

**T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

Tez Yöneticisi
Dr. Öğr. Üyesi İlknur DİNDAR

**ÇORLU DEVLET HASTANESİNDE ÇALIŞAN EVLİ
HEMŞİRELERİN İŞ YAŞAMININ AİLE YAŞAMI
ÜZERİNE ETKİLERİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Nurgül PATAN KORUCUOĞLU

Referans no: 10297671

EDİRNE-2019

T.C
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
Tez Yöneticisi
Dr. Öğr. Üyesi İlknur DİNDAR

ÇORLU DEVLET HASTANESİNDE ÇALIŞAN EVLİ
HEMŞİRELERİN İŞ YAŞAMININ AİLE YAŞAMI
ÜZERİNE ETKİLERİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Nurgül PATAN KORUCUOĞLU

Destekleyen Kurum:

Tez No:

EDİRNE-2019

T.C.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

Sağlık Bilimleri Enstitü Müdürlüğü

O N A Y

Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı yüksek lisans programı çerçevesinde ve Dr.Öğr.Üyesi İlknur DİNDAR danışmanlığında yüksek lisans öğrencisi Nurgül PATAN KORUCUOĞLU tarafından tez başlığı “Çorlu Devlet Hastanesinde Çalışan Evli Hemşirelerin İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerine Etkileri” olarak teslim edilen bu tezin tez savunma sınavı 24/09/2019 tarihinde yapılarak aşağıdaki jüri üyeleri tarafından “Yüksek Lisans Tezi” olarak kabul edilmiştir.

İmza

Unvanı Adı Soyadı
JÜRİ BAŞKANI
Prof.Dr.Serap ÜNSAR

İmza

Unvanı Adı Soyadı
ÜYE
Dr.Öğr.Üyesi İlknur Dindar

İmza

Unvanı Adı Soyadı
ÜYE
Dr.Öğr.Üyesi İlknur METİN AKTEN

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

Prof. Dr. Tammam SİPAHİ
Enstitü Müdürü



TEŞEKKÜR

Bu zorlu süreçte yanımda olan en büyük destekçim eşim Tolga KORUCUOĞLU'na, bu günlere gelmemi sağlayıp, maddi ve manevi varlığını her zaman hissettiren annem Zekiye PATAN'a ve babam Muhammer PATAN'a, bu süreç boyunca beni hep destekleyen çok kıymetli bende büyük emekleri olan hocam Dr. Öğr. Üyesi İlknur DİNDAR'a sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ VE AMAÇ	1
GENEL BİLGİLER	3
İŞ YAŞAMINDA HEMŞİRELİK	3
İŞ- AİLE ÇATIŞMASI	7
KADINLARIN İŞ YAŞAMINDAKİ YERİ	20
GEREÇ VE YÖNTEMLER	22
BULGULAR	26
TARTIŞMA	36
SONUÇLAR	42
ÖZET	45
SUMMARY	46
KAYNAKLAR	47
ŞEKİLLER LİSTESİ	54
ÖZGEÇMİŞ	55

SİMGE VE KISALTMALAR

DSÖ :Dünya Sağlık Örgütü

ICN :International Council of Nursing

SPSS :Statistical Package for the Social Sciences

THD :Türk Hemşireler Derneği

YÖK :Yükseköğretim Kurulu

GİRİŞ VE AMAÇ

Hemşirelik mesleği, toplumumuzda bir kadın mesleği biçiminde algılanan ve meslek elamanlarının oldukça geniş bir bölümü kadınlardan meydana gelen bu meslek oldukça zor bir meslek dalıdır. Hemşirelerin koruyucu ve iyileştirici sağlık alanlarında rol oynadıkları ve hasta bakımı gibi oldukça zor işlerde insanlara hizmet verdikleri görülmektedir (1).

Uygulamalı ve bilimsel yönleri olan hemşirelik mesleğini uygulayan kişiler etik kurallara bağlı, yoğun iş temposuna ayak uydurabilmeli ve hizmet verdikleri kişilere duygusal ve vicdani yönden destek vermelidir. Hemşireler, insan hayatı ve sağlığı ile birçok problemle baş etme, düzensiz çalışma saatleri, fazla iş yükü ve zor çalışma şartları gibi birden fazla sorunla baş etmeye çalışmaktadır. Hemşireler bir diğer yandan da aile yaşamlarındaki sorumlulukları ve rollerini de yerine getirme çabası içindedirler. Toplumumuzda kadınlara yüklenen geleneksel roller ve bilhassa çocuk yetiştirme konusunda öncelikli olarak birinci dereceden sorumlu görülmeleri, bu çalışma alanında hizmet veren hemşirelerin aile-iş ve bilhassa iş-aile çatışması yaşama olasılıklarını arttırmaktadır (2).

Çalışanların, iş yaşamları ile aile yaşamları arasındaki denge uzun süredir ilgi çeken bir konudur. Yapılan çalışmalar, çalışanların özel ve iş yaşamları daha derinde ise aile yaşamları arasında iyi bir denge kurarak bir taraftan iş yaşamında daha verimli bir iş çıkarmaları diğer taraftan da özel yaşamlarında ailelerine kaliteli vakit ayırarak huzurlu olmalarının çokta kolay olmadığını göstermektedir (1,2).

İş-aile yaşam çatışması roller arasındaki bir çatışmanın çok özel bir çeşidi olarak kabul edilmektedir. Bu çatışma, bir örgütün üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol ile bir

ailenin üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzluğun var olması sonucunda karşımıza çıkar (1,3).

İş-aile yaşam çatışması, çalışanların aynı anda, çalışan anne-baba ve eş gibi birden fazla role sahip olması ve bu rollerin birbirleri ile çatışmasından ortaya çıkmaktadır. İş-aile yaşam çatışması "iş ve aile rollerinin aynı zamanda ortaya çıkması nedeniyle yaşanan uyumsuzluk durumu" olarak ifade edilmektedir. Esas itibarıyla bir tür roller arası çatışma olan iş-aile yaşam çatışması, "iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması durumu" olarak da ifade edilebilir (1,3,4).

1992 yılında Frone ve Cooper'a göre de iş ve aile yaşamları arasındaki ilişki çift yönlüdür. Bu duruma göre, kişinin aile yaşamı iş yaşamına etki edebileceği gibi, iş yaşamı da aile yaşamına etki edebilmektedir. İş aile ve aile iş çatışması arasında yüksek seviyede ilişki olmasına rağmen çatışmayı harekete geçiren faktörler açısından incelendiğinde her iki durumun birbirinden farklı olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim iş-aile çatışmasında işten aileye aktarılan problemler sebebi ile ortaya çıkan bir çatışma hali varken, aile-iş çatışmasında aileden işe aktarılan problemler nedeniyle ortaya çıkan çatışmalar oluşmaktadır (4,5).

İş-aile yaşamı çatışmasının ilk aşamasını ortaya çıkaran iş-aile çatışması, kişinin yaptığı iş ile alakalı üstlendiği rolün, ailesi ile alakalı sorumluluklarının uygulanmasını engellemesinden dolayı ortaya çıkan bu çatışma işten aileye yönelen çatışma şeklindedir. İkinci boyut olarak değerlendirilen aile-iş çatışması ise, ailenin iş ile ilgili sorumluluklarının yerine getirilmesini engellemesinden dolayı ortaya çıkan bu çatışma aileden işe yönelik çatışma durumlarını ifade etmektedir. Konu ile ilgili yapılan çalışmalar; iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasından daha fazla yaşandığını ortaya koymaktadır (4,6).

İçinde bulunduğumuz zaman diliminde, kadınların aile içinde rolleri, iş gücündeki önemi gibi konuların popülerlik kazanmasıyla iş ve aile ile ilgili konular giderek önem arz eden konular haline gelmiştir. Bu durumla beraber bilindiği üzere hemşirelik mesleği genel olarak kadınların çalıştığı bir meslek olmakla birlikte; düzensiz ve uzayan çalışma zamanları, nöbet sisteminin olması, çalışma şartlarının zorluğu, iş yükünün fazla olması gibi olumsuz durumlardan dolayı hemşireler aile ve iş rollerinde denge zorlukları yaşamaktadır. Bu denge zorlukları beraberinde çatışma duygusunu açığa çıkarmaktadır. İş-aile yaşam çatışması, kişinin eş, baba, anne gibi çok fazla role büründüğü zamanlarda yaşanmaktadır (5,7).

Bu araştırmanın amacı; bir hastanede hizmet veren evli hemşirelerin iş yaşamlarının aile yaşamları üzerine etkisini incelemektir.

GENEL BİLGİLER

İŞ YAŞAMINDA HEMŞİRELİK

Hemşirelik mesleği, sağlığın bir sektör olarak değerdendirilmesi ile ortaya çıkan asırlık bir geğmişı bulunan “bakım verme sanatı” niteliği ile kadın mesleği olarak görölmektedir. Sadece kadınların yaptığı bir iş olarak algılanmasının nedeni, meslek ve toplumsal cinsiyet tanımları arasındaki ilişki sayesinde (8).

19. yy’da doktorluk mesleği tek başına yapılmaktaydı. Hemşirelik bakımı kadınlık içgüdülerine dayalı bir davranış olarak görölüyor olsa da, hemşireliğin modern bir meslek olması ortaya çıkan yeni bir durum olarak sayılabilmektedir. Hemşirelik mesleğinin tarih içinde daha çok kadınlar tarafından kısa eğitim programları ile ya da gönüllü olarak yapılan bir meslek olmaktan çıkarak, karmaşık, üst seviyede beceri, yetenek, tutum ve bilginin sergilendiği bir meslek haline gelmiştir (9).

16. yüzyılda başlayan ve 19. Yüzyıla kadar devam eden dönem, hasta bakımı ve hemşirelik için "karanlık dönem" olmuş, hasta bakımı hizmetlerindeki kötü gidişı durdurmak adına hastane örgütlenmelerinde bazı değışiklikler yapılmıştır. Hastane yönetimi hızlı bir şekilde kadın yöneticilere (matron) bırakılmıştır. Hem hastaneler hem de bakımevleri, hemşirelik eğitimi almamış kimseler (erkek veya kadın matronlar) tarafından yönetilmiştir. Matronun fonksiyonları "ise alma, disiplin, iaşe (beslenme) ve ücret ödeme" olmuştur. Matronların görev alanı içine ayrıca, çamaşırhane, yiyecek hazırlığı ile sunumu, terzihane ve temizlik hizmetleri de girmiş ve hemşirelik mesleği açısından lazım olan desteği sağlamakla

yükümlü tutulmuşlardır. Bütün bu sorumlulukları yerine getirmekten müdüre veya hastane konseyine karşı yükümlü olmuştur (8,9).

Modern hemşireliğin kurucusu kabul edilen Florence Nightingale 1860 yılında hemşireliği; “hasta olan bireyi iyi edebilmek için hasta olan bireyin çevresini düzenleme ve hasta olan bireyi iyi etme eylemi” olarak tanımlamıştır. Nightingale, hemşirenin işlevinin, hastalık olgusuna değil; hasta bireye yönelik olduğunu belirtmiştir. Tıpta çoğu zaman hasta kadar hastalık kavramı öne çıkarken, hemşirelikte öncelik verilen, bireyin kendisi olmuştur. Böylece Nightingale hemşirelik ve tıp arasındaki temel farklılığı ortaya koymuştur. Bununla birlikte Nightingale, hemşirelerin, hekimlerin emirlerini yerine getirmekle yükümlü olduklarını belirterek hemşireliği hekime bağlı bir disiplin olarak ortaya koymuştur. Nightingale, aynı zamanda hemşirelerin kendi eylemlerinin yükümlülüklerini taşıyacakları vurgulanmıştır. Ancak buradaki sorumluluk hemşireyi, yalnızca gerçekleştirdiği uygulamanın doğru veya hatalı olmasıyla sınırlı tutmaktadır. Nightingale ayrıca hemşirenin, ortamın aydınlatılması ve havalandırılması, ısısı gibi çevresel yükümlülüğü ile hastaların beslenmesinin sağlanması, temizliğinin yapılması ve rahatlıklarının sağlanması gibi hastanın bireysel bakım ihtiyaçları ile ilgili sorumluluklarının olduğunu da belirtmiştir (10,11).

Ülkemizde sağlık hizmetlerinin sunulduğu günden itibaren bu hizmetleri verenleri idare eden insanların var olduğu gözlenmektedir. Hemşirelik mesleğinin ülkemizde geç gelişmesine rağmen 1925 yılında Kızılay Hemşire Okulunda hemşirelikte yönetim hizmetleri Okulunun kurulmasıyla rastlanmaktadır. 1993 yılında hemşireler ülkemizde hemen hemen ilk meslek örgütü olan THD'yi kurmuşlardır. Bu dernek vasıtasıyla hemşirelik adına girişimlerde bulunmak, diğer yetkili mercilere ve Sağlık Bakanlığı'na hemşireliğin taleplerini duyurmak mümkün olmuştur. Dernek 1949 yılında ICN'e üye olmuştur (8,12).

Sağlık Bakanlığı, kendi tedavi kurumlarında hemşire gereksinimlerini karşılamak için ilk hemşirelik okulunu 1946 yılında açmıştır. Sağlık Bakanlığı'nın hazırladığı müfredatlar, eşdeğer eğitim veren diğer hemşirelik okullarının da eğitim programı olarak kullanılmıştır. Hemşirelik okulları liseye eşdeğer sayıldıktan sonra, bu okullarda meslek eğitimlerine de yer verilmiştir. 1996 yılına kadar hemşirelik meslek liselerinde 2300 saat meslek, 2200 saat kültür dersleri verilirken; 2001'de düzenlemesi yapılan yeni eğitim programda 4704 saat meslek, 1728 saat lise eğitimleri verilmeye başlanmıştır (9,13).

Türkiye'de gönüllü hizmetler ve kısa dönem kursları ile başlayan hemşirelik eğitimi 1955 yılında Ege Üniversitesi, 1961 yılında Hacettepe ve İstanbul Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokullarının açılması ile üniversite düzeyine yükselmiştir. Hemşirelik ön lisans

programları 1985 yılında öğrenci almaya başlamıştır. Hemşirelik ön lisans programları, YÖK'ün öngörüsü ile ara insan gücü yetiştirmek üzere Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulları'nın bir programı olarak açılmıştır. Hemşirelik ön lisans programları 1996 yılında hemşirelik eğitiminin lisans düzeyinde yapılması kararından sonra öğrenci alımını durdurmuştur (8,14).

Türkiye'de hemşirelikte yükseköğrenimin 50 yıldan fazla bir geçmişi vardır. Eğitim ve planlama açısından mesleki geleceğini belirleme ve sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi konusunda gerekli katkıyı sağlama olgunluğuna erişmiştir. Birçok Avrupa ülkesinden daha fazla birikime sahip olan akademisyen hemşireler bu potansiyellerini kullanmakla yükümlüdürler. Türkiye'deki hemşirelik eğitiminin değerlendirildiği bir çalışmada, eğitici hemşireler "farklı düzeylerde eğitim programlarının olması ve hemşirelik eğitiminde Sağlık Bakanlığı'nın rolünü" hemşirelik eğitiminin öncelikli sorunları olarak tanımlamaktadır. Bu eğitim farklılıklarının ortadan kaldırılması, hemşirelik eğitimi daha üst seviyelere taşımak için akademisyen hemşirelerimizin mücadeleleri devam etmektedir (12,13).

Hemşirelik, geçmiş zamandan şimdiye kadar kültürel, sosyal ve teknolojik gelişmelerle kendisini yenilemeyi ve geliştirmeyi başaran, aile, birey ve halkın sağlık durumları ile alakadar olan uygulamalı bir sağlık disiplini (3,6).

İçinde bulunduğumuz zaman diliminde gelişmesini aynı seviyede devam ettiren hemşirelik; bireyi tanımayı ve bireyin hayat döngüsü boyunca tecrübe ettiği hastalık/sağlık hallerinde ihtiyaç hissettiği uygulamaları ve bakımı gerçekleştirmektedir. Hemşire iş görme yetisini, biyoloji, tıp, fizik, davranış ve mesleki bilimlerden meydana gelen hemşireliği organize ve sistematik bir şekilde kullanarak gerçekleştirir (7,15).

Hemşirelik mesleği, kişilerin sağlığı ile ilgilenen, onları güvende hissettiren, rahatlığını düşünen, bakımını sağlayan tarihin en eski mesleklerinden biridir (16,15).

Eski çağlardan beri bu meslek, düşünürler ve meslek örgütleri tarafından kesişen ve benzer kavramların yanı sıra oldukça farklı bakış açıları ile ele alınarak tanımlanmıştır (3,17).

Perihan Velioğlu, ülkemizde hemşirelik mesleğinin liderlerinden biridir. Velioğlu "hemşireliği, bireyi hastalık ve sağlık hallerinde, doğum anından ölüm anına kadar geçen zaman zarfında anlamaya çalışmak" şeklinde tanımlamaktadır. Bu mesleğin temelini oluşturmaktadır ve hemşirelik toplumsal sistemin önemli bir parçası olarak adlandırılmaktadır (15,18).

Uluslararası Hemşirelik Konseyi (ICN: International Council of Nursing) tarafından hemşirelik; "toplumun, insanın ve ailenin sağlığını geliştirme ve korumaya destek veren aynı zamanda rahatsızlık halinde iyi etme ve rehabilitasyon faaliyetlerine katılan ve katkı

sağlayan bir meslek" olarak ifade etmişlerdir. Hemşire, ayrıca sağlık ekibinin tedavi edici ve eğitsel planlarının geliştirilmesi ve uygulanmasında aktif rol alan bir meslek elemanıdır (15,17,19).

THD (Türk Hemşireler Derneği) (1981)' de hemşireliği "birey aile ve halkın sağlık ve mutluluğunu koruma, ileri düzeye taşıma, hastalığın bulunması halinde iyileştirmek için hemşirelik hizmetlerinin örgütlenmesi, planlanması, uygulanması, değerlendirilmesinden, bu hizmeti verenlerin eğitimlerinden yükümlü bir disiplindir (7,18,20).

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) hemşireyi, "Temel bir hemşirelik hizmeti sunabilmek için sağlık eğitim programını tamamlamış olan ve ülkesinde toplumun da katkısını alarak hastalığın önlenmesi, hastanın bakımı ve sağlık düzeyinin yükseltilmesi için, hemşirelik alanında yükümlülük almaya yeterli ve yetkili kişi olarak tanımlamıştır (19,21).

