

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
AİLE DANIŞMANLIĞI VE EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
AİLE DANIŞMANLIĞI VE EĞİTİMİ BİLİM DALI

ADLİYE ÇALIŞANLARININ EVLİLİK VE İŞ
DOYUMLARI İLE EVLİLİKTE UYUM VE AİLE
İŞLEVLERİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Büşra KAZAN YÜKSEL

İstanbul
Ocak-2023

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
AİLE DANIŞMANLIĞI VE EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
AİLE DANIŞMANLIĞI VE EĞİTİMİ BİLİM DALI

ADLİYE ÇALIŞANLARININ EVLİLİK VE İŞ DOYUMLARI İLE
EVLİLİKTE UYUM VE AİLE İŞLEVLERİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Büşra KAZAN YÜKSEL

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Hakan AKÇAY

İstanbul
Ocak-2023

TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Aile Danışmanlığı ve Eğitimi Anabilim Dalı, Aile Danışmanlığı ve Eğitimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Prof. Dr. Hakan AKÇAY (İmza)

Üye Doç. Dr. Hatice KADIOĞLU ATEŞ (İmza)

Üye Dr. Öğr. Üyesi Besra TAŞ (İmza)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Erhan İÇENER
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Adliye Çalışanlarının Evlilik ve İş Doyumları İle Evlilikte Uyum ve Aile İşlevlerinin İncelenmesi**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Büşra KAZAN YÜKSEL



ÖN SÖZ

Araştırmamda yol göstericiliğiyle destek olan kıymetli hocam Sayın, **Prof. Dr. Hakan AKÇAY**'a, ölçekleri uygularken yaşadığım tüm zorlu süreçlerde desteklerini esirmeyen adliye çalışanı tüm meslektaşlarım ve iş arkadaşlarıma, yüksek lisans yaptığımı açıkladığım her mercide bilimsel çalışmaya gönüllü olarak katılan ve destek olduklarını belirten hâkim, savcı ve personellere, yüksek lisans yapmam için beni yüreklendiren ve her zaman yanımda olduklarını hissettiren değerli annem **Dilek KAZAN**, babam **Hüseyin KAZAN** ve kardeşim **Burak KAZAN**'a, çalışmam süresince üzerimdeki yükleri hafifleterek hayatımı kolaylaştıran, çözüm önerileri üreten ve desteğini hiç esirgemeyen değerli eşim **Oğuz Kaan YÜKSEL**'e teşekkürlerimi sunar ve minnet duyduğumu belirtirim.

Büşra KAZAN YÜKSEL
İstanbul-2023

ÖZET

ADLİYE ÇALIŞANLARININ EVLİLİK VE İŞ DOYUMLARI İLE EVLİLİKTE UYUM VE AİLE İŞLEVLERİNİN İNCELENMESİ

Büşra KAZAN YÜKSEL

Yüksek Lisans, Aile Danışmanlığı ve Eğitimi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hakan Akçay

Ocak-2023, 103 Sayfa

Araştırmada, adliyelerde çalışan personelin evlilik doyumu, iş doyumu, evlilikte uyum ve aile işlevlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Adliye personelinin çalışma koşulları göz önüne alınarak bu araştırmanın yapılması ihtiyacı duyulmuştur. Araştırmanın örneklemini 170 adliye personelinden oluşmaktadır. Araştırmanın evrenini ise İstanbul ili ve İstanbul Adalet Sarayı'nda çalışan adliye çalışanları oluşturmuştur. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Bu amaç doğrultusunda veri toplama aracı olarak İş Doymu Ölçeği, Evlilik Doymu Ölçeği ile birlikte Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği eş zamanlı olarak uygulanmıştır. Ayrıca karşılaştırma yapmak için katılımcıların ölçeklerle birlikte Demografik Bilgi Formu cevaplamaları sağlanmıştır. Elde edilen veriler IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin puanlarının incelenmesinde betimleyici istatistik, güvenilirlik düzeyinin belirlenmesinde iç tutarlılık analizi, kişi ve yüzde dağılımının incelenmesinde frekans analizi, üç ve daha fazla kategori için ortalamalar arası farkın incelenmesinde Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), ölçek puanları arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson Korelasyon Analizi, iki kategori için ortalamalar arası farkın incelenmesinde T-Testi kullanılmıştır. Çalışmada demografik değişkenlerde kullanılmıştır. Demografik değişkenler açısından (yaş, cinsiyet, çalışma süresi, meslek, evlilik süresi, çocuk sayısı) sonuçların farklılık gösterdiği görülmüştür. Araştırmada anlamlılık düzeyi $p=0,05$ üzerinden değerlendirilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda adliye personellerinin evlilik doyumu, iş doyumu, evlilikte uyum ve aile işlevleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Evlilik Doymu, İş Doymu, Evlilikte Uyum, Aile İşlevleri

ABSTRACT
ANALYZING MARRIAGE AND JOB SATISFACTION AND
MARRIAGE HARMONY AND FAMILY FUNCTIONS OF
COURT WORKERS

Büşra KAZAN YÜKSEL
Master, Family Consultancy and Education
Thesis Advisor: Prof. Dr. Hakan Akçay
January-2023, 103 Pages

In the study, it was aimed to analyze the marital satisfaction, job satisfaction, marital adjustment and family functions of the personnel working in the courthouses. Due to the conditions of the courthouse personnel, it was felt necessary to conduct such a study. The sample of the research consists of 170 courthouse personnel. The universe of the research consisted of courthouse employees working in Istanbul and the Istanbul Palace of Justice. Survey model, one of the quantitative research methods, was used in the research. For this purpose, Job Satisfaction Scale, Marriage Satisfaction Scale and Marriage Adjustment and Family Functioning Scale were applied simultaneously as data collection tools. In addition, the participants were provided to answer the Demographic Information Form together with the scales for comparison. Obtained data were analyzed by using IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) program. Descriptive statistics to analyze the scores of the scales, internal consistency analysis to determine the level of reliability, frequency analysis to analyze the person and percentage distribution, One-Way Analysis of Variance (ANOVA) to examine the difference between the means for three or more categories, Pearson Correlation Analysis to examine the relationships between the scale scores, two categories T-Test was used to examine the difference between the means. Demographic variables were also used in the study. It was observed that the results differed in terms of demographic variables (age, gender, length of employment, occupation, duration of marriage, number of children). In the study, the level of significance was evaluated over $p=0.05$. As a result of the research, no significant relationship was found between the marital satisfaction, job satisfaction, marital adjustment and family functions of the courthouse personnel.

Keywords: Marriage Satisfaction, Job Satisfaction, Marital Adjustment, Family Functions

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖN SÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR	xiii
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problemi.....	3
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	7
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	8
1.6. Araştırmanın Tanımları.....	8
İKİNCİ BÖLÜM	
İŞ DOYUMU, EVLİLİK DOYUMU, AİLE İŞLEVLERİ VE EVLİLİK UYUMU	10
2.1. İş Doymu.....	10
2.2. İş Doymununun Önemi.....	10
2.3. İş Doymu İle İlgili Teoriler.....	11

2.3.1. Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	12
2.3.2. Frederick Herzberg'in Çift Faktörler Teorisi.....	13
2.3.3. Clayton Alderfer'in ERG(Existence-Relatedness-Growth) Teorisi	14
2.3.4. Mc. Clelland'ın Başarma(Motivasyon) İhtiyacı Teorisi.....	14
2.3.5. Victor Vroom'un Beklenti(Ümit) Teorisi.....	15
2.3.6. Lawler ve Porter'ın Sonuçsal Şartlandırma Teorisi	15
2.3.7. Adams'ın(1965) Denklik Teorisi	15
2.3.8. Edwin Locke'un Amaç Teorisi	16
2.4. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel, Örgütsel ve Çevresel Faktörler.....	16
2.5. Bireysel (Demografik) Faktörler	17
2.5.1. İş Doyumu ve Yaş İlişkisi.....	17
2.5.2. İş Doyumu ve Cinsiyet İlişkisi.....	17
2.5.3. İş Doyumu ve Hizmet Süresi İlişkisi.....	18
2.5.4. İş Doyumu ve Medeni Hal İlişkisi	18
2.5.5. İş Doyumu ve Eğitim Düzeyi İlişkisi	19
2.5.6. İş Doyumu ve Kişilik Özellikleri İlişkisi.....	19
2.6. Örgütsel ve Çevresel Faktörler	19
2.6.1. İş Karşılığı Alınan Ücret.....	20
2.6.2. İş Yerinde Yükselme Olanığı.....	20
2.6.3. İşin Kendisi	20
2.6.4. Çalışma Koşulları.....	20
2.6.5. Çalışma Arkadaşları	21
2.6.6. Yönetim ve Denetim Biçimi	21
2.7. Evlilik Doyumu	22
2.7.1. Evlilik	22
2.7.2. Evlilik Doyumu.....	23
2.8. Evlilik Doyumu Kuramları.....	23

2.8.1. Sosyal Mübadele Kuramı	23
2.8.2. Yükleme Kuramı	24
2.8.3. Sosyal Öğrenme Kuramı.....	24
2.8.4. Kişiler Arası İletişime Dair Sosyal Biliş Kuramı.....	25
2.9. Evlilik Doyumunu Etkileyen Faktörler	25
2.10. Aile İşlevleri ve Evlilik Uyumu.....	26
2.10.1. Aile İşlevleri	26
2.10.2. Aile.....	26
2.10.2.1. Sağlıklı Aile	27
2.10.2.2. Sağlıksız Aile	28
2.11. Evlilik Uyumu	29
2.11.1. Evlilik	29
2.11.2. Evlilik Uyumu.....	30
2.11.3. Evlilik Uyumunu Etkileyen Faktörler	30
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	32
3.1. Araştırmanın Modeli.....	32
3.2. Evren ve Çalışma Grubu	32
3.3. Veri Toplama Araçları	33
3.3.1. Demografik (Kişisel) Bilgi Formu	33
3.3.2. İş Doyumu Ölçeği (İDÖ).....	33
3.3.3. Evlilik Doyumu Ölçeği (EDÖ)	34
3.3.4. Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği (EUAIÖ).....	34
3.4. Verilerin Toplanması	34
3.5. Verilerin Analizi	35
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
ARAŞTIRMA BULGULARI.....	36

