saatleri, bireyin yaşamında iki önemli faktör olan iş ve aile alanlarını olumsuz etkileyerek çatışma faktörünü artırır. Bu noktada işe ayrılan zaman miktarı önemli bir husus olarak görülebilir (Baykal, 2014: 15). Annelik ve kadınlık rolleri düşünüldüğünde kadın için bu çalışma saatleri erkeğe oranla daha fazla bir yük getirerek iş-aile çatışması faktörünü artırmaktadır. İnsanların çalışma sürelerinin uluslararası çalışma standartlarına uyması gerektiğini belirten Fındıkçı, bu standartların insanların fiziksel ve psikolojik durumlarına göre uyarlandığını belirtir. Ayrıca uzun çalışma saatleri, işte motivasyonu düşürerek verim kaybına sebep olur (Fındıkçı, 2000).

Çalışan bireylerin iş yerlerinde uzun ve düzensiz çalışma koşulları, bireyin kendisi ve çevresiyle sorun yaşanmasına sebep olur. Uzun ve düzensiz çalışma koşulları, tüm çalışanların yaşam biçimlerini olumsuz yönde tehdit eden bir durum olarak görülürken çalışan kadınlar için bu durum daha fazla bir yük getirir. Uzun çalışma saatlerine eklenen ev içi sorumluluklar olan çocuk bakımı, ev işleri gibi durumlar, çalışma saatlerini bir hayli uzatır. Bu durum diğer yaşamsal etkinliklere zaman kısıtlaması nedeniyle vakit ayıramayan kadın için iş-aile yaşam çatışması esasını yaşanır kılar (Önel, 2006: 20).

İş-aile çatışmasının işten kaynaklanan diğer yönleri arasında, kurumsal tutum ve işin sağladığı gelir düzeyi gelmektedir (Michel, 2011:10 -11). İş yerindeki idari ve yönetim anlayışının çalışanlarla kurduğu ilişkinin biçimi, iş yeri çalışanlarının iş ve aile durumlarına yansıtacak bir biçim almaktadır. Bu bakımdan, yönetsel anlayışın çalışanlarının aile yaşamlarını dikkate alan bakış açılarına sahip olmaları, çalışanların birer birey olarak iş dışı yaşamlarının da olabileceğini düşünmeleri ve bu konuda çalışanlarının ailevi yaşamlarına destek verecek iş yeri politikaları sergilemeleri, çalışanlar üzerindeki iş stresini azaltacak ve işten kaynaklanan gerilimi tolere edebilecektir (Kossek, 2016:245-247).

Bu konuda yapılan bir çalışmaya göre yönetim ile çalışanlar arasında güven ve iş birliğinin varlığı, özellikle çalışanların yönetime duyduğu samimiyet, işçiler üzerinde olumlu bir etki bırakırken işçilere aşırı kuralcı yaklaşan yönetim ve işçiler arasındaki çizgiyi belirgin kılan yönetici tutumlarının çalışanlar üzerinde aksi bir etki bıraktığı gözlemlenmiştir (Önel, 2006: 22).

İşle ilgili önemli görülen bir diğer unsur gelir düzeyidir. Çalışan bireyin iş karşılığı aldığı ücretin yaşam standartlarına uygunluğu, çalışanın memnuniyeti bakımından dikkate değerdir. Alınan ücret veya maaşın çalışanın yaşamına etkisi, ücretin dolgunluğu ile alakalı bir durumdur. Bireyin kişisel ve ailesel ihtiyaçlarına cevap veren gelir (maaş), çalışanın yaşam memnuniyetini arttıran bir faktördür. Alınan ücretin düşüklüğü yaşamsal ihtiyaçları karşılayacak düzeyde olmadığı takdirde, çalışan bireyler ve aileleri açısından stres ve gerilim düzeylerini artıran bir özellik gösterir (Aycan, Eskin, Yavuz, 2007: 84). İş ve iş ortamına ait değişkenler, çalışan bireylerin iş-aile çatışması düzeyini arttıran ve azaltan bir etki unsuru olarak işlev görebilmektedirler (Watai, Nishikido, Murashima, 2008: 318).

Kadınların iş yaşamına artan bir şekilde katılımıyla ev içi rollerine eklenen mesleki rolleri, aile içi ilişkilerini farklı boyutlarda etkilemiştir. İş-aile çatışmasını etkileyen önemli faktörlerden birisi olan aile yaşamı ve bu yaşamın getirdiği sorumluluk alanı, çatışma sebeplerini artıracak veya tolere edecek birtakım araçlara sahip görünmektedir. Ailenin yapısı, çocuk sayısı ve çocukların yaşı, evde bakıma muhtaç bireylerin varlığı, eşler arası ilişkinin niteliği gibi durumlar birer çatışma aracına dönüşebilecek potansiyeli içlerinde taşımaktadırlar.

İş-aile çatışmasında eşin desteği tüm olumsuz durumları tolere edecek bir nitelik taşımaktadır. Bu açıdan iş-aile çatışmasında dikkat çeken en önemli unsur, eşin desteği olarak görülmektedir. Çalışan kadının aile içi ilişkilerinde eş unsuru, çatışma olgusunun seyrini belirlemede kilit konumda görünmektedir. Eşin ev sorumluluklarını paylaşımı ve iş konusundaki destek, tavsiye ve önerileri çatışma nedenlerini asgari düzeye indirebilir (Coşkuner, Şener,2013: 6).

Ailede çocuk sayısına ve yaşına bağlı olarak değişen çatışma faktörü (Kossek, 2016:12) kadınların mesleki rollerinin yanı sıra ev işleri ve çocuk bakımı gibi rollerle aşırı ölçüde artmaktadır. Ancak eşlerin iş paylaşımı noktasında eşitlikçi tutumları, iş-aile çatışmalarını önemli ölçüde azaltmaktadır (Bozkurt, 2012: 88).

Eş desteği, bir eşin diğerine gösterdiği yardım, tavsiye ve anlayış olarak tanımlanabilir. Duygusal destek ve iş paylaşımı olmak üzere ikiye ayrılır. Duygusal destek, eşle empati kurma, ona anlayış gösterme, tavsiyede bulunma ve onunla ilgilenmeyi, iş paylaşımı ise ev işleri ve çocuk bakımı gibi konularda eşten alınan yardımı içerir (Aycan, Etkin, Yavuz, 2007: 85)

Aile içi ilişkilerde eş yardımı bireyin kişisel, ailevi ve işle ilgili durumlarını olumlu yönde etkileyerek çatışma faktörünü azalttığı görülürken aksi durumda yani eş desteği olmayan bireylerin iş-aile çatışması faktörünü yoğun bir şekilde yaşadıkları yapılan çalışmalarda çokça dile getirilen bir özellik olarak geçmektedir.

Yukarıda izah edilen ve çatışma mekanizmalarını harekete geçiren olguların varlığı iş-aile çatışması olarak belirginleşmekte ve kişisel, ailesel ve işe dair bir takım olumsuz göstergeler ile sonuçlanmaktadır.

Bu bağlamda bireysel sonuçları arasında psikolojik ve fiziksel sağlığın bozulması, stres, düşük yaşam tatmini, tükenmişlik hissi iş-aile yaşam çatışmasının sebep olduğu bireysel sıkıntıların göstergesidir. “Psikolojik sıkıntılar; sağlık sıkıntısı, uyku sıkıntısı, endişe sıkıntısı, denge sıkıntısı ve intihar sıkıntısı şeklinde dışa yansıyan psikotik olmayan problemler olarak tanımlanmaktadır” (Çelik, Tunç, 2011: 230).

Psikolojik rahatsızlıkların yol açtığı psikosomatik (fiziksel) sıkıntılar iş-aile çatışması yaşayan bireylerde ortaya çıkan diğer önemli bir durumdur. Kadınlar üzerine yapı-

lan bir araştırma, iş-aile çatışması yaşayan kadınların baş, mide, sırt ağrısı ve uyku problemlerini çok daha fazla yaşadıkları görülmüştür (Aycan, Etkin, Yavuz, 2007: 53). Yine bireyin psikolojik sıkıntılarına bağlı olarak stres, kaygı, düşük yaşam tatmini, tükenmişlik hissi (Frone, 2003:154, Michel, 2011: 11-12.) gibi durumlar iş-aile yaşam çatışmasının bireysel sonuçları arasında yer alır.

Bireylerin iş-aile yaşam çatışmasına bağlı olarak gelişen sıkıntılarının benzer şekilde iş yaşamı üzerinde de etkileri vardır. Genel olarak performans düşüklüğü, iş doyumunun azalması, örgüte bağlılığın azalması, işe devamsızlık ve işi bırakma gibi sonuçları gözlemlenir (Baykal, 2014:14). İş-aile çatışmasının örgütsel sonuçları arasında iş doyumunu kavramının önemi, iş-aile yaşam doyumunu açısından aralarındaki ilişkidir. İş doyumunu, bireyin yaptığı işe karşı hissettiği ve bunu iş alandaki performansına yansıttığı, olumlu duygu durum olarak ifade edilmiştir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 75).

Yani bireyin çalıştığı işe karşı duyduğu memnuniyeti ifade eder. Bireyin iş memnuniyeti arasında aldığı ücret, yönetici tutumu, işe ayırdığı zaman gibi çalışanın yaşam standartlarını karşılayacak düzeyde birtakım koşulları karşılaması gerekir. Bireyin yaşam standartlarına olumlu yansıyan iş koşulları, yine çalışanın işine karşı pozitif tutum ve davranışları içeren yaklaşımları da içerisinde barındırır (Aycan, Eskin, Yavuz, 2000: 64).

Yapılan araştırmalarda iş tatmini yeterli düzeyde olan çalışanların örgüte bağlılık, verimlilik ve performansları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca iş tatmini yüksek olan çalışanların streslerinin azaldığı ve işe devamsızlık ve işten ayrılma düzeylerinin de düştüğü görülmüştür (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 76). İş doyumunun azalması ile işi bırakma ve işe devamsızlık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişki kadın ve erkek çalışanlar için geçerli olmakla birlikte kadın çalışanlar arasında daha yüksek bir düzeyde tespit edilmiştir (Aycan, Eskin, Yavuz, 2007: 64)

Ayrıca iş doyumunun azalması ile iş performansının, iş verimliliğinin ve örgüte bağlılığın da düştüğü gözlemlenmiştir. Bu bağlamda iş tatmini, iş yaşamının ve dolayısıyla iş-aile yaşam dengesinin sağlanmasında önemli bir öncül durumdadır. İş tatmininin azalması, doğrudan veya dolaylı bir şekilde hem iş hem de aile yaşamını etkileyerek iş-aile yaşam çatışması sonucuna götürmektedir.



Aile bağlamında ise iş-aile yaşam çatışmasının yarattığı gerilimin ailevi tezahürleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Daha çok iş yaşamının yarattığı sıkıntıların ailedeki sonuçlarıdır da diyebiliriz. Bu sonuçlar; evlilik tatmininde azalma, aile krizleri ve boşanmalar şeklinde açığa çıkmaktadır. İş-aile çatışmasının ailevi sonuçları, işyeri çalışma koşulları ile doğrudan bir bağlantı içerisindedir. Bu durumu kadın açısından vurgulamak gerekirse kadının iş yeri koşulları özellikle vardiyalı çalışma biçimleri ve gece vardiyası kadının ev sorumluluklarını yapması noktasında güçlükler yaşamasına sebep olur. Ev içi sorumluluklarını yerine getirememenin verdiği sıkıntı, meslek hastalıkları ve ev ortamının sağlıksız koşulları ile beraber kadında oluşan kronik yorgunluk, sağlık problemleri gibi olumsuz durumlar dolaylı olarak evdeki huzursuz ilişkilere yol açabilmektedir, (Er-dentuğ, 1990: 27).

Ailedeki problemler bireyin çalışma koşullarına bağlı olarak gerçekleşmektedir. İş yerinde yaşanan yoğunluk, birey üzerinde fiziksel ve psikolojik yorgunluk bırakır. Gün içerisindeki tüm enerjisini iş yerinde tüketir. Eve yorgun ve bitkin bir şekilde döner. Bu durum ev içi beklentilerine olumsuz bir şekilde yansıtılarak eşler arasında ve ebeveynlerle çocuklar arasında gerilim, iletişim kopukluğu, tartışma gibi faktörler yaratarak aile içi bir takım olumsuz sonuçlar doğurur.

Bu olumsuz sonuçlar, eşler arası evlilik tatmininde azalma ile başlayan ve bazen şiddet ve boşanmalara kadar uzanan bir süreç içerisinde gelişir. Çocuklarla ilişkiler yeterli ve tatmin edici bir düzeyde olmadığı zaman çocuk ve ebeveynler arası gelişen sıkıntılar iki yönlü olarak hem anne ve babaları hem de çocukları olumsuz etkiler. Çocukların normal olarak görülmeyen davranışlar geliştirmesine sebep olabilir (Aycan, Eskin, Yavuz, 2007: 55-62).

Sonuç olarak iş-aile yaşam çatışması insan hayatı üzerinde önemli etkileri olan bir süreçtir. Bu süreç, bireyin yaşamındaki belirleyiciliği ile belli bir yaşam standardı oluşturur. Kişilik özellikleri, iş koşulları ve ailevi durumlara bağlı olarak gelişen iş-aile yaşam çatışmasının yoğunluğu, koşullar bağlamında artabilmekte veya azalabilmektedir.

## 1.8. Dindarlık

Bu bölümde din ve dindarlık kavramlarının tanımı ve açıklamaları yapılarak ilgili kavramların daha iyi anlaşılmasını sağlayacak alt başlıklar verilmiştir. Ayrıca iş-aile çatışması üzerinde din ve dindarlığın etkilerinin nasıl ve ne yönde olduğunu anlamak amacıyla dini başa çıkma, dindarlık ve iş-aile çatışma ilişkisi çözümlenmeye çalışılmıştır.

### 1.8.1. Din, Dindarlık Kavram ve Tanımları

Din kavramı Türkçe'ye Arapça'nın İslami terminolojisinden geçmiştir. Arapça deyn kökünden mastar veya isim biçimde kullanılan din kavramı Kuran'da doksanın üzerinde yerde farklı anlamlarda kullanılmıştır. Bu anlamlardan bazıları; adet, durum, ceza, mükâfat, itaat, hesap, İslam, hâkimiyet, galibiyet, mülkiyet, hüküm, ferman, millet gibi anlamları içermektedir (Mehmedoğlu, 2004:14). Din kavramının Arapça sözlük anlamları olan yol, hüküm ve mükâfat anlamları, din kavramının İngilizce karşılığı olan religion kelimesi ile aynı anlamı karşılar niteliktedir.

İslami perspektif, dinler arasında bir sınıflandırmaya giderek “Hak Dinler” ve “Batıl Dinler” ayrımı yapmıştır. Hak dinler, Allah'ın peygamberleri aracılığıyla gönderdiği dinler sınıfına girerken batıl dinler insanların kendi heves ve istekleri doğrultusunda şekillendirdikleri dinleri kapsamaktadır. Günümüzde dünyada yaklaşık 3.000 din, 6.000 mezhep ve 12.000 tarikat olduğu belirlenmiştir (Subaşı, 2014:15). Dinlerdeki bu sayısal çokluğa paralel bir şekilde din tasavvuru ve dini tanımlama biçimleri de farklılaşarak dini tek doğrultuda anlama ve açıklama imkânını ortadan kaldırmıştır. Bu doğrultuda dinin gündelik yaşamın içinde bireysel ve toplumsal etki alanının genişliği sosyal bilimlerin birçok alanında din olgusu ile ilgili çalışma yapılmasını gerekli kılmıştır.

Dinle ilgili yapılacak çalışmalarda din tanımlamaları, çalışmanın perspektif ve paradigmasını belirleyen çizgileri taşıması açısından önem taşır. Dolayısıyla din tanımlamaları dini çalışmalarda çalışmanın tasnif edilebilmesine olanak tanıyan bir özelliğe sahip olmuştur.

Dinin ne olduğuna dair yapılan din tanımlamaları 3 kategori altında açıklanabilir.

- a) Özsel (substansiyel) din tanımları,
- b) İşlevsel(fonksiyonel) din tanımları,

c) Özsel ve işlevsel din tanımları (Yapıcı, 2007:8).

Özsel tanımlar, dini, insanüstü kutsal ve aşkın olan ilahi bir güce bağlayarak açıklar. Daha çok dinin manevi ruhuna vurgu yapan tanımlamaları içerir. R. Otto'nun "kutsalın tecrübesi" olarak gördüğü din özsel tanımlamalar içinde en kapsayıcı olarak görülen din tanımlaması kabul edilmiştir (Wach, 1995: 37). Robertson'un dini "ampirik şeylerin ampirik olmayanların anlamına eklendiği ampirik bir gerçeklikle tecrübe Ötesi ve Aşkın bir realite arasındaki ayrıma bağlı olan ve değerleri meydana getiren semboller ve inançlar sistemi" olarak tanımlaması özsel tanımlamalar içerisinde kabul edilir. Spiro ise din, "din kültürel olarak kabul edilmiş insanüstü varlıklara yine kültürel olarak modellenmiş karşılıklı iletişim kurgusundan ibarettir" (Yapıcı, 2007:10) diyerek farklı bir özsel tanımlama getirmiştir. Görüldüğü gibi özsel tanımlamalar aşkın bir varlık üzerine kurgulanmış inancın ilahi yönüne vurgu yapmaktadırlar.

İşlevsel din tanımları dinin psiko-sosyal yönüne vurgu yaparak dinin bireysel ve toplumsal işlevlerine odaklanan tanımlamaları içerir. Emile Durkheim "din kutsal şeylerle ilgili inanç ve amellerden mürekkep birleşik bütüncül bir sistem olup dokunulmaz ve yasak kabul edilen şeylerle ilgili öyle bir inanç ve ameller bütünüdür ki müntesiplerini bir tek manevi ahlaki cemaat halinde kilise diye adlandırılan bir Cemaatte birleştirir" diyerek dinin toplumsal bütünleştirici yönüne vurgu yapmıştır (Durkheim, 2005). Dinin bireysel işlevlerine yönelik açıklama ise Batson ve Ventis'in din tanımlamalarında görülebilir. "Din kendimizin ve diğer insanların bir gün öleceğini anlamamız sebebi ile karşı karşıya kaldığımız sorunları çözebilmek için yaptığımız her şeydir" (Yapıcı, 2007:12). Görüldüğü gibi işlevsel din tanımları, bireysel ve toplumsal meselelerin çözümüne yönelik referansları içinde barındıran bir kurum olarak dinin işlevselliği üzerinde durmuşlardır.

Dinin hem işlevsel hem de özsel tanımlamalarının dinin ne olduğuna dair açıklamalarını eksik bulan yaklaşımlar, din tanımlarında bu eksikliği kapatmak için özsel ve işlevsel tanımları harmanlayarak dinin ilahi (aşkın) yönüyle sosyal (işlevsel) yönünü aynı tanım içerisinde birleştirmişlerdir.

Özsel ve işlevsel bakış açılarını birleştirerek ortak bir tanım sunan Campich'e ve arkadaşlarına göre din, "Tecrübe üstü aşkın bir hakikat ile bağlantılı olarak belirli bir

toplumda bireysel ve sosyal hayatın yapısal açıdan kararsız karakterine cevap verme kabilinden uyum, kimlik ve kolektif tecrübenin ifadesi gibi çeşitli işlevlerden birini ya da birkaçını gerçekleştiren, az ya da çok organize edilmiş inançlar ve ameller toplamıdır. Bu sayede dinin hem aşkın yönüne hem kurumsal yönüne vurgu yapılmış hem de yaşamın karmaşası karşısında dinin bireysel ve toplumsal desteği ifade edilmiştir.