Hemşirenin İş Yaşamındaki Görevleri ve Sorumlulukları

Hemşirelerin görev ve işlevleri oldukça geniş bir kapsama sahiptir. Kapsamın bu kadar geniş olmasının nedeni sağlığı korumayı, geliştirmeyi ve bu maksadı daha ileri bir seviyeye taşımak için yardımcı olmayı amaçlamasından kaynaklanmaktadır (10,11). DSÖ'nün yayınlamış olduğu hemşirenin görev ve işlevlerine şu şekilde yer vermiştir;

- Toplumsal olarak hemşirelerin görevi insanlara, gruplara, ailelere yaşam sürdürdükleri, ortamın zor şartları içerisinde sosyal, fiziksel ve ruhsal potansiyellerini tespit etmeleri hususunda yardım sağlamaktır. Sağlığın korunmasının ve geliştirilmesinin yanında, rahatsızlıkların önlenmesini sağlayacak fonksiyonları daha ileri bir seviyeye taşımaları ve uygulamalıdır.
- Hemşireler kişinin, ailelerinin, yakın çevresinin, sosyal ortamlarını ve vatandaşların, sağlık bakımlarının her safhasında lazım olduğu gibi katılımlarını gerçekleştirmede benlik saygısı ve geleceklerini tespit etme kabiliyetlerinin ilerlemesine yardımcı olmaktadır.
- Hemşirelik kendine has yetenek ve kabiliyetlerinin kavranması ve kavranan bu yeteneklerin uygulanmasını gerektiren bir bilimdir.
- Hemşire direkt olarak hemşirelik hizmeti sunarken, yükümlülüğü üzerine almakta ve lazım olan yetkiyi kullanmaktadır. Kendi sunmuş olduğu bakımın yükümlülüğünü kabul eden özerk uygulayıcı seviyesindedir.

- Hemşirenin faaliyetleri kaynağını direkt olarak hemşireliğin halk arasındaki misyonundan almaktadır. Hemşirelik bakımının verileceği yer, zaman ne olursa olsun bu işlevlerde herhangi bir değişiklik söz konusu olamaz (11,9).

İŞ- AİLE ÇATIŞMASI

İş-aile çatışmasını konu alan ilk araştırmalar 1964 yılında Khan, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal'ın yaptığı rol kuramı çalışmasına dayanmaktadır. Kişinin üzerine yüklediği bir rolün gereği olan davranışların geri kalan üstlenilmesi gereken rollerle belirli bir uyum içerisinde olmaması kişi üzerinde baskı kurmaktadır. Kişinin üstünde hissetmiş olduğu baskı, roller arasında çatışma yaşanmasını normal hale getirmektedir. İş-aile çatışması ise, roller arasındaki çatışmanın özel bir çeşidi olarak kabul edilmektedir. Bu çatışma türü, bir örgüte ait olmanın gereği olarak ifade edilen ve benimsenen rol ile aile üyesi olma sıfatının gereği olma şeklinde benimsenen rol arasında bir uyumsuzluğun ortaya çıkmasıdır. İş ve ailenin gerekliliği olarak kabul edilen ve uygulanmaya çalışılan rollerin bazı uyumsuzluklar göstermesi ve ortaya çıkan bu uyumsuzluk kişinin üstünde yarattığı gerilim, çatışmanın yaşanmasına veya iş-aile yaşam dengesinin azalmasına ve kaybolmasına sebep olmaktadır (22).

Robbins (1993) kişilerin rol beklentilerinin “dallandığı” durumlarda iş-aile çatışmalarının yaşandığını ifade etmiştir. Aynı esnada bu talepleri gideremeyen kişi yaşanacak çatışmayı önleyememektedir. Kişinin kabul ettiği rollerin her bir tanesi belirli ölçüde enerji, bağlılık, zaman gerektirdiği için birbirine engel olabilmektedir. Bireyin yüklediği rollerin toplam istekleri, işin aile yaşamına ya da ailenin iş yaşamına müdahalesine sebep vermektedir. Bu nedenle iş-aile çatışmaları iki taraflı olabilmektedir. Aile rolünün yükümlülükleri iş yerindeki performansa etki ettiğinde örnek olarak çocuğu hastalık geçiren çalışanın iş yerine gitmemesi gibi, iş-aile çatışması söz konusudur. Kişi iş yaşamını aile yaşamına nazaran asgari seviyede kontrol edebildiğinden iş-aile çatışmaları aile-iş çatışmalarından oldukça sık bir şekilde görülmektedir (23).

İş- aile çatışması son zamanlarda psikoloji alanında önemli bir değişken olup, iş-aile çatışması denildiğinde Beutell ve Greenhaus (1985)'un tanımları akıllara gelmektedir. Bu tanıma göre; iş- aile çatışması kişinin sahip olduğu birbirinden farklı rolleri arasında yaşamış olduğu çatışmadan meydana gelmektedir (1).

Kişilerin hayatlarının oldukça önemli bir yerini kapsayan iş ve aile, kişisel olarak kendilerini kanıtlayabilecekleri, uzun veya kısa dönemde tatmin ve başarı hedefledikleri önemli alanlardır. Ancak birden fazla alanlarda bulunan bu amaçlar için gayret gösterirken bazı durumlarda iş bazı durumlarda ailenin daha ön plana çıkması gerektiğinde iş ve aile çatışması

meydana gelmektedir. İş ve aile çatışmasının yönü bazı durumlarda işin ön plana çıkması sebebiyle aile ile ilgili yükümlülüklerin yerine getirilememesinden kaynaklanırken işten aileye yönelik çatışmaya yol açmaktadır. Bazı durumlarda da aile ihtiyaçlarının ön plana çıkması ve işle ilgili yükümlülüklerinin yerine getirilmesini engellemektedir. Böyle bir durumda kişi aileden işe doğru çatışma yaşar. Bu yönü ile iş ve aile çatışması yönelme şekline göre farklılık göstermektedir (2).

Kişilerin yaşamında yaşanan hızlı gelişmeler, çalışanları iş yaşamında uzun çalışma sürelerine uyum sağlamak, sürekli gelişme ve kendini gerçekleştirme gereksinimi, yoğun rekabet ortamında çalışma gibi durumla karşı karşıya bırakmıştır. Çalışanlar aile yaşamı ile alakalı yükümlülükleri yerine getirerek, ailelerine gerekli zamanı ayırarak aile yaşamlarında keyifli olmaya çalışmaktadır. Çalışanların iş yaşamları ile aile yaşamları arasındaki uyumu sağlamak oldukça zordur. Zaman zaman bu iki yaşam alanından biri, bir diğerinin gölgesinde kalmakta iken; bazen birinde ortaya çıkan problemler iki alanı da birden olumsuz bir şekilde etkilerken kişilerin her iki alana birden uyum sağlamaları güçleşmektedir (24).

Personellerin, iş yaşamları ile aile yaşamları arasında denge kurmalarının iş yaşamlarındaki kişisel kazanımlarına ve özel yaşamlarındaki mutluluklarına etkileri çalışmacıların uzun bir süredir ilgisini cezp etmektedir. Bilhassa araştırmaların; çalışanların iş ve aile yaşam alanlarında üstlendikleri farklı rollerin çalışanlar açısından yarattığı çatışma ve yaşanan çatışmaların çalışanların işleri, kurumlara karşı geliştirdikleri yaklaşımlar ve çalışma alanındaki hareketleri üzerinde giderek yoğunlaştığı görülmektedir (14).

İş-aile yaşam çatışması, kişinin aynı anda, hem çalışan, hem anne-baba ve hem de eş gibi çok fazla rolü sergilemek zorunda kaldıklarında ortaya çıkmaktadır. Roller arası çatışma olan iş-aile yaşam çatışması, “iş ve aile alanlarından ortaya çıkan rol isteklerinin bazı yönleriyle birbirleri ile uyumsuz olması durumu” olarak tanımlanabilmektedir. İş-aile yaşam çatışmasını “iş ve aile rollerinin benzer zamanlarda ortaya çıkması sebebi ile ortaya çıkan uyumsuzluk durumu” olarak ifade edilmektedir (16).

İş-aile dengesi, kişinin yaşamındaki genel refahı gerçekleştiren önemli ve ciddi bir faktördür. Kişilerin iş ve aile görev talepleri arasındaki dengesiyle alakalı olan çatışma, insan kaynakları ve örgütsel davranış disiplinlerindeki kurumları meşgul eden ve giderek artan önemli bir problemdir. İş-aile çatışması hizmet verenlerin aynı anda hem anne hem eş gibi davranmasının ve birden fazla role sahip olması sonucu ortaya çıkan bir çatışmadır. Bu çatışma, kişinin iş ile alakalı görevinin yanı sıra aile sorumluluklarını gerçekleştirememesine yol açmaktadır (25,26).

İş- Aile Çatışması Boyutları

Kişinin hayatı boyunca yerine getirmek zorunda kaldığı rol yükümlülükleri değişebilmekte, rol gereklerinin yerine getirilmesi adına gösterilmiş olan çaba hayat boyu devam etmektedir. Kişinin iş yaşamına başlaması ile birlikte, iş yaşamı dışında yüklendiği rol yükümlülüklerine iş yaşamının gerektirdiği rol yükümlülükleri de dahil edilmektedir. Ancak, kişiye yüklenen iş ve iş dışındaki yaşama ait rollere ait sorumlulukları ve görevleri sürekli uyumlu olacak biçimde gerçekleştirememektedir. Kişinin iş ve dışı yaşamına ait rollerin yükümlülüklerini dengelemesi ile ortaya çıkan bu çatışma tarzında karşılıklı etkileşim söz konusudur (27).

İş-aile çatışması, araştırmalarda işten aileye yada aileden işe çatışma biçiminde iki yönlü olarak anlatılmaktadır. Aile-iş çatışması kapsamlı bir şekilde incelenen çatışma süreci boyutudur ve iş-aile çatışması kadar çalışılmamıştır. Konunun çift yönlü çalışılmasından ziyade aile üzerinde işin etkilerini tanımlayan işten aileye çatışmalar üstünde durulmaktadır. Konunun son zamanlarda literatüre girmesi ile beraber diğer boyutu olan aileden işe çatışmalarda çalışılmaya başlanmıştır (28).

İş – Aile Çatışmasının Kuramları

Küresel olarak, iş ve aile çatışmasının günümüzde yoğun olarak incelenmesi birbiri içine girmiş iki baskın alanın ortaya çıkardığı bağı ifade etmeye yönelik bir çeşit kavramların hazırlayıcısı haline dönüşmüştür. Hizmet verenler iş – aile arasında birbiri ile çelişen taleplerin üstesinden gelemediği zaman “iş-aile çatışması” ortaya çıkabilmektedir. İş ve aile insan yaşamının iki ciddi ve önemli parçasıdır ve kişinin hakları ile yükümlülüklerini birlikte barındırmaktadır. İş ile aile yaşamı ilişkilerini açıklayan aşağıdaki kuramlarla alakalı herhangi bir fikir birliği ortaya çıkmadığı ve kavram karmaşasının var olduğu görülmektedir. İş-aile çatışması kavramını farklı şekillerde ele alan kuramlar aşağıda kısa başlıklar olarak verilmektedir (24).

Bölünme kuramı: İş ve aile yaşamlarının birbirinden oldukça farklı bir şekilde olduğunu ortaya atan bu kurama göre, iş ve aile hayatı arasında herhangi bir etkileşim bulunmamaktadır. Bu sebeple ikisinden biri diğerine etki etmemektedir (26).

Bölünme kuramında iş hayatındaki kişi, bir rolünü yerine getirirken bu rolün geri kalan rolleri etkilemesine izin vermediği için, bu rollerin sahip oldukları alanlar içerisinde de davranış, duygu ve tutum geçişi olmamaktadır. Diğer bir ifadeyle iş ile alakalı unsurlar asla aileyi; aile yükümlülükleri de işi etkilememektedir. Örnek olarak, çalışma ortamında patronu

tarafından eleştirilen ve bu yüzden stres yaşayan kişi, yaşadığı bu durumu aile üyelerine yansıtmayarak ailesine karşı daha anlayışlı ve sevecen yaklaşabilir. Benzer şekilde ev içerisinde aile üyeleri ile sorun yaşayan ve duygusal olarak etkilenen kişi, çalışma arkadaşlarına ve üstlerine karşı ilgili ve neşeli görünür; işin gerektirdiği özenli ve dikkatli çalışmayı yerine getirebilir (27).

Bu kuram, geri kalan kuramların aksine, iş-aile yaşamlarının herhangi bir etkileşim içinde bulunmadığına dayanmaktadır. Bu yönü ile kuram, gerçeği yansıtmamakla beraber iş-aile çatışması tanımıyla da uyumsuzdur (27).

Telafi kuramı: Çalışanların iş veya aile yaşamlarında yaşamış oldukları doyumsuzluğu önlemek veya ortaya çıkan doyumsuzluğu giderebilmek için doyumunu yakaladıkları alanlara doğru yönelme ve bu durumun ortaya çıkan sonucu olarak çatışma yaşama durumlarını ifade etmektedir. Örnek olarak, iş hayatından doyum olmayan bireyin aile hayatından daha fazla tatmin elde etmeye çalışacak ve bu sebeple aile hayatına çok fazla zaman ayırma isteğinde olacaktır. Bu durum, dengenin bozulmasına ve daha çok çatışma yaşanmasına sebep olacaktır (24).

Telafi kuramı iş- aile yaşam alanları arasında ters bir ilişkinin olduğunu ve bir alanda yaşanan negatif tecrübelerin bir diğer alanda telafi edildiği kuralını varsaymaktadır. Kişiler iş-aile alanlarında yaşadıkları kayıpları diğer alanda telafi etme eğilimindedir. Örneğin aile yaşamında mutsuz olan kişi, iş ile alakalı kendisini daha mutlu hissettirecek eylemler gerçekleştirmek isteyecektir (29).

Taşma kuramı: 1980 yılında Staines'in ortaya atmış olduğu bu görüşe göre iş ve iş haricinde yaşananlar benzerlik göstermektedir. 1994 yılında Williams ve Alliger'de olumlu aktarımların çalışma alanından aile alanına doğru, olumsuz aktarımların da çift yönlü olduğunu ifade etmişlerdir (30).

Bu kuram iş ile aile çatışmasını ifade eden kuramlar arasında en çok dikkat çeken kuram olmuştur. Bu kuram, iş-aile alanlarından herhangi birinde meydana gelen negatif yada pozitif gelişme, karşılıklı alanlara taşınarak benzer şekilde etki yaratacağını savunmaktadır. Taşma iki farklı biçimde ortaya çıkmaktadır (31).

Pozitif taşma: Bireyin işi yetenekleri, nitelikleri, gereksinimleri, talepleri, değerleri, beklentileri ile örtüşüyorsa uyum söz konusu olacaktır. Bu durumda pozitif duyguları ortaya çıkartarak “ pozitif taşma” meydana gelecek ve kişi pozitif

davranışlarını aileye yansıtacaktır. Bu pozitif duyguların taşması halinde, bu tutumların kaynağı olan rol, geri kalan rolün kalitesini maksimumlaştırarak, iş-aile rollerinin tamamlanmasına katkı sağlayacaktır. Bu duruma göre, çocuklarına ve eşine bağlılık hisseden kişinin, iş tatminin de daha yüksek olması ya da işinde mutlu olan kişinin, ailesi ile daha mutlu olması beklenmektedir.

Negatif taşma: İş yaşamında yalnızca pozitif aktarımlar söz konusu olmamaktadır. Çalışma ortamındaki baskı, gerginlik, endişe gibi olumsuz duygular, mutluluk ve heyecan gibi pozitif duygulardan daha baskınsa “negatif taşma” ortaya çıkacak ve bu durum kişi tarafından aileye aktarılacaktır (32).

Çatışma kuramı: Kahn ve ark (1964) tarafından ortaya ilk defa atılan bu kuram iş ve aile görevleri arasındaki çatışmaların meydana gelmesinin sebebi bu görevlerin farklılığı değil aksine bu görevlerden kaynaklanan güçlükler olduğu ortaya konulmaktadır. Bilhassa konu ile alakalı yapılan araştırmalarda çalışma yerindeki negatif durumların aile yaşamının kalitesini minimuma indirdiği, bilhassa zorlu ve uzun mesai saatlerinin yaratmış olduğu stres çatışmaya neden olan durumlar şeklinde belirtilmiştir (24,31).

Akılcı bakış açısı kuramı: Bu kurama göre çalışanın aile ve iş yaşamlarının her bir tanesi için ayrılan zamanın artması, iş-aile yaşamlarındaki yükümlülüklerinin uyumsuzluk sergilemesi ya da sorumluluk ve görevleri üzerinde oluşturduğu baskının artması ile iki yaşam alanı arasında çatışmanın ortaya çıkması kaçınılmazdır (1).

Kişinin iş yaşamında ayırmak zorunda kaldığı zamanın yüksek olmasının kişinin iş-aile yaşam çatışmasının ortaya çıkmasına sebep olduğu belirtilmiştir. Örnek olarak, gün içindeki zaman dilimlerinin sınırlı olmasından dolayı, iş-aile yaşam alanları için ayrılan sürenin bir diğer yaşam sahasına ayrılacak süreyi engellemekte, bu durum ise çatışma yaşanmasına sebep olmaktadır. Akılcı bakış kuramına göre, iş-aile yaşamlarına ayrılmış olan sürelerin sürdürülebilmesi oldukça zor olan bir denge içerisindedir. Bir diğer ifade ile bu dengenin bozulması kaçınılmazdır. Bu durumda iş-aile çatışmasının ortaya çıkması kaçınılmazdır. İş ve aile yaşamlarının doğurmuş olduğu sorumlulukları yerine getirmek için büyük emek gösteren çalışanın gereksinim duyduğu zamanı elde edememesi sebebi ile çatışma durumu ortaya çıkmaktadır (1).

Çatışma süreci boyunca cinsiyet etkisini ortaya koymaya çalışan bu kuram geleneksel cinsiyet rolü beklentilerine göre, bilhassa kadın cinsiyetine sahip olan bireylerin aile yaşamında

çocuk bakımına çok fazla vakit ayıracakları düşünüldüğü için erkeklere nazaran daha yüksek seviyede aile-iş çatışması yaşayacakları beklenmektedir. Benzer bir biçimde erkeklerin de yapmış oldukları işe fazla vakit ayıracakları ve bu nedenle de kadınlara nazaran daha fazla iş-aile çatışması yaşayacakları düşünülebilmektedir (31,28).