4.1. Demografik Bilgilere Dair Bulgular	36
4.2. Ölçeklere Dair Bulgular	53
BEŞİNCİ BÖLÜM	
DEĞERLENDİRME VE TARTIŞMA.....	57
5.1. Değerlendirme ve Tartışma	57
5.1.1. Yaşa Göre Evlilik Doyumu, İş Doyumu ile Evlilikte Uyum ve Aile işlevleri Ölçeklerinin İncelenmesi	57
5.1.2. Cinsiyete Göre Evlilik Doyumu, İş Doyumu ile Evlilikte Uyum ve Aile işlevleri Ölçeklerinin İncelenmesi	59
5.1.3. Çalışma Süresine Göre Evlilik Doyumu, İş Doyumu ile Evlilikte Uyum ve Aile işlevleri Ölçeklerinin İncelenmesi	60
5.1.4. Mesleğe Göre Evlilik Doyumu, İş Doyumu ile Evlilikte Uyum ve Aile işlevleri Ölçeklerinin İncelenmesi	61
5.1.5. Evlilik Süresine Göre Evlilik Doyumu, İş Doyumu ile Evlilikte Uyum ve Aile işlevleri Ölçeklerinin İncelenmesi	63
5.1.6. Çocuk Sayısına Göre Evlilik Doyumu, İş Doyumu ile Evlilikte Uyum ve Aile işlevleri Ölçeklerinin İncelenmesi	65
5.2. Öneriler	66
KAYNAKÇA.....	68
EKLER.....	77
EK 1. Kişisel Bilgi Formu	77
EK 2. İş Doyumu Ölçeği Formu	78
EK 3. Evlilik Doyumu Ölçeği Formu.....	81
EK 4. Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği Formu	82
EK 5. Ölçek İzin Yazışmaları	87
ÖZGEÇMİŞ	90

TABLolar LİSTESİ

Tablo 4.1: Katılımcıların Demografik Bilgileri İçin Sayı ve Yüzde Dağılımı	36
Tablo 4.2: Yaşa Göre Katılımcıların Evlilik Doyumu Ölçeği ve Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi	38
Tablo 4.3: Yaşa Göre Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi.....	38
Tablo 4.4: Yaşa Göre Katılımcıların Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi.....	39
Tablo 4.5: Cinsiyete Göre Katılımcıların Evlilik Doyumu Ölçeği ve Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi	40
Tablo 4.6: Cinsiyete Göre Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi.....	40
Tablo 4.7: Cinsiyete Göre Katılımcıların Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi.....	41
Tablo 4.8: Çalışma Süresine Göre Katılımcıların Evlilik Doyumu Ölçeği ve Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi.....	42
Tablo 4.9: Çalışma Süresine Göre Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi.....	42
Tablo 4.10: Çalışma Süresine Göre Katılımcıların Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi	43
Tablo 4.11: Mesleğe Göre Katılımcıların Evlilik Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi	44
Tablo 4.12: Mesleğe Göre Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi.....	44
Tablo 4.13: Mesleğe Göre Katılımcıların Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi.....	46
Tablo 4.14: Evlilik Süresine Göre Katılımcıların Evlilik Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi.....	47
Tablo 4.15: Evlilik Süresine Göre Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi.....	48
Tablo 4.16: Evlilik Süresine Göre Katılımcıların Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi	49

Tablo 4.17: Çocuk Sayısına Göre Katılımcıların Evlilik Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi.....	51
Tablo 4.18: Çocuk Sayısına Göre Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi.....	51
Tablo 4.19: Çocuk Sayısına Göre Katılımcıların Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi	52
Tablo 4.20: Araştırma Ölçek ve Alt Boyut Toplam Puanları için Betimleyici İstatistik Sonuçları.....	53
Tablo 4.21: Araştırma Ölçekleri İçin İç Tutarlık Katsayılarının İncelenmesi.....	55
Tablo 4.22: Katılımcıların Evlilik Doyumu Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği, Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.....	55



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi..... 13



KISALTMALAR

İDÖ	: İş Doyumu Ölçeği
EDÖ	: Evlilik Doyumu Ölçeği
EUAİÖ	: Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği
vb	: Ve Benzeri
vd	: Ve Diğerleri
Akt	: Aktaran
SPSS	: Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi (Statistical Package for the Social Sciences)
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Toplumlar aile olgusu içinde var olmuşlardır. Aile içerisinde yaşamını sürdüren bireylerin kişisel yaşantıları, yetenekleri, iş hayatları, geleceğe dair hedefleri hem aile yaşantısını hem de iş hayatını etkilemektedir. Aile kurumunun var olması ise evlilik birliği ile olmaktadır. Evlilik birliği içerisinde çiftler birçok zorlu süreci birlikte göğüsleyerek topluma faydalı bireyler yetiştirmenin yanında birçok katkıda sunarlar. Evlilik ve iş hayatının da birbiri ile bağlantılı olduğu düşünülmekte, iş hayatının doyumu ile evlilik hayatının doyumu arasında bağlantı olup olmadığı konusu literatürde birçok farklı alanda araştırma konusu olduğu görülmektedir. Araştırma içerisinde değinilen konuların tanımlarına birçok araştırmada yer verildiği görülmektedir.

Aile tanım olarak, toplumun en küçük yapı taşı olarak isimlendirilen, ebeveynlerin çocuklarından mesul olduğu, birebir iletişim içinde bulunan gruptur (Ekici, 2014: 3). Toplumun en küçük birimi olan aile, insanlar için bireysel ve toplumsal açıdan geniş bir anlam sahibi olup her ne kadar aile kavramı toplumlar arasında farklılık gösterse de süregelen zaman içerisinde bireylerin genelinin aile ortamında dünyaya geldiği ve görülmektedir (Paş, B. & Kolluoğlu, M. P., 2020: 55-57). Ailenin, toplum açısından temel oluşturduğu, saygının ve sevginin hatta karşılıklı destek olmanın temele alındığı ailelerin, toplum ahlakı ve ekonomik gelişimi açısından katkı sağladıkları belirtilmektedir (Ünlü, 2007: 12). Evlilik kurumu aile olgusunun temelini oluşturmaktadır. Evlilik, iki farklı bireyin aralarında anlaşma yaparak ve belli kurallara bağlı kalarak beraber bir yaşantıya girmeleridir. Girilen bu yaşantı içerisinde çiftlerin ve aile içerisinde bulunan diğer fertlerin aralarındaki uyum, sağlıklı bir evlilik kurumunun habercisi olmakla beraber toplumu da bu yönde olumlu etkileyecektir (Özbucak Tıraşoğlu ve İpek, 2019: 69-92). Evlilik, iki farklı cinsin resmi kurumların da tasdikleyerek bir araya getirdiği, birlik içerisinde aile kavramının da kurulmasını sağlamaktadır. Kurulan ailenin sağlam temeller üzerinde oturtulması bulunan toplum açısından da güç olgusunu ifade etmektedir (Tunç, 2013: 48). Evlilik, toplum

içerisinde belli tabulara sahiptir. İki farklı bireyin evlenmesi buldukları ailelerin de birbirleriyle sağlıklı ilişkiler kurmasına zemin hazırlamaktadır. Bu kurulan zemin toplum adına da sosyalleşmeye ve karşılıklı yardımlaşmaya, güçlü toplum olmaya zemin oluşturmaktadır (Ünlü, 2007). Evliliğin, bireylerin bekâr hayatı yaşarlarken edindikleri bazı davranışlarını bitirdiği fakat bazılarını da devam ettirilmesini sağladığı ayrıca bireylerin evlilikle birlikte yeni davranışlar edindikleri görülmektedir. Evlilik kurumu, birlik içinde olmayı teşvik ettiği gibi bunun yanında tatmin edici cinselliği de getirir (Akpınar ve Kırılıoğlu, 2020: 736-746). Evlilik, ayrıca bireylerin içinde buldukları ilişkiden ne kadar doyum aldıklarına göre de şekillenebilir. Evlilik kurumundan alınan doyum, iki bireyin yaşam gereklerini nasıl paylaştıklarına, yaşadıkları evin işlerinde birbirlerine ne kadar yardımcı olabildiklerine, iki tarafın ebeveynlerine, akrabalarına karşı tutum uyumu içinde olup olmamalarının, tartışma anında sağlıklı ifade edebilme becerilerinin olup olmadığına bağlı olarak değişebileceği düşünülmektedir (Tekin Çatal ve Kalkan, 2019: 179-186). Evliliklerinden doyum sağlayan çiftlerin, genelde evliliklerinde uyumu yakalayabilmiş çiftler olduğu düşünülmekte ve bu konuya araştırmalarda değinilmiştir. Hem yaşam biçimi olarak hem de iki farklı aileden gelen iki ayrı bireyin birçok alanda birbirleriyle uyum içerisinde olması, hem kendi evlilik birliktelikleri açısından hem de içinde buldukları toplum açısından oldukça önemlidir. Evlilikte uyum, bireylerin bekâr oldukları zamanlardan gelen bazı tutumlarıyla ilişkilidir. Çiftler, bekar yaşantılarında içinde buldukları aileden ayrılarak farklı ve kendisine özel aile kurma aşamasına geçmektedir. Çiftlerin uyumu aile olgusuna bakış açılarına göre değişebilir. İçinde buldukları ailenin kazanımlarından farklı bir aile olgusu içerisine gireceğinden dolayı burada da daha farklı kazanımlara sahip olacaklardır (Özbucak Tıraşoğlu ve İpek, 2019: 69-92). Anderson'a (1983) göre evlilik uyumu, ilk olarak bireylerin karşılıklı eşit hakların olduğunu düşünen bir tavırda olmaları ile ilgilidir. Diğer yandan çiftlerin düşünce biçimleri ve cinsel durumları ile de ilgilidir. Evlilik uyumu, çiftlerin evlilik birliği içerisinde mutlu olmaları, sorumluluklarını yerine getirmeleri ve tartışmaların minimum düzeye inmesi ile ilişkilidir (akt. Akpınar ve Kırılıoğlu, 2020: 736-746). Araştırmada değinilen başka bir konu iş doyumunu olmakla beraber iş doyumunun insanların evlilik hayatlarına etki edip etmediği araştırmada incelenmiş olup iş doyumunu konusuna birçok araştırmada da yer verildiği görülmektedir.