Bu doğrultuda din tanımlarından da anlaşılacağı üzere dinlerin amacı, bireysel ve toplumsal baskı unsurlarının maddi-manevi yükünü, dinselğin gündelik yaşam biçiminde ortaya çıkan dindarlık formlarıyla tahliye ederek bir yaşam şekli ortaya çıkarmasıdır.

Arapça “din” ve Farsça “dar” sözcüklerinin birbirine eklenerek oluşturduğu dindar kelimesine Türkçe “lık” ekinin getirilmesi ile türetilen dindarlık sözcüğünün sözlük anlamı; “dinine sıkıca bağlı olma durumu” olarak ifade edilmiştir (Günay ve Çelik, 2006:8). İngilizce ve Fransızca’da dindarlık sözcüğünün ortak bir kökene mensup olduğu ve benzer anlamları çağrıştırdığı görülür. Fransızca dindarlık anlamının karşılığı “religiosite, piete, devotion ve İngilizce’de religiosit, religiousness, piety, devotion” sözcükleri dindarlık anlamında kullanılan sözcüklerdir (Günay ve Çelik, 2006:9)

İslami literatürde takva kelimesi dindarlık sözcüğünü karşılayan kavramlardan birisidir. Kur'an'da iman, tövbe, itaat, isyan, terk ve ihlas gibi anlamlara gelen takva sözcüğü, insan-insan ve insan-yaratıcı ilişkilerini kapsayan bir etkileşim alanı oluşturarak insan olma potansiyeli taşıyan her bireyin bu alandaki var olma mücadelesini taşıyan bir kavram olmuştur (Mehmedoğlu, 2004:37).

Dünya üzerinde din çeşitliliğine paralel bir şekilde dindarlık olgusu da çeşitli formlarda vücut bulan bir varoluş sergiler. Bu bakımdan dindarlık tanımlamaları yapılırken bu çeşitlilik dikkate alınarak tüm dindarlık formlarını kapsayacak bir dindarlık tanımının mümkün ve kolay olmadığı altı çizilir. Ancak en azından dindarlığın öne çıkan bazı şekilleri üzerinden bir takım dindarlık tanımlamaları yapmak dindarlık olgusunun anlaşılması aşamasında önem kazanmaktadır.

Dindarlığın bireysel, toplumsal ve kültürel bir fenomen olarak gerçekliği, dindarlık tanımlamalarında kapsayıcılığı gerekli görür. Bu doğrultuda dindarlık tamlamaların-

da Wach'ın tanımı, öz ve kapsam olarak bu temennileri karşılar niteliktedir. Wach dindarlığı "yaşanan din" olarak tanımlayarak dindarlığın öznel ve nesnel yönünü dolayısıyla bireysel ve toplumsal gerçekliği üzerinde durmuştur (Günay ve Çelik, 2006:22).

Bu doğrultuda dindarlıkla ilgili belli başlı tarifler sunarak konuyla ilgili yaklaşımları belirlemek mümkündür.

-Vergote: "Dindarlık Allah'ı varoluşun kaynağı ve iyiliksever bir kudret olarak kabul etmektir".

-Max Scheler: "Allah'ın onun gönlünde ve davranışlarında olduğu kendi manevi kişiliği ile ruhları dönüştüren, yeni yollardan Allah'ın kelamını sükûn bulmuş ve teslim olmuş kalplere ilham edebilen kişidir."

-J. Marie Guyau: "Dindarlık bütün dünya toplumlarını insancıl bir toplum olarak düşünmektir."

-Himmelfarb: "Bir kişinin mensup olduğu dinine ait ilgiler, inançlar ve faaliyetler ile meşgul olmak düzeyidir."

-Watch: "Kutsal olanın yahut onun özel bir formu olmak itibariyle belli bir dinin muayyen bir zaman ve şartlarda belli bir kişi veya grup ya da toplum tarafından yaşanması."

-De La Baulaye: "Objektif bir realite veya öyle bilinen bir realite ile ilgili fakat belli bir ölçüde ve aynı şekilde belli bir tarzda şahsi olan bir realite; insanın şu veya bu şekilde ona bağlı bulunduğunu kabul ettiği ve onunla münasebette kalmak istediği bir realite ile ilgili inanç ve uygulamalar bütününden ibarettir" (Mehmedoğlu,2004:36-37, Günay, 2006: 22-28, Yapıcı, 2007:23).

Sonuç olarak dindarlık; bireysel veya toplumsal olarak kabul edilmiş dinin inanç ve iman esasına dayalı olarak gündelik yaşamda duygu ve eylemlerle harmanlanmış dinselğin yaşam şekline dönüşmüş hâli olarak izah edilebilir.

## 1.8.2. Dindarlık Tipolojileri ve Boyutları

Dünya üzerinde yaşanan dinî çeşitliliği belli kategorilere ayırarak birtakım dindarlık tiplerini geliştirmiştir. Bu tipolojiler, dindarlıkla ilgilenen sosyal bilim alanları için yapılacak çalışmalarda yöntemsel bir araç görevi üstlenerek ampirik veriler elde etmeyi amaçlamıştır. Dindarlık tipolojileri üzerine çalışmalar, Max Weber'in dindarlığı toplumun sosyo-ekonomik yapısına göre şekillendirdiği bir sınıflama ile başlar. Weber'in tipolojisinde dindarlık, çiftçi, şövalye ve feodal beyler dindarlığı; bürokrasi, burjuva, küçük burjuva, esnaf ve zanaat dindarlığı; proleter alt tabaka veya büyüsel dindarlık, derviş dindarlığı, dünyevi ve uhrevi zahitlik, şehir dindarlığı gibi çeşitli dindarlık tiplerinden bahseder (Erkol, 2015:141).

Le Bras ise dindarlığı dört tipolojide değerlendirmiştir; koyu dindarlık, dini pratikleri düzenli olarak yerine getirenler, sadece hayatın önemli alanlarındaki geçiş ayinlerini yerine getirenler, dini hayata kayıtsız ve yabancı olanlar (Mehmedoğlu, 2004: 39).

Mensching, sosyal tabakalaşma ve dindarlık ilişkisi üzerine geliştirdiği tipolojisinde dindarlık; göçebe, asalet, köylü ve burjuva olarak ayrılmıştır (Erkol, 2015: 141).

Erkol'a göre, Köktaş ve Onay, yaptıkları çalışma ile literatürde var olan tipolojileri şu başlıklar altında sıralamışlardır;

-Jung: İçe dönük ve dışa dönük dindarlıklar,

-Schneider: Akli, fikrî veya duygu ağırlıklı dindarlıklar.

-Gruehn: Dinî duyguların en yüksek dereceye ulaştığı mistik dindarlık tipi, fikrî tarafı ön plana alıp akla değer veren dindarlık tipi, duygu ve fikrî yönü dengede tutulmasını bilen dindarlık tipi.

-J. Wach: Teorik, pratik, sosyolojik dindarlık tipleri.

-Lanski: Dinsel bağlılık, öğretisi, ibadet ve dinsel Grup dindarlığı.

-Peker: Dinde inancı esas alıp ibadeti önemsemeyen, dini pratiklere ve şekle önem veren, zikri ön plana çıkararak inançla ibadetin birlikte olacağını savunan ve ona göre hareket eden, inanmadıkları hâlde inanmış gibi görünen tipler.

-Allport: İç güdümlü (intrinsic) ve dış güdümlü (extrinsic) dindarlık.

-Argle: İhlaslı ve gösterişli dindarlık.

-Taplamacıoğlu: Gayri amil, idare-i maslahatçı dini bütün, sofî ve yobaz dindarlıklar (2015: 142).

Türkiye'de dindarlık tipolojileri üzerine yapılan bazı çalışmalar mevcuttur. Mehmet Taplamacıoğlu dinî hayatın şiddet ve yoğunluğunu temel alan beşli bir dindarlık tipolojisi geliştirmiştir. Bunlar: “Gayri amil, idare-i maslahatçı dini bütün veya amil dindarlar, sofî dindarlar, softa ve yobaz dindarlar” (Erkol, 2015: 142).

Enver Günay ise şiddetin azlığı veya çokluğu ve biçimine göre 9 dindarlık tipolojisi ortaya koymuştur. Bu tipolojileri birinci tür ve ikinci tür diye ikiye ayırmıştır. Birinci tür dindarlığa beş dindarlık tipolojisi girer. Bunlar: ateşli dindarlar, alaca dindarlar, mevsimine göre dindarlar, beynamaz (oportünist) dindarlar ve ilgisiz dindarlardır. İkinci tür dindarlık ise dört tipolojiye ayrılır. Bunlar: geleneksel halk dindarlığı, seçkinlerin dindarlığı, laik dindarlar ve tranzisyonel (geçişli) dindarlıktır (Günay,1999).

Türkiye'de dindarlık tipolojileri üzerine çalışmaları olan bir diğer isim Mustafa Arslan'dır. Dindarlığı sosyo-kültürel farklılaşma temelinde ele alan Arslan, resmî kitabi dindarlık ve popüler dindarlık ayrımında iki tipolojiden bahseder. Söz konusu tipolojiler; İslam, Yahudilik ve Hristiyanlık gibi evrensel dinî inançların egemen olduğu toplumlarda, geniş halk kesimi tarafından kabul gören eski kültürlere ait pagan inanışların yanında, yüksek kitabi dine ait bazı inanç ve ritüellerin karışımının karşılık bulduğu popüler dindarlık ile yüksek kitabi dine ait öğretilerin halk inanışlarından korunmaya çalışıldığı elit tabaka dindarlığıdır. Toplumda var olan bu iki dindarlık tipi, aynı dinin kültürel alıcılarının farklı olması sonucunda popüler dindarlık ve kitabi (elit) dindarlık şeklinde iki farklı dindarlık tipolojisi ortaya çıkarmıştır (Arslan, 2004).

Toplumsal yapıların dindarlık tipolojileri toplumsal farklılaşma konusunda araştırmacılara ampirik veriler sunar. Dindarlık tipolojileri yanında, dindarlığın göstergelerinin neler olduğu konusu da dinî çalışmalar içinde önemli konular arasında görülmüştür. Dindarlık olgusunun hangi şekil ve durumlarda tezahür ettiği dindarlık boyutları çerçevesi içerisinde ele alınmıştır. Din sosyolojisi alanında dindarlık boyutları üzerine yapılan çalışmalar, dindarlığın çok boyutlu bir fenomen olduğu ve bu şekilde ele alınması gerektiği üzerinedir.

Dindarlığı çok boyutlu olarak bütün büyük dinleri kapsayacak şekilde ele alan sosyolog, Glock olmuştur. Dinlerin sunduğu ortak özelliklerden hareketle dindarlığı beş boyutta ele almanın dindarlığın anlaşılması açısından ve dindarlık değerlendirmelerine bir perspektif sunması açısından önemli görülmüştür. Buradan hareketle Glock ve Stark dindarlığı şu başlıklar altında ele almışlardır (Glock, 1998).

*İnanç Boyutu:* Dindar insan, kabul ettiği dinin inanç ilkelerini benimseyip tasdik eder. İnanç boyutu dindarlığın temel ilkesi olarak kabul edilir. Dindarlığın diğer boyutları inanç temeli üzerine bina edilir. Tüm dinler, üyelerinin bu inanç ilkelerini bilmeleri ve kabul etmelerini temenni eder. Dinlerin inançlarına dair kapsam ve içeriği aynı din ve dinler arasında farklılık ve çeşitlilik sunar.

*İbadet Boyutu:* Din mensuplarının o dine ait uygulamaları içeren tüm pratiklerini kapsar. Bireysel ibadetler, cemaatle yapılan ibadetler, resmî dini ayinler gibi tüm dini eylemleri ifade eder.

*Tecrübe (Duygu) Boyutu:* Dindarlığın bireysel seviyede yaşanan boyutunu oluşturur. Kişinin ilahi olana yönelmesiyle yaşadığı duygu durumlarının kendi iç dünyasındaki karşılığıdır. Korku, huşu, saygı, huzur gibi duyguların yoğun bir şekilde hissedildiği, insan ve yaratıcı arasındaki ilişkidir. Dindarlığın diğer boyutlarından farklı olarak bireyin kendine has kendi gerçekliği içerisinde yaşadığı ruh hâlinin şekillendirdiği subjektif dinî tecrübeye ait dindarlık göstergesidir.

*Bilgi Boyutu:* Her inanan insan, inandığı dine ait temel ilke ve prensipleri öğrenerek bu doğrultuda inancının gereklerini yerine getirir. Dindarlığın bilgi boyutu, inanç boyutu ile ilişkilidir. İnanmak için az da olsa o dine ait birtakım bir şeylerin bilinmesi icap eder.



Ancak bilgi ve inanç birbirlerinin zorunlu sonucu değildir. Bilgi olmadan inanç olabilir veya bilgi inançlı olmayı gerektirmez.

*Etki Boyutu:* Bu boyut diğer dindarlık boyutlarından farklıdır. Etki boyutu; bilgi, inanç, uygulama ve duygu boyutlarının gündelik yaşama, nasıl ve ne kadar yansıdığını ifade eder. Bu durum ise dinsel yaşama isteğine bağlı olarak bireysel farklılıklar sergiler.

Din sosyologlarının dindarlığın boyutları ile ilgili çalışmaları, genellikle kurumsallaşmış din anlayışının hâkim olduğu büyük dinler için geçerlidir. Dünya üzerindeki tüm dinler ve özellikle primitif topluluklar, din sosyologların araştırmaları içerisine girmezler. Dolayısıyla yukarıda bahsettiğimiz dindarlık boyutları İslam, Hristiyanlık ve Yahudilik gibi dinler için geçerlidir.

### **1.9. Dindarlık, Dinî Başa Çıkma ve İş-Aile Çatışması İlişkisi**

İnsanoğlu yaşamına birçok şeyi sığdırır. Doğum ve ölüm arasındaki çizgi tek boyutlu bir süreç değildir. Yaşam, iyi-kötü, olumlu-olumsuz birçok olay ve olguyu içinde barındıran bir döngü üzerine kuruludur. İnsan, yaşamın olumsuz çıkışlarına, sorun, engel ve zorluklarına karşı durmak, mücadele etmek ister. Bu süreçte zorluklarla başa çıkmak ve yaşamını yeniden düzene koymak için birtakım eylemlerde bulunur. Düşünsel, davranışsal ve duygusal yönleri ile bu eylemler insanın zorluklarla mücadelesinde kullandığı araçsal yöntemler olarak işlev görür. Bu süreçler psikolojide başa çıkma olarak ifade edilir (Aytan ve Batan, 2015: 68).

Bireyin stresle başa çıkma aşamasında inancının devreye girmesi ise dinî başa çıkma olarak ifade edilir (Koç ve Karataş, 2014, 611). Bireyin dindarlık düzeyine veya yoğunluğuna bağlı olarak dinî başa çıkma, pozitif dinî başa çıkma ve negatif dinî başa çıkma olarak iki yönde seyredebilir. Pozitif dinî başa çıkma fiilleri olarak kişi dua, yaşadıklarını Allah'a atfetme, ibadetlerde yoğunluk, imtihan düşüncesi vs. duygu, düşünce ve davranışlara sahipken negatif dinî başa çıkma da ise genellikle tanrıya öfke, ümitsizlik, tanrıyla belirsiz ilişkiler hâkimdir (Park ve Knott, 2017: 2, Aytan, 2015: 68, Koç, 2014: 611).

Pargament ve arkadaşları pozitif ve negatif dinî başa çıkma metotları üzerine yaptıkları çalışmalarda fiziksel ve psikolojik sağlık üzerine etkilerini farklı örneklem grup-

ları üzerinde çalışmışlardır. Pozitif dinî başa çıkma; kaliteli bir yaşam, daha az kaygı ve depresyon, hastalıklarda hızlı iyileşme, iyi bir zihinsel sağlık ve yaşamı dengeleyen unsurları içerirken negatif dinî başa çıkmanın; hastalar arasında iyileşmenin zayıf olması, kaygı endişe ve depresif duyguların yüksek düzeyde seyretmesi, travma ve stres bozuklukları gibi olumsuz fiziksel ve ruhsal sonuçları olduğu görülmüştür (Pargament, 2005:287- 288).

Benzer şekilde dinî başa çıkma, hayatın farklı alanlarında çeşitli stres unsurları ile mücadelede olumlu manevi sonuçlar vermiştir. Sağlık, mutluluk ve evlilik mutluluğu üzerinde de pozitif etkileri olduğu saptanmıştır (Pargament, 2005: 289- 290). Ayrıca yapılan çalışmalarda dindarlık düzeyleri yüksek olan kişilerin duygusal sıkıntıları daha düşük seviyede yaşadıkları belirlenmiştir. Dinin ve dindarlığın farklı durum ve bağlama göre dinî başa çıkmadaki işlevi de değişen bir etki göstermektedir. Bu doğrultuda Pargament tarafından yapılan bir çalışma dikkate değerdir:

100 evli çiftle gerçekleştirilen bir araştırmada her bir eşin dindarlığının genel ölçümüne nazaran açıkça evlilik ilişkisi ile (mesela eşlerin dini etkinliklerde birlikte geçirdikleri zaman, eşlerin evliliklerin kutsal görme derecesi) bağlantılı olan, dindarlık ölçümlerinin evlilikle ilgili sağlık ve mutluluğun (mesela evlilikle ilgili memnuniyet, sadakat daha az çatışma evlilikle ilgili problem çözme stratejileri) çok daha iyi göstergeleri olduğunu bulmuştur (2005: 295).

Pargament ve Arkadaşları dinî başa çıkma eylemlerinin amacını beş kategori üzerinden değerlendirmişlerdir:

1. “Acı veren yaşam problemleri karşısında anlam bulma”:

Gündelik yaşamda istenmeyen bir durumla karşılaşma, acı, hüznün, ölüm gibi olaylara dinî bir anlam yükleyerek dinin anlam ve açıklamalarından yararlanmak, dinî başa çıkmada güçlü bir dayanak oluşturur. Örneğin, doğum yaparken ölen bir kadının şehitlik mertebesine yükselmesi inancı dinde anlam bulma çabasını içerir.

2. “Kontrol kazanmak için bir çıkar yol sunma”:

Hayatın kontrolü insanın elinde değildir. Her şey Allah'ın dilemesiyle olur düşüncesiyle din farklı bir seçenek oluşturarak stres unsurlarını azaltır.

3. “Kaygıyı azaltma ve teselli sunma”:

Yaşanan sıkıntıların kazanılacak mükâfata değeceği düşüncesi, cennete girmek gibi.

4. “Sosyal dayanışma ve kimliği destekleme”:

Bireyin dinî gruplar ve cemaatler içerisinde yer alması, bireye manevi ve sosyal destek sağlar, stresini azaltarak kişi ve toplum arasında bir bağ oluşturur. Dinî faaliyetler içerisinde yer alınmasının birey için dinî başa çıkma mekanizmaları ile toplumsal destek yapılarını oluşturan tek kaynak olma özelliği bulunmaktadır.