Katkı kuramı: Bölünme kuramı iş ile alakalı olan veya olmayan stres kaynaklarının karşılıklı biçimde birbirlerini etkilemediği kuralına dayanırken, katkı kuramı bu kuralın tam tersi bir kurala dayanmaktadır. Bu kurala göre, bireyin hem aile yaşamında sağladığı doyum seviyesi hem iş yaşamından sağladığı doyum seviyesi genel olarak yaşam doyum seviyesi ile ilişkilidir. Bu durumun sonucu olarak, örgütsel ve bireysel faktörler birbirleri üstünde etkili olarak bireyin genel yaşam doyum seviyesini ve iyi olma seviyesini etkilemektedir.

Çalışanın özel yaşamındaki doyumunun örgütsel unsurlardan ve bireyin kendisinden meydana geldiğini varsaymaktadır. Her iki unsur kişinin yaşam doyumunu etkilemektedir. Konu ile alakalı gerçekleştirilen çalışmalarda iş ve aileden dolayı ortaya çıkan stres unsurlarını kişi üzerinde oldukça etkili olduğu ortaya konulmaktadır. Rice, Frone ve McFarlin tarafından yapılan çalışmanın (1992) sonucu, aile ve iş yaşam çatışmasının genel yaşam kalitesi ters yönde ilişkili oluşunu ortaya koymaktadır. Katkı kuramı çalışmalarında hem aile hem de iş ile ilgili stres faktörlerinin çalışan üstünde yarattığı fizyolojik ve psikolojik gerilim üzerinde durulmaktadır (8,33).

İş-Aile Çatışmasına Neden Olan Faktörler

Bu çatışma türüne neden olan unsurlar kişisel, iş ve ailesel unsurlar olarak üç farklı türde incelenebilmektedir.

1.Kişisel faktörler: İnsanlar yapı olarak birbirinden farklıdır. Her insan kendine has bir yapıya sahiptir. Bu yapısal farklılıklar meydana gelen olaylar karşısında sergilemiş oldukları davranışların farklı olmasını sağlamaktadır. Yapısal farklılıklardan dolayı her insan stres faktörü altında farklı tepkiler vermekte, bazı olaylara karşı aşırı yüksek veya aşırı tepkisiz kalma şeklinde davranışlarını sergileyebilir (33).

Ortaya çıkan bu farklılıklara bağlı faktörler iş ile aile çatışmasının şiddetini ve yönünü belirleyerek üzerinde oldukça etkili olabilmektedir. Bu kişisel farklılıkların yanı sıra insanların cinsiyeti, eğitim farklılıkları, yaş seviyeleri gibi unsurlar kişisel faktörler arasında yer alırken iş ile aile çatışmasının yaşanmasının sebebinin ve şiddet düzeyini belirleyebilmektedir (34).

İş-aile çatışmasında oldukça etkili olan kişisel faktörler ana temelde kişiliğe ve cinsiyete bağlı bir şekilde yaşanan çatışmalar şeklinde ifade edilmektedir. Kadınların ev hayatında ki

rolleri ile çalışma ortamındaki rolleri arasında çatışma yaşanması kaygıya sebep olmaktadır. Ortaya çıkan bu durum kadınlarda kaygı ve gerginliğe sebep olmaktadır. Psikolojik baskı sonucunda kadınlar kendilerini aile ve iş ortamından izole edilmiş ve yalnız hale gelmiş hissetmektedir (35).

Cinsiyet: Toplumsal açıdan cinsiyet, kültürlerin biyolojik olarak farklılıklara atfettikleri anlamlardır. Cinsiyet ile alakalı konular 1940'lı yıllardan bu yana giderek artmıştır. 1942 yılında Parson'un ortaya atmış olduğu "yapısal-işlevselci yaklaşım" çerçevesinde kadın ve erkek rolleri "duyarlı" ve "araçsal" olarak ifade edilmiştir. Erkeğin toplumsal ve cinsiyet bakımından rolü, evin gereksinimlerini sağlamak, aileye gelir sağlamak, toplumsal olarak ailenin ilişkilerini iş yardımıyla kurmaya çalışmasından dolayı "araçsal rol" olarak ifade edilirken, kadının toplumsal ve cinsiyet açısından rolü, çocukların ve yaşadığı evin yükümlülükleri ile ilgilenerek ailenin ihtiyaçlarını tatmin etmeye çalışmasından dolayı "araçsal rol" olarak ifade edilmektedir (28,36).

Cinsiyet çalışma yaşamında oldukça önemli bir kavramdır. Egemen ve ataerkil yapılarda erkeğin kendi üstün olduğu yaklaşımını ortaya koyan bu yaşam şekli etkisini çalışma yaşamında da göstermektedir. Bu tarz yaklaşım sergileyen toplumlarda kadınlar genellikle ev içindeki yükümlülükleri kendi başlarına üstlenmektedir. Bu yaklaşım tarzı çalışma yaşamında kadınların başarılı olma ve uyum sağlama vb. gibi konularda önemli problemlere neden olmaktadır. Kadınlar aynı süreç içerisinde erkeklere oranla duygusal bakımdan etkilenmeye daha duyarlı olmaları nedeni ile stres faktörlerine daha hızlı yakalanmaktadırlar. Kadınların stres faktörlerinden ve etkilerinden kurtulmaları oldukça uzun sürebilmektedir (34,37).

İş yaşamında kadınların ve erkeklerin istihdam edilmesi bazı farklılıklar ortaya çıkarmaktadır. Çalışma yaşamında iş ortamları, iş tanımları, çalışma ortamları daha çok erkek cinsiyetine göre koşullandırıldığı için ve ağırlık olarak erkeklerin yaşam modeli odak noktasına alındığından dolayı kadınların mesai saatleri ve kazandıkları gelir erkeklere nazaran daha düşük düzeydedir (36,38).

Toplum tarafından genel olarak kadınlara çizilmiş olan bazı roller bulunmaktadır; derli toplu olmayı sağlama, ev işleri ve kadınlığı, bastırılmış akrabalık, annelik, eşlik, bireysel ve mesleki roller şeklinde sınıflandırılmaya çalışılmıştır (39).

Kadınların sınıflandırılmaya çalışılmış bu rolleri gerçekleştirmeye çalışırken meydana gelen aile içi problemler kadının iyi bir biçimde organize olduğu, eğitim seviyesi ileri düzeyde olan gelişmiş ülkelerde bir bu durum söz konusudur (40). Yaşadıkları veya buldukları evin işleri ile alakalı sorumlulukların ayrımları halen devam etmektedir. Bulaşık yıkama, yemek

pişirme, temizlik yapma, çamaşır yıkama gibi angarya olarak sayılan bütün işlerin tamamına yakını kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir (38,39).

Yaş: İnsanların yaşı ilerledikçe hizmet verdikleri, çalıştıkları alanda psikolojik ve fizyolojik açıdan yıpranmaları artmaktadır. Gün içerisinde yaşından dolayı yıpranan kişinin mesai saatleri dışında ayırması gereken zamanın azalmasına neden olabilecektir. Çalışanın yaşayacağı iş- aile çatışmasının nedeni olarak görülebilmektedir. Kişinin yaş seviyesi ilerledikçe iş ve aile ile ilgili rolleri hızlı biçimde değişmektedir (41).

Kişilik: İnsanın, değişmeyen, belirgin ve tutarlı davranışlarının bütünü olarak adlandırılan ve içinde bulunduğu çevrenin, hizmet verdiği işi değerlendirmesinde ve algılamasında oldukça önemli rol oynayan kavrama kişilik denilmektedir. İnsanın kişiliği ile hizmet verdiği örgütün uyumlu olduğu sürece örgütün hedefi ile bireysel hedefler arasında tam bir bütünlük sağlayabilmek oldukça kolay olacaktır (41,42). İş ile aile çatışmasının her insan için kaçınılmaz olduğunu ifade etmek doğru bir yaklaşım değildir (41,43).

İş-aile yaşam çatışmasının nedenlerinden biri olan kişilik faktörü, insanın kişiliği, olaylara ve hayata bakışını etkileyip davranışlarına yön vereceğinden iş-aile çatışması açısından önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir. Aynı zamanda kişilik faktörünün, iş-aile çatışması ile başa çıkma konusunda da önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Bu nedenle sürekli olarak işe alımlarda kişilik faktörü dikkate alınması gereken bir değişken olarak görülmektedir (44).

Medeni Durum: İnsanların hayatları boyunca yaşadığı önemli olaylar arasında kariyer ve evlilik yer almaktadır. Kariyer ve evlilik arasındaki pozitif etkileşim evlilik ve iş açısından ortaya çıkan yeni fırsatları, olumsuz etkileşim ise mücadele ile birlikte çatışmayı getirmektedir. Erkekler ve kadınlar kariyer ve evlilik ile alakalı olarak farklı anlayışlara sahip olmaktadır. Kadınlar, bu konularda benzer konumda olan erkeklere nazaran çalışma yaşamında daha geri planda olmalarından dolayı erkeklere göre kariyer beklentileri daha düşük olmaktadır (43,45).

Evli insanların birbirlerinin kariyer düzeylerine uyum göstermeleri oldukça önemli bir konudur. Kadınlar daha çok eşlerinin kariyer ihtiyaçlarına daha çok uyum göstermeye çalışmaktadır. Bu sebeple de çocuk ve evlilik kadınların bütün gün kendilerini çalışma ortamına veya işe vermelerine engel olur. Kadınlar daha çok çocuk sahibi olduktan sonra kariyer basamaklarını çıkmakta yavaşlamak zorunda kalmaktadır (43,45-47)

2.İş İle İlgili Faktörler

İçinde bulunduğumuz zaman diliminde insanlar iş yaşamlarını çok zor şartlar altında devam ettirmek zorunda kalmaktadır. Zor şartlar altında insanlar çalıştıkları işi kaybetmemek için veya gereksinimlerini giderebilmek adına yoğun mesai saatleri ile çalışma koşullarına katlanmak zorunda kalmaktadır. Bütün bu zor şartların altında hayatın devamını sağlayacak yeterli düzeyde gelir elde etme isteği yatmaktadır. Çalışma ortamındaki bu zor şartlar giderildiğinde pozitif sonuçlar, karşılanmadığında ise negatif sonuçlar çatışmalara neden olmaktadır. Düzensiz ve uzun çalışma ortamları, yöneticilerin tutum ve davranışları, iş gerekleri de çatışmada önemli rol oynamaktadır (48,49).

3.Aileyle İlgili Faktörler

İş ile aile çatışmaları üstüne gerçekleştirilen çalışmalar analiz edildiğinde çatışmaların daha çok aile odaklı olduğu görülürken, aile ile iş arasındaki çatışmayla alakalı gerçekleştirilen çatışma biraz daha geri planda kalmıştır. Çağımızda ise bu iki çatışma türünün çift yönlü olduğu kabul edilmektedir. Aile unsurunun iş-aile çatışması üstündeki etkisinde bireylerin aile yaşamında sahip olunan rolün gereği olan yükümlülüklerin iş hayatındaki rollerini negatif etkilemesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Buradaki temel unsur ailede ortaya çıkan durumların çalışma hayatını olumsuz etkilemesidir (47).

Çalışanların aile yaşamındaki kişisel problemleri, çocukların sorunları, evli çiftler arasındaki uyumsuzluk, aile içinde bulunan bakıma muhtaç kişilerin varlığı, eşin başka bir yerde çalışıyor olması, aile üyelerinin talepleri, beklentileri ve aile üyelerinin birbirlerine zaman ayırmaması, aile üyelerinin çalışan bireyin işini engelleyici davranışlar sergilemesi aile-iş çatışmasının oluşmasında oldukça ciddi rol oynamaktadırlar (48,49).

Rol Çatışması

Rol çatışması birden fazla rolün aynı anda yerine getirilme durumunda kişinin rol gereklerinden birine diğerini zorlaştıracak şekilde daha fazla uyum sağlaması olarak ifade edilmektedir. Bir diğer ifade ile rol çatışması, bir role veya rol sorumluluğuna ilişkin taleplerin uyumsuzluğunu ifade etmektedir. Kişinin yüklendiği birden fazla rolün aynı zamanda ortaya çıkması, bu durumla beraber yapmak zorunda olduğu rollerin yarattığı karmaşa, bireyde rol çatışmasına neden olmaktadır. Rol çatışması aynı zamanda bireyde iç çatışmalara yol açarak, kişiler arası gerilimin artmasına neden olur. Rol çatışması içerisinde olan kişilerin

kendilerinden beklenen davranışları ortaya koyamadıklarından performansları giderek düşmekte; bu durum bireyin kendisini başarısız hissetmesine sebep olmaktadır (50).

Sanayileşme sonrasında hızlı bir şekilde bilgi toplumuna doğru evrim geçiren iş hayatı geleneksel toplumlarda devam eden hane içi üretimden dış mekânlardaki çalışma alanlarına taşınmıştır. Bu durumun yanı sıra çalışma yaşamında uzmanlaşma ve farklılaşma ile birlikte kas kuvvetine dayalı çalışma şekli odak noktası olmayı kaybetmiştir. Tarımsal yaşamdan sanayiye ve oradan bilgi toplumuna doğru çok hızlı bir gelişim sürecinde kadının, iş hayatına katılması da aynı düzlemde gelişmeler göstermiştir. Bu durum çalışma hayatında kadına duyulan gereksinimi de arttırmıştır (49,51).

Aynı süreç içerisinde aile yapısında meydana gelen değişikliklere sebep olarak anne ve babanın çalıştığı çocuklu aile sayısında yükselişler olmuştur. Geline yeni kültürel ve sosyal süreçte kadın hem iş yaşamına hemde kamusal alana katılması ile gelenekselleşen rollerinde çok daha farklı bir konuma oturmuştur. Çalışma yaşamında yaşanan bu köklü değişiklik ve gelişmeye rağmen toplumun kadından beklediği davranış ve rollerde herhangi bir değişim olmamıştır. Kadından, diğer taraftan ev işleri, eş ve çocuk bakımı gibi geleneksel davranışlar beklenirken, diğer taraftan ona eşit birey olarak çalışma yaşamına katılım gösterme imkânı sağlanmıştır (52,53).

Sonuç olarak kadın, erkek cinsiyetinden farklı bir şekilde zikredilen hane içindeki geleneksel rol ve etkinlikleri yerine getirme yanında çalışma yaşamında en az erkekler kadar iş yükü ile sorumlu olmuş olmaktadır. Hane içinde geleneksel rolleri, çalışma yaşamında modern çalışma şartlarına uygun bir şekilde rolleri yerine getirmesinin beklenmesi kadının bilhassa iş ve aile yaşamında erkeğe nazaran daha fazla çatışma yaşamasına etken olmaktadır (51).

Kadınların çalışma yaşamında evlilik, çocuğun daha ön plana konulması ile kadının aile yaşamında sorumlulukları ve rolleri çalışma hayatı ve kariyerini sekteye uğratmaktadır. Bu yüzden iş-aile çatışması kadınlarda daha çok görülmektedir. Tarihten beri kadına toplumda sadece anne, eş ve ev kadını şeklinde çeşitli roller yüklenmiştir. Kadının bu sorumlulukları ve rolleri gereği erkeğe bağımlı bir hale gelmiş, hem de gerçekleştirdiği faaliyetlerin ekonomik değeri bulunmadığından “toplumsal değersizliğe” itilmiştir. Bu durum kadının iş hayatına girmesini ve meslek seçimini kısıtlayarak, meslekte gelişimini engellemiştir (52,53).

İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

İş-aile alanlarının eş zamanlı ve birbirinden farklı talepleri, enerjisi ve zamanı kısıtlı olan kişinin hayatında çatışmalara sebep olmaktadır. Ortaya çıkan çatışma ise kişinin aile ve iş

yaşamında problemlere yol açmaktadır. İş yaşamının aile yaşamı veya aile yaşamının iş yaşamını etkilemesi durumunda bu çatışmanın sonuçları daha çok ailevi ve bireysel sonuçlar olarak karşımıza çıkmaktadır (44).

Kişilerin yaşamış oldukları iş-aile ve aile iş çatışmaları ilk olarak kişinin kendisini etkileyecektir. Bu etkilenme stres, evlilik tatmini, yaşam tatmini gibi konularda azalma, tükenmişlik, psikolojik ve fizyolojik sağlık problemleri yaşamasına neden olabilecek psikosomatik bir durumdur (3,54).

Kişilerin benliklerini negatif bir şekilde algılaması ve iş yaşamına yönelik olumsuz hareketlerde bulunması, ruhsal ve bedensel tehdit ve zorlamalarla karşı karşıya kalması olarak tanımlanan stresi “vücuda yüklenen özel olamayan isteme karşı, vücudun gösterdiği bir tepki” olarak ifade etmek mümkündür. Anderson ve arkadaşlarının yapmış oldukları araştırmalarında iş aile ve aile iş çatışma çeşitlerinden her ikisinin de stres düzeyini artırdığı görülmektedir. Yani iş aile- aile iş çatışması arttığında kişinin stres düzeyi de buna bağlı olarak artış göstermektedir (4).

Kişilerin işinin ailesine yönelik rollerini ya da ailesinin işine yönelik rollerini engellediği düşüncesine kapıldığını hissetmesi durumunda kişinin yaşadığı çatışma durumu giderek artacak ve sonuç olarak bu çatışma mutsuz olma halini de beraberinde getirecektir. Kişilerin hayatlarının birden çok yönü bütün yaşam doyumuna etki eden, iş- ailesine ilişkin bütün davranışlarına yansıyan bir durumdadır. Bu nedenledir ki iş doyumunu, aile hayatını; aile yaşamına yönelik doyumunu nu da iş yaşamını da etkilemektedir. Yaşanabilecek iş-aile çatışması her şekilde yaşam doyumunu etkileyebilecektir (5).