İş doyumu, bireyleri iki taraflı yönlendirir. İşten alınan doyum işe karşı verimi, üretmeyi, sorunlara çözüm bulmayı pozitif yönde etkilerken, işten alınan doyumsuzluk ise tam tersi negatif yönde etkiler gösterir. İşten alınan doyumsuzluk, bireylerde anksiyete, ürkeklik ve gergin olma ruh haline sebep olurken aynı zamanda yapılan işe karşı özensizlik, benimsememe, iletişim bozukluğu, kişisel aile yaşantısı sorunları konularında da negatif etkiler gösterir (Sarıtaş, 2010: 81-92). Bireylerin işten aldıkları doyum, çalıştıkları yeri sahiplenmelerine, işten alınan verimin çoğalmasına, huzurlu çalışma ortamına, çalışanın üretken olmasına zemin hazırlar. İşten alınan doyumsuzluk ise çalışanların iş yerlerini benimsememesine, iletişim problemlerine, iş hızının azalmasına ve motivasyon eksikliğine zemin hazırlar (Batı, Küçükkendirci, Gök ve Güler, 2017:37-66).

1.1. Araştırmanın Problemi

Araştırmada, öncelikle adliye çalışanlarının mevcut iş stresleri, şahit oldukları sıra dışı ve toplumun çokta duymadığı olaylar göz önüne alınarak, iş streslerinin kendi bireysel hayatlarını, evliliklerinin dinamiğini etkileyip etkilemediği, etkilenmeleri durumunda ise bu etkinin boyutu merak edilmiş ve bu sorulara cevap aranmıştır. Adliyelerde çalışan personellerin içinde buldukları stresli çalışma ortamının, kendi evlilik doyumlarına, iş doyumlarına, evliliklerindeki uyum ve aile işlevlerine yansıyor yansımadağının incelenmesi gereğı duyulmuştur. Evlilik içerisinde ya da aile içerisinde yaşamış ya da yaşıyor olunan uyum problemlerinin iş doyumu ile ne kadar ilgili olduğunun öneminin kavranması gerektiğı düşünölmektedir. Çalışmadaki problem durumuna ait bazı tanımlar ile anlatılacak olursa;

Kişinin hayatı boyunca alacağı riskli kararlardan biri de evlenmek için seçeceği eştir. Hayatını tek kişi olarak değil de artık iki kişi olarak sürdürme kararı veren birey için karmaşık bir zaman başlamış olur. Kişiler bu karmaşık kararda birçok unsuru değerlendirmek durumunda kalırlar. Eş seçiminde çiftlerin birbirleri ile uyumu, eğitim seviyeleri, yaşları, görgü düzeyleri, yetiştikleri ailenin gelenek yapısı, sosyo-ekonomik durumları önemli unsurlardır (Kavuncu, 2006: 28). Birbirini tanımayan iki bireyin bir araya gelerek aralarında yeni bir tanım oluşturmaları evlilik olarak tanımlanmıştır. Ve bireylerin oluşturdukları bu yeni tanım içerisinde bireyler sürekli değişmektedirler (Dokur ve Profeta, 2006: 178-179).

Evlilik tanımını bu şekilde yaparken iş hayatının ve bulunulan demografik bilgi durumunun evlilik yaşantısına olan etkilerinden de söz etmek gerekir. Araştırma konusu olan adliye çalışanlarının evlilik doyumu bu konuda bize farklı bir örnek ve genelleme yapabileceği olanağı sağlayacaktır. Örneğin; adliyelerde çalışan bireylerin çalışma şartlarındaki görmüş oldukları vakalar zihin dünyalarında, kendi evliliklerinde bazı etkiler yaratıyor olabilir. Tabii ki bu durum demografik değişkenler ile de değişebilen bir durumdur. İş yaşantısında görülen vakalar, iş stresi, özellikle mahkemelik durumları olan insanlarla muhatap olunması, adliye çalışanlarının kendi bireysel yaşantılarında, öncelikle evliliklerinde önyargılı davranmalarına neden olabileceği düşünülmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) istatistiklerinde, 2015 senesinde evlenen kişilerin sayısı 602 bin 982 iken, aynı sene boşanan çiftlerin sayısı 131 bin 830 olmuştur. Bir önceki seneye göre evlenme ve boşanma durumlarında ciddi bir fark görülmemiştir. Bir önceki seneye göre evlenme sayısı %0,5, boşanma sayısı %0,7 fazlalaşmıştır. Boşanma rakamları ise en son beş sene içinde %9,8, son on sene içinde ise %41 oranında fazlalaşmıştır. Çiftlerin ilk evlenme yaşları ortalama olarak 2015 senesinde erkeklerde 27, kadınlarda 23,9 olarak belirlenmiştir. İlk evlenen kadın ve erkek arasında olan yaş farkı ise ortalama 3,1 şeklinde belirlenmiştir. Çiftlerin 2015 senesi için boşanma oranlarına bakıldığında, yaşa ve cinsiyete bağlı boşanma oranları erkeklerde %20,5, kadınlarda %20,6 olduğu ve 30-34 yaş aralığının en yüksek boşanma oranına sahip olduğu belirlenmiştir. 35-39 yaş aralığında bulunan erkeklerin %19,7'sinin boşandığı, 25-29 yaş aralığında bulunan kadınların ise %18,6'sının boşandığı belirlenmiştir (TUİK, 2015).

Adliye ortamında özellikle aile mahkemesi gibi mahkemelerde çalışan ve boşanma, nafaka, uzaklaştırma davaları ile çokça muhatap olan adliye çalışanlarının bu istatistiklere yön vermiş olabilecekleri de düşünülmektedir.

Bir iş yerindeki işçilerin işe karşı duruşları, çalıştıkları işe ve çalışmaya gösterdikleri olumlu ya da olumsuz duygu durumun göstergesidir. Çalışılan iş ile ilgili pozitif veya negatif duygu durum göstergeleri olmaktadır. İşçinin çalıştığı yere karşı pozitif duyguları işine pozitif yansır, negatif duyguları da negatif şekilde yansır ve bu durum da iş doyumunu düşüren bir etkidir. Literatürde iş doyumunu genellikle bireylerin çalıştıkları işten duydukları memnuniyet, aldıkları maaş, kendilerini buldukları iş yerinde huzurlu ve güvende hissetmeleri, iş yerindeki arkadaş veya sosyal çevre

tatmini, işveren ile uyum sağlama durumu, hizmet içi eğitimler ile kişisel gelişim olanaklarının bulunması gibi konular etrafında değerlendirilmektedir. İşçinin, çalıştığı yerde işinden tatminsizlik duyması, işçide bazı olumsuz davranışlara yol açabilir. Bu davranışlar, genellikle çalışma saatlerine uyulmaması, çok çeşitli iş alanı denenmesi, isteksiz çalışma isteği şeklinde değerlendirilebilir. Buradan işçinin, çalıştığı yerden tatmin duymasının, çalıştığı yeri de pozitif geliştirdiği, tatminsizlik duymasının ise negatif geliştirdiği sonucuna ulaşılmaktadır. Özellikle adliye çalışanlarının diğer kurumlardan bu konuda ayrıldığını düşünürsek, adliyede çalışan çok fazla çeşitli alan da olduğu göz önüne alınırsa, adliyelerde çalışma ortamının gergin olmasının getirdiği, mobbingler, ek mesailer, yığılmış dosyalardan kaynaklı yüksek performans beklentileri ve yeterince takdir edilmemek gibi olumsuz durumların iş doyumlarını etkileyebileceği düşünülmekte ve öngörülmektedir. Bireylerin elbette ki içinde bulunduğu aile yapıları da bireysel ve iş hayatlarını olumlu veya olumsuz etkileyen unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin aile işlevlerinin hangi statüde olduğu, sağlıklı veya sağlıklı diye tanımlanan aile çeşitlerinden hangisi içerisinde yetiştiği hem evlilik uyumuna hem de iş doyumuna etkili bir unsur oluşturduğu görülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, adliyelerde çalışan personelin iş doyumunu, evlilik doyumunu, evlilikte uyum ve aile işlevlerinin incelenmesidir. Yapılan çalışmalara bakıldığında, yargı sistemi çalışanları veya adliyedeki belli gruplarla ilgili çeşitli araştırmaların yapılmış olduğu fakat bu tez konusunun araştırılmadığı görüldüğünden adliye personellerinin sahip oldukları mesleklerinin, evlilik doyumları ile ilişkisinin olup olmadığı ve adliyelerde sahip oldukları iş doyumlarının evlilik doyumları ile ilişkisinin olup olmadığının ve dahi ayrıca adliye personelinin evlilikteki uyum ve aile işlevlerinin incelenmesi ihtiyacı doğmuştur. Günümüzde adliyeler genel olarak sıkıntılı süreçlerde olan vatandaşlarımızın olduğu kurumsal yapılar ve buralarda her vatandaş bir sıkıntılı sürecine çare arama çabasında, burada çalışan personellerde vatandaşların bu sıkıntılı süreçlerini çözüme ulaştırmaya çalışırken kendi evlilik doyumunu, iş doyumunu, evlilikteki uyum ve aile işlevlerinin incelenmesi gereği duyulmuştur. Bu nedenle bu konu incelenmek istenmiştir.