5. “İnsanların eski değerlerden vazgeçerek yeni anlam kaynakları bulmasını desteklemek”:

Dinî başa çıkma süreci iki şekilde sonuçlanabilir. Birincisi, bireyde süreci kabullenme ve adapte olma yolu ile bir uyum ve özümseme oluşturmasıdır. İkincisi ise bireyin stres dönemini atlattıramamasının sonucu olarak ortaya çıkan psikolojik rahatsızlıklardır. Travma sonrası uyum ve özümseme güçlü bir inanç yaratır. “İnançlar esnedi ve daha büyük bir inanç ile tutulma olduğunu” belirten Pargament’e göre travmalar sürecinde dinî başa çıkma mücadelesinin güçlü manevi bir dönüşüm meydana getirdiği, travmatik süreçlerle manevi gelişim arasında olumlu bir ilişki bulunduğu ve bu ilişkinin inancın yeni ve ileri safhasına geçme olarak izah edildiği ve yaşamda meydana gelen stres unsurlarının birey için bir tecrübe ve “uyanma çağrısı” olduğu düşünölmelidir (Eryücel, 2013:17-18).

Benzer şekilde dinî başa çıkma ve stres arasındaki ilişki üzerine yapılan bir araştırmada, pozitif dinî başa çıkma yöneliminin stres unsurlarını yöneterek kişisel gelişime katkı yaptığı ve bireyde psikolojik iyi olma durumu oluşturduğu görölmüştür (Koç, Karakaş, 2014:612).

Dinî başa çıkma, dua ile başlayan ve inananın inancı doğrultusunda yerine getirdiği tüm dinî ritüelleri kapsayabilir (Uysal, 2017: 140).

Dinî başa çıkma evresinde “nasıl, ne kadar, hangi amaçla, (anlam bulma kontrol sağlama), kimin vasıtasıyla, (din adamı cemaat üyeleri), hangi unsurla (dua, ibadet, kut-

sal metin okuma vb.) ve nerede (cemaat içerisinde özel olarak) başa çıkıldığı da önemlidir” (Eryücel, 2013: 19).

Toplumsal yapının önemli kurumlarından birisi olan din, bu yapının diğer unsur ve kurumları ile etkileşim sürecinde kendi bakış açısını diğer kurumlar üzerinde etkili bir mekanizmaya dönüştürerek sosyal yapılarda dinî bir gelenek oluşturur.

Aile toplumsal yapının en küçük ve en önemli kurumu olarak dinî geleneğin sürdürülmesi ve bireylerin sosyalizasyonu açısından bireysel ve kurumsal düzeyde, dinî açıdan önemli bir pozisyon sergilemektedir. İş-aile çatışması ve din ilişkisine bakıldığında, bireylerin ve aile yapılarının din algı düzeyi ve iş-aile çatışmasının yönünü belirlemede önemli olduğu görülmektedir. Kadın ve erkeğin toplumsal cinsiyet(gender) temelinde belirlenmiş rol ve sorumlulukları, toplumda hâkim dinî anlayıştan bağımsız düşünülemez. Yine benzer şekilde aile yapısı da egemen dinî anlayışın etkisi altındadır. Bu doğrultuda din; aile ve birey üzerindeki etkisiyle iş-aile çatışmasının azaltılması hususunda önemli işlevlere sahiptir. Dine farklı yaklaşımlarla bu sorun çözülmeye çalışılırken hem dinin kurumsal gücünden hem de dinin bireylerdeki inanç gücünden faydalanılmıştır.

Özellikle dinin kurumsal yapı olarak güçlü olduğu toplumlarda dinî kurumlar, iş-ailenin dengelenmesinde bireyler üzerinde etkili olmakla birlikte aile yapılarını önceleyen bakış açılarıyla dikkat çekmişlerdir. Özellikle kiliseler ailenin önemini vurgulayan vaazlar vererek bireylerin ailelerine daha fazla vakit ayırmaları gerektiğini vurgulamışlardır. Kariyerizm ve materyalizmin getirdiği fazla çalışmayı reddederek iş-aile dengesinin korunmasına katkı sağlamışlardır (Ammans. 2007:3-4).

Din aynı zamanda başa çıkma stratejisi olarak uygulanmıştır. Dinî başa çıkma, duygu odaklı başa çıkma stratejileridir. Dua ve ibadetlerden oluşan duygu odaklı bir yönelimdir. Bireylerin kontrol edemediği stresli olaylar üzerinde etkilidir. Malezya'da 130 Müslüman kadın akademisyen üzerinde yapılan araştırmada, dinî başa çıkma yöntemleri ile iş-aile çatışması arasında negatif bir ilişki bulunmuştur (Achour, Boerhanneddine, 2011:82-83).

İş-aile dengesinin sağlanmasında din, bireylerin dindarlık algı ve seviyeleri ile alakalı bir durum olarak da işlev görür. Stresli ve trajik olaylar karşısında birey her za-

man dinî inancını devreye sokar ve din, yaşam üzerindeki baskıları ve çatışmaları azaltmaya ve dengelemeye yardımcı olur. İş-aile yaşamının dengesinin sağlanmasında veya çatışmanın azaltılmasında da dinin yaşamı tanzim eden bir işleve sahip olduğu görülür (Cunningham, 2009:5-6). Cunningham tarafından 150 Hindu katılımcı ile yapılan bir çalışmada dinin iş ve aile dengesi üzerinde yaptığı olumlu katkı doğrulanmıştır.

Yine benzer şekilde Hassan ve arkadaşları tarafından Malezya'da özel ve kamu kurumlarında çalışan bireylerin katılımıyla gerçekleştirilen bir araştırmada din ve dindarlığın iş-aile çatışması ile negatif bir ilişki içinde olduğu, iş-aile yaşamının zenginleştirilmesi açısından ise pozitif bir ilişki gösterdiği saptanmıştır (Hassan, 2017:863-866). Hassan ve arkadaşları bu çalışma sonucunda iş-aile çatışmasının azaltılması hususunda elde ettikleri bulgulardan hareketle şu tavsiyelerde bulunmuşlardır. Günümüzde çok uluslu şirketlerin, çalışanlarının kültürel (dinî) faktörlerinin farkındalığına ihtiyaçları vardır. Dinî toplumlarda dinin özellikleri organizasyon gündemlerine dâhil edilmelidir. Düzenlemeler dinî pratikleri kapsamalıdır. Dinî kutlamalar ve düzenli dinî konuşmalar desteklenmeli, dinî kurumlarla iyi ilişkiler geliştirilmelidir. Bu düzenlemelerin uygulamaya konulması iş-aile çatışmasının azaltılması açısından önemlidir.

Achour ve arkadaşları dinî başa çıkma stratejilerini iş-aile çatışması açısından bir de Müslümanlar nezdinde ele almışlardır. İş-aile çatışması da hayatın diğer stresli unsurları gibi insan psikolojisi üzerinde olumsuz etki ve gerginlikler oluşturur. İslami bir bakış açısıyla iş-aile çatışmasını vurgulamak gerekirse diğer bütün dinlerde olduğu gibi İslam dini de takipçilerine kılavuz olur, iyi ve kötü olay ve durumlarda Müslümanlara Allah'ın yardım ve dayanağını sunarak inananlar için stresli durumlarda başa çıkma yöntemleri sunar. İş-aile çatışması da böyle bir durum olduğu için din ve dindarlık devreye girer. Aynı zamanda dinî başa çıkma etkili bir başa çıkma yöntemidir. Kur'an ayetlerinde Allah bize bütün işlerimizde ona güvenmemizi ve bel bağlamamızı bize hatırlatır. Bu bilgi ve inanç, İslam dininin inananları açısından en etkili başa çıkma stratejisidir (Grine, Nor, Achour, 2015:1003-1004).

Franzen ve Rogers iş-aile çatışmasını değerlendirirken çatışma olgusunu dinî kültürel yapı içerisinde ele alır. Dinî merkezli muhafazakâr toplumlar, kadın ve erkeğin rollerini zaten toplumsal cinsiyet olgusuyla belirlemişlerdir. Bu açıdan dinî bağlam, iş-aile çatışmasında dinin sunduğu ve kadından beklediği rol ve sorumlulukları, kadının

bir çözüm yolu olarak sunmasını veya bulmasını da etkileyecektir (Rogers, Franzen, 2014: 583).

Özetle din ve dindarlığın, yaşamın diğer olumsuz olay ve durumlarında olduğu gibi iş-aile çatışmasının olumsuzluklarına karşı da bireyleri ve dolaylı olarak aileleri ve toplumları etkisi altına alarak dinin motive edici unsurlarını kullanarak daha mutlu bireyler ve toplumlar yarattığı görülmektedir.



## II. BÖLÜM

### 2. BULGULAR

Bulgular kısmı, araştırmaya katılan kadın çalışanların iş-aile yaşam çatışması, iş doyumu ve dindarlık düzeylerine ilişkin bilgileri ve aralarındaki ilişkiyi farklı istatistiksel analizler ile açıklayan tablolar ve yorumlardan oluşmaktadır.

#### 2.1. Katılımcıların Genel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında katılımcılara uygulanan anket sonuçlarına dair bulgular, çalışmanın bu bölümünde sunulmuştur. Katılımcıların demografik bilgilerini içeren tablolar ve tabloların yazılı açıklamalarını içeren bilgiler verilmiştir. Tablolar katılımcıların yaş, eğitim, gelir, medeni hâl, eş eğitimi, eş çalışması, yaşam, karşılaşılan güçlükler, iş dışı ilişki ve ev sorumluluk paylaşımı sorularına verdikleri cevapların yüzde ve sayı dağılımlarını göstermektedir.

**Tablo 1:** Yaşa Göre Dağılım

YAŞ	N	%
18-25	60	28,6
26-35	69	32,9
36-45	60	28,6
46+	20	9,5
Cevapsız	1	-
Toplam	210	100,0

Kadın çalışanların yaş dağılımını gösteren bu tabloya göre 26-35 yaş arası %32,9 ile ilk sıradadır. 18-25 ve 36-45 yaş aralığında bulunanlar %28,6 ile eşit yüzdeye sahiptir. Son olarak 46 yaş ve yukarısında olan çalışanlar %9,5 ile son sırada yer almaktadır. Görüldüğü üzere çalışanların büyük çoğunluğu 46 yaş altı genç nüfusu oluşturmaktadır.

**Tablo 2:** Gelire Göre Dağılım

GELİR	N	%
500-1600	100	47,6
1601-2500	95	45,2
2501-4000	14	6,7
Cevapsız	1	0,5
Toplam	210	100,0

Tablo 2'de kadın çalışanların gelir durumuna göre dağılımı verilmiştir. Buna göre %47,6 gibi bir yüzdeyle 500-1600 arası gelire sahip olanlar 1. sıradadır. %42,2 si 1651-2500 gibi bir gelire 2. sıradadır. 2501-4000 arası gelire sahip kadın çalışanlar, %6,7 olarak çalışanlar arasında en az grubu oluşturmaktadır.

**Tablo 3:** Medeni Hâle Göre Dağılım

MEDENİ HAL	N	%
Evli	107	51,0
Bekâr	88	41,9
Dul	13	6,2
Cevapsız	2	1,0
Toplam	210	100,0

Medeni hâle göre dağılımı veren tablo 3'e göre araştırmaya katılan çalışanların %51,0 olan 107 katılımcı evli, %41,9 olan 88 katılımcı bekâr, %6,2 olan 13 katılımcı ise duldur. Tabloya göre kadın çalışanların yarısından fazlası evlidir.

**Tablo 4:** Eş Çalışmasına Göre Dağılım

EŞ ÇALIŞMASI	N	%
Evet	92	43,8
Hayır	14	6,7
Cevapsız	104	-
Toplam	210	100,0

Tablo 4'te kadın çalışanların eşlerinin çalışma durumu verilmiştir Buna göre %43,8 ile 92 kadın çalışanın eşleri çalışmaktadır. %6,7 olan 14 çalışanın eşi ise çalışmamaktadır. Dolayısıyla kadın çalışanların eşleri büyük oranda çalışıyor görünmektedir.



**Tablo 5:** Eşin Eğitim Durumuna Göre Dağılım

EŞ EĞİTİM	N	%
Okuma Bilmiyor	2	1,0
İlkokul	18	8,6
Ortaokul	32	15,2
Lise	45	21,4
Üniversite	9	4,3
Cevapsız	-	-
Toplam	210	100,0

Eşin öğrenim durumunu gösteren tablo 5'e göre %21,4 ile lise mezunu eşler 1. sıradadır. Bu sıralamayı %15,2 ile ortaokul, %8,6 ile ilkokul, %4,3 ile üniversite mezunu eşler takip etmektedir. Okuma bilmeyen eş sayısı %1,0 ile 2 kişi olarak tespit edilmiştir. Bu duruma göre lise mezunu eşler çoğunluktadır.

**Tablo 6:** Hayatın Çoğunlukla Geçtiği Yere Göre Dağılım

YAŞAM	N	%
Köy	27	12,9
İlçe	64	30,5
Şehir	106	50,5
Metropol	10	4,3
Cevapsız	3	3,8
Toplam	210	100,0

Hayatın çoğunlukla geçtiği yere göre dağılımını gösteren tablo 6'ya bakıldığında kadınların %50,5'ini oluşturan 106'sı yaşamını çoğunlukla şehirde geçirmiştir. Yaşamı ilçede geçirenlerin oranı %30,5 ile 64 kişi ile 2. sırayı oluşturmaktadır. %12,9 olan 27 çalışan köyde ve %4,3 ile 10 çalışan ise yaşamını metropolde geçirmiştir. Bu sonuçlara göre katılımcıların çoğunluğu yaşamını şehirde sürdürmektedir.

**Tablo 7:** Karşılaşılan Güçlükler Göre Dağılım

GÜÇLÜKLER	N	%
Ev İşleri ve Çocukların Bakım Sorunları	72	34,3
İş Yerinde İlişki Kurma Zorluğu	12	5,7
Eşimin Çalışmamı Kabul Etmemesi	10	4,8
Diğer	65	31,0
Cevapsız	51	20,2
Toplam	210	100,0

Tablo 7'ye göre ev işleri ve çocukların bakım sorunları, %34,3 ile en çok karşılaşılan güçlükler ile 1. sıradadır. %31,0 ile diğer seçeneğini işaretleyen 65 çalışan karşılaşılan güçlükler hususunda 2. sırayı oluşturmaktadır. İş yerinde ilişki kurma zorluğu %5,7 ve eşin çalışmayı kabul etmemesi %8 ile 3. ve 4. sıralamayı oluşturmaktadır. Bu doğrultuda kadın çalışanlar daha çok ev işleri ve çocukların bakımı noktasında sorunlar yaşamaktadırlar.

**Tablo 8:** İş Dışı İlişkiye Göre Dağılım

İŞ DIŞI İLİŞKİ	N	%
Komşular	42	20,0
Meslekten Arkadaşlar	18	8,6
Diğer Arkadaşlar	45	21,4
Eşin Meslekten Arkadaşları	3	1,4
Kendi Akrabaları	53	25,2
Eşin Akrabaları	22	50,5
Diğer	25	11,9
Cevapsız	2	-
Toplam	210	100,0

Kadın çalışanların iş dışı ilişkilerinin tablo 8'e göre dağılımına bakıldığında çalışanların kendi akrabaları ile kurduğu ilişki %25,2 ile ilk sırada yer almaktadır. Diğer arkadaşlar %21,4 ve komşular seçeneği %20,0 olarak 2. ve 3. sırada yer almaktadır. Sırasıyla; diğer, eşin akrabaları, meslekten arkadaşlar ve eşin meslekten arkadaşları seçenekleri kadın çalışanların tercih ettikleri iş dışı ilişkilerin sıralamasını göstermektedir.

**Tablo 9:** Ev Sorumluluk Paylaşımı Dağılımı

<b>EV SORUMLULUK</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Her İş Ortak Yapılmalıdır	111	52,9
Ev İşleri Tamamen Kadınlara Aittir	5	2,4
Kadın Yapamayacak Olduğunda Erkek Yapmalıdır	12	5,7
Erkeğin ve Kadının Yapacağı İşler Farklıdır	66	31,4
Diğer	12	5,7
Cevapsız	3	-
Toplam	210	100,0

Tablo 9 ev içi sorumluluk paylaşımının dağılımı göstermektedir. Buna göre %52,9 ile 111 çalışan, her iş ortak yapılmalıdır görüşüne sahiptir. Erkeğin ve kadının yapacağı işler farklıdır fikrine sahip olan çalışanlar %31,4 ile 66 kişidir, kadın yapamayacak durumda olduğunda erkek yapılmalıdır ve diğer seçeneği %5,7 ile 12'şer sayıya sahiptir. Son olarak ev işleri tamamen kadınlara aittir diyen çalışanlar %2,4 ile 5 kişiden oluşmaktadır. Buna göre her işi ortak yapılmalıdır görüşüne sahip olanlar çalışanların yarısından fazlasını oluşturmaktadır.

**Tablo 10:** Eğitime Göre Dağılım

<b>EĞİTİM</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Okuma Bilmiyor	3	1,4
İlkokul	37	17,6
Ortaokul	42	20,1
Lise	91	43,5
Üniversite	36	17,1
Cevapsız	1	-5
Toplam	210	100,0

Tablo 10'de görüldüğü üzere kadın çalışanların eğitim durumu sıralamasında %43,5 ile lise mezunları 1. Sıradadır. %20,1 ile ortaokul mezunları 2. sırayı oluşturmaktadır. İlkokulu mezunları %17,6 oranda 3. sıradayken %17,1 oranda üniversite mezunları 4. sırayı oluşturmaktadır. Okuma bilmeyenler ise %1,4 ile son sıradadır. Buna göre kadın çalışanlar arasında lise mezunu olanlar çoğunluğu oluşturmaktadır.

## 2.2. Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışması ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Bu başlık altında yer alan tablolarda katılımcıların iş-aile çatışması, çatışma boyutları (aileden işe, işten aileye) ve alt boyutlara dair ifadelerin madde puanları ve her bir ifadenin yüzdelik karşılığı verilmiştir. Ayrıca aile-iş ve iş-aile çatışması boyutlarının toplu puan dağılımlarını veren tablolar yorumlanarak katılımcıların hangi boyutlarda daha fazla çatışma yaşadığı açıklanmaya çalışılmıştır.