İş yaşamında meydana gelen çatışmanın iş tatmin düzeyini düşürdüğü gibi, aile yaşamında meydana gelen çatışmanın da evlilik tatmin düzeyini düşürecektir. Ev ile alakalı yapılması gereken işler, ebeveynlerin üstlendiği yükümlülükler ve eşlerden diğerinin de çalışıyor olması evlilik tatmin düzeyini etkileyen sebepler arasında yer almaktadır. Kişinin, ağır iş yükümlülüklerini yerine getirmesi için harcayacağı ekstra zaman, eşlerin birbiri ile geçireceği zamanı düşürdüğü için daha düşük evlilik tatmini yaşanmasını da birlikte getirecektir (4).

Çalışan kişilerde yaşanan iş-aile çatışması, kişilerin stres seviyelerinin yükselmesine sebep olmaktadır. Zihinsel ve fiziksel fonksiyonları bozan çevresel unsurlar ve bu unsurlara verilen sosyolojik, fizyolojik ve psikolojik tepkilerin tanımlanmasında stres kavramı kullanılmaktadır. Bu çatışmanın kişinin sahip olduğu ve mutluluk veren kaynakları tehdit ettiğinden dolayı stres faktörü ortaya çıkmaktadır. İş-aile çatışmasının bireysel, ailesel ve

örgütsel sonuçları bulunmaktadır. İş-aile çatışmasının sebep olduğu bireysel sonuçlar; yaşam tatmininde azalma, psikolojik sorunlar ve sorumluluktan kaçınma şeklinde olmaktadır (55).

Yaşam tatmini: Kişinin genel olarak yaşam kalitesinin pozitif şekilde algılanma seviyesi şeklinde ifade edilmektedir. Bir diğer ifade ile kişinin kendi yaşamından almış olduğu keyif miktarıdır. İyi bir işe veya çalışma ortamına sahip olma ve mutlu bir aile yaşamına sahip olma yaşam tatmin düzeyinin ana faktörüdür. İş-aile çatışmasının ortaya çıkması sonucunda, iş yaşamı aile yaşamını negatif şekilde etkileyerek aileden duyduğu memnuniyet seviyesinin düşmesine neden olacaktır. Aile memnuniyetinde azalma olması kişinin çalışma yaşamını negatif etkileyerek yaşam tatmininde düşüşe sebep olmaktadır. İş-aile çatışmasının ortaya çıkması ile çalışan kişilerdeki stres seviyesi artmakta, bu durumun sonucunda kişilerin ruhsal ve fiziksel sağlığı bozulmakta ve çalışan kişilerin yaşam tatmini asgari seviyeye düşmektedir (27).

Psikolojik sorunlar: Kişinin yaşadığı iş aile çatışması, yalnızca ailesini ve işini etkilememekle birlikte kişinin yaşamının bütünü de etkilemektedir. Bu durum kişinin hayatından duyduğu tatmin seviyesinde azalmaya sebep olmaktadır. Bu sebeple, kişinin çevresindekiler ile olan ilişkileri, ruhsal ve fiziksel sağlığı yaşamış olduğu iş aile çatışmasından negatif olarak etkilenecektir (23).

Sorumluluktan kaçma: Kişi yerine getirmek mecburiyetinde olduğu yükümlülükleri yerine getirirken yaşadığı çatışmanın sonucunda kişide otomatik olarak kaçma hissi yaşayacaktır. Kişi, iş aile çatışması sonucunda yaşayacağı psikolojik problemlerin etkisi ile aile ile alakalı yükümlülüklerini ifa etmede zorluk çekecek veya bütünü ile yükümlülüklerinden uzaklaşacaktır. Kişinin yaşadığı bu durum neticesinde aile yaşamına uyum sağlama noktasında problem söz konusu olacaktır (9).

İş-aile çatışmasının neden olduğu ailesel sonuçlar; bireyin aile yaşamı üzerinde negatif etki bırakmaktadır. İş aile çatışmaları hem gerginlik hem de zaman temeline dayanan çatışmalara neden olmaktadır. Bir yandan çalışma hayatındaki davranışlarını ve tutumlarını aile ile olan ilişkilerinde değiştiremeyen kişiler de davranış temelli iş-aile çatışması yaşanmaktadır. İş-aile değişkenleri arasındaki negatif ilişkiyi aile açısından etkileyen birden çok unsur bulunmaktadır (56).

- İş yaşamında ortaya çıkan stres etkenlerinin aile yaşamının işlevlerine ve akışına zarar vermesi,
- Taşma etkisiyle çalışma yaşamındaki gerginliğinin aile alanına yansması,
- Kişisel ve demografik nitelikler gibi üçüncü faktörlerdir.

İş-aile çatışmasının yüksek seviyede olması, düşük seviyede aile ve evlilik tatminine; yüksek seviyede aile stresine sebep olmaktadır.

Evlilik hayatının tatminsizliği: Evlilik tatmini, kişinin evlilik ilişkisinin kapsamı geniş bir şekilde değerlendirmesi biçiminde ifade edilmektedir. Çalışma hayatında çatışmaların yaşanması iş tatminini negatif bir biçimde etkilemekte, aile yaşamında çatışma meydana gelmesi de evlilik tatminini negatif bir şekilde etkilemektedir. Evlilik tatminini yükselten ve ya iş-aile çatışması seviyesini düşüren en önemli faktörlerden biri eş desteğidir. Eş desteği; tavsiyede bulunma, yardımcı olma, anlayışlı olma ve çiftlerin birbirlerine destek sağlamasından oluşmaktadır (57).

Ebeveyn hayatının tatminsizliği: Kişinin evlilik ve aile yaşamında çocukları ile alakalı yapılması lazım olan bir takım yükümlülüklerin yapılmaması sonucunda meydana gelebilecek ve çocukların vereceği tepkilerden dolayı tatminsizlik hissedilmesi halidir(58). İş-aile çatışmasının neden olduğu örgütsel sonuçlar; performans düşüklüğü, devamsızlık, işten ayrılma niyetinin oluşması şeklinde ortaya çıkmaktadır.

İş tatminsizliği: Çalışan kişilerin iş ile alakalı genel tutumu biçiminde açıklanmaktadır. Çalışma hayatı, kişinin hayatında oldukça önemli bir yer kaplamaktadır. Bu nedenle kişinin iş yaşamından memnun olması yaşamında pozitif etkiler oluşturmaktadır(59).

Performans düşüklüğü: Kişinin iş-aile yaşamındaki karışıklığın bir sonucu olarak meydana gelen iş aile çatışması, birden fazla negatif durumun sebebi olmaktadır. Kişinin çalıştığı ortamda göstermiş olduğu performans iş aile çatışmasından negatif bir şekilde etkilenmektedir (60).

Devamsızlık: Çalışan kişinin herhangi bir sebebi olmaksızın işletme sahibine veya yöneticiye haber vermeksizin işe gelmemesi biçiminde ifade edilmektedir. Çalışanların yaşamış oldukları çatışmalara tepki verme ve bu çatışmaları asgari seviyeye indirmek amacıyla geçici olarak devamsızlık davranışlarını seçebilmektedir. Sadece iş aile çatışması sürekli olarak ortaya

çıkabilmektedir. Çalışanların sürekli olarak işe geç kalma, iş yerinden erken çıkma ve devamsızlık gibi davranışları sürekli ve düzenli bir biçimde tercih etmeleri iş aile çatışması ile devamsızlık arasında pozitif bir korelasyon meydana gelecektir (61).

KADINLARIN İŞ YAŞAMINDAKİ YERİ

Kadınlar, insanlık tarihinden itibaren üretimin her aşamasında olmuşlardır. Türk kadını, 1843 yılında almış olduğu ebelik eğitimi ile birlikte iş yaşamında yer almıştır. Kadınlar 1897’de iş yaşamında ücretli işçi olarak çalışmaya başlamışlar ve 1913 yılında kamuda devlet memuru statüsünde çalışmaya hak kazanmışlardır. 1914 yılında ise kadınlar, esnaf ve tüccar olarak çalışma hayatında yer almışlardır (51).

Cumhuriyet ile birlikte ve sonrasında yapılan reformlar ile kadınlar eşit vatandaşlar olarak hak elde etmiş, Türk toplumunu yeniden inşa etmişlerdir. Kadınların siyaset, eğitim ve çalışma yaşamı gibi kamu alanlarında hizmet vermeleri olanaklı hale getirilmiş, eşitlikçi siyaset yaklaşımı ile desteklenmiş ve özendirilmiştir. 1930 ila 1934 yılları arasında ise Türk kadını genel ve yerel seçimlerde seçme ve seçilme hakkı kazanmıştır (62).

İş yaşamında bulunan kadınların konumu, sosyal, ekonomik, kültürel, biyolojik birçok unsurla çalışan kadına dair bu konular güncelliğini sürekli bir biçimde arttırarak devam ettirmektedir. İş yaşamında kadınlar, sadece cinsiyetlerinden dolayı çocuklar, yaşlılar gibi dezavantajı bulunan grupta değerlendirilmektedir (53,62,63).

Kadınlar, eş ve annelik yükümlülüklerinin yanı sıra, bütün potansiyellerini açığa çıkararak hasta bakımı, yaşlı bakımı ve engelli kişilerin bakımlarını sahiplenen kişiler olmaları sebebi ile ruhen ve bedenen birden fazla sorumluluk yüklenmektedirler. Kadınlar, yalnızca bakım ihtiyaçlarını kendi başlarına karşılayamayan çocukların ve aynı zamanda öz bakımlarını sağlayabilecek pozisyonda olan kocalarının bakım gereksinimlerini de karşılamaktadırlar (63).

Erkeklerin yemek yeme, temizlik ihtiyaçlarını ve duygusal gereksinimleri gibi durumlara da cevap vermektedirler. Bütün bunlara iş yaşamı da eklendiği zaman doğuştan gelen kırılgan ve naif olan kadınların yükleri oldukça ağırlaşmaktadır. Bir toplumda sağlıklı, mutlu, huzurlu ve sağlam aile temellerinin varlığı, kadınların problemlerinin büyük bir samimiyet ve özveri ile çözülebilmesine bağlıdır. Çünkü görüldüğü üzere kadınların problemleri toplumların bütün kademelerini etkileyen ve yakından ilgilendiren bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. 21. yüzyılda bile kadınlar zorlu iş şartlarının yanında sadece kadın olmaktan ortaya çıkan birden fazla problemle hala karşılaşmaktadırlar (63,64).

Hemşirelerin iş yükünün çok fazla olduğu bilinmektedir. İş yükünün fazlalığı ve sektörün getirdiği zorluklar hemşirelerin aile yaşamını da etkilemektedir. Bu doğrultuda bu çalışmadan elde edilen sonuçlar iş-aile çatışması ile ilgili literatüre katkı sağlayacak aynı zamanda bu alandaki araştırmacılara yol gösterici olacaktır.



GEREÇ VE YÖNTEMLER

ARAŞTIRMANIN TİPİ VE AMACI

Bu araştırma, kesitsel ve tanımlayıcı tipte bir araştırmadır. Araştırmanın amacı; bir hastanede hizmet veren evli hemşirelerin iş yaşamlarının aile yaşamları üzerine etkilerini incelemektir.

ARAŞTIRMANIN YERİ VE ZAMANI

Bu araştırma Tekirdağ Çorlu İlçe Devlet Hastanesinde 01/08/2015 – 01/08/2016 tarihleri arasında yapıldı.

ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Çorlu Devlet Hastanesi'nde görevli 316 hemşire vardı. Bunların 147'si evli idi. Araştırmada örneklem seçimine gidilmeyip evli ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan 91 hemşire ile araştırma gerçekleştirildi.

ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ

Bağımlı Değişken: İş- Aile Yaşam Çatışması Ölçeği

Bağımsız Değişkenler: “Cinsiyet, yaş, bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısı, çocukları ve eşi haricinde ailede bakmakla sorumlu olduğu aile bireyleri olup olmadığı, eğitim durumu, çalıştığı birim, aylık gelir düzeyi, şu anda çalıştığı kurumda çalışma süresi”dir.

ARAŞTIRMADA YANIT BEKLENEN SORULAR

- Hemşirelerin sosyodemografik özellikleri ile iş aile yaşam ölçeği puan ortalaması arasındaki fark anlamlı mıdır?
- Hemşirelerin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyi ile iş aile yaşam ölçeği puan ortalaması arasında anlamlı fark var mıdır?
- Hemşirelerin çalıştığı birim ile iş aile yaşam ölçeği puan ortalaması arasında anlamlı fark var mıdır?
- Hemşirelerin çalışma süresi ile iş aile yaşam ölçeği puan ortalaması arasındaki fark anlamlı mıdır?

VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmacılar tarafından veri toplama aracı olarak ilgili literatürler yardımı ile oluşturulan sosyodemografik özellikleri içeren anket formu (Ek 3) ve İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği (Ek 4) kullanıldı.

Anket Formu

Araştırma kapsamında sosyodemografik özellikleri belirlemek için araştırmacı tarafından ilgili literatür taranarak 8 adet soru içeren anket formu oluşturuldu. Bu anket formu katılımcıların cinsiyeti, yaşı, çocuk sayısı, çocukları ve eşi haricinde ailesinde bakmakla sorumlu olduğu aile bireyi, eğitim durumu, çalıştığı birimi, aylık geliri ve çalışma süresini kapsamaktadır (Ek 3).

İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği

Netenmeyer ve diğerleri (1996) geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği herhangi bir iş kolunda çalışanların iş hayatından kaynaklanan ve iş-aile çatışması seviyelerini ölçmeyi hedefleyen iki alt ölçekten meydana gelmektedir (3). Netenmeyer ve diğerleri (1996) tarafından ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmış ve iş hayatı kaynaklı “iş-aile çatışması (0,88) ve aile yaşamı kaynaklı aile-iş çatışması (0,89) alfa değerleri tespit edilmiştir (3) (Ek 4).

İş-aile yaşam çatışması ölçeği Efeoğlu tarafından 2006 yılında Türkçe’ye çevrilmiştir. Efeoğlu’nun yapmış olduğu çalışmanın güvenilirlik sonuçlarına bakıldığında iş-aile çatışması (0,83) aile-iş çatışması (0,88) olduğu görülmektedir. Söz konusu her ölçek durumu ortaya koyacak 5 ifadelik yargı cümlelerinden meydana gelmiştir. (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum). Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği kullanılarak alınmıştır. Ölçeklerden

alınan yüksek puanlar kişinin iş ve aile yaşamlarındaki çatışma seviyesinin yüksekliğini göstermektedir (1).

Araştırmada kullanılan ölçek güvenilirliğinin kabul edildiği kıstas olarak alfa ($\alpha > 0,60$) değeri temel alınmıştır. Ölçek alt boyutlarından iş-aile çatışma alt boyutu, (0,93), aile- iş çatışma alt boyutu, (0,75) olarak bulunurken İş aile yaşam ölçeği Cronbach Alpha değerinin, (0,81) olduğu görülmektedir. Bu puanların yüksek olması kullanılan ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğunu ortaya koymaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. İş-Aile Yaşam ölçeği güvenilirlik analizi(n=91)

Ölçek Adı	Soru Sayısı	Cronbach Alpha
İş- Aile Çatışması	5	0,93
Aile- İş Çatışması	5	0,75
Toplam İş Aile Yaşam Ölçeği	10	0,81

VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırmada anket formu ile elde edilen veriler SPSS22 paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde $p < 0,05$ değeri istatistiksel anlamlılık sınırı olarak kabul edilmiştir. Elde edilen verilerin analizi aşağıda maddeler halinde verilmiştir.

- Cronbach's Alpha Testi: Güvenilirlik analizi, önceden belirlenmiş olan bir ölçek çeşidine göre oluşturulmuş ankete verilen yanıtların tutarlılığını ölçen analizdir.
- Tanımlayıcı İstatistiksel Metotlar (frekans, sayı, yüzde, ortalama, standart sapma): Belirli bir gruba ait değişkenlerin değerlerine ait bilgileri özetleyen analiz metodudur.
- Kruskal Wallis Testi: Normal dağılım göstermeyen gruplarda 3 ve üzeri grubun ortalamaları arasındaki anlamlı farklılığı test edebilmek amacıyla kullanılan bir analiz yöntemidir.
- Mann Whitney U Testi: Normal dağılım göstermeyen gruplarda 2 bağımsız grubun ortalamaları arasındaki anlamlı farklılığı test edebilmek amacıyla kullanılan bir analiz yöntemidir.
- Post-Hoc Analizi: Gruplar arasında fark varsa, farklılığın hangi grup ya da gruplar arasında olduğu farklı yöntemlerle araştırılabilir.
- Korelasyon: Korelasyon analizi iki veya daha fazla değişken arasında bir ilişkinin olup olmadığı şayet ilişki varsa bu ilişkinin şiddetini ortaya koyan bir istatistiki analizdir.

ETİK İLKELERİ

Etik kurul izni için Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı Bilimsel Araştırmalar Etik Kuruluna başvurulmuştur. Etik kurulun 15/07/2015 tarihinde yaptığı toplantıda TUTF-BAEK- 2015/152 Protokol Kodlu, 13/24 Karar No ile çalışmanın yapılmasına onay verilmiştir (Ek 1).

Çalışmanın Çorlu Devlet Hastanesinde gerçekleştirilmesi için Tekirdağ İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği'nden 05.01.2016 tarihli ve 42232655/044 sayı numaralı dilekçe ile kurum onayı alınmıştır (Ek 2).

Araştırmaya katılan hemşirelerden sözlü onam alındı.

Efeoğlu aranarak çalışmanın amacı hangi alanda yapılacağı anlatıldı ve ölçek kullanım izni istendi. Sözlü ve yazılı olarak mail yoluyla ölçek kullanım izni alındı.

ARAŞTIRMANIN KISITLILIKLARI

Araştırmanın tek hastane ile sınırlı kalması, araştırmanın kısıtlılığıdır.