Bu çalışmada adliyelerde çalışan personelin evlilik doyumu, iş doyumu, evlilikte uyum ve aile işlevlerinin incelenmesi konuları araştırmanın yoğunlaştığı temel konularıdır. Buradan hareketle şu sorulara cevap aranacaktır;

1. Adliye çalışanlarının iş doyumu ne düzeydedir?
 2. Adliye çalışanlarının iş doyumu demografik olarak (cinsiyet, medeni hal, meslek, çocuk sayısı, yaş) farklılık göstermekte midir?
 3. Adliye çalışanlarının evlilik doyumu ne düzeydedir?
 4. Adliye çalışanlarının evlilik doyumu demografik olarak (yaş, cinsiyet, medeni hal, meslek, çocuk sayısı) farklılık göstermekte midir?
 5. Adliye çalışanlarının evlilikte uyum ve aile işlevleri ne düzeydedir?
 6. Adliye çalışanlarının evlilikte uyum ve aile işlevleri demografik olarak (yaş, cinsiyet, medeni hal, meslek, çocuk sayısı) farklılık göstermekte midir?
 7. Adliye çalışanlarının evlilik, iş doyumu ile evlilikte uyum ve aile işlevleri arasında ilişki var mıdır?
- ✓ Bir ve ikinci sorunun cevabına ulaşmak için adliyede çalışan personelin iş doyumunun “**İş Doyumu Ölçeği**” ile ölçülüp, demografik bilgiler ışığında açıklanması amaçlanmıştır.
 - ✓ Üç ve dördüncü sorunun cevabına ulaşmak için adliyede çalışan personelin evlilik doyumunun “**Evlilik Doyumu Ölçeği**” ile ölçülüp, demografik bilgiler ışığında açıklanması amaçlanmıştır.
 - ✓ Beş ve altıncı sorunun cevabına ulaşmak için adliyede çalışan personelin evlilikte uyum ve aile işlevlerinin “**Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği**” ile ölçülüp, demografik bilgiler ışığında açıklanması amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Günümüzde adliyeler genel olarak sıkıntılı süreçlerde olan vatandaşlarımızın olduğu kurumsal yapılar ve buralarda her vatandaş bir sıkıntılı sürecine çare arama çabasında, burada çalışan personellerde vatandaşların bu sıkıntılı süreçlerini çözüme ulaştırmaya çalışırken kendi evlilik doyumu, iş doyumu, evlilikteki uyum ve aile işlevlerinin incelenmesi gereği duyulmuştur. Bu nedenle bu konunun bir tez içinde incelenmesi ve olası değişkenleri ile yorumlanması özgünlük değeri katarken, “İş Doyumu Ölçeği- Evlilik Doyumu Ölçeği- Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği” yle desteklenmesi araştırmanın niteliksel olarak önemini arttırabilir. Ayrıca tez çalışmasının İstanbul

Adliyesinde yapılmak istenmesi, hem örneklem bulma açısından rahatlatıcı hem de insan popülasyonu bakımından zengin bir çerçeve sunmaktadır. İstanbul Adliyesinde çalışan personeller diğer adliyelere göre daha çok çeşitli olaylara, vakalara şahit olmakta ve etkilenmeleri de daha çok gözle görünür bir hal almaktadır. Bu durumda çalışmanın daha sağlıklı veriler sunmasını kolaylaştırmaktadır. Yapılan bir araştırmada, adliyeler ve idare mahkemelerindeki kamu çalışanlarının yaşam doyumları, iş doyumları ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmış ve bazı değişkenler açısından farklı sonuçlara ulaşılmıştır (Tansel, 2018: 50-77). Yine yapılan başka bir araştırmada adliyede çalışan kamu personellerinin psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına olan etkisinde öz-şefkatin aracı bir rolünün olup olmadığı konusu araştırılmış, araştırmada 189 kamu çalışanından veriler toplanarak çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır (Yalap ve Baygın, 2020:49-67). Yapılan başka bir araştırmanın da yargı süreçlerinde çalışan kamu görevlerinin motivasyon ve verimlilik düzeyleri ile ilgili olduğu görülmektedir (Yaman ve Duysak, 2020: 275-298). Araştırmalara bakıldığında, her ne kadar bu çalışmanın konusuna yakın bazı araştırmaların yapıldığı görülse de çalışmanın konusu olan adliye çalışanlarının evlilik doyumu, iş doyumu ile evlilikte uyum ve aile işlevlerinin incelenmesi konusunun yapılmamış olduğu görülerek araştırmanın yapılması gereği duyulmuştur.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada problemleri çözmek için verilerin toplanması ve verilerin değerlendirilmesine yönelik bu varsayımların olduğu kabul edilebilmiştir:

1. Çalışmadaki örneklemin, evreni kapsayan genişlikte olduğu varsayılmıştır.
2. Çalışmanın örneklemini olan adliye çalışanlarının, ölçme araçlarına samimi ve doğru şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır.
3. Çalışmada kullanılan “İş Doyumu Ölçeği” adliye çalışanlarının iş doyum düzeylerini, “Evlilik Doyumu Ölçeği” evlilik doyumu düzeylerini, “Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği” de adliye çalışanlarının evlilikteki uyumunu ve aile işlevlerini ölçme konusunda yeterli olduğu varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada bazı sınırlılıklar vardır. Bunlar;

- a) Bu araştırma, İstanbul Adalet Sarayı'nda görev yapan evli personellerle sınırlıdır.
- b) Toplanan veriler adliye personellerinin ölçeklere verdiği yanıtlarla sınırlıdır.
- c) Araştırma, adliye personellerine kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik katsayıları ile sınırlıdır.

1.6. Araştırmanın Tanımları

a) **Adliye:** Bireylerin ve otoritelerin hukuk çerçevesinde bulunduğu resmi kurumların adliyeler olduğu bilinmektedir. Bu kurum kapsamında belirtilen otoritenin yerine getirmesi beklenen bazı görev ve sorumlulukları vardır. Kişilerin de bu otoriteye yönelik değerlendirebileceği hakları vardır (Ongun, 2019: 1). Ülkemizde 11 Bölge Adliye Mahkemesi, 92 Adliye (ilk derece mahkemelerini, başsavcılıklarını, adli ve idari yargıyı içinde bulundurur), 7 Bölge İdare Mahkemesi bulunmaktadır (Kocagazioğlu, 2019: 5).

b) **Adliye Personeli:** Ülkemizde 2018 yılından beri adliyelerde veya diğer resmi kurumlarda görev alan 5161 savcı, 12.006 hâkim bulunduğu belirtilmiştir. 2017 senesi resmi verilere bakıldığında, adliye kurumlarında (sosyal çalışma görevlisi, müdür, avukat, zabıt kâtabi gibi) ortalama 165.000 kamu çalışanı görev almaktadır. Tam sayı ise 161433 kişidir (Kocagazioğlu, 2019: 6).

c) **İş Doymu:** Bireylerin, gerek yetiştikleri aile yapısından, gerekse genetik yatkınlıklarından süre gelen geleceğe dönük haz duyacaklarını düşündükleri mesleğe sahip olduğunda haz duyulması ve kendilerini yeterli hissederek tatmin olabilme halidir. Ayrıca iş doymunda işverenin personelinden beklenti düzeyinin karşısındaki personelin bu düzeyi karşılama oranı uyumluysa burada iş doymundan söz edilebilir.

d) **Evlilik:** Evlilik, iki kişinin çeşitli yollarla tanışarak bir aile kurumu oluşturmaya karar vermesi sonucu birlikteliklerini hukuki yolla da tasdiklemesidir.

e) **Evlilik Doymu:** Evlilik doymu, iki bireyin hayatlarını birleştirirken ki beklentileri ile evlilik içerisindeki çevresel etkenlerden(iş, çocuk, aile vb.) soyutlanma becerilerinin paralel olması sonucu ulaştıkları haz durumudur.

f) Aile İşlevleri ve Evlilik Uyumu: Çiftlerin birbirleri ile olan sosyo-kültürel, genetik durumları ile evlilik kurumundan beklenti düzeylerinin uyum sağlaması sonucu oluşan işlevsel durumdur.



İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU, EVLİLİK DOYUMU, AİLE İŞLEVLERİ VE EVLİLİK UYUMU

2.1. İş Doymu

İş, insan hayatında geçimini sağlayabileceği bir zemin olmasının yanında, kişisel motivasyon kaynağı da olabilmektedir. Bu nedenle iş yerindeki hazzın yüksek olması, yeteneklerimize uygun bir işte çalışmanın verdiği yetkinlikle birlikte doymu getirmektedir. Bu çalışmada adliye çalışanlarının içinde buldukları stresli ortamın iş doymalarını etkileyip etkilemediği sorgulanmış bu nedenle iş doymu seviyeleri ölçülmek istenmiştir. Bu konuda literatür taramasında çok çeşitli tanım ve yorumların olduğu görülmektedir.

İş yerlerinin ayakta kalıp çalışma düzenlerini sürdürebilmeleri, ilerleme sağlayabilmeleri için iş yerlerinde çalışan kişiler ve çalıştıkları işten duydukları tatmin konusu zamanla önemli bir hale gelmiştir (Küçük, 2014: 5). İşten duyulan doym, öncelikle bir amaca yönelik davranmaktır. İş doymu, iş ortamında üst düzey gereksinimlerin karşılanması ile elde edilir. Bir amaca yönelik yaptığımız çabalarımızın sonucunun olumlu olacağına inanmak ve kendimizi daha ileriye götüreceğini düşünmek iş doymumuzu sağlar (Poussard, 2006: 141). İş doymu, bireysel beceri ve motivasyonumuzla doğru orantılı şekilde artmaktadır. Bireyin iş hayatı, insan varlığının bir parçası olurken, iş hayatındaki doym da insanın yaşam doymunu oluşturan dinamiklerdendir. Buna bağlı olarak, insan psikolojisinin bozulması ve sağlık problemlerinin görülmesi kişinin çalışma hayatının seyrini olumlu veya olumsuz olarak belirleyen önemli faktörlerdendir (Küçük, 2014: 5).