**Tablo 11:** Aile-İş Çatışma Boyutu (Zamana Dayalı Alt Boyut) Maddelerinin Dağılımı

Zamana Dayalı Çatışma	Madde Puanı	%Kesinlikle Katılmıyorum	%Katılmıyorum	% Pek Fazla Katılmıyorum	% Biraz Katılıyorum	%Katılıyorum	% Tamamen Katılıyorum
Ailevi sorumluluklarıma ayırdığım zaman, işle ilgili sorumluluklarıma çoğunlukla engel oluyor.	920	6,2	8,6	11,9	14,3	32,4	26,7
Ailevi sorumluluklarıma harcamam gereken zaman yüzünden işle ilgili faaliyetleri kaçırmak zorunda kalıyorum	862	6,2	10,5	15,2	19,5	31,9	16,7
Ailemle birlikte geçirdiğim zaman nedeniyle işimde yükselmemi sağlayacak faaliyetlere çoğunlukla zaman ayıramıyorum	831	6,2	17,1	11,0	20,5	31,0	14,3

Aile-iş çatışmasının zamana dayalı çatışma boyutu ifadelerinin yer aldığı bu tabloda kadın çalışanların aileden işe yönelik zaman konusunda yaşadıkları çatışmanın madde puanları ve yüzdelikleri verilmiştir. Buna göre zamana dayalı çatışmanın ilk ifadesi olan “ailevi sorumluluklarıma ayırdığım zaman işle ilgili sorumluluklarıma çoğunlukla engel oluyor” ifadesine kadın çalışanlar büyük oranda katıldıklarını belirtmişlerdir. Tamamen katılıyorum %26,7; katılıyorum %32,4 ve biraz katılıyorum %14,3 olarak en yüksek madde puanına (920) sahiptir. Bu sonuçlar kadın çalışanların yarıdan fazlasının ailevi sorumluluk nedeniyle işle ilgili zaman problemi yaşadıklarını göstermektedir. Aile-iş çatışmasının zamana dayalı alt boyutunun diğer bir ifadesi olan “ailevi sorumluluklarıma harcamam gereken zaman yüzünden işle ilgili faaliyetleri kaçırmak zorunda

katılıyorum” ifadesine kadın çalışanların %16,7 si tamamen katılıyorum, %31,9’u katılıyorum, % 14,5’i biraz katılıyorum ile büyük oranda zamanla ilgili iş faaliyetleri üzerinde sıkıntı yaşadıklarını belirtmişlerdir. Aile-iş çatışmasının zamana dayalı alt boyutlarının son ifadesi olan “ailemle birlikte geçirdiğim zaman nedeniyle işimde yükselmemi sağlayacak faaliyetlere çoğunlukla zaman ayıramıyorum” ifadesine ise kadın çalışanların %70 gibi bir çoğunluğu (katılıyorum, tamamen katılıyorum, biraz katılıyorum) ifadesini kullanarak aileden işe dönük zamana dayalı problemler yaşadıklarını göstermişlerdir.

Toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında, kadının ailedeki öncelikli konumu onun anne ve eş olarak varlığıdır. Kadın, her zaman ev ve evle ilgili mekânlar üzerinden değerlendirilir. Bu açıdan kadının ev haricinde dışarıda ücret karşılığı bir işte çalışıyor olması, onun birincil vazifesi olan annelik ve ev kadınlığı rollerinden soyutlamazken kadının sorumluluk alanını iki farklı mekâna böler. Kadının ev ve evle ilgili birincil sorumlulukları, iş yaşamındaki etkinliklere katılım açısından ve kariyer yaşamında olumsuz sonuçlara neden olur. Tablo 11’in ifadelerine ve bu ifadeleri kadın çalışanlar açısından yorumlanmasına bakıldığında ise çalışanların ev ve evle ilgili sorumluluklarından dolayı iş yaşamının sunduğu olanak ve imkânlardan yararlanamamaları kadın çalışanların iş yaşamına dair zaman sıkıntısı yaşadıklarını göstermektedir.

**Tablo 12:** Aile-İş Çatışma Boyutu (Gerilime Dayalı Alt Boyut) Maddelerinin Dağılımı

<b>Gerilime Dayalı Çatışma</b>	<b>Madde Puanı</b>	<b>%Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>%Katılmıyorum</b>	<b>% Pek Fazla Katılmıyorum</b>	<b>% Biraz Katılmıyorum</b>	<b>%Katılıyorum</b>	<b>% Tamamen Katılıyorum</b>
Evdeki stres yüzünden isteyken kafam aile meseleleriyle meşgul oluyor.	878	4,8	11,0	12,9	21,4	32,9	17,1
Ailevi sorumlulukların yarattığı stres yüzünden işime konsantre olmakta zorlanıyorum.	907	5,2	6,2	19,9	24,8	31,9	20,0
Aile hayatımdaki gerginlik ve endişeler genelde işimi gerektiği gibi yapmama engel oluyor.	876	6,7	7,6	12,9	25,2	30,0	17,6

Aile-iş çatışmasının gerilime dayalı çatışma alt boyutunu gösteren bu tabloda, kadın çalışanların aile hayatındaki kaygı ve endişelerinin iş yaşamı üzerindeki olumsuzluklarına dikkat çeken ifadelere yer verilmiştir. Buna göre tablonun birinci maddesi olan “evdeki stres yüzünden işteyken kafam aile meseleleri ile meşgul oluyor” ifadesine %17,1 tamamen katılıyorum, %32,9 katılıyorum, %21,4 biraz katılıyorum diyerek çoğunlukla bu ifadeye katıldıklarını belirtmişlerdir. Gerilime dayalı çatışma boyutunun diğer maddesi olan “ailevi sorumlulukların yarattığı stres yüzünden işime konsantre olmakta zorlanıyorum” ifadesine kadın çalışanların %20,0’ı tamamen katılıyorum, %31,9’u katılıyorum, %24,8’i biraz katılıyorum diyerek büyük oranda stres yüzünden konsantrasyon bozukluğu yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Aile-iş çatışmasının gerilime dayalı alt boyutunun son ifadesi olan “aile hayatımdaki gerginlik ve endişeler genelde işimi gerektiği gibi yapmama engel oluyor” ifadesine kadın çalışanlar %75 gibi büyük bir oranda katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Aile-iş çatışmasının gerilime dayalı çatışma boyutunun her üç ifadesinde kadın çalışanların aileden işe yönelen gerginliklerin yani ev hayatının yarattığı gerilimin iş yaşamında çalışan üzerinde yarattığı gerilimle beraber iş performansına yansımalarının hangi düzeyde olduğunu da göstermektedir.

Geleneksel cinsiyet rolleri göz önünde bulundurulduğunda aile yaşamı ve sorumlulukları kadın için çalışıyor olsun veya olmasın birinci sırada yer almaktadır. Bu doğrultuda çalışan kadınlar açısından ev içi roller birinci sorumluluk alanı olarak varlığını korumaktadır. Ailenin yapısı, çocuk sayısı, çocukların yaşı, evde bakıma muhtaç bireylerin varlığı ve eşler arasında ilişkinin niteliği gibi durumlar çalışan kadınların aileden işe dönük gerilime dayalı çatışma faktörü üzerinde çatışmayı azaltıcı veya arttırıcı değişkenler olarak sıralanabilir.

**Tablo 13:** Aile-İş Çatışma Boyutu (Davranışa Dayalı Alt Boyut) Maddelerinin Dağılımı

Davranışa Dayalı Çatışma	Madde Puanı	%Kesinlikle Katılmıyorum	% Katılmıyorum	% Pek Fazla Katılmıyorum	% Biraz Katılıyorum	%Katılıyorum	% Tamamen Katılıyorum
Evde faydasını gördüğüm davranış tarzları işimde aynı ölçüde etkili olmuyor.	862	6,7	8,6	11,9	30,5	25,2	17,1
Evde kullanmam gereken ve etkili olan davranışlarım işte ters etki yaratabiliyor.	838	5,7	17,1	9,5	21,4	32,4	13,8
Evde işime yarayan problem çözme yöntemlerim işte uyguladığımda o kadar faydalı olmuyor.	761	7,1	21,9	13,8	26,7	19,5	11,0

Aile-iş çatışmasının davranışa dayalı alt boyutunu oluşturan yukarıdaki tablonun ilk ifadesi olan “evde faydasını gördüğüm davranış tarzları işimde aynı ölçüde etkili olmuyor” ifadesine kadın çalışanların %17,1’i tamamen katılıyorum, %25,2’si katılıyorum, %30,5’i ise biraz katıldıklarını ifade etmişlerdir. Davranışa dayalı alt boyutun ikinci ifadesi olan “evde kullanmam gereken ve etkili olan davranış tarzları işte ters etki yaratabiliyor” ifadesine kadın çalışanların %13,8’i tamamen katılıyorum, %32,4’ü katılıyorum, %21,4’ü biraz katılıyorum ifadelerini seçmişlerdir. Davranışa dayalı alt boyutun üçüncü ifadesi olan “evde işime yarayan problem çözme yöntemlerim işte uyguladığımda o kadar faydalı olmuyor” ifadesine kadın çalışanlar %11,0’ı tamamen katılıyorum, %19,5’i katılıyorum, %26,7’si biraz katılıyorum ifadelerini kullanmışlardır. Buna göre kadın çalışanlar aile-iş çatışmasının davranışa dayalı alt boyutlarında kullanılan ifadelere büyük oranda katıldıklarını belirterek ev ve iş davranış tarzlarının birbirinden farklı olduğunu ve evdeki davranışların işte çok fazla etkili olmadığı sonucuna ulaşmaktadır.

**Tablo 14:** Aile-İş Çatışma Alt Boyutlarının Toplu Puan Dağılımı

	<b>N</b>	<b>Mean</b>	<b>S. D</b>
Aile-İş Zamana Dayalı Çatışma	210	7,60	3,63
Aile-İş Gerilime Dayalı Çatışma	210	9,07	3,95
Aile-İş Davranışa Dayalı Çatışma	210	10,79	3,57

İş-aile yaşam çatışmasının aileden işe yönelik boyutunu oluşturan bu çatışma türünde kadın çalışanların aileden işe yönelik çatışma türünün alt boyutları olan zamana, gerilime ve davranışa dair tutumlarının toplu puan dağılımları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Buna göre kadın çalışanlar, en fazla çatışmayı davranışa dayalı çatışma boyutunda yaşamaktadır. Bunu gerileme dayalı çatışma takip etmektedir, son olarak da zamana dayalı çatışma boyutunun geldiği görülmektedir.

**Tablo 15:** İş-Aile Çatışma Boyutu (Zamana Dayalı Alt Boyut) Maddelerinin Dağılımı

<b>Zamana Dayalı Çatışma</b>	<b>Madde Puanı</b>	<b>% Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>% Katılmıyorum</b>	<b>% Pek Fazla Katılmıyorum</b>	<b>% Biraz Katılmıyorum</b>	<b>% Katılıyorum</b>	<b>% Tamamen Katılıyorum</b>
İşim aile içi faaliyetlere istediğim kadar zaman harcamamı engelliyor.	579	27,1	28,1	16,2	9,5	8,6	10,5
İşime ayırmam gereken zaman aile ile ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi ve aile içi faaliyetlerde yer almamı engelliyor.	518	29,0	32,4	18,6	9,5	3,0	6,7
İşle ilgili sorumluluklarıma harcamam gereken zaman yüzünden, aile içi faaliyetleri kaçırmak zorunda kalıyorum.	667	15,2	24,8	22,9	14,8	9,0	13,3



İş-aile yaşam çatışmasının işten aileye yönelik boyutunu oluşturan yukarıdaki tablo iş-aile çatışmasının zamana dayalı alt boyutunun madde puanları ve yüzdelerini göstermektedir. Tablodaki her 3 maddede de farklı ifadelerle kadın çalışanların iş yaşamında harcadıkları zaman nedeniyle ev yaşamında zaman hususunda yaşadıkları sıkıntıları ölçmeye çalışılmıştır. Buna göre tablonun ilk ifadesi olan “işim aile içi faaliyetlere istediğim kadar zaman ayırmamı engelliyor” ifadesine kadın çalışanlar; %15,5 ile tamamen katılıyorum, %88,6 ile katılıyorum, %9,5 ile ise biraz katılıyorum demektedirler. İş-aile çatışmasının zamana dayalı alt boyutunun diğer ifadesi olan “işime ayırmam gereken zaman evle ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi ve aile içi faaliyetlerde yer almamı engelliyor” ifadesine kadın çalışanların %6,7’si tamamen katılıyorum, %13,8’i katılıyorum, %9,5’i biraz katıldıklarını ifade etmişlerdir. Zaman boyutunun son ifadesi olan “işle ilgili sorumluluklarıma harcamam gereken zaman yüzünden aile içi faaliyetleri kaçırmak zorunda kalıyorum” ifadesine kadın çalışanların %13,3’ü tamamen katılıyorum, %9,0’ı katılıyorum, %14,8’i biraz katılıyorum ifadelerini tercih etmişlerdir. Zamana dayalı çatışma boyutunun son ifadesi 667 puanla en yüksek madde puanını oluşturmaktadır.

Tablo 16 göz önünde bulundurulduğunda kadın çalışanların işe ayırdıkları süre, onların ev yaşamlarında zaman noktasında problemler yaşadıklarını göstermektedir. İşe harcanan zaman evde yapılan etkinlik veya aile içi faaliyet alanlarına ilişkin zamanın iş yaşamında harcanması olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum ise çalışanlar arası açınsından zamana dayalı iş-aile (işten aileye) yönelen çatışmasının yaşanmasına neden olmaktadır.

**Tablo 16:** İş-Aile Çatışma Boyutu (Gerilime Dayalı Alt Boyut) Maddelerinin Dağılımı

Gerilime Dayalı Çatışma	Madde Puanı	%Kesinlikle Katılmıyorum	% Katılmıyorum	% Pek Fazla Katılmıyorum	% Biraz Katılmıyorum	%Katılmıyorum	% Tamamen Katılmıyorum
İşten eve geldiğimde çoğunlukla aile içi faaliyetlere katılamayacak ve ailevi sorumluluklarımı yerine getiremeyecek kadar bitkin oluyorum.	632	17,1	24,9	27,1	11,4	10,0	9,5
İşten eve geldiğimde çoğunlukla duygusal olarak o kadar tükenmiş oluyorum ki bu ailem için bir şeyler yapmamı (katkı sağlamamı) engelliyor.	607	16,7	30,0	22,4	16,2	8,1	6,7
İşteki baskılar yüzünden eve geldiğimde yapmaktan zevk aldığım şeyleri dahi yapamayacak kadar stresli oluyorum.	757	9,0	18,1	13,8	27,6	25,2	6,2

İşten aileye yönelen çatışma boyutunun gerilime dayalı alt boyutunu oluşturan bu tablonun en yüksek madde puanına sahip 3. ifadesine kadın çalışanlar yaklaşık %57 oranında katıldıklarını ifade etmişlerdir. “İşteki baskılar yüzünden bazen eve geldiğimde yapmaktan zevk aldığım şeyleri dahi yapamayacak kadar stresli oluyorum” ifadesine kadın çalışanlar büyük oranda katılarak iş stresinin ev yaşamına olumsuz yansımaları kabul etmişlerdir. Gerilime dayalı alt boyutun diğer ifadelerine bakıldığında 1. ifade %30 ve 2. ifade de yine %30 civarında olarak stresle ilgili ifadelere katılım oranlarını göstermektedir.

İş-aile çatışmasının (işten aileye yönelen) gerilime dayalı çatışma boyutu kadın çalışanların iş ortamına dair yaşadıkları sorunların aile ortamına sızması olarak değerlendirilebilir. Bu durumda iş ortamı koşulları, ev yaşamında kadın çalışanların yaşadığı gerilim durumunu arttıracak veya azaltacak oluşumlara sahip bulunmaktadır. Bu noktada Kossek iş yeri politikalarına dikkat çekmektedir. Kossek’e göre iş yeri yönetimsel anlayışın çalışanların aile yaşamlarını dikkate alan politikalar sergilemeleri, çalışanların

iş dışı yaşamlarının da olabileceğini düşünmeleri, çalışanların iş stresini azaltacak ve işten kaynaklanan gerilimleri minimize edecektir (Kossek, 2016: 245- 247).

**Tablo 17:** İş-Aile Çatışma Boyutu (Davranışa Dayalı Alt Boyut) Maddelerinin Dağılımı

<b>Davranışa Dayalı Çatışma</b>	<b>Madde Puanı</b>	<b>% Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>% Katılmıyorum</b>	<b>% Pek Fazla Katılmıyorum</b>	<b>% Biraz Katılmıyorum</b>	<b>% Katılıyorum</b>	<b>% Tamamen Katılıyorum</b>
İşte kullandığım problem çözme yöntemleri evdeki problemleri çözmede etkili olmuyor.	739	11,0	19,0	14,8	27,1	18,6	9,5
İşte kullanmam gereken ve etkili olan davranış tarzları evde ters etki yaratabiliyor.	770	9,0	16,7	12,9	30,0	22,9	8,6
İşte beni daha iyi yapan davranış tarzları ev hayatında daha iyi bir eş ve ebeveyn olmama yardımcı olmuyor.	499	28,6	36,7	16,2	11,0	2,4	5,2

İşten aileye yönelen çatışma boyutunun davranışa dayalı yönünü oluşturan tablo 18 kadın çalışanların iş-aile çatışmasında davranışa dair ifadelerini ölçmeyi amaçlamıştır. Buna göre tablonun ikinci ifadesi olan işte kullanmam gereken ve etkili olan davranış tarzları evde ters etki yaratabiliyor ifadesine %61 oranında kadın çalışan katıldığını ifade etmiştir. Ayrıca bu ifade 770 ile en yüksek madde puanına sahip ifadedir. Davranışa dayalı alt boyutun 1. maddesine %55 oranında katılan kadın çalışan ve davranış boyutunun 3. ifadesine ise yüzde 18 oranında kadın çalışan katıldığını ifade etmiştir. Bu doğrultuda tablo sonuçlarına bakıldığında katılımcıların işyerinde gösterdiği davranış örüntülerinin ev hayatına yansımaları çoğunlukla negatif düzeyde kalmıştır. Yani iş yaşamında kabul gören ve etkili olan davranış tarzlarının ev yaşamına uyarlanması veya ev yaşamı üzerindeki etkisi çoğunlukla olumsuz sonuçlanmıştır.

**Tablo 18:** İş-Aile Çatışma Alt Boyutlarının Toplu Puan Dağılımı

	<b>N</b>	<b>Mean</b>	<b>S. D</b>
İş-Aile Zamana Dayalı Çatışma	210	12,66	3,93
İş-Aile Gerilime Dayalı Çatışma	210	12,59	3,50
İş-Aile Davranışa Dayalı Çatışma	210	11,57	3,60

İş-aile çatışmasının işten aileye dönük boyutunu oluşturan yukarıdaki tablo, iş-aile çatışmasının alt boyutlarını oluşturan zaman, gerilim ve davranışa dayalı çatışmaların toplu puan dağılımlarını vermiştir. Buna göre kadın çalışanların işten aileye dönük çatışma boyutunda en fazla (12.66) zamana dayalı çatışma yaşadığı görülmektedir. Bu boyutu sırayla gerilim ve davranışa dayalı çatışma boyutları izlemektedir.

İş-aile çatışması; işten aileye (iş-aile) ve aileden işe (aile-iş) yönelen boyutlarıyla iş-aile çatışmasının iki farklı türünü oluşturur. Her bir boyut zamana, gerilime, işten aileye yönelik (iş-aile) ve davranışa dayalı alt boyutlardan oluşur. İşten aileye yönelik iş-aile çatışması boyutu iş yaşamının aile rollerini engellemesi, aksatması veya yavaşlatması durumunu da ortaya çıkarırken; aileden işe yönelen (aile-iş) çatışma boyutu aile yaşamının iş rollerini engellemesi veya aksatması durumunda ortaya çıkabilmektedir.

Yapılan çalışmalara göre iş-aile çatışmasının daha iyi anlaşılması açısından iki yönlü ölçümler (işten aileye ve aileden işe) tek yönlü ölçümlere göre daha güçlü bulgular vermiştir. Ayrıca bu ölçümlerde iş-aile (işten aileye yönelen) çatışması, aile-iş (aileden işe) çatışmasına göre daha çok yaşanan bir durum olduğu gözlemlenmiştir (Kossek ve Lee, 2017: 9).