BULGULAR

Bu araştırmada Tekirdağ Çorlu Devlet Hastanesi'nde hizmet veren evli hemşirelerin cinsiyet durumları analiz edildiğinde % 82,4'ünün kadın, % 17,6'sının erkek olduğu görülürken katılımcıların % 40,7'sinin 26-30 yaş grubunda, %39,6'sının 2 çocuğunun olduğu, % 9,9'sinin çocukları ve eşi haricinde ailesinde bakmakla sorumlu olduğu aile bireyi bulunduğu ve % 62,6'sının lisans eğitimi olduğu tespit edildi. Katılımcıların % 40,7'si servis çalışanı iken, % 40,7'sinin aylık geliri 3500- 3999 TL olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 40,7'sinin çalışma süresi 6-10 yıl arasında olduğu görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 2. Katılımcıların sosyodemografik özelliklerine ilişkin bulgular(n=91)

Değişkenler	n	%
Cinsiyet		
Erkek	16	17,6
Kadın	75	82,4
Yaş		
20-25	3	3,3
26-30	37	40,7
31-35	31	34,1
36-40	9	9,9
41 ve zeri	11	12,1
Eğitim Durumu		
Lise	10	11,0
n Lisans	23	25,3
Lisans	57	62,6
Yüksek Lisans	1	1,1

Tablo 2. (devamı) Katılımcıların sosyodemografik özelliklerine ilişkin bulgular (n=91)

Değişkenler	n	%
Bakmakla Yüklü Olduğu Çocuk Sayısı		
Çocuğum Yok	22	24,2
1 Çocuk	27	29,7
2 Çocuk	36	39,6
3 Çocuk	6	6,6
Çocuklar ve Eşi Haricinde Ailede Bakmakla Yüklü Olduğunuz Aile Bireyi		
Yok	82	90,1
Anne	7	7,7
Baba	2	2,2,
Birim		
Servis (Dahiliye, Çocuk, Ortopedi, vb.)	37	40,7
Yoğun Bakım	17	18,7
Acil	16	17,6
Ameliyathane	14	15,4
Yönetim ve İdari	3	3,3
Poliklinik	4	4,4
Aylık Gelir		
2500–2999 TL	11	12,1
3000–3459 TL	33	36,3
3500–3999 TL	37	40,7
4 000 TL ve üstü	10	11,0
Çalışma Süresi		
1-5	28	30,8
6-10	37	40,7
10 ve Üzeri	26	28,6

Ankete cevap veren katılımcılar ölçeğe 1 puanını (Tamamen Katılmıyorum) 5 puanını ise (Tamamen Katılıyorum) şıklarına vermişlerdir. Ölçeği yanıtlayan katılımcıların sorulara verdiği cevaplar bütün sorularda minimum 1 ile maksimum 5 değerleri arasında değerler almaktadır. Araştırmaya katılım gösterenlerin ölçek ifadelerine vermiş oldukları cevapların ortalama puanları incelendiğinde puan düzeyleri yüksek olan iki değişken görülmektedir. İş-aile yaşam çatışması biri olan iş-aile çatışması faktörünün ortalama puan düzeyi 3,19 ve standart sapma puanı 0,94 olarak belirlenmiştir. Diğer boyutu aile-iş çatışması faktörünün ortalama puanı 2,76 ve standart sapma puanı 0,71 olarak belirlenmiştir. Her iki faktöre verilen cevapların standart sapmasının 1,00 değerinin altında olması verilen cevapların birbirlerinden önemli düzeyde farklılaşmadıklarını göstermektedir (Tablo 3).

Araştırmada kullanılan ölçek güvenilirliğinin kabul edildiği kıstas olarak alfa ($\alpha > 0,60$) değeri temel alınmıştır. Ölçek alt boyutlarından iş-aile çatışma alt boyutu, (0,93), aile- iş çatışma alt boyutu, (0,75) olarak bulunurken İş-aile yaşam ölçeği Cronbach Alpha değerinin,

(0,81) olduğu görülmektedir. Bu puanların yüksek olması kullanılan ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3. İş-aile yaşam ölçeğine ait tanımsal istatistik(n=91)

Değişken	n	Ort±SS	Min.	Mak.	Cronbach Alpha
İş-Aile Çatışması	91	3,19±0,94	1	5	0,93
Aile-İş Çatışması	91	2,76±0,71	1	5	0,75
Toplam İş-aile Yaşam Ölçeği	91	3,52±0,79	1	5	0,81

Aşağıdaki tabloda hemşirelerin cinsiyetleri ile iş-aile yaşam ölçeği alt boyutları ve toplam puanları karşılaştırılmış, cinsiyet ile alt boyut puan ortalaması arasında anlamlı fark görülürken ($p<0,05$) cinsiyet ile toplam iş-aile yaşam ölçeği arasındaki farkın anlamlı olmadığı görüldü ($p>0,05$) (Tablo 4). Yapılan Post Hoc analizine göre aşağıdaki tablodaki anlamlılığın toplam ölçek ve alt boyutlarında iş-aile çatışmasında kadın cinsiyeti ile erkek cinsiyetine ait gruplardan kaynaklandığı belirlenmiştir. Kadınlar erkeklerden daha fazla iş-aile ve aile iş çatışması yaşamaktadır.

Tablo 4. Cinsiyet ile iş-aile yaşam ölçeği puan ortalamalarının kıyaslanması(n=91)

	Cinsiyet	Ort±SS	p
İş-Aile Çatışması	Kadın (1)	13,91±6,68	,004
	Erkek (2)	11,72±6,65	
Aile-İş Çatışması	Kadın (1)	10,43±5,73	,003
	Erkek (2)	9,89±5,21	
Toplam İş-Aile Yaşam Ölçeği	Kadın (1)	23,81±10,61	,306
	Erkek (2)	22,13±9,87	

*Mann Whitney U Test

Aşağıdaki tabloda hemşirelerin yaşları ile İş-aile yaşam ölçeği alt boyutları ve toplam puanları karşılaştırılmış, yaş ile alt boyut puan ortalaması arasında anlamlı fark görülürken ($p<0,05$) yaş ile toplam iş-aile yaşam ölçeği arasındaki farkın anlamlı olmadığı görüldü ($p>0,05$) (Tablo 5). Yapılan Post Hoc analizine göre aşağıdaki tablodaki anlamlılığın toplam ölçek ve alt boyutlarında 20-25 yaş düzeyi ile 26-30, 31-35, 36-40 ve 41 yaş üzeri gruplardan kaynaklandığı belirlenmiştir. 20-25 yaş grubundaki hemşireler diğer yaş gruplarındaki hemşirelerden daha fazla iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması yaşamaktadır. En az iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasını 41 yaş üzeri grubun yaşamakta olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5. Yaş ile iş-aile yaşam ölçeği puan ortalamalarının kıyaslanması(n=91)

	Yaş	Ort±SS	p	Post Hoc	p
İş- Aile Çatışması	20-25 (1)	14,64±6,65	,000	(1-5)	,009
	26-30 (2)	13,90±6,46		(2-5)	,000
	31-35 (3)	12,97±6,83		(3-5)	,004
	36-40 (4)	12,16±7,28		(4-5)	,023
	41 ve Üzeri (5)	11,53±6,66			
Aile-İş Çatışması	20-25 (1)	13,74±5,13	,000	(1-5)	,003
	26-30 (2)	11,98±5,84		(2-5)	,011
	31-35 (3)	10,34±5,71		(3-5)	,000
	36-40 (4)	9,87±5,34			
	41 ve Üzeri (5)	9,11±5,21			
Toplam İş-Aile Yaşam Ölçeği	20-25(1)	24,11±8,53	,297		
	26-30 (2)	22,64±11,34			
	31-35 (3)	21,45±10,23			
	36-40 (4)	20,56±11,60			
	41 ve Üzeri (5)	19,48±9,12			

* Kruskall Wallis Test

Aşağıdaki tabloda hemşirelerin bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısı ile iş-aile yaşam ölçeği alt boyutları ve toplam puanları karşılaştırılmış, bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısı ile alt boyut puan ve toplam ölçek puan ortalaması arasında anlamlı fark görülmüştür ($p<0,05$) (Tablo 6). Yapılan Post Hoc analizine göre aşağıdaki tablodaki anlamlılığın toplam ölçek ve alt boyutlarında 1. Çocuk değişkeni ile çocuğum yok, 2. Çocuk, 3. Çocuk gruplarından kaynaklandığı belirlenmiştir. 1 Çocuğu olan hemşireler 3 çocuk sahibi olan hemşirelere oranla daha çok iş-aile ve aile-iş çatışması yaşamaktadır.

Tablo 6. Çocuk sayısı iş-aile yaşam ölçeği puan ortalamalarının kıyaslanması(n=91)

	Çocuk Sayısı	Ort±SS	p	Post Hoc	p	
İş- Aile Çatışması	Çocuğum Yok (1)	9,53±5,21	,020	2-3	,021	
	1. Çocuk (2)	10,44±6,07		2-1		
	2. Çocuk (3)	9,25±5,13		2-4		
	3. Çocuk (4)	10,03±5,22				
Aile-İş Çatışması	Çocuğum Yok (1)	9,21±7,12	,003	2-3	,000	
	1. Çocuk (2)	11,32±6,21		2-1		,012
	2. Çocuk (3)	9,11±6,45		2-4		,001
	3. Çocuk (4)	10,02±6,67				
Toplam İş-Aile Yaşam Ölçeği	Çocuğum Yok (1)	21,74±11,21	,043	2-3	,004	
	1. Çocuk (2)	25,10±11,45		2-1		,000
	2. Çocuk (3)	20,34±8,56		2-4		,000
	3. Çocuk (4)	23,31±10,43				,000

* Kruskall Wallis Test

Aşağıdaki tabloda hemşirelerin eşi ve çocukları dışında ailede bakmakla yükümlü olunan aile bireyi ile iş-aile yaşam ölçeği alt boyutları ve toplam puanları karşılaştırılmış, eşi ve çocukları dışında ailede bakmakla yükümlü olunan aile bireyi ile alt boyut puan ortalaması arasında anlamlı fark görülürken ($p<0,05$), eşi ve çocukları dışında ailede bakmakla yükümlü olunan aile bireyi ile toplam iş-aile yaşam ölçeği arasındaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür ($p>0,05$) (Tablo 7).

Yapılan Post Hoc analizine göre aşağıdaki tablodaki anlamlılığın toplam ölçek ve alt boyutlarında bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinde baba değişkeni ile anne ve bakmakla yükümlü birey olmadığı gruplarından kaynaklandığı belirlenmiştir. Hemşirelerin daha fazla iş-aile ve aile-iş çatışması yaşamasını ailesinde eşi ve çocukları dışında bakmakla yükümlü olunan aile bireyi olmasından kaynaklandığı belirlenmiştir.

Tablo 7. Bakmakla yükümlü olunan aile bireyi değişkeni ile iş-aile yaşam ölçeği puan ortalamalarının kıyaslanması(n=91)

	Bakmakla Yükümlü Olunan Aile Bireyi	Ort±SS	p	Post Hoc	p
İş- Aile Çatışması	Yok (1)	9,76±5,12	,008	(3-2) (3-1)	0,35 0,21
	Anne (2)	9,02±5,81			
	Baba (3)	11,21±6,01			
Aile-İş Çatışması	Yok (1)	9,87±5,56	,012	(3-2) (3-1)	0,42 0,00
	Anne (2)	9,13±5,21			
	Baba (3)	10,76±6,23			
Toplam İş- Aile Yaşam Ölçeği	Yok (1)	21,34±10,21	,745		
	Anne (2)	22,34±11,57			
	Baba (3)	24,11±9,44			

*Kruskall Wallis Test

Aşağıdaki tabloda hemşirelerin eğitim durumu ile iş-aile yaşam ölçeği alt boyutları ve toplam puanları karşılaştırılmış, eğitim durumu ile alt boyut puan ortalaması arasında anlamlı fark görülürken ($p<0,05$), eğitim durumu ile toplam iş-aile yaşam ölçeği arasındaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür ($p>0,05$) (Tablo 8).

Yapılan Post Hoc analizine göre aşağıdaki tablodaki anlamlılığın toplam ölçek ve alt boyutunda iş-aile ölçeğinde yüksek lisans ile ön lisans gruplarından, aile-iş ölçeğinde lise ile yüksek lisans gruplarından, toplam ölçekte ise ön lisans ile lisans gruplarından kaynaklandığı belirlenmiştir.

İş-aile çatışması ölçeğine bakıldığında eğitim durumu yüksek lisans olan hemşirelerin, eğitim durumu ön lisans olan hemşirelerden daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları belirlenmiştir. Aile-iş çatışması ölçeğine bakıldığında eğitim durumu lise olan hemşirelerin, eğitim durumu yüksek lisans olan hemşirelerden daha fazla aile-iş çatışması yaşadıkları belirlenmiştir.

Tablo 8. Eğitim durumu ile iş-aile yaşam ölçeği puan ortalamalarının kıyaslanması(n=91)

	Eğitim Durumu	Ort±SS	p	Post Hoc	p
İş- Aile Çatışması	Lise (1)	8,99±5,98	,018	4-2	,003
	Ön Lisans (2)	10,75±6,32			
	Lisans (3)	9,75±6,85			
	Yüksek Lisans (4)	11,27±6,66			
Aile-İş Çatışması	Lise (1)	10,45±5,76	,012	1-4	,043
	Ön Lisans (2)	8,96±5,23			
	Lisans (3)	8,61±6,01			
	Yüksek Lisans (4)	9,01±5,88			
Toplam İş-Aile Yaşam Ölçeği	Lise (1)	25,11±10,61	,928		
	Ön Lisans (2)	23,82±11,34			
	Lisans (3)	22,76±9,23			
	Yüksek Lisans (4)	21,75±10,12			

*Kruskall Wallis Test

Aşağıdaki tabloda hemşirelerin çalıştığı birim ile iş-aile yaşam ölçeği alt boyutları ve toplam puanları karşılaştırılmış, çalışılan birim ile alt boyut puan ve toplam ölçek puan ortalaması arasında anlamlı fark görülmüştür ($p<0,05$) (Tablo 9). Yapılan Post Hoc analizine göre aşağıdaki tablodaki anlamlılığın toplam ölçek ve alt boyutunda iş-aile ölçeğinde ameliyathane ile acil gruplarından, aile-iş ölçeğinde ameliyathane ile yoğun bakım, toplam ölçekte ise servis ile poliklinik gruplarından kaynaklandığı belirlenmiştir.

İş-aile çatışması ölçeğine bakıldığında ameliyathane grubunda çalışan hemşireler acil grubunda çalışan hemşirelere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır. Aile-iş ölçeğine bakıldığında ameliyathane grubunda çalışan hemşireler yoğun bakım grubunda çalışan hemşirelere göre daha fazla aile-iş çatışması yaşamaktadır. Toplam iş-aile yaşam ölçeğinde ise servis grubunda çalışan hemşireler poliklinik grubunda çalışan hemşirelere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır.

Tablo 9. Birim değişkeni ile iş-aile yaşam ölçeği puan ortalamalarının kıyaslanması(n=91)

	Çalıştığınız Birim	Ort±SS	p	Post Hoc	p
İş- Aile Çatışması	Servis (1)	9,01±5,82	,000	4-3	,000
	Yoğun Bakım (2)	9,87±6,64			
	Acil (3)	10,19±6,21			
	Ameliyathane (4)	11,65±6,86			
	Yönetim ve İdari (5)	8,98±5,12			
	Poliklinik (6)	8,64±5,56			
Aile-İş Çatışması	Servis (1)	9,22±5,67	,000	4-2	,000
	Yoğun Bakım (2)	9,93±5,22			
	Acil (3)	10,65±6,33			
	Ameliyathane (4)	11,76±6,12			
	Yönetim ve İdari (5)	8,98±5,55			
	Poliklinik (6)	8,44±5,13			
Toplam İş-Aile Yaşam Ölçeği	Servis (1)	25,11±11,60	,027	1-6	,001
	Yoğun Bakım (2)	24,86±11,12			
	Acil (3)	23,94±10,23			
	Ameliyathane (4)	22,97±10,72			
	Yönetim ve İdari (5)	22,76±10,12			
	Poliklinik (6)	21,75±8,34			

*Kruskall Wallis Test

Aşağıdaki tabloda hemşirelerin aylık gelir ile iş-aile yaşam ölçeği alt boyutları ve toplam puanları karşılaştırılmış, aylık gelir ile alt boyut puan ortalaması arasında anlamlı fark görülürken ($p<0,05$) aylık gelir ile toplam iş-aile yaşam ölçeği arasındaki farkın anlamlı olmadığı görüldü ($p>0,05$) (Tablo 10). Yapılan Post Hoc analizine göre aşağıdaki tablodaki anlamlılığın iş aile çatışması ölçeğinde 2500–2999 ile 3000–3459, aile iş çatışmasında 2500–2999 ile 3000–3459 gruplarından kaynaklandığı belirlenmiştir.

Hemşirelerin aylık gelirlerine bakıldığında 2500–2999 grubunda geliri olan hemşireler 3000–3459 grubunda geliri olan hemşirelere göre daha fazla aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması yaşadıkları belirlenmiştir.

Tablo 10. Aylık gelir ile iş aile yaşam ölçeği puan ortalamalarının kıyaslanması(n=91)

	Gelir	Ort±SS	P	Post Hoc	P
İş-Aile Çatışması	2500–2999 (1)	13,92±7,23	,041	1-2	,000
	3000–3459 (2)	10,45±6,03			
	3500–3999 (3)	12,97±6,66			
	4 000 YTL + (4)	11,25±6,36			
Aile-İş Çatışması	2500–2999 (1)	10,23±7,08	,003	1-2	,000
	3000–3459 (2)	8,76±6,77			
	3500–3999 (3)	9,34±5,12			
	4 000 YTL + (4)	8,99±6,97			
Toplam İş-Aile Yaşam Ölçeği	2500–2999	25,42±11,67	,705		
	3000–3459	23,56±10,32			
	3500–3999	22,71±9,21			
	4 000 YTL +	21,68±9,34			

*Kruskall Wallis Test

Aşağıdaki tabloda hemşirelerin çalışma süresi ile iş yaşam ölçeği alt boyutları ve toplam puanları karşılaştırılmış, çalışma süresi ile alt boyut puan ortalaması arasında anlamlı fark görülürken ($p<0,05$) çalışma süresi ile toplam iş-aile yaşam ölçeği arasındaki farkın anlamlı olmadığı görülmektedir ($p>0,05$) (Tablo 11). Yapılan Post Hoc analizine göre aşağıdaki tablodaki anlamlılığın iş-aile çatışması ölçeğinde 1-5 ile 6-10, aile iş çatışmasında 1-5 ile 6-10 gruplarından kaynaklandığı belirlenmiştir.

Hemşirelerin çalışma süresine bakıldığında 1-5 yıl arasında çalışan hemşireler 10 yıl ve üzeri çalışan hemşirelere göre daha fazla aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması yaşadıkları belirlenmiştir.