2.2. İş Doymunun Önemi

Bu çalışmada adliye çalışanları üzerinde bir araştırma yapıldığı için onların içinde buldukları iş ortamlarının değişken olduğu da göz önünde bulundurulursa yaptıkları

işin kapsamı gereği de iş doyumlarının ne kadar önemli olduğu görülmektedir. Adliye çalışanları adalete erişim konusunda bizlere birer yol gösterici rolünde olabilmektedir.

İnsanlar işlerini yaparlarken pozitif duyguya sahip olursa burada iş doyumundan bahsedilebilir. Günümüzde işverenler, işçilerine huzurlu hissedecekleri, çalıştıkları mekânda kendilerini önemli hissedecekleri ortamları hazırlayarak iki tarafı da mutlu etmekte ve iş verimliliğini arttırmaya çalışmaktadır (Gündüz, 2016: 3). Yani iş yerinin hem fiziki hem de manevi ortamının iyi olması bireylerin iş tatminlerini artırmaktadır.

Ardıç ve Baş, insanların bireysel becerilerini sergileyerek onları hayata geçirmek istediğini, iş tatmini elde edemeyenlerin psikolojik yeterliliğe de ulaşamayacaklarını, iş tatmininin sağlanamamasının kişileri hüsrana uğratacağından bahsetmişler. Ayrıca, işin insan hayatının merkezinde olduğunu ve işsiz olan bireylerin ümit kaybı yaşayacaklarını belirtmişler. İnsanların mecbur kalmadıkça bile çalışmak istediklerini, iş tatminindeki boşta kalma ve çalışılan işe karşı soğukluk, moral azlığı, iş gelişiminin azalmasına ve sıhatsız topluma gidişi oluşturacağına dikkat çekmişlerdir (Eğriboyun, 2015: 139). Yani iş yaşamı hayatın merkezinde, hayata karşı duruşa ve insanlarla olan ilişkilere yön verebiliyor. Bireyler maddi ihtiyaç hissetmese bile statü için de çalışmak isteyebiliyorlar.

Bireylerin iş hayatları, bireylere çalıştıkları işe yönelik tecrübeler edindirirken, bireyin çalıştığı işine karşı zihinsel ve duygusal şekilde davranış geliştirmesine sebep olduğu görülmektedir. İşçinin, işe yönelik pozitif davranışları, işçide iş doyumunun olduğunu gözler önüne sermektedir (Gündüz, 2016: 7).

2.3. İş Doyumu İle İlgili Teoriler

Côte ve diğ.,(1994) göre, iş doyumunu konusu ile ilgili iki grup teori vardır. Bunlar kapsam ve süreç teorileridir. Kapsam teorilerinde kişilerin farklı ihtiyaçları ele alınmış, birbirleriyle ilişkisi incelenmiştir. Teorilere göre, ihtiyaçları temel ve üst düzey olarak ayırabiliriz. Örneğin, iş yaşamında ücret, iş güvenliği temel ihtiyaçlar kısmında, sosyal ilişkiler, takdir görme, sorumluluk alma, ilerleme, yaratıcılık üst düzey ihtiyaçlar kısmında değerlendirilir. Diğer bir teori grubu olan süreç teorileri, iş doyumunda kişinin bilişsel özelliklerinin etkisinden bahseder. Süreç teorilerine göre çevresel faktörler iş doyumunu için yetersizdir. Çevresel faktörlerde bulunan eksik ve olumsuz

durumlara bakış açısı, iş doyumunun olumlu veya olumsuz değerlendirilmesini sağlar (Poussard, 2006: 142).

2.3.1. Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Toplu, insanın içinde onu motive eden birincil ve ikincil etkiler olduğundan bahseder. Bu etkiler iki ana hipoteze dayanır. İlki, bireyin sergilediği davranışların, karşılması gereken zorunlu ihtiyaçları temin etmeye yönelik olduğunu belirtirken ikincisinin ise bu ihtiyaçların sırası ile ilgili olduğunu belirtmiştir (Eğriboyun, 2015: 112). İş doyumunda bireylerin gözle görülür gösterdikleri davranışlar, en çok neye ihtiyacının olduğunu bize gösterir ve bunların öncelikleri bireyden bireye değişebilmektedir.

Maslow'a göre bireylerin motivasyonlarının temelinde ihtiyaçlar yatar ve bireyler bu ihtiyaçlarını karşılamak için hareketlenirler. Davranışları belirleyen önemli bir unsur ihtiyaçlardır. Maslow'un kuramının aslında, ihtiyaçların beş başlıkta toplanan bir sıra izlediği ve doyuma ulaşan bir gereksinimin motive edici etkisini kaybedeceği yaklaşımı bulunmaktadır. Bu ihtiyaçlar önem sırasına göre; fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygı ve statü, kendini gerçekleştirme şeklinde sıralanır (Eğriboyun, 2015: 112-113). İş doyumunda ihtiyaçların öncelikleri değişirken belirli ihtiyaca dair doyumu sağlayan bireyin o doyuma ulaştıktan sonra eskisi kadar aynı ihtiyaçtan doyum almayabilir. Bu sefer de başka bir ihtiyacı ortaya çıkararak o ihtiyaca yönelik doyuma ulaşmaya çalışılır. Aşağıda tabloda görüldüğü üzere de Maslow, bireylerin birinci derecede ihtiyacının fizyolojik yani yeme, içme ihtiyacı olduğunu, ikinci derece ihtiyacın güvenlik olduğunu, üçüncü derece ihtiyacın sevgi ve ait olma olduğunu, dördüncü ihtiyacın saygınlık, beşinci ihtiyacın ise son kısım olan kendini gerçekleştirme olduğunu belirtmiştir. Maslow, bu son aşamayı bireylerin hayatlarında gelebilecekleri en doygün bölüm olarak ta nitelendirmiştir.



Şekil 2.1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi

Kaynak: Eğriboyun, D. (2015). *Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu*, Etki Yayıncılık, İzmir.

2.3.2. Frederick Herzberg'in Çift Faktörler Teorisi

Bu teori, 1959 tarihinde Herzberg tarafından oluşturulmuştur. Teori, iki çeşit iş unsurundan bahseder. Birinci unsur, bireyin iş yaşantısı ile ilgili olumluluk hissettiren unsurlar, diğeri ise bireyin iş yaşantısı ile ilgili olumsuz duygular hissettiren unsurlar, başka bir söylemle çevresel unsurlar şeklinde söylenebilir. Herzberg, Mausner ve Synderman, çalışanlarla diyalog kurduklarında, çalışanların çalıştıkları iş yerlerinde bazı unsurların iş doyumuna neden olduğunu, bazı unsurların ise doyumsuzluğa neden olduğunu gördüklerini belirtmişlerdir. Herzberg'e göre, iş doyumunu sağlayan etkenler, kişilerin çalıştıkları işte fark edilmeleri, başarıya ulaşmaları veya yaptıkları işten dolayı ödül almaları şeklinde sıralanabilir. Bu sayılan etkenlerin olmadığı iş yerlerinde, çalışanlar iş doyumuna ya ulaşamaz ya da herhangi bir tepkisi oluşamaz. Ayrıca bireyler çalıştıkları ortamlarda işlerinin karşılığı olan ekonomik gelire sahip olmadıklarında, ödüllendirilmediklerinde veya çalışma şartları uygunsuz ortamlarda olduğunda iş doyumuna oluşmaz. Bu haliyle, çalışan bireylerin iş doyumuna ulaşabilmeleri için hem çalıştıkları işte ödüllendirilmeleri, hem de iş yerinde saygı görüp fark edilmeleri önemli bir unsurdur (Soysal, 2017: 31-32).

Bireyler, çalıştıkları yerlerde iki açıdan doyuma ulaşmış olurlarsa işveren çalışanından tam verim alabilecektir. Çalışanın, iş yerinin fiziki, manevi şartlarından olumlu hisler

alması, yeterince maaş alması, iş yerinde fark edilmesi ve takdir görerek saygınlık verilmesi iş doyumunu getirecektir.

2.3.3. Clayton Alderfer'in ERG(Existence-Relatedness-Growth) Teorisi

İş doyumunu teorilerinden bir diğeri de Alderfer'in ERG Teorisidir. Alderfer, Maslow'un beş maddelik hiyerarşisini üç başlıkta toplamıştır. Bunlar; varolma, ilişki ve gelişim ihtiyaçları şeklinde sıralanmıştır. Alderfer, Maslow'un aksine kendi oluşturduğu üç ihtiyacın hepsinin aynı anda deneyimlenebileceğinin sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca bu üç ihtiyacın iş aracılığıyla doyuma ulaştırdığını düşünmektedir (Gülner, 2007: 178). Bilindiği üzere Maslow, bireylerin bir üst ihtiyacını doyuma ulaştıramadığında bir alt seviyedeki ihtiyaca tekrar inmediğini söyler çünkü alt seviyedeki ihtiyaç zaten doyuma ulaşmıştır. Fakat Alderfer, Maslow'a göre daha esnek davranır ve Maslow'un beş maddesini hayatın olağan akışına uygun bulmaz ve bireylerin üstlerde olan ihtiyacını karşılayamadıklarında, tekrar bir alttaki ihtiyaca geri dönebildiklerini söyler ki çünkü Alderfer'e göre üst kattaki ihtiyaç doyuma ulaşmayınca birey tekrar bir alt ihtiyacına yönelir.