Yukarıda gösterilen 14. ve 18. tabloların puan ortalamalarına bakıldığında iş-aile çatışmasının işten aileye dönük boyutunun puan ortalamaları, aile-iş çatışması boyutunun puan ortalamasına oranla daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar, bu çalışmanın iş-aile çatışmasına dair yapılan çalışmalarla paralellik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

### 2.3. Korelasyon Analizi Sonuçlarına İlişkin Bulgular ve Hipotezlerin Testi

Katılımcıların iş-aile çatışması ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi, ilişkilerin yönünü, şiddetini ve anlamlılık düzeyini göstermek için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler tablolarla gösterilmiş, ilgili tablonun altına gerekli açıklamalar ve yorumlar yapılmıştır. Ayrıca çalışmanın hipotezleri verilerek ilgili yerlerde tablolardan çıkan sonuçlar bağlamında test edilmiştir.

**Tablo 19:** İş-Aile Çatışma Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

	AİÇÖ Gerilim	AİÇÖ Davranışa	İAÇÖ Zaman	İAÇÖ Gerilim	İAÇÖ Davranış
AİÇÖ Zaman	,625*	,146*	,085**	,144*	,022**
AİÇÖ Gerilim	-	,266*	,161*	,321*	,123**
AİÇÖ Davranışa	-	-	,151*	,201*	,365*
İAÇÖ Zaman	-	-	-	,608*	,302*
İAÇÖ Gerilim	-	-	-	-	,412*

\*  $p < 0,05$  \*\*  $p > 0,05$

Tablo 19 iş-aile çatışmasının alt ölçekleri arasındaki korelasyonları göstermektedir. Buna göre aile-iş (aileden işe yönelen) çatışmasının alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ( $p < 0,05$ ) bir ilişki mevcuttur. İş-aile (işten aileye yönelen) çatışmanın alt boyutları arasında da pozitif yönlü ve anlamlı ( $p < 0,05$ ) bir ilişki vardır. İş-aile (işten aileye yönelen) çatışmasının zaman boyutu aile-iş çatışmasının zaman boyutuyla aralarında pozitif yönlü bir ilişki mevcutken anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ( $p > 0,05$ ). Ancak iş-ailenin zaman boyutu diğer aile-iş boyutları arasında (gerilim ve davranış) pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş-aile (işten aileye yönelen) çatışmasının gerilim boyutu ile aile-iş (aileden işe yönelen) çatışmasının alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Son olarak iş-aile çatışması (işten aileye yönelen)

davranış boyutu, aile-iş (aileden işi yönelen) çatışmasının zaman boyutu ile pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğu görülürken anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ( $p>0,05$ ). Ancak aile-iş çatışmasının gerilim ve davranış boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ( $p<0,05$ ) bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Özetle iş-aile çatışmasının (işten aileye yönelen) ve aile-iş çatışmasının (aileden işe yönelen) alt boyutları arasındaki ilişki pozitif ve anlamlı çıkmıştır. Bu durum iş-aile çatışması yaşayan bireylerin çatışmayı tüm boyutlarıyla yaşadıklarını göstermektedir. Örneğin zamana dayalı çatışma yaşayan birey aynı zamanda gerilime ve davranışa dayalı çatışma da yaşıyor anlamına gelmektedir.

**Tablo 20:** İş-Aile Çatışması Toplam Korelasyon Analizi Bulguları

	İAÇÖ Toplam	İAÇÖ Genel
AİÇÖ Toplam	,290*	,794*
İAÇÖ Toplam	-	,812*

\* $p<0,05$

İş-aile ve aile-iş çatışmasının toplam korelasyonunu veren bu tabloya göre aile-iş (aileden işe yönelen) ve iş-aile (işten aileye yönelen) toplam boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ( $p<0,05$ ) bir ilişki bulunmuştur. Yine genel iş-aile çatışması ile aile-iş (aileden işe yönelen) ve iş-aile (işten aileye yönelen) çatışmasının toplam boyutlarıyla güçlü, pozitif yönlü, anlamlı ( $p<0,05$ ) ilişki olduğu bulunmuştur. Bu durum “kadın çalışanların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde kurulan hipotezi desteklemektedir.

Tablo 20’de görüldüğü gibi iş-aile çatışmasının alt boyutları arasındaki pozitif ilişki Taşma Kuramının iş-aile çatışması konusunda ileri sürdüğü fikirlerle örtüşmektedir. Bu kurama göre aile veya iş yaşam alanlarının birinde meydana gelen olumlu veya olumsuz bir durum, diğer alanı da etkileyecektir. İş ortamındaki olumlu duygu ve davranışlar süreklilik oluşturarak aile ortamında da bu olumlu duygu ve davranışları sürdürecektir. Yine benzer şekilde iş veya aile ortamındaki olumsuz durumlar, diğer alanda

olumsuz seyredecektir. Böylece bir alandan diğerine doğru taşınan veya “taşan” duygu ve davranış örüntüleri gerçekleşmiş olacaktır (Efeoğlu, 2016).

#### 2.4. İş-Aile Çatışmasında Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin demografik özelliklerine binaen farklılık gösterip göstermediğini veya hangi değişkenlerde farklılaştığını tespit etmek için ANOVA analizi yöntemi kullanılmıştır. Oluşturulan tablolarda ANOVA analiz sonuçlarına dair istatistiksel veriler sunularak gerekli açıklamalar yapılmıştır.

**Tablo 21:** İş-Aile Çatışmasının Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşması

Bağımsız Değişken		Karelerin Toplamı	D.F	Karelerin Ortalama- sı	F	P (anlam düzeyi)
<b>YAŞ</b>	Gruplar Arası Farklılaşma	2255,190	3	751,730	4,121	,007
	Grup İçi Farklılaşma	37396,006	205	182,420		
	Toplam	390651,196	208			
<b>EĞİTİM</b>	Gruplar Arası Farklılaşma	619,217	4	154,814	,809	,521
	Grup İçi Farklılaşma	39031,939	204	191,333	-	-
	Toplam	39651,196	208	-	-	-
<b>GELİR</b>	Gruplar Arası Farklılaşma	658,656	2	329,328	1,740	,178
	Grup İçi Farklılaşma	38992,540	206	189,284	-	-
	Toplam	39651,196	208	-	-	-
<b>MEDENİ DURUM</b>	Gruplar Arası Farklılaşma	725,627	2	362,813	1,912	,150
	Grup İçi Farklılaşma	38893,431	205	189,724	-	-
	Toplam	39619,058	207	-	-	-
<b>EŞ EĞİTİMİ</b>	Gruplar Arası Farklılaşma	1181,174	4	295,294	1,527	,200
	Grup İçi Farklılaşma	19536,335	101	193,429	-	-
	Toplam	20717,509	105	-	-	-
<b>YAŞAM</b>	Gruplar Arası Farklılaşma	1609,136	3	536,379	2,918	,035
	Grup İçi Farklılaşma	37314,612	203	183,816	-	-
	Toplam	38923,749	206	-	-	-

İş-aile çatışmasında bağımsız değişkenlerin oynadığı rolü belirlemek için yapılan ANOVA test sonuçları tablo 21’de verilmiştir. Buna göre kadın çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeyleri; eğitim ( $p>0,05$ ), gelir ( $p>0,05$ ), medeni durum( $p>0,05$ ), eş

eğitimi ( $p>0,05$ ) değişkenlerinde istatistiksel olarak aralarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak yaş ( $p<0,05$ ) ve yaşam ( $p<0,05$ ) değişkenleri, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Medeni durum ile iş-aile çatışması düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın bulunmaması “kadın çalışanların iş-aile çatışma düzeyi ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezinin doğrulanmadığını göstermektedir.

İstatistiksel olarak anlamlı farklılık gösteren yaş ve yaşam bağımsız değişkenlerin ayrıntılı tablosu aşağıda verilmiştir (tablo 21 ve 22). Bu tablolar, seçenekler arasındaki farkları daha ayrıntılı bir şekilde göstermektedir.

**Tablo 22:** Yaş Değişkenine Göre Kadın Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeyleri Analizi

YAŞ	N	Mean	S. D
18-25	60	59,43	13,69
26-35	69	66,78	11,44
36-45	60	66,83	14,33
46+	20	63,20	16,70

$p<0,05$

Kadın çalışanların iş-aile yaşam çatışmasına yaş değişkeni açısından çatışma düzeyi puan ortalamasına bakıldığında (tablo 22 )18-25 yaş aralığı kadın çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeyi, diğer yaş aralığındaki kadın çalışanlara göre daha düşük seviyede çıkmıştır. An fazla çatışma puanı 36-45 yaş aralığındaki çalışanlara aittir. Bu sonuçlar çalışmanın hipotezlerinden biri olan “kadın çalışanların iş-aile çatışma düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezini destekler niteliktedir.



**Tablo 23:** Yaşam Değişkenine Göre Kadın Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeyleri Analizi

YAŞAM	N	Mean	S. D
Köy	27	61,59	15,85
İlçe	64	61,73	13,08
Şehir	103	67,21	13,41
Metropol	10	61,20	11,12

$p < 0,05$

İstatiksel olarak anlamlı farklılıklar gösteren yaşam değişkeninin iş-aile yaşam çatışması puan ortalamaları tablo 23'de verilmiştir. Buna göre en fazla çatışma düzeyi, şehirde yaşayan kadın çalışanlarda görülmektedir. Köy ve ilçede yaşayan kadın çalışanların çatışma puan ortalamaları, birbirine yakın olmakla birlikte köyde yaşayan kadın çalışanların çatışma puan ortalamaları en düşük düzeyde görülmektedir. Dolayısıyla bu durum “kadın çalışanların iş-aile çatışma düzeyi ile yaşamlarını geçirdikleri yer arasında anlamlı bir farklılık vardır” şeklinde kurulan hipotezi desteklemektedir.

**Tablo 24:** İş-Aile Çatışması ve Alt Boyutlarının Toplu Puan Dağılımı

	N	Mean	S. D
Aile-İş Toplam	210	27,46	8,41
İş-Aile Toplam	210	36,83	8,75
Aile-İş Zaman	210	7,60	3,63
Aile-İş Gerilim	210	9,07	3,95
Aile-İş Davranış	210	10,79	3,57
İş-Aile Davranış	210	11,57	3,60
İş-Aile Gerilim	210	12,59	3,50
İş-Aile Zaman	210	12,66	3,93

İş-aile çatışması ve alt boyutlarının toplu puan dağılımının gösteren bu tabloya göre iş-aile (işten aileye yönelen) çatışması puan ortalaması, aile-iş (aileden işe yönelen) çatışma puan ortalamasına göre daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu bulgu işten aileye yönelen iş-aile çatışma düzeyinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yine alt boyutları arasında da en büyük çatışma puan ortalamaları (işten aileye yönelen) iş-aile çatışması alt boyutları arasındadır en yüksek iş-aile alt boyutları puan ortalaması zamana dayalı çatışma boyutuna aittir, bunu gerilime ve davranışa dayalı çatışma alt boyutları izlemektedir. En düşük çatışma puanı, aile-iş çatışmasının zamana dayalı alt boyutuna aittir. Bu sonuçlar “kadın çalışanların işten aileye yönelen çatışma düzeyleri (iş-aile) aileden işe yönelen çatışma düzeyinden (aile-iş) daha yüksektir” şeklinde kurulan hipotezi desteklemektedir

## 2.5. Dindarlık Ölçeği Sorularına İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeyinin dindarlıkla ilişkisini ölçmek amacıyla kadın çalışanlara 14 maddelik Dindarlık Ölçeği soruları yöneltilmiştir. Her soru “hiç katılmıyorum” dan “tamamen katılıyorum” a uzanan beş basamaklı likert tipi ölçekle ifadelendirilmiştir. Ölçek soruları aynı zamanda tablo isimleri olarak da verilmiştir.

**Tablo 25:** Allah'ın Birliğine Hz. Muhammed'in Onun Kulu ve Resulü Olduğuna İnanıyorum

Allah'ın Birliği	N	%
Hiç katılmıyorum	0	-
Pek katılmıyorum	2	1,0
Kararsızım	6	2,6
Biraz katılıyorum	2	1,0
Tamamen katılıyorum	200	95,2
Toplam	210	100

Yukarıdaki tablo, kadın çalışanlara yönelik sorulan dindarlık ölçeği sorularının ilk maddesini oluşturan ifadeyi göstermektedir. Buna göre kadın çalışanların büyük çoğunluğu %95,2 ile bu ifadeye katıldıklarını bildirmişlerdir. İfadeye biraz katılanlar %1,0;

kararsız olanlar %2,6; pek katılmıyorum diyenler %1,0 olarak görülmektedir. Sonuç olarak kadın çalışanların büyük çoğunluğu (%95,2) Allah'ın birliğine Hz. Muhammed'in onun kulu ve resulü olduğuna inanmaktadır.

**Tablo 26:** Mahşer Günü Herkes Allah'a Hesap Verecektir.

<b>Mahşer Günü</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Hiç katılmıyorum	3	1,4
Pek katılmıyorum	2	1,0
Kararsızım	10	4,8
Biraz katılıyorum	5	2,4
Tamamen katılıyorum	196	90,5
<b>Toplam</b>	<b>210</b>	<b>100</b>

Mahşer ve Allah'a hesap verme ile ilgili tablo 26'daki ifadeye katılımcılar %96,2 oranında 202 kişi ile tamamen katılıyorum diyerek büyük çoğunluğu oluşturmuşlardır. Diğer ifadeler; %5,0 biraz katılıyorum, %1,9 Kararsızım, %0,5 pek katılmıyorum, %1,0 hiç katılmıyorum diyen kadın çalışanların oranlarını göstermektedir. Tabloya göre katılımcıların büyük çoğunluğu mahşer gününe ve Allaha'a hesap vermeye inanmaktadır.

**Tablo 27:** Kur'an'da Anlatılanlar Her Çağda Yaşayan İnsana Doğruyu Gösteriler ve Her Devirde Geçerlidirler.

<b>Kuran' da Anlatılanlar</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Hiç katılmıyorum	2	1,0
Pek katılmıyorum	1	0,5
Kararsızım	4	1,9
Biraz katılıyorum	1	0,5
Tamamen katılıyorum	202	96,2
<b>Toplam</b>	<b>210</b>	<b>100</b>

Tabloda görüldüğü gibi Kur'an'ın her çağda insana doğruyu gösteren ve her devirde geçerli olduğunu kabul eden ve inanan kadın çalışanlar, %90,5 ile tamamen katılıyorum diyerek çoğunluğu oluşturmuşlardır. Katılımcıların %24'ü biraz katılıyorum, %4,8'i kararsızım, %1,0'ı pek katılmıyorum, %1,4'ü ise hiç katılmıyorum ifadesini kullanmışlardır. Dolayısıyla Kur'an'ın her çağdaki rehberliğini kabul eden katılımcılar çoğunluğu oluşturmaktadır.

**Tablo 28:** Namazlarımı Aksatmadan Kılarım.

<b>Namaz Kılmak</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Hiç katılmıyorum	35	16,7
Pek katılmıyorum	19	9,0
Kararsızım	18	8,6
Biraz katılıyorum	67	31,9
Tamamen katılıyorum	71	33,8
Toplam	210	100

Namazlarımı aksatmadan kılarım ifadesine katılanların oranını gösteren yukarıdaki tabloya göre katılımcıların %33,8'i tamamen katılıyorum, %31,9'u biraz katılıyorum, %8,6'sı kararsızım, %9,0'ı pek katılmıyorum, %16,7'si hiç katılmadığını ifade etmişlerdir. Buna göre katılımcıların çoğunluğu namaz kılmaktadır. Ancak namazlarımı aksatmadan kılan katılımcıların oranının (%38,8) biraz düştüğü görülmektedir.

**Tablo 29:** Az İçki İçmenin Hiçbir Zararı Yoktur.

<b>İçki İçmek</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Hiç katılmıyorum	147	70,0
Pek katılmıyorum	30	14,3
Kararsızım	18	8,6
Biraz katılıyorum	12	5,7
Tamamen katılıyorum	3	1,4
Toplam	210	100

İçki içmenin zararı ile ilgili yukarıdaki ifadeye kadın çalışanların %70,0'ı hiç katılmıyorum, %14,3'ü pek katılmıyorum diyerek bu ifadeye katılmama noktasında çoğunluğu oluşturmaktadırlar. Kararsızım diyenler %8,6'yı, biraz katılıyorum diyenler %5,7'yi, tamamen katılıyorum diyenler ise %1,4'ü oluşturmaktadır.

**Tablo 30:** Oruçlarımı Aksatmadan Tutarım.

<b>Oruç Tutmak</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Hiç katılmıyorum	14	6,7
Pek katılmıyorum	3	6,2
Kararsızım	6	2,9
Biraz katılıyorum	50	23,8
Tamamen katılıyorum	127	60,5
Toplam	210	100

“Oruçlarımı aksatmadan tutarım” ifadesine katılımcıların katılma oranlarını gösteren yukarıdaki tabloya göre çalışan kadınların %60,5'i tamamen katılıyorum, %23,8'i biraz katılıyorum, %2,9'u Kararsızım, %6,2'si pek katılmıyorum ve son olarak %6,7'si hiç katılmıyorum demişlerdir. Bu doğrultuda katılımcıların büyük oranı %60,5 ile oruçları aksatmadan tuttuğunu belirterek çoğunluğu oluşturmuşlardır.

**Tablo 31:** Sık Sık Nafile (Fazladan) İbadet Ederim.

<b>Nafile İbadet</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Hiç katılmıyorum	67	31,9
Pek katılmıyorum	43	20,5
Kararsızım	31	14,8
Biraz katılıyorum	43	20,5
Tamamen katılıyorum	26	12,4
<b>Toplam</b>	<b>210</b>	<b>100</b>

Kadın çalışanların nafile ibadetlerle ilgili tutumlarını gösteren yukarıdaki tabloya göre katılımcıların %31,9'u hiç katılmıyorum, %20,5'i pek katılmıyorum, %14,9'u kararsızım, %20,5'i biraz katılıyorum, %12,4'ü tamamen katılıyorum ifadelerini kullanmışlardır. Bu sonuçlara göre katılımcılar nafile ibadetler konusunda çoğunlukla olumsuz cevap vermişlerdir.

**Tablo 32:** Şu Ana Kadar Kuran'ı Kerimin Tamamını veya Tamamına Yakınına Anlamıyla Birlikte Okumuş Bulunuyorum.

<b>Kuran Okumak ve Anlama</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Hiç katılmıyorum	64	30,5
Pek katılmıyorum	34	16,2
Kararsızım	21	10,0
Biraz katılıyorum	41	19,5
Tamamen katılıyorum	49	23,3
<b>Toplam</b>	<b>210</b>	<b>100</b>

Kuran'ı Kerim'i okuma ile ilgili kadın çalışanların tutumlarını gösteren yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere katılımcıların %23,3'ü tamamen katılıyorum, %19,5'i biraz katılıyorum, %20,0'ı kararsızım, %16,2'si pek katılmıyorum, %30,5'i ise hiç katılmıyo-

rum şeklinde ifadelerde bulunmuşlardır. Bu sonuçlara göre katılımcıların %30,5'i hiç katılmıyorum ifadesi ile en fazla oranı göstermektedir.