Tablo 11. Çalışma süresi ile iş aile yaşam ölçeği puan ortalamalarının kıyaslanması(n=91)

	Çalışma Süresi	Ort±SS	P	Post Hoc	P
İş- Aile Çatışması	1-5 (1)	13,86±6,62	,000	1-3	,035
	6-10 (2)	12,76±6,31			
	10 ve Üzeri (3)	11,54±6,05			
Aile-İş Çatışması	1-5 (1)	14,98±6,74	,017	1-3	,002
	6-10 (2)	13,34±6,12			
	10 ve Üzeri (3)	12,66±6,02			
Toplam İş-Aile Yaşam Ölçeği	1-5 (1)	24,11±11,61	,675		
	6-10 (2)	23,45±10,25			
	10 ve Üzeri (3)	22,76±9,53			

*Kruskall Wallis Test

Tablo 12, sosyodemografik özellikler ile iş aile yaşam ölçeği arasındaki korelasyon ilişkisinin büyüklüğü ve yönünü göstermektedir. Buna göre çocuk sayısı ve eğitim durumu ile iş-aile çatışması ölçeği, aile-iş çatışması ölçeği ve toplam iş-aile yaşam çatışması ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü oldukça güçlü bir ilişki varken ($p<.001$), yaş, çalışma süresi ve aylık gelir ile iş-aile çatışması ölçeği, aile-iş çatışması ölçeği ve toplam iş-aile yaşam çatışması ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü oldukça güçlü bir ilişki bulundu ($p<.001$).



Tablo 12. Sosyodemografik özellikler ile iş aile yaşam ölçeği korelasyon tablosu(n=91)

		Yaş	Çocuk Sayısı	Eğitim Durumu	Aylık Gelir	Çalışma Süresi	İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması	Toplam İş-Aile Yaşam Çatışması
Yaş	r	1	,988**	,976**	,980**	,975**	-,965**	-,990**	-,981**
	p		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Çocuk Sayısı	r	,988**	1	,979**	,979**	,977**	,969**	,990**	,977**
	p	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
Eğitim Durumu	r	,919**	,979**	1	,969**	,970**	,959**	,987**	,972**
	p	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
Aylık Gelir	r	,980**	,979**	,969**	1	,970**	-,959**	-,988**	-,983**
	p	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
Çalışma Süresi	r	,976**	,977**	,971**	,970**	1	-,963**	-,986**	-,981**
	p	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
İş-Aile	r	-,964**	,969**	,959**	-,949**	-,961**	1	,977**	,971**
	p	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
Aile-İş	r	-,990**	,991**	,987**	-,982**	-,987**	,976**	1	,967**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
Toplam İş-Aile Yaşam Çatışması	r	-,911**	,971**	,979**	-,977**	-,977**	,979**	,979**	1
	P	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

*Pearson Korelasyon Analizi

TARTIŞMA

Türk toplumunda genel olarak ataerkil bir aile yapısının hakim olduğu bilinmektedir. Kadınlar için aile içi rollerin oldukça önemli olmasına rağmen, ekonomik ve sosyolojik gelişmelerle beraber kadınların çalışma hayatında sayıları giderek artmaktadır (48).

Çalışan kadınlar aile ve iş içindeki rollerini dengelemek durumunda kalmaktadırlar. Hemşirelik genel olarak kadın üyelerden meydana gelen, çalışma şartları oldukça zor olan bir meslektir (65).

Kadın işgücünün yoğun bir şekilde istihdam edilmesi ile aile yaşamında oldukça önemli bir takım değişimler meydana gelmiştir. Yoğun çalışma hayatı kişilerin çeşitli rolleri arasındaki dengeyi bozmuştur. Çok önceleri kadının çalışması ile alakalı “olursa iyi olur” bakış açısı günümüzde gelişmiş toplumlarda “olmazsa olmaz” şeklinde gereklilik haline gelmiştir (16). Bu çerçevede Çorlu devlet hastanesinde çalışan evli hemşirelerin iş yaşamının aile yaşamı üzerine etkileri belirlemek amacıyla Çorlu devlet hastanesinde hizmet veren ve evli 91 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilmiş olan araştırmanın elde edilen bulguları literatür ışığında ve bulgularda elde edilen verilerin doğrultusunda tartışıldı.

Bu çalışmada araştırmaya katılım gösterenlerin % 40,7’sinin 26-30 yaş grubunda olduğu bulundu. Karakuş’un (66) çalışmasında hemşirelerin de % 39,2’sinin 18-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Karakuş’un araştırmasında yaş grubunun benzerliği araştırma bulgularımızla benzerlik göstermektedir (Tablo 2).

Bu çalışmada Katılımcıların %39,6’sının 2 çocuğunun olduğu bulgusu, Sönmez ve arkadaşlarının (67) hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmada % 26,8’inin 2 çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Sönmez ve arkadaşlarının çalışma bulguları araştırma bulgularımızla

benzerlik göstermektedir (Tablo 2).

Bu Araştırmada katılımcıların %9,9'si eşi ve çocukları dışında ailesinde bakmakla yükümlü olduğu aile bireyi bulunduğunu ifade etti. Benzer şekilde Karahan ve Bener'in (65) araştırma bulguları da katılımcıların % 11,4'ünün eşi ve çocukları dışında ailesinde bakmakla yükümlü olduğu aile bireyi bulunduğu görülmektedir. Karahan ve Bener'in çalışma bulguları bulgularımızla benzerlik göstermektedir (Tablo 2).

Bu çalışmada katılımcıların %40,7'si servis çalışanı iken, Göktepe ve arkadaşlarının (68)yapmış olduğu araştırmada hemşirelerin % 46,7'sinin servis çalışanı olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde Aymaz'ın araştırmasında da % 42'1 hemşirenin servislerde çalıştığı görülmüştür (69). Göktepe ve arkadaşları ile Aymaz'ın araştırmaları çalışmamızla benzerlik göstermektedir (Tablo 2).

Bu araştırmada katılımcıların % 40,7'sinin çalışma sürelerinin 6-10 yıl arasında olduğu görüldü. Göktepe ve arkadaşlarının (68) yapmış olduğu araştırmada hemşirelerin çalışma süreleri 6-10 yıl arasında olduğu görülür% 40,0 olduğu görülmektedir. Aydın'ın (55) çalışmasında hemşirelerin % 39,0'unun çalışma sürelerinin 6-10 yıl arasında olduğu görülmektedir. Göktepe ve arkadaşları ile Aydın'ın araştırma bulguları bulgularımızla benzerlik göstermektedir (Tablo 2).

Aktaş ve Gürkan'ın (70) hemşirelerle iş yaşam ölçeği üzerine yapmış olduğu çalışmasında cinsiyet değişkeni ile alt ölçek ve toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Arslan'ın (51) iş yaşam ölçeği üzerine yaptığı araştırmasında cinsiyet değişkeni ile elde etmiş olduğu bulgular araştırma bulgularımızla benzerlik göstermektedir. Turunç ve Çelik'in (5) iş-aile, aile- iş çatışması üzerine yapmış olduğu araştırmalarında cinsiyet değişkeni ile alt ölçek ve toplam puan ortalaması arasında anlamlı farkın olduğu görülmektedir. Benzer şekilde Çulha'nın (54) hemşireler üzerine yapmış olduğu araştırmasında cinsiyet ile alt ölçek ve toplam puan ortalaması arasındaki farkın anlamlı olduğu görüldü. Araştırmamızda cinsiyet değişkeni ile alt ölçek ve toplam ölçek puan ortalamaları incelendiğinde kadın cinsiyetinin erkek cinsiyetine nazaran daha çok iş-aile, aile-iş çatışması yaşadığı görülmektedir. Bunun, kadınlarda aile içi, ev içi sorumluluklarının fazla olması anne rolü, çocukların sorumluluklarını üstlenmek gibi durumlardan kaynaklı iş-aile /aile-iş çatışması yaşamasına neden olduğu düşünülmektedir. Aktaş ve Gürkan'ın, Arslan'ın, Turunç ve Çelik ile Çulha'nın araştırma bulguları çalışma bulgularımızla benzerlik göstermektedir ($p<0,05$) (Tablo 4).

Polat ve arkadaşlarının (71) hemşirelerle iş aile yaşam çatışması ölçeği kullanarak yapmış olduğu araştırmasında yaş değişkeni ile toplam ölçek puan ortalaması arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. Polat ve arkadaşlarının yapmış olduğu araştırmadan elde edilen bulgular çalışma bulgularımızla benzerlik göstermektedir. Yıldırım ve arkadaşlarının (72) hemşireler üzerine iş ve aile çatışması üzerine yapmış olduğu araştırmasında yaş ile ölçek alt boyut puanları arasında anlamlı farkın olduğu görülmektedir. Güler ve arkadaşlarının (48) aile sağlığı merkezlerinde çalışan evli hemşireler üzerine yapmış oldukları araştırmasında yaş ile ölçek alt boyut puan ortalaması arasında anlamlı farkın olduğu görüldü. Araştırmamızda yaş değişkeni ile iş yaşam ölçeği puan ortalamaları incelendiğinde 20-25 yaş grubundaki hemşirelerin diğer yaş gruplarındaki hemşirelere göre iş-aile çatışması yaşadıklarını, aynı şekilde 20-25 yaş grubunun diğer yaş gruplarına nazaran aile-iş çatışmasını daha çok yaşadıkları bulundu. 20-25 yaş grubundaki hemşirelerin diğer gruplara göre daha fazla çatışma yaşamalarının nedeninin meslekte yeni olmalarının olabileceği düşünülebilir. Yapılan Post Hoc analizine göre anlamlılığın toplam ölçek ve alt boyutlarında 20-25 yaş düzeyi ile 26-30, 31-35, 36-40 ve 41 yaş üzeri gruplardan kaynaklandığı belirlendi. Polat ve arkadaşları, Yıldırım ve arkadaşlarının ile Güler ve arkadaşlarının elde etmiş olduğu bulgular araştırma bulgularımızla paralellik göstermektedir ($p<0,05$) (Tablo 5).

Yıldırım ve arkadaşlarının bir araştırmasında (72), bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısı ile iş-aile yaşam ölçeği ve alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Sönmez ve arkadaşlarının (67) hemşirelerle iş-aile çatışması üzerine yapmış oldukları araştırmasında bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı ile iş-aile yaşam ölçeği ve alt boyut puanları arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Hasyurt'un (24) iş aile çatışması üzerine yapmış olduğu çalışmada bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı ile iş-aile yaşam ölçeği ve alt boyut puanları arasında farkın anlamlı olduğu görüldü. Araştırmamızda da katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısı değişkeni ile iş-aile yaşam ölçeği ve alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulundu. Bir çocuğu olan hemşirelerin diğer gruplara göre daha çok çatışma yaşamalarının, ilk çocukları olması ve çocuk bakımı konusunda yetersiz olmalarından kaynaklandığı düşünülebilir. Araştırmamızda çocuk sayısı değişkeni ile iş yaşam ölçeği puan ortalamaları incelendiğinde çocuğu olmayanların geri kalan gruplara nazaran daha çok iş-aile, aile-iş çatışması yaşadığı görüldü. Yapılan Post Hoc analizine göre anlamlılığın toplam ölçek ve alt boyutlarında 1. Çocuk değişkeni ile çocuğum yok, 2. Çocuk, 3. Çocuk gruplarından kaynaklandığı belirlendi. Yıldırım ve arkadaşlarının, Sönmez ve

arkadaşları ile Hasyurt'un çalışmalarından elde ettikleri bulgular ile çalışma bulgularımızın paralellik gösterdiği görülmektedir ($p<0,05$) (Tablo 6).

Tekingündüz ve arkadaşlarının (53) iş aile yaşam çatışması üzerine yapmış olduğu araştırmasında katılımcıların çocuk ve eş haricinde bakmakla yükümlü olduğu aile bireyi ile alt boyut puan ve toplam ölçek puan ortalaması puanı arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Aktaş ve arkadaşlarının (70) yapmış oldukları araştırmasında çocuk ve eş haricinde bakmakla yükümlü olduğu kişi ile ölçek alt boyut puanları ve toplam ölçek puan ortalaması arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir. Bu çalışmada Eşiniz ve çocuklarınız dışında ailenizde bakmakla yükümlü olduğunuz aile bireyi değişkeni puan ortalamaları incelendiğinde bakmakla yükümlü olunan baba değişkeninin iş-aile, aile-iş çatışmasını diğer gruplara göre daha çok yaşadığı görüldü. Yapılan Post Hoc analizine göre anlamlılığın toplam ölçek ve alt boyutlarında bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinde baba değişkeni ile anne değişkeninin iş-aile ve aile-iş çatışmasının, bakmakla yükümlü birey olmayan gruplara göre arttığı belirlendi. Aktaş ve arkadaşları ile Tekingündüz'ün araştırma bulguları çalışmamızla benzerlik göstermektedir ($p<0,05$) (Tablo 7).

Polat ve arkadaşlarının bir çalışmasında (71), hemşirelerin eğitim durumu ile alt boyut puan ve toplam ölçek puan ortalaması arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Polat ve arkadaşlarının çalışması araştırma bulgularımızla paralellik göstermektedir. Karabay'ın (60) iş aile çatışması üzerine yapmış olduğu araştırmadan sağlık personellerinin eğitim durumu değişkeninden elde etmiş olduğu bulgular çalışma bulgularımızla benzerlik göstermektedir. Gürel ve arkadaşlarının (48) aile sağlığı merkezlerinde çalışan evli hemşirelerin iş aile çatışma düzeyi üzerine yapmış olduğu çalışmasında eğitim düzeyi değişkeni ile alt boyut puan ve toplam ölçek puan ortalaması arasında anlamlı farkın olduğu görülmektedir. Bu çalışmada hemşirelerin eğitim durumu ile iş-aile yaşam ölçeği alt boyutları ve toplam puanları karşılaştırılmış, eğitim durumu ile alt boyut puan ortalaması arasında anlamlı fark görülürken, eğitim durumu ile toplam iş-aile yaşam ölçeği arasındaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Yapılan Post Hoc analizine göre aşağıdaki tablodaki anlamlılığın toplam ölçek ve alt boyutunda iş-aile ölçeğinde yüksek lisans ile ön lisans gruplarından, aile-iş ölçeğinde lise ile yüksek lisans gruplarından, kaynaklandığı belirlenmiştir. İş-aile çatışması ölçeğine bakıldığında eğitim durumu yüksek lisans olan hemşirelerin, eğitim durumu ön lisans olan hemşirelerden daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları belirlenmiştir. Yüksek lisans mezunu hemşirelerin uzman ünvanı aldıktan sonra iş yaşantısından beklentisinin artması ve bu beklentilerin karşılanamaması kaynaklı olarak iş- aile çatışmasını daha fazla yaşadığı düşünülmektedir. Aile-iş çatışması

ölçeğine bakıldığında eğitim durumu lise olan hemşirelerin, eğitim durumu yüksek lisans olan hemşirelerden daha fazla aile-iş çatışması yaşadıkları belirlenmiştir. Polat ve arkadaşları, Gürel ve arkadaşları ile Karabay'ın çalışma bulguları araştırma bulgularımızla paralellik göstermektedir ($p<0,05$) (Tablo 8).

Karahan ve Bener'in araştırmasında (65), hemşirelerin çalışılan birim ile alt boyut puan ve toplam ölçek puan ortalaması arasında anlamlı bir farkın olduğu bulunmuştur. Çulha'nın (54) hemşirelerde iş-aile çatışması üzerine yapmış olduğu çalışmasında hemşirelerin çalıştığı birim ile alt boyut puan ve toplam ölçek puan ortalaması arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir. Bu çalışmada çalışılan birim değişkeninin puan ortalamaları incelendiğinde de ameliyathane biriminde çalışanların diğer birimde çalışanlara göre daha çok iş-aile, aile-iş çatışması yaşadıkları görüldü. Yapılan Post Hoc analizine göre anlamlılığın toplam ölçek ve alt boyutunda iş-aile ölçeğinde ameliyathane ile acil gruplarından, aile-iş ölçeğinde ameliyathane ile yoğun bakım, toplam ölçekte ise acil ile poliklinik gruplarından kaynaklandığı belirlendi. Ameliyathane, yoğun bakım, acil gibi öncelikli birimlerde çalışan hemşirelerin iş yükünün fazla olması ve sorumluluklarının fazla olması kaynaklı daha fazla çatışma yaşadıkları düşünülmektedir. Çulha, Karahan ve Bener'in araştırması çalışmamızla benzerlik göstermektedir ($p<0,05$) (Tablo 9).

Kılıç ve Sakallı'nın yapmış oldukları bir çalışmada (73) hemşirelerin aylık gelir durumu ile alt boyut puan ve toplam ölçek puan ortalaması arasında anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur. Efeoğlu'nun (1) ilaç sektöründe iş aile yaşam ölçeği kullanarak yapmış olduğu çalışmasında da aylık gelir ile alt boyut puan ve toplam ölçek puan ortalaması arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Hemşirelerin aylık gelir ile iş-aile yaşam ölçeği alt boyutları ve toplam puanları karşılaştırıldığında, aylık gelir ile alt boyut puan ortalaması arasında anlamlı fark görülürken, aylık gelir ile toplam iş-aile yaşam ölçeği arasındaki farkın anlamlı olmadığı görüldü. Hemşirelerin aylık gelirlerine bakıldığında 2500–2999 grubunda geliri olan hemşireler 3000–3459 grubunda geliri olan hemşirelere göre daha fazla aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması yaşadıkları belirlenmiştir.

Bu çalışmada aylık gelir değişkeni puan ortalamaları incelendiğinde aylık geliri 2500–2999 TL olan hemşirelerin diğer gelir gruplarına nazaran daha çok iş-aile, aile-iş çatışması yaşadıkları görüldü. Bu bulgular doğrultusunda maddi imkanlar arttıkça çatışmanın azaldığı düşünülebilir. Yapılan Post Hoc analizine göre anlamlılığın iş aile çatışması ölçeğinde 2500–2999 ile 3000–3459, aile iş çatışmasında 2500–2999 ile 3000–3459 gruplarından kaynaklandığı

belirlendi. Kılıç ve Sakallı ile Efeoğlu'nun çalışma bulguları çalışma bulgularımızla benzerlik göstermektedir ($p<0,05$) (Tablo 10).