2.3.4. Mc. Clelland'ın Başarım(Motivasyon) İhtiyacı Teorisi

İş doyumunu teorilerinden bir diğeri de Mc. Clelland'ın başarıma ihtiyacı teorisi. Robbins'e göre Mc. Clelland bu teorisini üç grup ihtiyaç üzerine kurmuştur. Bireyler bu ihtiyaçlar ışığında davranış gösterir. Bu üç ihtiyaç; ilişki kurma, güç kazanma ve başarıma ihtiyacı şeklinde sıralanmaktadır. Mc. Clelland, teorisinde bahsettiği üç ihtiyaçtan en çok başarıma ihtiyacının toplum ve bireyler üzerinde etki edeceğini düşünmektedir. Mc. Clelland'a göre ihtiyaçlar öğrenme ile sonradan kazanılır (Eğriboyun, 2015: 117-118). Bu teoride bireylerin yaşadıkları çevrelerinden ve kendi kültürlerinden öğrendiklerinin kendi ihtiyaçlarını oluşturduğunu ve bu ihtiyaçların bireyi motive ederek çalışmaya yönlendirdiğini, bununla birlikte de doyuma ulaştırdığından bahsedilir.

2.3.5. Victor Vroom'un Beklenti(Ümit) Teorisi

İş doyumunu ile ilgili bir diğer kuram ise Victor Vroom'un beklenti teorisidir. Bu teoriye ümit teorisi de denilebilir. Vroom' a göre hoş giden ve pozitif duygu durumu, bireyin iş tecrübesini, iş doyumunu değerlendirmesinden kaynaklanır. Vroom, bu kuramı örgütsel davranışı izah edebilmek nedeniyle geliştirmiştir. Bu teori genelde güdülenmeyi açıklar ve mantığına insanların emeklerini açıklamayı koyar. Kuram beş unsuru barındırır. Bunlar; iş sonuçları, değerlilik, yararlılık, beklenti ve motive edici güç şeklinde sıralanmıştır (Soysal, 2017: 26). Bu kuramda bireylerin çalıştıkları işten alacakları iş doyumunu, işe yönelik beklenti ve amaçlarının belirlediğinden bahsedilir. Yani kişiler yaptıkları işten ümit ettiklerine kavuşurlarsa o oranda doyuma ulaşmış olurlar.

2.3.6. Lawler ve Porter'in Sonuçsal Şartlandırma Teorisi

İş doyumunu ile ilgili diğer bir kuram da Lawler ve Porter'in sonuçsal şartlandırma teorisidir. Bu kuram, verim gücü ile sonuç arasındaki ilişkiyi açıklar. Kuramın diğer adı beklenti kuramıdır. Kişinin amaçları, emek ve verim gücü ile kişinin hedefi arasındaki bağlantıya ulaşmak kuramın amacıdır. Ödül- ceza uygulaması ile davranışlar olumlu ve olumsuz yönde pekiştirilir. Eren'e göre, kişiler, çalıştıkları işlerde yeterli yetenek ve becerilere sahip olamayabilirler. Porter ve Lawler, beklenti teorisini geliştirerek kurama katkıda bulunmuşlardır. Bu katkılardan biri bireyin başarısına yönelik adaletli ödüllendirme, diğeri ise işçinin iş doyumunu azaltan rol çatışmalarının varlığının bulunmasıdır (Eğriboyun, 2015: 123). Bu kuramın ilk aşamalarının Vroom'un teorisi ile aynı olduğu görülmektedir. Porter ve Lawler, bu teoriye kişilerin bilgi düzeyleri, becerileri, buldukları roller ve ödül etkenini dahil ederek bireysel motivasyon ve emeğin düzeyine önem vermişlerdir.

2.3.7. Adams'ın(1965) Denklik Teorisi

İş doyumunu açıklayan bir diğer kuram ise Adams'ın denklik teorisidir. Maslow'un tersine Adams'a göre bir şeye karşı istek duymanın temeli biyolojik değil, sosyal karşılaştırmadır. İnsan, kendisini diğer insanlarla karşılaştırdığında istek duyar. Kişinin eğitim, zekâ, beceri, deneyim ve harcanan emek gibi özellikleri bu kuramda giridi

şeklinde belirtilmekte, statü, aldığı ücret, çalışma şartları ve iş sonucu elde edilen diğer kazanımlar ise çıktı şeklinde belirtilmektedir.

Bartol ve Martin'e göre, bu kuramda karşılaştırma sonucu denklik görülürse, işçide işe karşı olumlu istek olacağını, denksizlik görülmesi durumunda ise işçide gerginlik ve kaygı düzeyi yüksekliği olacağını varsayar (Soysal, 2017: 25). Bu teoride Adams, işçilerin çabalarının karşılığında aldıkları ödülün, diğer çalışanların aldıkları ile aynı olmasının iş doyumunu getirdiğinden bahseder.

2.3.8. Edwin Locke'un Amaç Teorisi

İş doyumunu inceleyen bir diğer teori de Edwin Locke'nin amaç teorisidir. Özdemir'e göre, bu teori, bireylerdeki doyum ve doyumsuzluğun nedenlerini açıklayan bir kuramdır. Bireylerin becerileri ve iş doyumları ile hedeflerin ulaşılabilirliği arasında bağlantı vardır. Kişilerin belirli hedeflerinin olması yeterliliği artırıp, hedefleri yüksek olan bireylerin fazlaca çaba harcadıkları görülmekte, sonunda daha nitelikli bir iş ortaya konmaktadır (Eğriboyun, 2015: 125).

Bu kuram, bireylerin kendi amaçlarını ve emeklerinden dolayı elde ettikleri sonuçları karşılaştırmasını sağlamaktadır. Locke, bu kuramda bireylerin iş başarısının amaçladıkları hedefleri ile doğru orantıda olduğunu savunur. Bireylerin kendi hedeflerinin üzerine çıkması durumunda ise iş doyumunun daha fazla olacağını söyler. Kişinin kendi belirlediği hedeflerinde alacağı doyum hazzı, işverenin belirlediği hedeflerden alınan hazza göre çok daha fazla olacaktır. Robbins'e göre, hedef belirleme konusundaki çalışmalar, kişinin bireysel hedeflerinin daha güdüleyici olduğunu ortaya koyar.

2.4. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel, Örgütsel ve Çevresel Faktörler

İş doyumuna yönelik pek çok etkenin olduğu görülmekte, bu etkenler kendi içlerinde bireysel, örgütsel ve çevresel olarak gruplandırılmıştır.

2.5. Bireysel (Demografik) Faktörler

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler, iş doyumunu ile doğrudan ilişki içerisindedir. Bireylerin işten beklentileri, iş doyumunu etkiler. İş doyumunu, yaş, cinsiyet, hizmet süresi, medeni hal ve meslek gibi değişkenler aracılığıyla farklılaşmaktadır.

2.5.1. İş Doyumu ve Yaş İlişkisi

İş doyumunun, bireyin bulunduğu yaş ile ilişkisi vardır. Kuramcılardan Frederick Herzberg, bireysel özelliklerde yaş ile ilgilenmiştir. İş hayatına genç yaşta başlayanların iş tatminleri yüksek seyretmekte iken, otuzlu yaşlara doğru iş doyumunu azalma eğilimindedir. Fakat bundan sonrası ise meslek hayatlarının sonuna kadar tekrar artış eğilimi ile devam etmektedir. Çünkü bireylerin yaş aldıkları sürede tecrübelerinin artması ile işle uyum sağlamaları doğru orantılı olmaktadır. Bu şekliyle ilerleyen yaşlarda iş tatmininin daha fazla olduğu belirtilmektedir. İş yaşamına yeni başlayan genç çalışan grubunda ise meslek ile ilgili beklenti yüksekliği, bireysel güvence isteği ve kaygı düzeyi yüksekliğinin iş tatminini olumsuz etkilediği belirtilmektedir (Aksayan, 1990: 15). Meslekler her ne kadar bireyin beceri ve eğitim alanına uygun olsa da iş yaşantısının başlarında getirdiği kaygılı durumlar bireylerde iş doyumunu düşürmekte fakat ilerleyen zamanlarda bireylerin hem işe daha çok konsantre olmaları hem de iş ile alakalı tecrübe kazanmaları iş doyumunun tekrar yükseliş seyrine geçmesini sağlayacaktır. Yaptığımız çalışmamızda da bu duruma paralel olarak 40 yaş üstü katılımcıların iş doyumları, 18-40 yaş arasındaki katılımcılara göre yüksek bulunmuştur.

2.5.2. İş Doyumu ve Cinsiyet İlişkisi

İş doyumunun çalışanların cinsiyeti ile ilişkisi vardır. Yapılan çalışmalar, cinsiyet faktörünün iş doyumuna etki ettiğini belirlemekle birlikte hangi cinsiyetin iş doyumunu oranının yüksek ya da az olduğu konusu netlik kazanamamıştır. Cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulan Vaydonoff, bu durumu istatistiksel olarak ta belirlemiştir (Ardıç ve Baş, 2001: 24-26). Erkenekli'ye göre, iş tatmini ya da iş tatminsizliği açısından cinsiyetlerin arasında farklılık olduğunu istatistiksel olarak ta belirleyen bir başka çalışmada Hulin ve Smith, kadın cinsinin iş tatmini açısından erkek cinsinden daha düşük tatmin seviyesinde olduğu belirtilmiştir (Eğriboyun, 2015:

135). Fakat genel olarak literatür taraması yapıldığında (Can, 2010: 380-390) (Uludağ ve Tepe, 2018: 145-170) (Toker, 2007: 591-615) cinsiyet faktörünün iş doyumu ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ayrıca kadınların mı daha çok iş doyumu sahibi olduğu yoksa erkeklerin mi olduğu konusu tartışmalı bir durum olarak karşımıza çıkmıştır. Genel olarak iş doyumu diyerek bir fark olmasa da çalışmamızda işletme politikaları ve iş yeri fiziki koşulu etkenlerinden etkilenme durumu erkeklerde daha yüksek bulunmuştur.