**Tablo 33:** Dini Konularla İlgilenmem.

<b>Dini Konularla İlgilenmem</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Hiç katılmıyorum	24	11,4
Pek katılmıyorum	22	10,5
Kararsızım	20	9,5
Biraz katılıyorum	30	14,3
Tamamen katılıyorum	114	54,3
Toplam	210	100

Katılımcıların dinî konularla ilgisini ölçen yukarıdaki tabloya göre kadın çalışanların %50,4'ünü oluşturan çoğunluğu, dinî konularla ilgilenmediklerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların %14,3'ü biraz katılıyorum, %9,5'i kararsızım, %10,5'i pek katılmıyorum ve son olarak %11,4'ü de hiç katılmıyorum diyerek dinî konularla ne kadar ilgili olduklarını ifade etmişlerdir. Tabloya göre katılımcıların büyük çoğunluğu dinî konularla ilgilenmemektedir.

**Tablo 34:** İslam Dini İnsanın Hayatına Bir Anlam ve Gaye Kazandırır.

<b>Hayatın Anlam ve Gayesi</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Hiç katılmıyorum	9	4,3
Pek katılmıyorum	11	5,2
Kararsızım	10	4,8
Biraz katılıyorum	20	9,5
Tamamen katılıyorum	160	76,2
Toplam	210	100

İslam dininin hayata bir anlam ve gaye kazandırması ile ilgili ifadeye kadın çalışanların %70,2'sinin bu görüşe tamamen katılarak büyük çoğunluğu oluşturdukları görülmektedir. Kadın çalışanların %9,5'i biraz katılıyorum, %4,8'i kararsızım, %5,2'si pek katılmıyorum, %4,3'ü hiç katılmıyorum ifadelerini kullanmışlardır. Dolayısıyla katılımcılar İslam dininin hayata kattığı anlam ve amacı çoğunlukla kabul etmişlerdir.

**Tablo 35:** İslami Yaşayış Tarzını Toplumumuzu Yüceltecek ve Bütünleştirecek Bir Çözüm Yolu Olarak Görüyorum.

Yaşayış Tarzı	N	%
Hiç katılmıyorum	6	2,6
Pek katılmıyorum	18	8,6
Kararsızım	13	6,2
Biraz katılıyorum	25	11,9
Tamamen katılıyorum	148	70,5
Toplam	210	100

İslami yaşayış tarzı ile ilgili ifadenin yer aldığı tablo 35'e baktığımızda katılımcıların %70,5'i gibi büyük çoğunluğu ifadeye tamamen katıldıkları belirtmişlerdir. Katılımcıların %11,9'u biraz katılıyorum, %6,2'si kararsızım, %8,6'sı pek katılmıyorum ve %2,6'sı hiç katılmıyorum seçeneğini işaretlenmişlerdir. Bu noktada katılımcılar İslami yaşayış tarzını, toplumu bir arada tutacak ve ileriye götürecek çözüm yolu olarak gördüğünü büyük oranda kabul etmiş görünmektedirler.

**Tablo 36:** Meleklerin Varlığına İnanırım.

Meleklerin Varlığı	N	%
Hiç katılmıyorum	1	0,5
Pek katılmıyorum	6	2,9
Kararsızım	8	3,8
Biraz katılıyorum	10	4,8
Tamamen katılıyorum	185	88,1
Toplam	210	100

Tablo 36'ya baktığımızda katılımcıların meleklerin varlığına inançla ilgili ifadele-re katılım oranları görülmektedir. Buna göre katılımcıların %88,1'i tamamen katılıyorum, %40 8'i biraz katılıyorum, %3,8'i kararsızım, %2,9'u pek katılmıyorum ve son olarak da %0,5'i hiç katılmıyorum diyerek görüşlerini belirtmişlerdir. Buna göre katılımcıların tamamına yakını meleklerin varlığına inanmaktadır.

**Tablo 37:** Farz ve Vacip Olan İbadetlerimi Düzenli Olarak Yerine Getiriyorum.

<b>İbadetleri Düzenli Yapmak</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Hiç katılmıyorum	37	17,6
Pek katılmıyorum	34	16,2
Kararsızım	25	11,9
Biraz katılıyorum	72	34,3
Tamamen katılıyorum	42	20,0
Toplam	210	100

Tablo 37’de görüldüğü üzere kadın çalışanların farz ve vacip ibadetlerle ilgili maddelere katılım oranları verilmektedir. Buna göre ifadeye tamamen katılıyorum diyenler %20,0; biraz katılıyorum diyenler %34,3; kararsızım diyenler %11,9; pek katılmıyorum diyenler %16,2 ve hiç katılmıyorum diyenler %17,6’lık yüzdelik oranına sahiptir. Tabloya göre farz ve vacip ibadetleri düzenli olarak yapan katılımcıların oranı %20 ile 42 çalışandan oluşmaktadır.

**Tablo 38:** Kuvvetli Dinî İnançları Olmadan da Mutlu ve Huzurlu Yaşayabiliriz

<b>Mutluluk ve Huzur</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Hiç katılmıyorum	105	50,0
Pek katılmıyorum	31	14,8
Kararsızım	29	13,8
Biraz katılıyorum	18	8,6
Tamamen katılıyorum	27	12,9
Toplam	210	100

“Kuvvetli dinî inançları olmadan da mutlu ve huzurlu yaşayabiliriz” ifadesine kadın çalışanların katılım oranları tablo 38’de verilmiştir. Buna göre çalışanların %50,0’ı hiç katılmıyorum, %14,8’i pek katılmıyorum, %13,8’i kararsızım, %8,6’sı biraz katılıyorum ve %12,9’u tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla katılımcıların 105’i (%50,0) hiç katılmıyorum, 31’i (%14,8) pek katılmıyorum diyerek %65 oranında ifadeye farklı nüanslarla da olsa katılmadıkları belirtmişlerdir.

Sonuç olarak katılımcılara yöneltilen dindarlık ölçeği sorularının katılım oranlarına bakıldığında kadın çalışanların dinin inanç boyutuyla ilgili ifadelerine büyük oranda



olumlu cevap verdikleri gözlemlenmiştir. Ancak dinin ibadet boyutuyla ilgili ifadelerine olumlu anlamda katılım oranları, inanç boyutuna oranla daha düşük seviyede kalmıştır.

## 2.6. Dindarlık Ölçeği Sorularının ANOVA Analizi Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan kadın çalışanların dindarlık düzeylerinin yaş, eğitim, gelir, medeni durum, eş eğitimi gibi faktörlere bağlı olarak değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA analizi yapılmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar tablolara aktarılarak değerlendirilmiştir.

**Tablo 39:** Kadın Çalışanların Dindarlık Düzeylerinin Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşması.

	D.Ö.	Karelerin Toplamı	D.F	Karelerin Ortalaması	F	P (anlam düzeyi)
<b>YAŞ</b>	Gruplar Arası Farklılaşma	127,911	3	42,637	,530	,662
	Grup İçi Farklılaşma	16497,151	205	80,474	-	-
	Toplam	16625,062	208	-	-	-
<b>EĞİTİM</b>	Gruplar Arası Farklılaşma	209,791	4	52,435	,652	,626
	Grup İçi Farklılaşma	16415,322	204	80,467	-	-
	Toplam	16625,062	208	-	-	-
<b>GELİR</b>	Gruplar Arası Farklılaşma	96,224	2	48,112	,600	,550
	Grup İçi Farklılaşma	16528,838	206	80,237	-	-
	Toplam	16625,062	208	-	-	-
<b>MEDE- Nİ DU RUM</b>	Gruplar Arası Farklılaşma	699,874	2	349,937	4,515	,012
	Grup İçi Farklılaşma	15888,203	205	77,503	-	-
	Toplam	16588,077	207	-	-	-
<b>EŞ EĞİ TİMİ</b>	Gruplar Arası Farklılaşma	253,655	4	63,414	,847	,498
	Grup İçi Farklılaşma	7557,486	101	74,827	-	-
	Toplam	7811,142	105	-	-	-

Kadın çalışanların dindarlık düzeylerinin yaş, eğitim, gelir, medeni durumu ve eş eğitimi gibi durumlara bağlı olarak farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek üzere yapılan ANOVA analizi sonuçları tablo 39'da gösterilmektedir. Buna göre kadın çalışanların dindarlık düzeyleri yaş ( $p>0,05$ ), eğitim ( $p>0,05$ ), gelir ( $p>0,05$ ) ve eş eğitim ( $p>0,05$ ) değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak kadın çalış-

şanların medeni durumu ( $p<0,05$ ) ve dindarlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir.

İstatistiksel olarak anlamlı farklılığın bulunduğu medeni durum değişkeninin ayrıntılı analizi ve dindarlık düzeyi puan ortalamaları tablo 40’te verilmiştir.

**Tablo 40:** Medeni Duruma Göre Kadın Çalışanların Dindarlık Düzeylerinin İstatistiksel Analizi.

Medeni Durumu D.	N	Mean	S. D
D.Ö. Bekâr	88	54,78	9,13
Dul	13	57,46	8,15
Evli	107	58,57	8,59

$p<0,05$

Tablo 40’a göre medeni durum değişkenine bağlı olarak dindarlık düzeyi puan ortalaması en yüksek grubu evliler oluşturmaktadır. Evlilerden sonra dullar ve son olarak bekârlar grubu gelmektedir. Bu sonuçlar “kadın çalışanların dindarlık düzeyi evli-lerde daha yüksektir” şeklinde oluşturulan hipotezi destekler niteliktedir.

## 2.7. İş Doyumu Ölçeği Sorularının ANOVA Analizi Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Bu başlık altında, çalışmaya katılan katılımcıların iş doyum düzeylerinin bağımsız değişkenlere göre (yaş, eğitim, medeni durum, gelir ve eş eğitimi) farklılıklarını tespit etmek amacıyla ANOVA analizi yapılmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar tablolara aktarılarak aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 41:** Kadın Çalışanların İş Doymu Düzeylerinin Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşması

	<b>İ.D.Ö.</b>	<b>Karelerin Toplamı</b>	<b>D.F</b>	<b>Karelerin Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>P (Anlam Düzeyi)</b>
<b>YAŞ</b>	Gruplar Arası Farklılaşma	86,882	3	28,961	,952	,416
	Grup İçi Farklılaşma	6233,893	205	30,409	-	-
	Toplam	6320,775	208	-	-	-
<b>EĞİTİM</b>	Gruplar Arası Farklılaşma	54,347	4	13,587	,442	,778
	Grup İçi Farklılaşma	6266,428	204	30,718	-	-
	Toplam	6320,775	208	-	-	-
<b>GELİR</b>	Gruplar Arası Farklılaşma	61,625	2	30,813	1,014	,345
	Grup İçi Farklılaşma	6259,150	206	30,384	-	-
	Toplam	6320,775	208	-	-	-
<b>MEDE- Nİ DU RUM</b>	Gruplar Arası Farklılaşma	202,960	2	101,480	3,429	,034
	Grup İçi Farklılaşma	6067,497	205	29,598	-	-
	Toplam	6270,457	207	-	-	-
<b>EŞ EĞİ TİMİ</b>	Gruplar Arası Farklılaşma	94,168	4	23,542	1,054	,383
	Grup İçi Farklılaşma	2255,342	101	22,330	-	-
	Toplam	2349,509	105	-	-	-

Tablo 41’deki ANOVA analizi sonuçlarına göre kadın çalışanların iş doymu düzeyleri; yaş ( $p>0,05$ ), eğitim ( $p>0,05$ ), gelir ( $p>0,05$ ), eş eğitimi ( $p>0,05$ ) değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir. Bu sonuçlar “kadın çalışanların iş doyum düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık içermektedir” şeklinde kurulan hipotezi yanlışlamaktadır. Ancak medeni durum ve iş doymu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

İş doymu ve medeni durum arasındaki anlamlı farklılaşmanın ayrıntılı analizi ve medeni durum değişkenine göre iş doyumunun puan ortalaması tablo 42’de sunulmuştur.

**Tablo 42:** Medeni Duruma Göre Kadın Çalışanların İş Doyum Düzeyinin İstatistiksel Analizi

Medeni Durumu İ.	N	Mean	S. D
İ.D.Ö Evli	107	19,78	4,76
Bekâr	88	18,13	6,29
Dul	13	16,61	4,27

P<0,05

Kadın çalışanların medeni durum değişkenine göre iş doyumunu düzeylerinin puan ortalamalarına bakıldığında en yüksek puan ortalamasının evlilere ait olduğu görülür. Evlilerden sonra bekârlar ve son olarak dullar gelmektedir. Buna göre iş doyumunu en yüksek grubu evliler, en düşük grubu ise dullar oluşturmaktadır. Bu durum “kadın çalışanların iş doyumunu ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır” araştırma hipotezini doğrulamaktadır.

## 2.8. İş Doyumu, Dindarlık Düzeyi ve İş-Aile Çatışması Korelasyon Sonuçları

Araştırmada kullanılan iş doyumunu ve dindarlık ölçek sorularına ilişkin korelasyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir. Bu tablo ölçekler arasındaki ilişkinin hangi yönde (negatif, pozitif) ve ne şiddette olduğunu göstermektedir.

**Tablo 43:** İş-Aile Çatışması ve Dindarlık Düzeyi Arasındaki Korelasyon.

	D.Ö.
İş-Aile Çatışma Ölçeği	-,124

p<0,05

Çalışanların iş-aile çatışması ve dindarlık düzeyleri arasındaki korelasyonu gösteren tablo 43'e göre kadın çalışanların iş-aile çatışması düzeyi ile dindarlık düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca aralarındaki korelasyon istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Yani kadın çalışanlarda dindarlık düzeyi arttıkça iş-aile çatışması azalmaktadır. Bu sonuçlar “kadın çalışanların dindarlık düzeyleri ile iş-aile yaşam çatışması düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır” şeklinde kurulan hipotezi desteklemektedir.

**Tablo 44:** İş-Aile Çatışması ve İş Doyumu Arasında ki Korelasyon

	<b>İ.D.Ö.</b>
<b>İAÇÖ</b>	-,153

p<0,05

Tablo 44, iş-aile çatışması ile iş doyumunu arasındaki korelasyonu göstermektedir. Buna göre kadın çalışanların iş doyum düzeyi ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki, negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark içermektedir. Çalışanların iş doyum düzeylerinin yüksek olması, çatışmayı azaltan bir faktörken iş doyum düzeyinin düşük olması ise çatışmayı artıran bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın hipotezlerinden biri olan “iş doyumunu ile iş-aile çatışması arasında negatif yönde bir ilişki mevcuttur” şeklindeki hipotezin doğruladığını görülmektedir.

## 2.9.Regresyon Analiz Sonuçları

Araştırmaya katılan kadın çalışanların dindarlık düzeylerinin çalışanların iş-aile çatışması üzerinde negatif etki bırakacağı yani iş-aile çatışmasını azaltacağı konusundaki öngörülerini veya geleceğe yönelik tahminleri analiz etmek için basit regresyon analizi yöntemi uygulanmıştır. Regresyon analizi değişkenler arasında sebep-sonuç ilişkisi kurarak bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirlemeye yardımcı olmaktadır.

**Tablo 45:** Kadın Çalışanların Dindarlık Düzeyinin İş-Aile Çatışmasına Etkisi/ Regresyon Analizi

<b>Değişkenler</b>	<b>B</b>	<b>Standart Hata</b>	<b>B</b>	<b>T</b>	<b>P</b>	<b>İkili r</b>	<b>Kısmi r</b>
Dindarlık	-2,3648	1,023	-,194	-2,295	,023	-,036	-,159

R=0,234

R<sup>2</sup>= 0,055

F=2,913

P=0,023

Tablo 45’te öncelikle değişkenler arasındaki korelasyon incelendiğinde iş-aile çatışması ile katılımcıların dindarlık düzeyi arasında ikili korelasyon değerlerine göre (r =-,036) ve kısmi korelasyona göre (r =- ,159) iş-aile çatışması ile katılımcıların dindar-

lık düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki görülmüştür. Tabloya bakıldığında bağımsız değişkenler olarak dindarlık düzeyinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin (%0.055) olması, bağımlı değişken konumundaki iş-aile çatışmasının üzerinde başka faktörlerin de göz önünde bulundurulması gerektiğini göstermektedir. Tabloda regresyon katsayısına bakıldığında (*B*) kadın çalışanların dindarlık düzeyinin iş-aile çatışması üzerinde negatif bir etki yaptığı yani çatışmayı azaltıcı bir faktör olduğu görülmüştür.

Ayrıca regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi katsayılarına bakıldığında çalışanların dindarlık düzeylerinin iş-aile çatışması üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu yani anlamlı bir katkı yaptığı görülmektedir.



## SONUÇ VE ÖNERİLER

Avrupa'da büyük dönüşümlerin yaşandığı 19. ve 20. yüzyıllar; Batı toplumlarının fikirsel yapılarında olağanüstü değişimlerin yaşandığı, toplumsal hayata dair süregelen geleneksel düşünce tarzlarının sorgulandığı, eski düşünce tarzlarına ait ne varsa yerine yenilerinin konduğu, bilimsel gelişmelerin ardındaki akılcılığın toplumsal düzene yerleştiği dönemlerdir. Bu gelişmelere paralel olarak kadınların geleneksel konumlarına yönelik şiddetli tepkiler de sahneye çıkmıştır. Kadının geleneksel konumu, insan hakları söylemleri çerçevesinde ele alınarak kadın ve sosyal yaşam arasındaki engeller ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. Diğer taraftan sanayileşme ile gelen işgücü talebi, kadınların toplumsal yaşama girmesini hızlandırarak kadınlar için iş fırsatları oluşturmuştur.

Kadınların iş yaşamına artan katılımı, kadınların sorumluluk alanını iş ve ev olarak iki farklı mekâna bölmüştür. Bu mekânsal ayırım bir taraftan ev ve evle ilgili sorumlulukları kadına yüklerken (geleneksel cinsiyet rolleri göz önünde bulundurulduğunda kadının asıl vazifesi annelik ve ev kadınlığı rolleridir) diğer taraftan kadın toplumsal yaşama dâhil olarak işe giden ve eve gelir getiren konumunu da üstlenmiştir. Bu durum kadının ev ve iş arasında çatışma yaşamasına yol açmıştır. İş-aile çatışması olarak kavramsallaştırılan bu durum, çalışan tüm bireyleri içermesi ile birlikte kadınlar açısından özellikle ev kadınlığı ve annelik rolünden dolayı daha görünür olmuştur.

İş-aile çatışması, roller arası çatışma olarak da ifade edilebilir ve iki yönlü gerçekleşir. Aileden işe (aile-iş) ve işten aileye (iş-aile) bir alandaki rol ve sorumlulukların diğer alandaki rol ve sorumlulukları engellemesi veya aksatması durumunda ortaya çıkmaktadır. İnsan yaşamının iki önemli alanını kaplayan aile ve iş yaşamı belli bir düzen ve dengeyi gerekli kılar. Bu durum hem aile hem iş yaşamının kendi içerisinde veya aile-iş etkileşiminde istenen bir özelliktir ve yaşam dengesi kurar. Ancak aksi bir durum söz konusu olduğunda yani iş ve aile yaşamının sorunlarının uzlaştırılmadığı durumlarda iş-aile veya aile-iş çatışmasının yaşanması kaçınılmaz bir duruma gelir. İş-aile çatışması bağlamında ailedeki problemler bireyin çalışma koşullarına bağlı olarak gerçekleşirken işteki problemlerde bireyin ailedeki sorumluluklarının yarattığı gerilimlerle gerçekleşmektedir. Ayrıca çalışan bireyin kişilik özelliği de çatışma alanları üzerinde pozitif veya negatif bir etki yaratabilmektedir.