Sönmez ve arkadaşlarının hemşirelerle iş-aile çatışması üzerine yapmış oldukları araştırmasında çalışma süresi ile alt boyut puan ortalaması arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir (67). Benzer şekilde Efeoğlu'nun (1) yapmış olduğu araştırmasında da çalışma süresi ile alt boyut puan ortalaması arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Gürel ve arkadaşlarının (48) araştırmasında da çalışma süresi ile alt boyut puan ortalaması arasında farkın olduğu görülmektedir. Akbolat ve arkadaşlarının (74) sağlık çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmada çalışma süresi değişkeni ile alt boyut puan ortalaması arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir. Bu çalışmada çalışma süresi değişkeni puan ortalamaları incelendiğinde çalışma süresi 1-5 yıl olan hemşirelerin diğer çalışma süresi gruplarına nazaran iş-aile, aile-iş çatışması yaşadıkları görüldü. Yapılan Post Hoc analizine göre anlamlılığın iş aile çatışması ölçeğinde 1-5 ile 6-10, aile iş çatışmasında 1-5 ile 6-10 gruplarından kaynaklandığı belirlendi. Bu sonuçtan, hemşirelerin deneyimi arttıkça becerilerinin gelişeceği, kendine olan güvenleri artarak iş-aile/aile-iş çatışması yaşama ihtimallerinin azalacağı düşünülebilir. Çalışma bulgularımız Sönmez ve arkadaşları, Efeoğlu, Gürel ve arkadaşlarının bulguları ile benzerlik göstermektedir ($p<0,05$) (Tablo 11).

Polat ve arkadaşlarının (67) üniversite hastaneleri hemşireleri üzerine yapmış olduğu araştırmasında iş-aile ve aile-iş ölçeği arasında yapılan korelasyon analizinde orta düzeyde anlamlı bir korelasyonun olduğu görülmektedir. Aktaş ve arkadaşlarının (66) hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmasında iş-aile ve aile-iş ölçeği arasında orta düzeyde anlamlı bir korelasyonun olduğu görülmektedir. Efeoğlu'nun (1) ilaç sektöründe çalışanlar üzerinde iş-aile yaşam çatışması üzerine yaptığı araştırmasında iş-aile ve aile-iş ölçeği arasında yapılan korelasyon analizinde orta düzeyde anlamlı bir korelasyonun olduğu görülmektedir. Araştırmamızda iş-aile ve aile iş yaşam ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü oldukça güçlü bir ilişki olduğu bulundu ($p<0,001$) (Tablo 12).

SONUÇLAR

İnsan hayatında iş ve aile, iki önemli merkez olarak değerlendirilmektedir. Bu sebeple, iş-aileye yönelik roller, insan hayatının uzun süre boyunca eş zamanlı olarak yürütmek durumunda kaldığı rollerdir.

Aile ve işe ait yükümlülüklerin ve çift yönlü isteklerin dengelenmesindeki zorluk; kişiler açısından önemli sorunlara neden olmaktadır. Hemen hemen bütün toplumlarda, erkeklere ailenin dışında çalışan rolü yüklenirken, kadınlara ise; aile içinde (anne, eş) aile dışında da çalışan rolü yüklenmektedir. Bu sebeple, aile içinde geleneksel rolleri, iş hayatında ise çalışma koşullarına uygun rolleri yerine getirmesi beklenen kadınların, erkeklerden daha çok iş- aile çatışması yaşamaları olasıdır. Çok sayıda meslek grubu, kişilerin aile ve iş yaşamlarını dengeleme çabalarında stres yaratan faktörler taşımaktadır.

Hemşirelik düzensiz ve uzun çalışma saatleri, iş yükünün fazla, çalışma koşullarının oldukça zor olduğu bir meslek olmakla birlikte genel olarak kadın cinsiyetinin oluşturduğu bir meslektir. Bu durumdan dolayı aile içi ve iş rollerini dengelemede yaşanan güçlükten dolayı çatışmanın yaşanabileceği mesleklerden biridir.

Tekirdağ ilinin Çorlu İlçe Devlet Hastanesinde hizmet veren hemşirelerin iş yaşamının aile yaşamı üzerine etkilerini incelemek amacıyla yapılan bu araştırmada elde bulgulara göre;

- Evli hemşirelerin cinsiyet durumları analiz edildiğinde % 82,4'ünün kadın, % 17,6'sının erkek olduğu görülürken katılımcıların % 40,7'sinin 26-30 yaş, %39,6'sının 2 çocuğunun olduğu, hemşirelerin % 9,9'unun eşi ve çocukları

dışında ailesinde bakmakla yükümlü olduğu aile bireyi bulunmaktadır.

- Katılımcıların % 62,6'sının lisans mezunu olduğu belirlendi.
- Katılımcıların %40,7'si servis çalışanı iken, % 40,7'sinin aylık geliri 3500- 3999 TL olduğu saptandı. Katılımcıların % 40,7'sinin çalışma süresi 6-10 yıl arasında olduğu,
- Katılımcıların sosyodemografik değişkenlerinden çocuk sayısı ve çalıştığı birim değişkenleri ile iş aile yaşam ölçeği ortalama puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulundu ($p<0,05$). Bir çocuğa sahip olan ve yoğun bakım, acil gibi öncelikli birimlerde çalışan hemşirelerde daha fazla iş-aile yaşam çatışması yaşandığı,
- Katılımcıların sosyodemografik değişkenlerinden cinsiyet, değişkeni ile iş-aile/aile-iş ölçeği ortalama puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulundu ($p<0,05$). Kadın hemşirelerin daha fazla iş-aile/aile-iş çatışması yaşadığı,
- Hemşirelerin yaşı ile iş-aile/aile-iş ölçeği ortalama puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulundu ($p<0,05$). 20-25 yaş arasındaki hemşirelerde daha fazla iş-aile/aile-iş çatışması yaşandığı,
- Hemşirelerin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyi değişkeni ile iş-aile/aile-iş ölçeği ortalama puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulundu ($p<0,05$). Babasına bakım veren hemşirelerin daha fazla iş-aile/aile-iş çatışması yaşadığı,
- Hemşirelerin eğitim durumu ile iş-aile/aile-iş ölçeği ortalama puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulundu ($p<0,05$). Yüksek lisans mezunu hemşirelerin daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı, lise mezunu hemşirelerin de daha fazla aile-iş çatışması yaşadığı,
- Hemşirelerin aylık gelir durumu ile iş-aile/aile-iş ölçeği ortalama puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulundu ($p<0,05$). Aylık geliri yüksek olan hemşirelerin daha az iş-aile/aile-iş çatışması yaşadığı,
- Hemşirelerin çalışma süresi ile iş-aile/aile-iş ölçeği ortalama puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulundu ($p<0,05$). 1-5 yıl arası çalışma süresi olan hemşirelerin daha fazla iş-aile/aile-iş çatışması yaşadığı bulundu.

ÖNERİLER

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda;

- Hemşirelere iş aile çatışması konusunda bilgilendirme seminerleri verilmesi,
- Kadın ve erkek hemşirelerin aileleri ile sorun yaşamalarının önüne geçecek önlemlerin alınması (kreş açılması, nöbet sisteminde uygun ayarlamaların yapılması vb),
- Hemşirelere yaş düzeylerine göre oryantasyon eğitimleri verilerek yönetsel bazı desteklerin verilmesi,
- Bakmakla yükümlü olduğu birey durumuna göre hemşirelerin çalışma koşulları düzenlenerek kurumsal stratejiler geliştirilmesi (izin, motivasyon vb),
- Hemşirelerin çalıştığı birimlerde iş aile çatışması ile ilgili başa çıkma konusunda hangi görevlerin daha önemli hangilerinin daha önemsiz olduğuna karar verilmelidir. Bu şekilde isteklerin örtüşmemesinden dolayı ortaya çıkan problemlerin çözümü için zaman yönetimi, kaynak yönetimi, öncelikleri belirleme konusunda çalışanlara, çalışanların ailesine veya yakın çevresindekilere danışmanlık verebilecek eğitim birimleri oluşturulması,
- Ameliyathane ve Yoğun bakım gibi öncelikli ve daha stresli olan birimlerin çalışma ortamları düzenlenebilir. Kapalı alanlarda çalışanların motivasyonlarını arttırmak adına dinlenme-aktivite odaları hazırlanarak mola saatleri düzenlenebilir. İşe yeni başlamış olan hemşirelerin daha fazla çatışma yaşadıkları gözlenmektedir. Hemşireler çalışmaya başlamadan önce alanda karşılaştıkları sorunlar hakkında bilgilendirilmesi ve yeterlilikleri gözden geçirilmesi, başladıkları birimde kademeli olarak sorumlulukları arttırılarak tam bir oryantasyonun sağlanması,
- İş-aile yaşamı çatışmasını önlemek veya azaltmak için ailede ev işlerinin aile üyeleri arasında eşit bir şekilde paylaştırılacak dayanışma ve iş bölümünün gerçekleştirildiği bir sistemin kurulması,
- Çalışma şartlarının performansı ve verimliliği arttırmaya yönelik düzenlenmesi, iş organizasyonu ve planı yapılarak iş yaşamına ilişkin rollerin daha açık belirlenmesi,

ÖZET

Bu araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tipte, Çorlu devlet hastanesinde çalışan evli hemşirelerin iş yaşamının aile yaşamı üzerine etkilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirildi. Araştırma Tekirdağ ilinde hizmet veren Tekirdağ Çorlu İlçe Devlet Hastanesinde gönüllü olarak 91 evli hemşire ile gerçekleştirildi. Araştırmada herhangi bir örneklem seçim yöntemine gidilmemiştir. Araştırmada veriler literatüre uygun olarak oluşturulan ve hemşirelerin sosyodemografik özelliklerini ölçen bir ölçüm formu ile İş-Aile Çatışması Ölçeği ile toplandı. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde frekans, standart sapma, ortalama ile Kruskal Wallis ile Mann Whitney U testi kullanıldı. İstatistiksel anlamlılık düzeyi olarak $p<0,05$ kabul edildi. Araştırmada çoğunlukla kadın hemşirelerin %82,4 olduğu ve hemşirelerin % 40,7'sinin 26-30 yaş arasında, % 39'unun bakmakla yükümlü olduğu 3 çocuğunun olduğu, % 62,6'sının lisans mezunu, % 40,7'sinin serviste ve 6-10 yıl arasında çalıştığı belirlendi. Evli hemşirelerin iş yaşamının aile yaşamı üzerine etkilerinin incelendiği bu araştırmada evli hemşirelerin çocuk sayısı ve çalıştığı birim arasında anlamlı bir farkın olduğu saptandı ($p<0,05$).

Sonuç olarak hemşirelerin iş-aile, aile-iş çatışması yaşamalarının bazı sosyodemografik özelliklerden kaynaklandığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, İş, Aile, İş Aile Çatışması, İş- Aile Yaşam Çatışması Ölçeği

THE EFFECTS OF THEIR WORK LIFE ON THEIR FAMILY LIFE OF MARRIED NURSES WORKING AT ÇORLU STATE HOSPITAL

SUMMARY

The aim of this study was to determine the effects of married nurses working in Çorlu state hospital on family life. The research was carried out with 91 married nurses voluntarily at Çorlu District State Hospital in Tekirdağ. No sample selection method was used in the study. The data were collected by a measurement form which was prepared in accordance with the literature and measuring the sociodemographic characteristics of the nurses and the Work-Family Conflict Scale. In the analysis of the data, frequency, standard deviation, mean and Kruskal Wallis and Mann Whitney U test were used. Statistical significance level was accepted as $p < 0.05$. In the research, it was found that female nurses were mostly %82,4 and 40.7% of the nurses were between 26-30 years old, 39% had 3 children, 62.6% were undergraduate graduates, 40.7% had clinical nurse and had worked work for 6-10 years. In this study, the effects of married nurses working at Çorlu state hospital on family life were examined. There was a significant difference between married nurses' number of children and working clinics ($p < 0,05$).

As a result, it can be said that nurses' work-family, family-work conflict is due to some sociodemographic characteristics.

KeyWords: Nursing, Work, Family, Business FamilyConflict, Work- Family Life ConflictScale

KAYNAKLAR

1. Efeoğlu İE. İş- Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma (tez). Adana: T.C. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı; 2006.
2. Katyayani J, Bussareddy V. “Work-family conflict among paramedical staff. Mustang Journal of Business & Ethics 2011;2(4):56-60.
3. Netemeyer RG, Boles JS, Mcmurrian R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. Journal of Applied Psychology 1996;80:400-410.
4. Frone MR, Russell M, Cooper ML. “Prevalence of work- family conflict: are work and family boundaries asymmetrically permeable. Journal of Organizational Behavior 1992;13:723-729.
5. Turunç Ö, Çelik M. Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: savunma sektöründe bir araştırma. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Derg 2010;14(1):209-232.
6. Bilazer FN, Konca GE, Uğur S, Uçak H. Türkiye'de Hemşirelerin Çalışma Koşulları Ankara: Türk Hemşireler Derneği; 2008:25.
7. Sabuncu N, Babadağ K, Taşocak G, Atabek T. Hemşirelik Esasları Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları; 1996:34.

8. Özlük B. Ülkemizde Sağlık Hizmetlerinde Profesyoneleşme Kapsamında Hemşireliğin Değerlendirilmesi ve Avrupa Birliği'ne Uyum Süreci (tez). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2006.
9. Atik G. Hemşirelerin Mevzuata Dayalı İşlevleri Hakkında Hemşire Öğretim Elemanları ve Hemşire Yöneticilerin Görüşlerinin Belirlenmesi (tez) İstanbul: Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2008.
10. Hovardaoğlu A, Şenocak L. Meslek Esasları ve Teknikleri Ders Kitabı Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık; 2002:45.
11. Ülker S. Hemşirelikte Etkinliğe Doğru Eylem Ankara: Aydoğdu Ofset; 1995:99.
12. Bayık A, Erefe İ, Özsoy S, Uysal A, Özer M, Ergül Ş. Kadın mesleği olarak hemşireliğin son yüzyıldaki gelişimi. Hemşirelik Forumu Derg 2002;14(4):212-220.
13. Erefe İ. Türkiye'nin sağlık geleceği içinde hemşireliğin hedefleri ve beklentileri. II. Ulusal Hemşirelik Kongresi Bildirileri s.243-253,İzmir, 1992.
14. Göl G. Ülkemiz hastanelerinde hemşirelik bakım ve tedavi hizmetlerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar. T.S.K II. Ulusal/Uluslararası Katılımlı Hemşirelik Kongresi s.123, Erzurum, 2007.
15. Erdemir F. Hemşirenin rol ve işlevleri ve hemşirelik eğitiminin felsefesi. C.U. Hemşirelik Yüksekokulu Derg 1998;3(24):59-63.
16. Turunç Ö, Erkuş A. İş- aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: iş stresinin aracılık rolü. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Derg 2010;5(2):415-440.
17. Baykara GZ. Hemşirelik Bakımında Hemşirenin Mesleki Özerkliğinin Değerlendirilmesi: Niteliksel Bir Çalışma (tez). Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2010.
18. Velioglu P. Hemşireliğin Düşünsel Temelleri İstanbul : Alaş Ofset; 1994:34.
19. Birol L. Hemşirelik Süreci İzmir: Bozyaka Matbaacılık; 2000:87.
20. Babadağ K. Hemşirelik ve Değerler Ankara: Alter Yayıncılık; 2010:113.
21. Ünal A. Hastanede Çalışan Hemşirelerin Hemşirelik Dışı Birimlerde İstihdamı ve Nedenlerinin İncelenmesi (tez). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2008.

22. Deveci B. İş-aile ve aile-iş çatışması düzeyleri ile genel iş-aile çatışma düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Mutfak Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Journal of Social and Humanities Sciences Research. 2017;4(4):541-553.
23. Mustafayeva L, Bayraktaroğlu S. İş-aile çatışmaları ve yaşam tatmini arasındaki ilişki: türkiye ve ingiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması. İşletme Bilimi Derg 2014;2(1):233-240.
24. Hasyurt R. İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İstanbul'da Enerji Sektöründe Türk ve Çinli Yönetici Çalıştıran Bir İşletme Örneği (tez). Ankara: T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2017.
25. Karabay ME. Sağlık personelinin iş stresi, iş- aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. Yönetim Bilimleri Derg 2015;13(26):113-134.
26. Giray MD, Ergin C. Çift kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş- aile ve aile-iş çatışmalarının kendini kurgulama davranışı ve yasama olayları ile ilişkisi. Türk Psikoloji Derg 2006;21(57):83-107.
27. Korkmazer F. İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü (tez). Malatya: T.C. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2018.
28. Ertemli H. İş - Aile ve Aile-İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama (tez). İstanbul : Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2011.
29. Yurtseven Ö. İş - Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turizm İşletmesinde Bir Uygulama (tez). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2008.
30. Ay K. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ve İş-Aile Çatışması (tez). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2010.
31. Çakır M. Turizm Sektöründe İş-Aile Çatışması: Ankara'daki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma (tez). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2011.
32. Atabay E. İş-Aile Çatışması İle İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama (tez). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2012.

33. Çağatay A. İş – Aile Çatışmasının Çalışanların İş Performanslarına Etkisinin Belirlenmesi: Ankara'daki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama (tez). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2012.
34. Keser A. The relationship between job and life satisfaction in automobile sector employees in Bursa – Turkey. İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Derg 2005;7(2):53-63.
35. Cingöz A, Kaya A. İş-aile çatışmasının iç girişimcilik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik turizm sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. Çukurova Üniversitesi İİBF Derg 2018;22(2):127-153.
36. Ramasundaram A, Ramasundaram G. The role of work family conflict as a mediator between work-thought interference and job stress. International Management Review 2011;7(2):345-361.
37. Özmutaf NM. Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Derg 2007;8(2):41-60.
38. Blair SL. Work Roles, Domestic roles, and marital quality: perceptions of fairness among dual-earner couples. Social Justice Research 1998;2(3):232-246.
39. Gönüllü M, İçli G. Çalışma yaşamında kadınlar: aile ve iş ilişkileri. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Derg 2001;25(1):81-100.
40. Gürol MA. Türkiye' de iş yaşamındaki kent kadınının açmazı: kariyer-aile ikilemi. Selçuk Üniversitesi Karaman İ. İ. B. F. Derg Yerel Ekonomiler Özel Sayısı 2007:144-150.
41. Çarıkçı İH. Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutları) (tez). İstanbul : Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2001.
42. Aytaç S. Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları; 2001:97.
43. Arla L, Trina C. Chamberlain, Committing to your work, spouse and children: implications for work-family conflict. Journal Vocational Behavior 2013;68(1)68.
44. Karabacak G. İş-aile Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumuna Etkilerinin İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Açısından Otel Personeli Üzerinde İncelenmesi (tez). Aydın: T.C. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2013.