2.5.3. İş Doyumu ve Hizmet Süresi İlişkisi

Bireylerin iş doyumu ve hizmet süreleri arasında bir ilişki vardır. Bireyler buldukları iş yerlerinde uzun zaman çalıştıklarında, görevde yükselme konumlarına geldiklerinden dolayı bu durum iş doyumlarını pozitif yönde etkilemektedir.

Bireylerin, çalışma alanlarında geçirdikleri zaman arttıkça iş tatminleri artar. Çünkü birey aynı işte çalışmaya devam ettikçe işe olan uyumu ve tecrübesi artacaktır ve iş ile ilgili daha gerçekçi bir noktada duracaktır (Hassoy, 2019: 9). Bireyler, çalıştıkları iş yerlerinde geçirdikleri sürelerinin artması ile daha yüksek saygınlık beklentisi içerisine de gireceklerdir. Bu beklentilerinin karşılığını görmeleri de iş doyumlarını artıracak ayrıca da işin yapılma sürelerinde de kısalma görülecektir.

2.5.4. İş Doyumu ve Medeni Hal İlişkisi

İş doyumu ile bireylerin içinde buldukları medeni hallerinin arasında da ilişki vardır. İnsanlar için iş, hayatlarının önemli bir etkenidir. Bireylerin iş dışında yaptıkları tüm faaliyetleri içinde buldukları işe bağlıdır. İş doyumu ile medeni hal ilişkisine dair çalışmalar yapılmış, çalışmalarda evli bireylerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmalarda, evli bireylerin iş yerlerine daha fazla bağlılık gösterdiği de görülmekte çünkü evlilik kurumunda birey sadece kendisi için değil sorumluluğu altında olan diğer bireylerin bakımı konusunda da çalışması gerektiği inancının baskın olmasından, evli bireylerin iş doyumunun yüksek olabileceği düşünülmektedir. Aynı zamanda evli kişilerin hayat felsefeleri, hayat şekilleri ve hayatlarındaki kişilere karşı yükümlü olma duyguları, bekârlara göre değiştiğinden işyerlerinden elde ettikleri maddi gelirin ihtiyaçlarını giderdiği görülmektedir. Evli kişilerin bekârlara oranla daha çok sorumluluk aldıkları görüldüğünden iş doyumlarının da yüksek olduğu

belirtilmiştir (Hülagu, 2022: 44). Çalışmamızda veri toplamak için genellikle evli bireyleri ilgilendiren anket soruları olması sebebiyle evli bireyler üzerinden değerlendirmeler yapılmış ve sonuçlarda evliler üzerinden yorumlanmıştır.

2.5.5. İş Doyumu ve Eğitim Düzeyi İlişkisi

İş tatminini belirleyen faktörlerden biri de eğitim düzeyidir. Çalışmalar, eğitim düzeyi yüksek olan çalışan kesiminin iş tatmininin, eğitim düzeyi düşük olan çalışan kesiminden yüksek olduğunu göstermektedir. Fakat işte çalışan kesim bireysel olarak kendi meslek, eğitim düzeyi gibi seviyelerine göre bir mertebede bulunamadıklarında iş tatminleri azalmaktadır. Ayrıca, bu durumun yanı sıra eğitim düzeyi ve tecrübesinin üzerinde iş mertebesinde bulunan bireylerin de yüksek kaygı düzeyi yaşayarak iş tatminlerinin düştüğü görülebilmektedir (Akşit, 2010: 31-50). Yani bireylerin eğitim düzeyi yükseldikçe, iş doyumları artmaktadır fakat bir kişiye eğitim düzeyi ve mesleğine göre iş verilmesi de elzemdir. Ayrıca kişiye eğitim düzeyi ve bireysel yeteneği üzerinde bir işin verilmesi, ya da makama getirilmesi gibi durumların o kişiyi kaygılandırdığı da belirtilmiştir.

2.5.6. İş Doyumu ve Kişilik Özellikleri İlişkisi

İş doyumunu ile bireyin kişisel özelliklerinin de arasında ilişki olduğu belirtilmiştir. Çalışmalarda, sosyal, özgüvenli ve mücadeleci bireylerin iş tatminlerinin yüksek olduğu, tam tersi sabırsız, sinirli bireylerin ise iş tatminlerinin düşük olduğu belirtilmiş olmakla başarıyı yüksek motive ile isteyen bireylerin iş doyumlarının yüksek olduğu belirtilmiştir (Gürer ve Güler, 2015: 99-125). Bu haliyle işveren bir işi nitelikli şekilde yaptırmak istiyorsa işe alım sürecinde hangi bireyin yatkınlığının hangi işe daha uygun olacağını belirleyecek ve ona karar verecek olursa iş doyumuna ulaşmış olur.

2.6. Örgütsel ve Çevresel Faktörler

İş doyumunun örgütsel ve çevresel değişkenleri ise, iş karşılığı alınan ücret, iş yerinde yükselme olanağı, işin kendisi, iş yerinde çalışma koşulları, çalışma arkadaşları ve yönetim-denetim biçimi olarak sıralanabilir. İş doyumunu, bu değişkenler ile de doğrudan ilişki içerisindedir.

2.6.1. İş Karşılığı Alınan Ücret

İş doyumunun örgütsel değişkenlerinden ücret ile ilgili çalışmalarda, ücret durumunun bireylerin iş doyumunu veya iş doyumsuzluğunu direkt etkilediği görülmektedir. Bu durum bireyin işine karşı tavrı, aldığı ücretin tatmin edici miktarda olması ile de ilgilidir. Bireyin, çalıştığı iş karşılığı aldığı ücret yetiyorsa, bu durum bireyin hem motivasyonunu hem de kendi geleceğine bakışını olumlu etkiler (Tetik, Uçar ve Yalçın, 2008: 79-105). Bireylerin işe girerken ki beklentileri ve işten aldıkları ücret birbirini tamamlıyorsa burada birey doygunluğa, mesleki doyuma ulaşır ve bu durum da iş doyumunu getirir.

2.6.2. İş Yerinde Yükselme Olanığı

İş doyumunu ve işte yükselme olanağının arasında bir ilişki vardır. Bireylerin çalıştıkları iş yerinde görevde yükselme veya terfi alma gibi olanaklarının bulunması bireyleri güdüleyerek işlerine daha çok dikkat etmelerini ve bunun sayesinde de iş doyumlarının artmasını sağlamaktadır. Yapılan çalışmalarda görevde yükselmenin olduğu kurumlarda iş doyumunun daha yüksek olduğu, görevde yükselmenin bulunmadığı kurumlarda ise başka bir etken yoksa iş doyumunun düşük olduğu belirtilmiştir.

2.6.3. İşin Kendisi

İşin kendisi de iş doyumunu etkileyen etkenlerdendir. Çalışılan işin, ilgi çekici olması ve işçinin bireysel kabiliyetlerine uygunluğu iş doyumunu olumlu yönde artırmakta ayrıca çalışan açısından iş yerinde kendisini özgür hissetmesi, iş yerinin çalışanı geliştirmeye teşvik etmesi gibi durumlar da iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. İşçinin, çalıştığı birimde takdir edilmesi ve başarması da iş doyumunun artışını sağlamaktadır (Gündüz, 2016: 3). İş yerlerinde bireylerin takdir görmeleri, kendi yaptığı işinde kontrolün kendisinde olması duygusu çalışanı güdüler ve daha çok motive eder. İşin niteliğinin işçinin yeteneklerine, eğitimine uygunluğu da burada motivasyonu etkileyen etkenlerdendir.

2.6.4. Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları, iş doyumunu etkileyen bir başka etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin yaptıkları işe ait çalıştıkları yerlerin fiziksel koşullarının iş

doyumlarına etkisi vardır. İş yerlerinin fiziksel koşullarının kendi beceri ve ilgilerine uygun olması, yaptıkları işi kolaylaştıracak formlarda olması iş doyumunu artırır.

2.6.5. Çalışma Arkadaşları

Bireylerin çalıştıkları iş yerlerinde olan çalışma arkadaşları iş doyumunu etkileyen etkenlerden biridir. Kişilerin çalıştıkları işten beklentileri ile işin verdiği karşılığın arasında olumlu bir ilişkinin olması iş doyumunu sağlarken, tam tersi durum ise iş doyumsuzluğunu sağlayabilir (Arslan ve Aydın, 2013). Sousa-Poza'ya göre iş yerlerindeki bireylerin çalışma arkadaşları ve işverenleri ile olan iletişimleri iş yerinde olan ilişkilerini belirler. Bireyin iş arkadaşları ile olumlu yönde ilişki kurması iş motivasyonunu artırır, aksi durum ise iş motivasyonunu azaltır. Ayrıca da çalışanın işveren ile olan sağlıklı/uyumlu ilişkisi de iş doyumunu olumlu etkiler (Gülner, 2007: 168). Burada işin niteliğinden çok orada kurulan ilişkiler etken olmuştur. Birey bulunduğu ortamda huzurlu olduğu miktarda iş doyumuna sahip olabilmektedir.

2.6.6. Yönetim ve Denetim Biçimi

İşyerinde olan yönetim ve denetim şekli de iş doyumuna etkileyen unsurlardandır. Bireylerin yöneticilerle olan ilişkileri, kendi kişisel özelliklerine bağlı olduğu kadar iş yerinin havasına da bağlıdır. Yöneticilerle çalışanların aralarında güvene dayalı bir ilişki kurulabilmesi için çalışanların kendileri, yöneticileri ve iş ortamları şeklinde üçlü değerlendirme yapmaları gerekir. Yöneticilerle olan bağlantılar karşılıklı iletişim kurmayı ve beklentileri paylaşmayı gerektirir. Bunun neticesinde de karşılıklı duygudaşlık(empati) kurulmuş olur. Personelin performansının ölçülmesi yöneticilerin başlıca görevlerindedir. Fakat olumlu ya da olumsuz performans değerlendirmelerinin iki kişi arasında değerlendirilmesi çalışan açısından iş doyumunu artıran bir faktörken toplum içinde yapılan olumsuz değerlendirmeler de bir o kadar iş doyumunu olumsuz etkiler (Poussard, 2006: 135-137).