İş-aile çatışması (işten aile yönelen), bireyin çalışma koşullarının aileye yansması olarak değerlendirilebilir. Çalışan bireylerin işyerlerinde uzun ve düzensiz çalışma koşulları, iş yönetimlerinin çalışanlarla kurduğu ilişki biçimi, çalışanın aldığı ücret veya maaş, meslek türü, meslek baskısı, işyeri kültürü gibi faktörler birey üzerinde baskı ve gerilim oluşturarak ev içi beklentilere olumsuz bir şekilde yansır. Kadınlar açısından bu durum ev sorumluluklarının da eklenmesiyle daha güç bir durum ortaya çıkarır. Bu durumun bir sonucu olarak da eşler arasında ve ebeveynlerle çocuklar arasında gerilim, iletişim kopukluğu, tartışma gibi durumlar yaratarak eşler arası evlilik tatmininde azalma, çocuklar ve ebeveynler arasında iki yönlü gelişen sıkıntılar ve çocuklarda normal olarak görülmeyen davranışlar ortaya çıkarır.

Aile-iş çatışması (aileden işe yönelen), çalışan bireyin aile yaşamındaki olumsuz durumların iş yaşamındaki göstergeleridir. Ailenin yapısı, çocuk sayısı, çocukların yaşı, evde bakıma muhtaç bireylerin varlığı, eşler arası ilişkinin niteliği gibi durumlar, çalışan bireyin evden işe taşıdığı potansiyel çatışma araçları durumundadırlar. Özellikle çalışan kadın açısından geleneksel cinsiyet rolleri gereği ev kadınlığı ve annelik rolleri, çatışma potansiyeli açısından erkeğe nazaran daha güçlü bir konum sergilemektedir. Aile-iş çatışmasının (aileden işe yönelen) iş yaşamı üzerinde birtakım etkileri/sonuçları vardır. Genel olarak performans düşüklüğü, iş doyumunun azalması, örgüte bağlılığın azalması, işe devamsızlık ve işi bırakma gibi sonuçları olduğu gözlemlenmiştir.

İş-aile yaşam çatışması üzerinde önemli olan diğer etkenler ise kişilik özellikleri ve cinsiyet olgusudur. Bireylerin kişisel özelliklerinin farklılığı, durumlar karşısındaki tepkilerinin yönünü ve şiddetini belirler. Özellikle A tipi kişilik özelliği bulunan bireylerin hırslı, başarıyı arzulayan ve rekabetçi yapıları, çatışma faktörünü artırırken bireyin geçmiş yaşantısı, yaşı, eğitim durumu ve yaşam tarzı da çatışma faktörü üzerinde etkili bir durumdur. Cinsiyet olgusu, iş-aile çatışması üzerinde etkili olan diğer bir sebeptir. Kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla çatışma yaşadıkları görülmüştür. Kadının ev ve iş rolleri arasında denge kurma çabası, evde iyi bir eş ve anne olma kaygısı, işte yeterli ve nitelikli bir çalışan olma isteği, kadının zamana dayalı, gerilime dayalı ve davranışa dayalı çatışma alt boyutlarını daha fazla yaşamasına neden olmaktadır.

Bu araştırmada, kadın çalışanların iş-aile çatışmasının önemine dikkat çekmek amacıyla söz konusu çatışma Malatya tekstil sektöründe çalışan kadınlar bağlamında ele



alınmıştır. Bu amaç doğrultusunda Malatya tekstil sektöründe çalışan kadınların iş-aile çatışması ile birlikte, çalışanların dindarlık düzeylerinin iş-aile çatışmasına etkisi ve dindarlıkla çatışma arasındaki ilişki de belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma Malatya tekstil sektöründe çalışan 210 kadın çalışanın katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcılara 50 soruluk anket uygulanmıştır. Anket sorularının 18 tanesini iş-aile çatışması ölçeği, 6 tanesini iş doyum ölçeği, 14 tanesini dindarlık ölçeği, 10 tanesini demografik bilgiler soruları oluşturmaktadır. Ayrıca bu ölçeklerden bağımsız olarak farklı 2 dindarlık sorusu da dâhil edilmiştir.

Kadın çalışanların iş-aile çatışması ve alt boyutlarına ilişkin bulgular değerlendirildiğinde çalışanların aile-iş çatışmasında (aileden işe yönelen) en fazla çatışmayı davranışa dayalı çatışma boyutunda yaşadığı, bunu gerilime ve zamana dayalı çatışmanın izlediği görülmektedir. İş-aile çatışmasında (işten aileye yönelen) en fazla çatışma zamana dayalı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sırayı gerilime ve davranışa dayalı çatışma takip etmektedir. Aile-iş ve iş-aile çatışmasının alt boyutları karşılaştırıldığında ise iş-aile çatışmasının (işten aileye yönelen) aile-iş çatışmasına (aileden işe yönelen) göre çatışma puan ortalamaları daha fazla görülmektedir. Bu durum, kadın çalışanların işten kaynaklı çatışma faktörlerini aile ortamına daha fazla taşıdıklarını göstermektedir.

Kadın çalışanların iş-aile yaşam çatışma boyutları ile çalışanların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler, ANOVA analiz yöntemi ile karşılaştırılarak test edilmiştir. Kadın çalışanların yaş ve yaşanılan yer değişkenleri ile iş-aile çatışması arasında anlamlı düzeyde bir farklılık görülürken eğitim, gelir, medeni durum ve eşin eğitim durumu gibi değişkenlere göre istatistiksel bir farklılık bulunmamıştır. İstatistiksel farklılaşmanın görüldüğü yaş değişkenine göre iş-aile çatışması düzeyi gençlerde daha az tespit edilmiştir. Anlamlı farklılaşmanın görüldüğü yaşam değişkenine göre ise en fazla çatışma düzeyi şehirde yaşayan kadınlarda görülürken en az çatışma düzeyi köyde yaşayan kadınlarda görülmüştür.

Araştırmada yer alan katılımcıların dindarlık düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen ANOVA analizi yöntemine göre çalışanların dindarlık düzeylerinin yaş, eğitim, gelir ve eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık içermediği görülmüştür. Ancak çalışanların medeni durumu ile din-

darlık düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu anlamlı farka göre evlilerde dindarlık düzeyi puan ortalaması daha yüksek çıkmıştır.

Çalışanların iş doyum düzeyinin demografik değişkenlere göre farklılıklarını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA analiz sonuçlarına göre yaş, eğitim, gelir, eş eğitimi değişkenlerine göre katılımcıların iş doyum düzeyi istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma göstermemiştir. Ancak kadın çalışanların medeni durumu ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre evli olan kadın çalışanların iş doyum düzeyi bekâr ve dullara oranla daha yüksek seviyede çıkmıştır.

Araştırma ölçeklerinin korelasyon sonuçlarına bakıldığında çalışanların iş-aile çatışmasının boyutları arasında (işten aileye ve aileden işe) pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kadın çalışanların iş- aile çatışması ile dindarlık ve iş doyum düzeyleri arasındaki korelasyon sonuçları negatif yönde bulunurken istatistiksel olarak da anlamlı çıkmıştır. Çalışanların iş-aile çatışması durumları ile dindarlık düzeyleri arasındaki negatif ilişki, iş-aile çatışması üzerinde dindarlığın olumlu bir işleve sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmada regresyon analizi yöntemi ile çalışanların iş-aile çatışması üzerinde dindarlık düzeyinin etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Analiz sonuçlarına göre çalışanların iş-aile çatışması düzeyi üzerinde dindarlığın negatif bir etkisi olduğu yani çatışmayı azaltıcı bir faktör olduğu görülmüştür.

Alanla ilgili yapılan bazı çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda iş-aile çatışması ve din ilişkisi farklı meslek grupları bağlamında ele alınarak dinin çatışma üzerindeki etkisi saptanmaya çalışılmıştır. Din ve dindarlığın iş-aile çatışması üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalar incelendiğinde din ve dindarlığın iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin olumlu yönde çatışmayı azaltıcı faktör olarak ortaya çıktığı görülmüştür. Örneğin Cunningham'ın Hindu katılımcılarla yaptığı çalışmada iş-aile yaşam dengesinin sağlanmasında dinin yaşam dengesi üzerindeki olumlu etkisi ortaya çıkmıştır. Hassan ve arkadaşlarının Malezya'da bir grup çalışan üzerinde yaptığı araştırmada dinin çatışma üzerinde çatışmayı azaltan katkısı vurgulanmıştır. Yine benzer şekilde Achour ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmalarda da bireyin dindarlık algı ve seviyesinin çatışma üzerinde oynadığı olumlu rolün altı çizilmiştir.

Araştırma boyunca çalışmalarımız ve edindiğimiz bilgiler doğrultusunda iş-aile çatışmasının azaltılmasına yardımcı olacak bazı önerilerde bulunmak mümkün görünmektedir:

1. Çatışma üzerinde doğrudan etkili olan aile, iş ve birey faktörleri çatışmayı azaltacak veya yaşam dengesi kuracak birtakım potansiyelleri de içinde taşımaktadırlar. Bu sebeple çatışmayı azaltacak yönde yapılacaklar (aile, iş, birey), her üç faktörle ilgili olarak sürdürülmelidir.

2. Öncelikle iş kurumlarının/sektörlerinin ve özellikle tekstil gibi özel sektörlerin çalışanlarına yönelik mesai saatleri ve ücret düzenlemeleri yapmaları, (kadın çalışanlar göz önünde bulundurulduğunda) işten aileye dönük zaman baskısını azaltırken ücretlerdeki iyileştirmeler çalışan açısından birçok noktada rahatlık sağlayacaktır.

3. Ailede eşler ve çocuklar arası iletişim ve desteğin geliştirilmesi amacıyla devlet eliyle, sosyal hizmet kapsamında, ailelere yönelik bir takım destek ve uygulamalar geliştirilebilir.

4. Sivil toplum kuruluşlarının özel sektör çalışanlarının şartlarının düzenlenmesi hususunda daha ciddi politikalar sergilemeleri çalışanlar açısından daha olumlu sonuçlar ortaya çıkarabilir.

5. Özel sektör çalışanlarının hakları konusunda daha ciddi yasal düzenlemeler yapılabilir. (Kamu sektöründe çalışan kadınlara tanınan ayrıcalıkların özel sektörde çalışan kadınlara da uygulanması, çalışma ortamlarının insanın fiziksel, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi gibi). Bu tarzda yapılan düzenlemeler çalışanlar üzerindeki stresin azaltılması açısından fayda sağlayacaktır.

6. Kişisel bilinçlenme ile zamanı verimli kullanma, aile içi ilişkilerin niteliğini artırma ve dinî bilinçlilik düzeyinin geliştirilmesi, bireysel anlamda çatışmayı azaltacak etkenler olarak sıralanabilir.

## KAYNAKÇA

- Acar, M., Demir, A., (1993), Sosyal Bilimler Sözlüğü, Vadi Yayınları, Ankara.
- Achour, M., Grine, F., (2014), “Work-Family Conflict and Coping Strategies: Qualitative ve Study of Muslim Female Academicians in Malaysia”, Mental Health, Religion & Culture, ss.1002-1014.
- Akyüz, S., (2015), İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Safranbolu Bölgesindeki Otel ve Konaklardaki Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Karabük.
- Ammons S. K., (2007), “Religious Influences on Work- Family Trade Offs”, University Nebraska Omaha.
- Arslan, M., (2013), Kadın Kur’an Kursu Öğreticilerinde İş ve aile Hayatının Dengelenmesi, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, Ankara.
- Arslan, M., (2014), “İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi”, Birey ve Toplum Dergisi.
- Arslan, M., (2004), Türk Popüler Dindarlığı, Dem Yayınları, İstanbul.
- Aytaç, S. (2001) Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Ayten, A. Batan, N. S. (2015) “Dinî Başa Çıkma Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma” Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi, ss. 67-92.
- Baykal, B., (2014), “Çalışma Saatleri İş Aile Çatışması Açısından Belirleyici Midir: Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme”, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt: 5, ss. 10-23.
- Berberoğlu, B., (2009), Klasik ve Çağdaş Sosyal Teoriye Giriş, Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Boerhannoeddin, A., Achour, M., (2011), “The Role of Religiosity as a Coping Strategy in Coping With Work- Family Conflict”, International Journal of Social Science and Humanity, ss. 80-85.
- Bozkurt, C.Ö., (2012), “Kadın Akademisyenlerde İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Uluslararası Kadın Konferansı, İzmir.

- Brown, Steven P., Peterson, Robert A. (1994). The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction, *Journal of Marketing*, Apr. 58,2,70-81.
- Carlson, D. S., Kacmar K. M., (2000) "Work-Family Conflict in The Organization: Do Life Role Values Make a Difference" *Journal of Management*, ss. 1031-1054.
- Carlson, D.S., Kacmar K.M. and Williams L.J. (2000) "Conturiction and İntial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behaviour*, 56: 249-276.
- Ceylan, T., (2011), "Toplumsal Sistem Analizinde Toplumsal Statü ve Rol" *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,15(1), ss. 88-104.
- Connel, R., (2007), *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar*, Çev, Cem Soydemir, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Coser, L. A., (2008), *Sosyolojik Düşüncenin Ustaları*, Deki Yayınları, Ankara.
- Coştu, Y., (2009), "Dine Normatif ve popüler Yaklaşım: Bir Dini Yönelim Ölçeği Denemesi", *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(8), ss. 15.
- Coşkuner, S., Şener, A., (2013), "Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik Aile ve Yaşam Tatmini ile İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü", ss. 1-22.
- Cunningham, C., (2009), "Work- Family Balance and Religion: a Resource Based Perspective". Master of Science Degree, Shivani Praful Patel.
- Çarıkçı, İ., (2001), *İş-Aile Çatışmaları etkileşim Süreci ve Nedenleri: Türkiye'de Banka Çalışanlarıyla Bir Uygulama*.
- Dedeoğlu, S. (2000), "Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emeği" *Toplum ve Bilim*, ss. 139-170.
- Doğan, İ., (2002), *Sosyoloji*, Pagem Yayınları, Ankara.
- Doğan, H.Z., (1982), "Rol Çatışması ve İş Gören Sorunları", *Yönetim Psikolojisi I. (Yönetim Psikolojisi 2 Ulusal Sempozyuma sunulan bildiriler Yorumlar Tartışmalar) TODAEİ Yayınları*, Ankara.
- Doruk, N. Ç., Özdevecioğlu, M., (2009), "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, s. 33, ss. 69-99.
- Durkheim, E., (2005), *Dini Hayatın İlkel Biçimleri*, Çev. Fuat Aydın, Ataç Yayınları, İstanbul.

- Ecevit, Y., (1991), "Aile-Kadın ve Devlet İlişkilerinin Değerlendirilmesinde Klasik ve Yeni Yaklaşımlar", İstanbul Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, ss.10-34.
- Ecevit, Y. Karkıner, N., (2014), Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Web-Ofset, Eskişehir.
- Ecevit, Y., (1985), "Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Kadın Emeği" Toplumsal Araştırmalar Dergisi, ss.72-93.
- Efeoğlu, İ.E., (2006), İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, Doktora Tezi, Adana.
- Eken, H., (2005), Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol ile İlgili Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar, Doktora Tezi, Ankara.
- Erdentuğ, A., (1990), "Türkiye de ve Yurtdışında Sanayi Sektöründe Çalışan İşçilerimizde Aileye İlişkin Özellikler" Türk Yurdu Yayınları, Ankara.
- Erkol, M., (2015), "Türkiye' de Dini Hayatı Anlamlandırmak: Dindarlık Olgusu ve Dindarlığın Ölçülmesi", Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:17, ss.131-161.
- Eryücel, S., (2013), Yaşam Olayları ve Dini Başa Çıkma, Doktora Tezi Ankara.
- Fındıkçı, İ., (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Frone, M. R., (2003), "Work-Family Blance: Handbook Of Occupational Health Psychology", D. C: Amirican Psychological Association, ss. 143-162.
- Giddens, A., (2005), Sosyoloji, Çev. Cemal Güzel, Ayraç Yayınevi, Ankara.
- Glock, Ç.Y., (1998), "Dindarlığın Boyutları Üzerine", Çev. Mehmet Emin Köktaş, Vadi Yayınları, ss.253-255, Ankara
- Günay, E., Çelik, C., (2006), Dindarlığın Sosyo-Psikolojisi, Karahan Yayınları, Adana.
- Günay, E., (1999), Erzurum ve Çevre Köylerinde Dini Hayat, İstanbul, Erzurum Kitabevi.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N.J., (1985), "Sources Of Conflict Between And Family Roles", Academy Of Management Review 10(1), ss. 76-88.
- Güvenç, B., (1999), İnsan ve Kültür, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Hassan, Z., (2017), "Relationship Between Aspects of Religion and Work-Family İnterface in Malaysia", İnternational Journal of Business and Society, ss. 862- 868.

- İncir, G., (1998), "Vardiyalı Çalışma ve Kronobiyolojik Araştırmalar", Verimlilik Dergisi, MPM Yayınları, ss. 59- 72.
- Kağıtçıbaşı, Ç., (1999), Sosyal Değişmenin Psikolojik Boyutları Social Science Association Publications, Ankara.
- Karataş, C. A., Koç, M., (2014), "Stresle Başa Çıkma ve Dini Başa Çıkma Yöntemleri Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, ss.610-631.
- Kasapoğlu, A., Karkiner, N., (2014), Aile Sosyolojisi Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Web. Ofset, Eskişehir.
- Karkiner, N. Ecevit, Y., (2014), Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Web-Ofset, Eskişehir.
- Kartal, B., Kümbetoğlu, B., (2012), Yeni Toplumsal Hareketler, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Web. Ofset, Eskişehir.
- Kayıklık, H., (2011), Din Psikolojisi, Karahan Yayınları, Adana.
- Kopelman, R.E., Greenhaus J.H., (1983), "A model Of Work-Family, And İnterrole Conflict: A Construct Validation Study" Organizational Behavior And Human Performance, ss. 198-215.
- Koray, M., (1993), "Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri" Anne Dergisi, sayı 1, ss.97.
- Kossek, E. E., Lee, K-H., (2017), "Work-Family Conflict And Work- Life Conflict" Oxford Research Encyclopedia Of Business And Management, ss. 1-25.
- Kossek, E.E., (2016), "Implementing Organizational Work-Life Interventions: Toward A Triple Bottom Line. ss. 242-256.
- Köktaş, E.M., (1993), Türkiye'de Dini Hayat, İşaret Yayınları, İstanbul.
- Marshall, G., (1999), Sosyoloji Sözlüğü, Çev, Osman Akınbay, Derya Kömürcü, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- McFarland, Lynn, A., (2004), "Work-Family Balance The Industrial", Organizational Psychologist, George Mason Üniversitesi, ss. 47-53.
- Mehmedoğlu, A.U., (2004), Kişilik ve Din, Dem Yayınları, İstanbul.
- Michel, J.S., (2011), "Antecedents Of Work-Family Conflict: A Meta- Analytic Review", Journal Of Organizational Behavior, ss. 1-3.