45. Fidan F. Evlilik kariyeri öldürüyor mu? yaklaşımlar, değerlendirmeler algılamalar. Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Derg 2005;2(2):56.
46. Kocacık F, Gökkaya VB. Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Derg 2005;6(1):195-219.
47. Arpacı F, Ersoy AF. Kadının çalışmasının ailenin yaşam kalitesine etkisinin incelenmesi. Aile ve Toplum Eğitim-Kültür ve Araştırma Derg 2007;3(11):41-50.
48. Gürel S, Özsoy S, Dönmez R. Aile sağlığı merkezlerinde çalışan evli hemşirelerin iş-aile çatışma düzeyini etkileyen faktörler. ACU Sağlık Bil. Derg 2017;150-156.
49. Gürbüz FG, Togran E. A Study on Job Stress and Work-Family Conflict. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Derg 2003;5(20):43-51.
50. Öztürk N. Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve Performansa Etkileri (tez) İstanbul : T.C. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2008.
51. Arslan M. İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumunu üzerindeki etkisi. Birey ve Toplum 2012;2(3):99-113.
52. Özçelik MK. Çalışma hayatında kadının yeri ve kariyer gelişim engelleri. Akademik Sosyal Araştırmalar Derg 2017;5(2):49-70.
53. Tekingündüz S, Kurtuldu A, Öksüz S. İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Derg 2015;3(4):27-42.
54. Çulha E. Hemşirelerde İş-Aile Çatışmasının Evlilik Doyumu, Psikolojik Semptomlar ve Ebeveynlik Yeterlilik Algısı ile Olan İlişkisinin İncelenmesi (tez). Muğla: T.C. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ; 2015.
55. Aydın O. Hemşirelerin Liderliğe İlişkin Değerlendirmeleri ve Sorumlu Hemşirelerin Sahip Oldukları Liderlik Özellikleri (tez). Edirne: T.C. Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2018.
56. Mustafayeva L. İş-Aile Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması (tez). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2013.
57. Yurtseven Ö. İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma(tez). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2008.

58. Diker O. İş Aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma (tez). Nevşehir: Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2010.
59. Yıldırım A, Hacıhasanoğlu R. Sağlık çalışanlarında yaşam kalitesi ve etkileyen değişkenler. *Psikiyatri Hemşireliği Derg* 2011;2(2):61-68.
60. Karabay EM. Sağlık personelinin iş stresi, iş- aile çatışması ve iş-aile- hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Derg* 2015;13(26):113-134.
61. Boyar LS,MJ,DC,PWA. The effect of work family conflict and family work conflict on nonattendance behaviours. *Journal of Business Research* 2005;58(7):919-925.
62. Gül H, Yalçınoğlu N, Atlı ZC. Türkiye'de çalışma yaşamında kadının konumu ve sorunları. *TAF Preventive Medicine Bulletin* 2014;13(2):169-176.
63. Önder N. Türkiye'de kadın işgücünün görünümü. *Çalışma Dünyası Derg* 2013;1(1):35-61.
64. Küçük M. Çalışma hayatında kadınlar ve karşılaştıkları sorunlar: bir işverene bağlı olarak çalışan emekçi kadınlara ilişkin bir araştırma. *Ekonomi Bilimleri Derg* 2015;7(1):1-17.
65. Karahan A, Bener Ö. Bolu sosyal sigortalar kurumu hastanesinde çalışan evli hemşirelerin ev ortamında yaşadıkları sorunlar. *Aile ve Toplum* 2005;2(9):1-8.
66. Karakuş H. Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: sivas ili örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Derg* 2011;3(6):47-57.
67. Sönmez H, Er F, Eryılmaz H. Hemşirelerde iş-aile çatışmasının farklı demografik özelliklerle ilişkisinin correspondence analiziyle belirlenmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Derg* 2015;7(3):1-8.
68. Göktepe, Baykal Ü. Yönetici hemşirelerin liderlik tarzları ve astların yönetici hemşirelerin liderlik tarzlarını algılamalarının araştırılması. *Hemşirelik Eğitim ve Araştırma Derg* 2006;3(1):37-41.
69. Aymaz D. Hemşirelerde Liderlik Davranışı,Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (tez). İstanbul: Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2014.

70. Aktaş H, Gürkan GÇ. İş- aile ve aile- iş çatışması ile bireysel performans etkileşiminde mesleki bağlılığın aracı rolü: hemşireler üzerinde bir araştırma. Doğu Üniversitesi Derg 2015;16(2):139-154.
71. Polar Ş, Kutlu L, Ay F, Erkan H, Doğrusöz L. Bir üniversite hastanesindeki hemşirelerde iş-aile çatışması ile örgütsel sessizlik ve sosyal destek algısı arasındaki ilişkiler. Psikiyatri Hemşireliği Derg 2018;9(3):196-204.
72. Yıldırım S, Öner M, Yenihan B. Hemşirelerin iş-aile çatışması ve yaşam tatmini düzeyleri: demografik özellikler açısından bir değerlendirme. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Derg 2014;2(2):165-182.
73. Kılıç R, Sakallı S. Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Derg 2013;6(3):208-237.
74. Akbolat M, Kahraman G, Öztürk T. Sağlık çalışanlarının iş yaşamında karşılaştıkları iş-aile çatışması örgütsel bağlılıklarını etkiler mi?: Sakarya ili örneği. Hacettepe Sağlık İdaresi Derg 2016;19(2):153-169.

ŞEKİLLER LİSTESİ

TABLolar

Tablo 1. İş-Aile Yaşam ölçeği güvenilirlik analizi	24
Tablo 2. Katılımcıların sosyodemografik özelliklerine ilişkin bulgular	26
Tablo 3. İş-aile yaşam ölçeğine ait tanımsal istatistik	28
Tablo 4. Cinsiyet değişkeni ile iş-aile yaşam ölçeği puan ortalamalarının kıyaslanması.....	28
Tablo 5. Yaş ile iş-aile yaşam ölçeği puan ortalamalarının kıyaslanması	29
Tablo 6. Çocuk sayısı iş-aile yaşam ölçeği puan ortalamalarının kıyaslanması.....	29
Tablo 7. Bakmakla yükümlü olunan aile bireyi değişkeni ile iş-aile yaşam ölçeği puan ortalamalarının kıyaslanması	30
Tablo 8. Eğitim durumu ile iş-aile yaşam ölçeği puan ortalamalarının kıyaslanması	31
Tablo 9. Birim değişkeni ile iş-aile yaşam ölçeği puan ortalamalarının kıyaslanması.....	32
Tablo 10. Aylık gelir ile iş aile yaşam ölçeği puan ortalamalarının kıyaslanması	33
Tablo 11. Çalışma süresi ile iş aile yaşam ölçeği puan ortalamalarının kıyaslanması	33
Tablo 12. Sosyodemografik özellikler ile iş aile yaşam ölçeği korelasyon tablosu	35

ÖZGEÇMİŞ

1991 yılında Giresun'da doğdu. İlk ve orta öğretimini Çanakkale'de tamamladı. 2009 yılında Kırklareli Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulunda Hemşirelik Lisans eğitimine başladı. 2010 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Yüksek Okuluna yatay geçiş yapan Nurgül PATAN KORUCUOĞLU, 2013 yılında hemşire unvanı alarak bu programı başarı ile tamamladı. 2014 yılında Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Halk Sağlığı Hemşireliği Yüksek Lisans programına kayıt oldu.2013 yılında Çorlu Devlet Hastanesi Anestezi ve Reanimasyon yoğun bakım ünitesinde göreve başladı. 2016 yılında Bakırköy Dr. Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesine tayin oldu. Anestezi ve Reanimasyon yoğun bakım ünitesinde çalışmaya başladı.

Halen aynı görevini sürdürmektedir.

EKLER

- Ek 1.** Etik Kurul Onayı
- Ek 2.** Kurum Onayı
- Ek 3.** Sosyodemografik Özellikler Formu
- Ek 4.** İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği
- Ek 5.** Ölçek Kullanım Onayı

EK 1. ETİK KURUL ONAYI

T.C. TRAKYA ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ DEKANLIĞI
BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU Edirne, Türkiye

ARAŞTIRMA BAŞVURUSU ONAYIBAŞVURU BİLGİLERİ	PROTOKOL KODU	TUTF-BAEK 2015/152				
	PROTOKOL ADI	Çorlu Devlet Hastanesinde Çalışan Evli Hemşirelerin İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerine Etkileri				
	SORUMLU ARAŞTIRICI ÜNVANI / ADI	Yrd. Doç. Dr. İlnur DİNDAR				
	ARAŞTIRMA MERKEZİ					
	DESTEKLEYİCİ					
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	Tek Merkez Ulusal	Cok Merkez Uluslararası			
		Tarih: 15.07.2015				
KARAR BİLGİLERİ	Karar No: 13/24					
	Üniversitemiz Sağlık Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. İlnur DİNDAR'ın sorumluluğunda yapılması planlanan ve yukarıda başvuru bilgileri verilen Yüksek Lisans Öğrencisi Nurgül PATAN'ın tez çalışmasının araştırma başvuru dosyası ve ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş gerekli yerlerden izinler alındıktan sonra, araştırmaya ilişkin giderlerin gönüllüye ve/veya bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumuna ödenmediği koşullarda ve veri toplanacak yerlerden gerekli izinler alındıktan sonra gerçekleştirilmesinde etik bilimsel standartlar açısından sakınca bulunmadığına mevcudun oy birliği ile karar verilmiştir.					
ETİK KURUL BİLGİLERİ						
ÇALIŞMA ESASI		Helsinki Bildirgesi, İyi Klinik Uygulamalar Kılavuzu, TUTF-BAEK Yönergesi				
ÜYELER						
Ünvan/Ad/ Soyadı	Uzmanlık Dalı	Kurumu	Cinsiyeti	İlişki(*)	Katılım (**)	İmza
Prof. Dr. Ulfet VATANSEVER ÖZBEK Başkan	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	T.Ü.T.F. Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları A.D.	K	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	Mazretli
Yrd. Doç. Dr. Esin KARLIKAYA Başkan Yardımcısı	Tıp Tarihi ve Etik	T.Ü.T.F. Tıp Tarihi ve Etik A.D.	K	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	Mazretli
Prof. Dr. C. Hakan KARADAĞ Üye	Tıbbi Farmakoloji.	T.Ü.T.F. Tıbbi Farmakoloji A.D.	E	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	Mazretli
Yrd. Doç. Dr. F. Nesrin TURAN Üye	Biyoistatistik	T.Ü.T.F. Biyoistatistik A.D.	K	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	Mazretli
Yrd. Doç. Dr. Hilmi TOZKIR Üye	Tıbbi Genetik	T.Ü.T.F. Tıbbi Genetik A.D.	E	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	Mazretli
Doç. Dr. Hasan ÜMIT Üye	İç Hastalıkları	T.Ü.T.F. İç Hastalıkları A.D.	E	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	Mazretli
Doç. Dr. Selma Arzu VARDAR Üye	Fizyoloji	T.Ü.T.F. Fizyoloji A.D.	K	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	Mazretli
Doç. Dr. Salim DÖNMEZ Üye	İç Hastalıkları	T.Ü.T.F. İç Hastalıkları A.D.	E	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	Mazretli
Prof. Dr. Muzaffer ESKİOCAK Üye	Halk Sağlığı	T.Ü.T.F. Halk Sağlığı A.D.	E	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	Mazretli
Prof. Dr. Koray ELTER Üye	Kadın Hastalıkları ve Doğum	T.Ü.T.F. Kadın Hastalıkları ve Doğum A.D.	E	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	Mazretli
Yrd. Doç. Dr. Rугül KÖSE ÇINAR Üye	Ruh Sağlığı ve Hastalıkları	T.Ü.T.F. Ruh Sağ. ve Has. A.D.	K	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	Mazretli
Doç. Dr. Sevtap HEKİMOĞLU ŞAHİN Üye	Anestezi ve Reanimasyon	T.Ü.T.F. Anestezi ve Reanimasyon A.D.	K	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	Mazretli
Doç. Dr. Atakan SEZER Üye	Genel Cerrahi	T.Ü.T.F. Genel Cerrahi A.D.	E	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	Mazretli
Prof. Dr. Berkan DEMİRAL Üye		T.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	E	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	Mazretli
Avukat Baki KURNAZ Üye		T.Ü. Rektörlüğü	E	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	Mazretli

Prof. Dr. Nurettin AYDOĞDU
Dekan a.
Dekan Yrd.

*Araştırma ile ilişki
**Toplantıda Bulunma

EK 2. KURUM ONAYI



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
Tekirdağ İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği



Sayı : 42232655/044
Konu : Araştırma Başvurusu / Nurgül
PATAN

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Nurgül PATAN' ın 05/01/2016 tarihli dilekçesi.

İlgide kayıtlı dilekçe ile Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Bölümü Halk Sağlığı Hemşireliği Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nurgül PATAN, “ Çorlu Devlet Hastanesinde Çalışan Evli Hemşirelerin İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerine Etkileri ” isimli bilimsel çalışma anketini 01/08/2015 – 01/08/2016 tarihleri arasında Çorlu İlçe Devlet Hastanesinde çalışan evli hemşirelere uygulayabilmek için gerekli izin talebinde bulunmuştur.

Araştırma başvurusu komisyonumuz tarafından incelenmiş ve uygulamanın hizmeti aksatmayacak şekilde yürütülmesi, ankete katılımın gönüllülük esasına göre yapılması, çalışma sonucunun Bakanlığımız bilgisi dışında ilan edilmemesi ve çalışma sonucunun bir örneğinin CD formatında Genel Sekreterliğimiz Eğitim ve Ar-Ge Birimine teslim edilmesi şartıyla çalışmanın yapılmasının uygun olduğuna karar verilmiştir.

Gereğini ve bilgilerinizi rica ederim.

Uzm. Dr. Seyit Ali GÜMÜŞTAŞ
Genel Sekreter

Ek: Anket (4 Sayfa)

Dağıtım:
Çorlu İlçe Devlet Hastanesi
Nurgül PATAN (nrgl.17.28@hotmail.com)

100. Yıl Mah. Hüseyin Mumcuoğlu Cad. No:37/A 59100/ TEKİRDAĞ
tekirdagkhh.egitim@saglik.gov.tr www.tekirdag.khh.saglik.gov.tr Fax: 0 282 262 57 29
Gülâydm TABU Ebe 0 282 2586565/1049

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 6ea15690-b19e-4729-9b04-2a4ec8b233e5 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HALK SAĞLIĞI HEMŞİRELİĞİ
İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI ANKET FORMU

Sayın katılımcı;

Bu anket çalışması Trakya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Halk Sağlığı Hemşireliği öğretim üyelerinden Dr. Öğr. Üyesi İlknur DİNDAR'ın danışmanlığında Trakya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Halk Sağlığı Hemşireliği Yüksek Lisans Programı çerçevesinde hazırlamakta olduğum **“Çorlu Devlet Hastanesi’nde Çalışan Evli Hemşirelerin İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerine Etkileri”** başlıklı yüksek lisans tezi için veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Anket çalışması sonucunda elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Veriler hiçbir şartta herhangi bir kurum ya da kişi ile paylaşılmayacaktır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ise sadece bilimsel amaçlara yönelik olarak kullanılacaktır. Anket sorularına en doğru cevapları vermeniz çalışmanın başarısını önemli ölçüde etkileyecektir. Talep edilmesi durumunda araştırmaya anketleri cevaplayarak katkıda bulunan çalışanların kimlikleri gizli tutularak, araştırmanın genel sonuçları araştırmaya katılan kurum ya da kişilerle paylaşılacaktır. Çalışmamıza ilgi gösterdiğiniz ve anketi cevaplamak için zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Saygılarımla,

Nurgül PATAN

EK 3. SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLER FORMU

Açıklama: Anketin bu bölümünde çalışanların demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek ya da boşluğu doldurarak belirtiniz.

1) Cinsiyetiniz nedir?

Bay Bayan

2) Kaç yaşındasınız?

3) Bakmakla yükümlü olduğunuz kaç çocuğunuz var?.....

4) Eşiniz ve çocuklarınız dışında ailenizde bakmakla yükümlü olduğunuz aile bireyleri var mı?

Anne Baba Büyükbaba Büyükanne Diğer.....

5) Eğitim durumunuz nedir?

Lise Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

6)Çalıştığınız birim hangisidir?

Servis

Yoğun Bakım

Acil

Ameliyathane

Yönetim/idare

Poliklinik

Diğer.....

7) Aylık geliriniz ne kadardır?

1500 -1999 YTL

2000–2499 YTL

2500–2999 YTL

3000–3459 YTL

3500–3999 YTL

4 000 YTL ve üstü

8) Ne kadar süredir şu anda çalıştığınız kurumda çalışıyorsunuz?

..... yılay

EK 4.İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ

Açıklama: Anketin bu bölümünde çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerini belirlemeyi amaçlayan yargı cümleleri yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1) İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
2) İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	1	2	3	4	5
3) İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
4) İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
5) İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
6) Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
7) Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	1	2	3	4	5
8) Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
9) Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereksinimlerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
10) Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5

EK 5. ÖLÇEK KULLANIM ONAYI

Kimden: **Efe Efeoglu** >

Kime: **nurgül patan** >

Gizle

EE

Ynt: Ölçek kullanım izni

10 Eylül 2019 11:57

 Gelen Posta Kutusunda Bulunanlar

Nurgül hanım,
Söz konusu ölçeği kullanmanızda hiç bir sakınca yoktur.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

EE.

iPhone'umdan gönderildi

nurgül patan <nrgl.17.28@hotmail.com>

şunları yazdı (10 Eyl 2019 11:20):