- Morkoç, P.T., (2014), Otel Çalışanlarında Duygusal Emek ve İş-Aile Çatışması İlişkisi: İzmir Şehir Otelleri Örneği, Doktora Tezi, İzmir.
- Önel, N., (2006), İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Özar, Ş., (1996), “Kentsel Kayıt Dışı Kesimde İstihdam Sorununa Yaklaşımlar ve Bir Ön Saha çalışması” ODTÜ Gelişme Dergisi, (4). 23.
- Özgüven, B.M., (1989), Toplum Bilimlerine Giriş, Ata Ofset Matbaacılık, Yenişehir-İstanbul.
- Pargament, I. K., (2005), Acı ve Tatlı: Dindarlığın Bedelleri ve Faydaları Üzerine Bir Değerlendirme” (Çev. Ali Ulvi Mehmedoğlu), Ç. Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi, ss. 280-313.
- Park, L. C., Knott, C., (2017), “Positive and Negative Religious Coping Stayles as Prospective Predictors of Well Being in African Americans” HSS Public Acssess, ss. 1-18.
- Rogers, G.J., Franzen, A.B., (2014), “Work- Family Conflict: The Effects of Religious Context on Married Women’s Participation in the Labor Force” Religions, ss. 580-593.
- Suğur, N., (2014), Sosyolojiye Giriş, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Web-Ofset, Eskişehir.
- Tezcan, M., (2000), Sosyolojiye Giriş, Anı Yayınları, İstanbul.
- Turunç, Ö., Çelik, M., (2011), “Emotional Labor And Psychological Distress The Mediating Effect Of Work- Family Conflict”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, ss. 226-250.
- Uysal, V., (2017), “Dinî Başa Çıkma ile Umut Hayat memnuniyeti ve Psikolojik Sağlamlık Arasındaki Etkileşim Üzerine Bir Araştırma” Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, ss.139-160.
- Ünlü, S., (2013), Sosyal Psikoloji, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Saray Matbaacılık, Ankara.
- Yapıcı, A., (2007), Ruh Sağlığı ve Din: Psiko-Sosyal Uyum ve Dindarlık, Karahan Yayınları, Adana.
- Yavuz, S., Eskin, M., Aycan, Z., (2007), Hayat Dengesi: İş, Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.



- Yavuzçehre, P., (2014), “Tekstil Sektöründe Çalışan Kentli Kadın İşçilerin Yoksulluk Halleri” Çalışma İlişkileri Dergisi, ss, 22-37.
- Wach, J., (1995), Din Sosyolojisi, Çev. Ünver Günay, Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Watai, I., Nishikido, N., Murashima, (2008), “Gender Difference In Work-Family Conflict Among Japanese Information Technology Engineers With Preschool Children”, Journal Of Occupational Health, ss. 317- 327.



## EKLER

### Ek-1 : Anket Formu

#### Sayın Katılımcı;

Bu çalışma, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı, Din Sosyolojisi Bilim Dalında yapmakta olduğum yüksek lisans tez çalışmam için veri toplamak amacıyla yapılmaktadır. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Ankette, sizden kimlik belirleyici bilgi istenmemektedir. Yanıtlarınız gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından bilimsel amaç için kullanılacaktır. Soruları yanıtlamanız yaklaşık 15-20 dakikanızı alacaktır. Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederim.

Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için Fatma ŞAKAR (e-mail:[fatmasakar156@gmail.com](mailto:fatmasakar156@gmail.com)  
Tel: 0506 718 94 36) ile iletişim kurabilirsiniz.

Fatma ŞAKAR: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı  
Yüksek Lisans Öğrencisi

**Aşağıdaki bilgileri kendinize uygun olanı işaretleyiniz.**

Aşağıda kişinin ailevi sorumlulukları yerine getirmek isterken <u>iş hayatında</u> karşılaşılabileceği sorunlarla ilgili bazı ifadeler verilmiştir. Bu ifadelere ne derece katıldığınızı, “Kesinlikle katılmıyorum” dan “Tamamen Katılıyorum” a doğru uzanan cevap basamaklarından, <b>size uygun düşen seçeneği işaretleyiniz.</b>						
6 Tamamen Katılıyorum	5 Katılıyorum	4 Biraz Katı- lıyorum	3 Pek Fazla Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	1 Kesinlikle Katılmıyorum	
1. Ailevi sorumluluklarıma ayırdığım zaman, işle ilgili sorumluluklarıma çoğunlukla engel oluyor.	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>	Katılıyorum <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Pek Fazla Katılmıyorum <input type="radio"/>	Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kesinlikle Katılmıyorum <input type="radio"/>
2. Ailevi sorumluluklarıma harcamam gereken zaman yüzünden işle ilgili faaliyetleri kaçırmak zorunda kalıyorum.	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>	Katılıyorum <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Pek Fazla Katılmıyorum <input type="radio"/>	Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kesinlikle Katılmıyorum <input type="radio"/>
3. Evdeki stres yüzünden, işteyken kafam aile meseleleriyle meşgul oluyor.	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>	Katılıyorum <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Pek Fazla Katılmıyorum <input type="radio"/>	Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kesinlikle Katılmıyorum <input type="radio"/>
4. Ailevi sorumlulukların yarattığı stres yüzünden, işime konsantre olmakta zorlanıyorum.	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>	Katılıyorum <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Pek Fazla Katılmıyorum <input type="radio"/>	Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kesinlikle Katılmıyorum <input type="radio"/>

5. Aile hayatımdaki gerginlik ve endişeler genelde işime gerektiği gibi yapmama engel oluyor.	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>	Katılıyorum <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Pek Fazla Katılmıyorum <input type="radio"/>	Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kesinlikle Katılmıyorum <input type="radio"/>
6. Evde faydasını gördüğüm davranış davranış tarzları işimde aynı ölçüde etkili olmuyor.	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>	Katılıyorum <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Pek Fazla Katılmıyorum <input type="radio"/>	Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kesinlikle Katılmıyorum <input type="radio"/>
7. Evde kullanmam gereken ve etkili olan davranış tarzları, işte ters etki yaratabiliyor.	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>	Katılıyorum <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Pek Fazla Katılmıyorum <input type="radio"/>	Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kesinlikle Katılmıyorum <input type="radio"/>
8. Evde işime yarayan problem çözme yöntemlerim, işte uyguladığımda o kadar faydalı olmuyor.	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>	Katılıyorum <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Pek Fazla Katılmıyorum <input type="radio"/>	Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kesinlikle Katılmıyorum <input type="radio"/>
9. Ailemle birlikte geçirdiğim zaman nedeni ile işimde yükselmemi sağlayacak faaliyetlere çoğunlukla zaman ayıramıyorum.	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>	Katılıyorum <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Pek Fazla Katılmıyorum <input type="radio"/>	Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kesinlikle Katılmıyorum <input type="radio"/>

Aşağıda, kişinin işyerindeki sorumluluklarını yerine getirmek isterken, aile hayatında karşılaşılabileceği sorunlarla ilgili bazı ifadeler verilmiştir.

Bu ifadelere ne derece katıldığınızı, "Kesinlikle katılmıyorum" dan "Tamamen Katılıyorum" a doğru uzanan cevap basamaklarından, **size uygun düşen seçeneği işaretleyiniz.**

6 Tamamen Katılıyorum	5 Katılıyorum	4 Biraz Katılıyorum	3 Pek Fazla Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	1 Kesinlikle Katılmıyorum
-----------------------------	------------------	------------------------	--------------------------------	-------------------	---------------------------------

1. İşim, aile-içi faaliyetlere istediğim kadar zaman harcamamı engelliyor.	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>	Katılıyorum <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Pek Fazla Katılmıyorum <input type="radio"/>	Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kesinlikle Katılmıyorum <input type="radio"/>
2. İşime ayırmam gereken zaman, evle ilgili sorumluluk larımı yerine getirmemi ve aile-içi faaliyetlerde yer almamı engel-	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>	Katılıyorum <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Pek Fazla Katılmıyorum <input type="radio"/>	Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kesinlikle Katılmıyorum <input type="radio"/>

liyor.						
3. İşle ilgili sorumluluklarıma harcamam gereken zaman yüzünden, aile içi faaliyetleri kaçırmak zorunda kalıyorum.	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>	Katılıyorum <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Pek Fazla Katılmıyorum <input type="radio"/>	Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kesinlikle Katılmıyorum <input type="radio"/>
4. İşten eve geldiğimde çoğunlukla, aile-içi faaliyetlere katılmayacak ve ailevi sorumluluklarımı yerine getiremeyecek kadar bitkin oluyorum.	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>	Katılıyorum <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Pek Fazla Katılmıyorum <input type="radio"/>	Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kesinlikle Katılmıyorum <input type="radio"/>
5. İşten eve geldiğimde çoğunlukla, duygusal olarak o kadar tükenmiş oluyorum ki, bu ailem için bir şeyler yapmamı (katkı sağlamamı) engelliyor.	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>	Katılıyorum <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Pek Fazla Katılmıyorum <input type="radio"/>	Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kesinlikle Katılmıyorum <input type="radio"/>
6. İşteki baskılar yüzünden, bazen eve geldiğimde yapmaktan zevk aldığım şeyleri dahi yapamayacak kadar stresli oluyorum.	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>	Katılıyorum <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Pek Fazla Katılmıyorum <input type="radio"/>	Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kesinlikle Katılmıyorum <input type="radio"/>
7. İşte kullandığım problem çözme yöntemleri, evdeki problemleri çözmede etkili olmuyor.	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>	Katılıyorum <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Pek Fazla Katılmıyorum <input type="radio"/>	Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kesinlikle Katılmıyorum <input type="radio"/>
8. İşte kullanmam gereken ve etkili olan davranış tarzları, evde ters etki yaratabiliyor.	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>	Katılıyorum <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Pek Fazla Katılmıyorum <input type="radio"/>	Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kesinlikle Katılmıyorum <input type="radio"/>
9. İşte beni daha etkin yapan davranış tarzları, ev hayatında daha iyi bir eş ve ebeveyn olmama yardımcı	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>	Katılıyorum <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Pek Fazla Katılmıyorum <input type="radio"/>	Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kesinlikle Katılmıyorum <input type="radio"/>

olmuyor.						
----------	--	--	--	--	--	--

Aşağıda, “çalışma anında tecrübe edebileceğiniz çeşitli duygular” ifadelendirilmiştir.

Bu ifadelere ne derece katıldığınızı, “Daima” dan “Hiçbir Zaman” a doğru uzanan cevap basamaklarından, **size uygun düşen seçeneği işaretleyiniz.**

	5 Daima	4 Sıklıkla	3 Bazen	2 Zaman Zaman	1 Hiçbir Zaman
1. Genel olarak işimden çok memnunuz.	Daima <input type="radio"/>	Sıklıkla <input type="radio"/>	Bazen <input type="radio"/>	Zaman Zaman <input type="radio"/>	Hiçbir Zaman <input type="radio"/>
2. Genel olarak bu işte yerine getirdiğim görevlerden memnunuz.	Daima <input type="radio"/>	Sıklıkla <input type="radio"/>	Bazen <input type="radio"/>	Zaman Zaman <input type="radio"/>	Hiçbir Zaman <input type="radio"/>
3. Heyecan verici bir işte çalıştığımı düşünüyorum.	Daima <input type="radio"/>	Sıklıkla <input type="radio"/>	Bazen <input type="radio"/>	Zaman Zaman <input type="radio"/>	Hiçbir Zaman <input type="radio"/>
4. Yaptığım iş için harcadığım zamanın, kayda değer olduğunu düşünüyorum.	Daima <input type="radio"/>	Sıklıkla <input type="radio"/>	Bazen <input type="radio"/>	Zaman Zaman <input type="radio"/>	Hiçbir Zaman <input type="radio"/>
5. Diğer insanlara bu kurumda çalışmayı tavsiye ederim.	Daima <input type="radio"/>	Sıklıkla <input type="radio"/>	Bazen <input type="radio"/>	Zaman Zaman <input type="radio"/>	Hiçbir Zaman <input type="radio"/>
6. Şu an çalıştığım kurumun, çalışılabilecek en iyi yer olduğunu düşünüyorum.	Daima <input type="radio"/>	Sıklıkla <input type="radio"/>	Bazen <input type="radio"/>	Zaman Zaman <input type="radio"/>	Hiçbir Zaman <input type="radio"/>

Aşağıdaki maddelerden her birini dikkatlice okuduktan sonra, okuduğunuz maddeye ne kadar katıldığınızı, madde yanlarında yer alan seçeneklerden birini işaretleyerek belirtiniz. Lütfen her madde için yalnızca bir seçenek işaretleyiniz. Seçeneklerde doğru ya da yanlış yanıt yoktur. Önemli olan sizin ne düşündüğünüzü samimi bir şekilde yansıtmanızdır.

	<b>HİÇ KATILMIYORUM</b>	<b>PEK KATILMIYORUM</b>	<b>KARARSIZIM</b>	<b>BİRAZ KATILYORUM</b>	<b>TAMAMEN KATILYORUM</b>
1-Allah'ın birliğine Hz. Muhammed'in onun kulu ve resulü olduğuna inanıyorum.	<b>HİÇ Katılmıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Pek Katılmıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Kararsızım</b> <input type="radio"/>	<b>Biraz Katılıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Tamamen Katılıyorum</b> <input type="radio"/>
2-Mahşer günü herkes Allah'a hesap verecektir.	<b>HİÇ Katılmıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Pek Katılmıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Kararsızım</b> <input type="radio"/>	<b>Biraz Katılıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Tamamen Katılıyorum</b> <input type="radio"/>
3- Kur'an'da anlatılanlar her çağda yaşayan insana doğruyu gösterirler ve her devirde geçerlidirler.	<b>HİÇ Katılmıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Pek Katılmıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Kararsızım</b> <input type="radio"/>	<b>Biraz Katılıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Tamamen Katılıyorum</b> <input type="radio"/>
4- Namazlarımı aksatmadan kılarım.	<b>HİÇ Katılmıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Pek Katılmıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Kararsızım</b> <input type="radio"/>	<b>Biraz Katılıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Tamamen Katılıyorum</b> <input type="radio"/>
5-Az içki içmenin hiçbir zararı yoktur.	<b>HİÇ Katılmıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Pek Katılmıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Kararsızım</b> <input type="radio"/>	<b>Biraz Katılıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Tamamen Katılıyorum</b> <input type="radio"/>
6-Oruçlarımı aksatmadan tutarım.	<b>HİÇ Katılmıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Pek Katılmıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Kararsızım</b> <input type="radio"/>	<b>Biraz Katılıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Tamamen Katılıyorum</b> <input type="radio"/>
7- Sık sık nafile (fazladan) ibadet ederim.	<b>HİÇ Katılmıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Pek Katılmıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Kararsızım</b> <input type="radio"/>	<b>Biraz Katılıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Tamamen Katılıyorum</b> <input type="radio"/>
8- Şu ana kadar Kur'an'ı Kerim'in tamamını veya tamamına yakınını anlamıyla birlikte okumuş bulunuyorum.	<b>HİÇ Katılmıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Pek Katılmıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Kararsızım</b> <input type="radio"/>	<b>Biraz Katılıyorum</b> <input type="radio"/>	<b>Tamamen Katılıyorum</b> <input type="radio"/>

9- Dini konularla ilgilenmem.	Hiç Katılmıyorum <input type="radio"/>	Pek Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kararsızım <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>
10- İslam Dini insanın hayatına bir anlam ve gaye kazandırır.	Hiç Katılmıyorum <input type="radio"/>	Pek Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kararsızım <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>
11- İslami yaşayış tarzını toplumumuza yüceltecek ve bütünleştirecek bir çözüm yolu olarak görüyorum.	Hiç Katılmıyorum <input type="radio"/>	Pek Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kararsızım <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>
12- Meleklerin varlığına inanırım.	Hiç Katılmıyorum <input type="radio"/>	Pek Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kararsızım <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>
13-Farz ve vacip olan ibadetlerimi düzenli olarak yerine getiriyorum.	Hiç Katılmıyorum <input type="radio"/>	Pek Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kararsızım <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>
14- Kuvvetli dini inançları olmadan da mutlu ve huzurlu yaşayabiliriz.	Hiç Katılmıyorum <input type="radio"/>	Pek Katılmıyorum <input type="radio"/>	Kararsızım <input type="radio"/>	Biraz Katılıyorum <input type="radio"/>	Tamamen Katılıyorum <input type="radio"/>

#### Demografik Bilgiler

**1-Yaşınız:** ( ) 18-25 arası, ( ) 26-35 arası, ( ) 36-45 arası, ( ) 46 ve yukarısı

**2-Eğitim durumunuz:** ( ) Okuma yazması yok, ( ) İlkokul, ( ) Ortaokul, ( ) Lise, ( ) Üniversite

**3-Gelir düzeyiniz:** ( ) 500-1650, ( ) 1651-2500 TL, ( ) 2501-4000, ( ) 4001 ve üzeri

**4-Medeni haliniz:** ( ) Evli, ( ) Bekar, ( ) Dul

( 5 ve 6. soruları evli iseniz doldurunuz.)

**5-Eşiniz çalışıyor mu?** : ( )Evet ( ) Hayır

**6-Eşinizin öğrenim durumu:**

( ) Okuma yazması yok, ( ) İlkokul, ( ) Ortaokul, ( ) Lise, ( ) Üniversite

**7- Hayatınız çoğunlukla nerede geçti?**

( ) Köy ( ) Kasaba – İlçe, ( ) Şehir, ( ) Metropol (İstanbul, İzmir vb.)

**8- Çalıştığınız işte kadın olduğunuz için herhangi bir güçlükle karşılaştıysanız bu güçlükler nelerdir?**

(Karşılaşmadıysanız cevapsiz bırakınız.) ( ) Ev işleri ve çocukların bakım sorunları, ( ) İş yerinde ilişki kurma zorluğu, ( ) Eşimin çalışmamı kabul etmemesi, ( ) Diğer

**9- Çalışma zamanınız dışında çoğunlukla kimlerle görüşürsünüz?**

( ) Komşular, ( ) Meslekten arkadaşlar, ( ) Diğer arkadaşlar, ( ) Eşin meslekten arkadaşları, ( ) Kendi akrabaları, ( ) Eşin akrabaları ( ) Diğer

**10- Evde sorumluluk paylaşımı konusunda ne düşünüyorsunuz?**

( ) Her iş ortak yapılmalıdır, ( ) Ev işleri tamamen kadınlara aittir, ( ) Kadın yapamayacak durumda olduğunda erkek yapılmalıdır, ( ) Erkeğin ve kadının yapacağı işler farklıdır, ( ) Diğer

**11- Kendinizi dindarlık bakımından aşağıdaki hangi seçenekte görüyorsunuz?**

( ) Çok dindar, ( ) Dindar, ( ) Karasız, ( ) Biraz dindar, ( ) Dindar olmayan

**12-Din hayatınızda ne kadar önemli?**

( ) Çok önemli, ( ) önemli, ( ) Karasız, ( ) Biraz önemli, ( ) hiç önemli değil.

**Ek-2 : Malatya 2. OSB Tekstil Sektöründe Çalışan Kadın Sayısını Belirten Belgesi**



**MALATYA  
II. ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ MÜDÜRLÜĞÜ**


Sayı : 2018 / 321  
Konu : Bilgi Talebi

31.05.2018

**İLGİLİ MAKAMA**

Bölgemiz sahasında faaliyet gösteren tekstil fabrikalarında, çalışan bayan sayısı 2800 kişi olarak tespit edilmiştir.  
Gereğini bilgilerinize arz / rica ederiz.

  
**Vahap ERDEM**  
II. OSB Müdürü

  
**Mustafa ÇEKİRDEK**  
II. OSB Yön. Kur. Bşk. V

Yazışma adresi : Havaalanı yolu üzeri 3.km MALATYA  
Tel : 244 00 03 – 244 00 04 E-mail : malatya2osb@ftnet.net.tr  
Fax: 244 00 06