2.7. Evlilik Doyumu

2.7.1. Evlilik

Kişinin hayatı boyunca vereceği zor kararlardan biri, evleneceği kişiyi seçebilmektir. Evlilik gibi uzun soluklu bir birliktelik için doğru kişiyi seçmek zor fakat önemlidir. Bu seçimi yaparken evlenecek kişilerin genel olarak birçok yönden uyumlu olmaları önemlidir. Örneğin, eğitim seviyesi, yetişme şekli, yaş farklılığı, maddi imkânlar vb. durumlar eş seçiminde önem arz etmektedir.

Farklı ortamlarda yetişmiş iki bireyin aynı ev içerisinde bulduklarında, yetiştikleri ortamdaki tutum ve davranışları farklı olabilir. İki bireyin yetiştikleri ortamlardan getirecekleri bu farklı tutum ve davranışları karşılıklı olarak orta noktada buluşma şeklinde bir çözüm üretilemezse, bu durum bireylerin evlilik yaşantılarını olumsuz etkiler. Çiftler, aynı evde yaşarlarken, karşılıklı alışkanlıklara hoşgörüyü bakıp saygılı olmalı ve evlilikle birlikte her birine düşen role ve sorumluluğa uyum sağlamalıdır (Kavuncu, 2006: 28). Doyum sağlanmış ve sağlıklı bir evlilik yaşantısına bu şekilde ulaşılabileceği belirtilmektedir. Evlilik, birçok olumsuz söyleme ve esprilere konu olmasına rağmen, insanların yerini dolduramayacağı kültürel bir olgudur. Her ne kadar günümüzde evli olmadan yaşayan bireylerin sayısı artmışsa da evlilik kurumu halen eski önemini korumakta ve toplumda temel bir yer edinmektedir (Kavuncu, 2006: 31).

Evlilik konusunda çokça araştırma yapılmış ve birçok tanıma yer verilmiştir. Tanımlardan devam edecek olursak; evlilik, iki yabancı yetişkin bireyin bir araya gelmesi ve kendilerini tekrar tanımlamasıdır. Tekrar tanımlandığı noktada birey, yeniden tanımlanan olmakta ve bu uzun sürede bireyler kalıcı olarak değişmektedirler (Dokur ve Profeta, 2006: 178). Evlilik, her toplumda farklı boyutları olsa da, çoğu kültürde karşılaşılan bir yaşam şeklidir. Toplumlarda evlenmek, yaşamda yeni bir zaman dilimi demektir (Hamamcı, Kalkan ve Yalçın, 2015: 2). Türk Medeni Kanunu'nun 185. Maddesinde evlilik ile ilgili “*Evlenmeyle eşler arasında evlilik birliği kurulmuş olur. Eşler, bu birliğin mutluluğunu elbirliğiyle sağlamak ve çocukların bakımına, eğitim ve gözetimine beraberce özen göstermekle yükümlüdürler. Eşler birlikte yaşamak, birbirine sadık kalmak ve yardımcı olmak zorundadırlar*” tanımı yapılmıştır (Türk Medeni Kanunu, 2001: 3/185).

2.7.2. Evlilik Doyumu

Lazaridès'a göre evlilik durumu kişilerin yaşamlarında önemli etkiye sahiptir. Aile olmanın temelini oluşturması bakımından evlilik, mühim bir görevi üstlenmektedir. Evliliğin hem kişiler hem de toplum açısından fazlasıyla işlevi yerine getirmesi, evliliğin literatürlerde çokça değinilen mühim konular arasına girmesini sağlamıştır (Akt. Begdeş, 2021: 20). Tezer (1986) evlilik doyumunu evlenen bireylerin evlilik birliğinde kendilerini hoşnut hissetmeleri şeklinde tanımlar. Gökmen (2011) ise evlilik doyumunu kavramını çiftler arası denklik, zihinsel ve fiziksel temas algısına bağlı olan memnun olma hissi şeklinde belirtmiştir (Özer, 2016: 46-47). Rosen-Grandon, Myers ve Hattie (2004), evlilik doyumunda paylaşılan değerler, sadakat ve aşk şeklinde üç etken bulunduğunu belirtmişlerdir. Bu konuda çalışmacılar, aşk evliliği yapan çiftlerin ana hususlarının romantizm, karşılıklı saygı, bağışlama ve hassasiyet şeklinde sınıflandırmışlardır. Fakat bu hususlar evlilik doyumunu için yeterli görülmemiş ve bahsi geçen özelliklerin öncelikle karşılıklı sadık olma konusuna bakılarak evlilik doyumunda daha sağlık bahsedilebileceği belirtilmiştir. Yapılan çalışmalarda, bireylerin sadakat konusundaki doyumları, karşılıklı bu konuya verdikleri önem evlilik doyumlarını da getirmektedir. Sadakate öncem veren çiftlerin aynı zaman da cinsel doyuma da önem verdikleri görülmüştür. Çiftler arasında değişken olarak belirtilen paylaşılan değerler konusu, çiftlerin evlilikten önce evliliğe getirdikleri geleneksel yaşam tarzlarının karşılıklı uyması sonucu bu yaşam tarzını benimsemekten ve paylaşmaktan aldıkları haz duygusunun evlilik doyumunu getireceği belirtilmiştir (Curun, 2006: 12).

2.8. Evlilik Doyumu Kuramları

Literatür çalışmalarında görülmektedir ki evlilik doyumunu ile ilgili kuramlara birçok araştırmacı değinmiştir. Evlilik doyumunu ile ilgili birçok kuram bulunmakta bunlardan bazıları; sosyal mübadele, yükleme, sosyal öğrenme, kişiler arası iletişime dair sosyal biliş kuramı olarak sıralanmaktadır.

2.8.1. Sosyal Mübadele Kuramı

Hovardaoğlu'na göre, bu kuramın ana teması bireyin aslında bulunan kendini kötü hissettirenden uzaklaşıp, kendini iyi hissettirene yakınlaşma şeklindedir. Yani bu da

bireylerin davranışlarında ödüle odaklanıp, zarardan kaçma şeklinde olduğu gözlenmiştir. Bu sayede de kişiler evliliklerinde ya da birlikteliklerinde kendilerini iyi hissettiren ilişkilere yakın durup doyuma ulaşır, kendilerini kötü hissettiren ilişkilere uzak durup doyuma ulaşamaz ve ilişkiyi bitirir (Keskin, 2021:33). Birey bu kurama göre ilişkisinde yüksek doyuma ulaşırken, düşük maliyete katlanması belirtilir. Her ne kadar kuramın bu özelliği eleştirilse de kişinin öz kendi mizacının ortaya çıkması ilişkide güven ve yüksek doyum için önemli bir etken oluşturur.

2.8.2. Yükleme Kuramı

Bradbury & Fincham'a göre yükleme kuramı, Weiner tarafından oluşturulmuştur. Sonraki süreçte Fincham, Bradbury ve Baucom (1992) tarafından kurama eklemeler yapılmıştır. Kuramda evlilik doyumu "sorumluluk yüklemeleri" ve "nedensel yüklemeler" kavramlarıyla açıklanmaktadır. Örneğin; odaklanma eylemi, istikrarlı olma, kontrol etme, genellik eylemi kapsamları nedensel yüklemelerdir ve oluşan eylemlere neyin sebep olduğu ile ilgilenir. İzahlar yapar. Sorumluluk yüklemeleri ise, kişilerin oluşan olay ile ilgili açıklama yapabilmeleri ile ilgili bir kavramdır. Sorumluluk yüklemeleri suçlama eylemi, kasıt, güdülenme gibi unsurları barındırır. Nedensellik yüklemeleri izah edilen olaya neyin neden olduğu ile ilgilidir fakat sorumluluk yüklemeleri olayı gerçekleştiren kişiye odaklanır. Bu teoride evlilik doyumu az olan eşlerin birbirlerinin davranışlarını negatif yönde görme niteliği taşıdığını söyler. Fakat aksine evlilik doyumu fazla olan eşlerin karşılaştıkları olaylara daha yapıcı ve negatif etkiyi azaltıcı yaklaşımlar gösterdiklerini, karşılıklı birbirlerini olumlama şeklinde hareket ettiklerini belirtir (Aksöz, 2022: 12). Bu da göstermektedir ki, evlilik doyumu eşlerin karşılıklı her alandaki iletişim kollarında etkilidir. Yüksek doyum uzun süren ve sağlıklı iletişim kurulan bir evliliği getirmektedir.

2.8.3. Sosyal Öğrenme Kuramı

Bandura'ya göre kişinin dünyaya geldiği an herhangi bir davranış kalıbına sahip olmadığı, öncelikle mensubu olduğu ailedeki kişilerin hal ve tavırlarını gözlemleyerek, sonrasında da aynısını taklit ederek kendi şemalarını oluşturduğu ifade edilir. Çocuğun rol modeli anne ve babasıdır. Bu nedenle kişi, ebeveynlerinin evlilik birliğindeki hal ve tavırlarını, boşanma sürecindeki durumlarını gözlemleyerek, bireysel evlilik birliği

düzenini oluşturabilir. Bu durumdan evlilik birliğinden çıkan haz duygusu ile boşanma durumlarının da etkilendiği görülmektedir (Demir, 2022: 12). Bu kurama göre, çocukluğumuzdan bu yana bizlere öğretilen evlilik normları, yaşadığımız kültür ve coğrafya gibi etkenler, evliliğe bakış açımızı belirler. Bu sayede de ona göre hayatlarımızı birleştireceğimiz eşleri seçeriz ve uzun bir ömür evli kalmayı hayal ederiz. Tabii ki bu evlilik normları eskilerden gelen ailemizden görerek öğrendiklerimizden başka bir şey değildir. Seçmiş olduğumuz kişi aynı normlardan geliyorsa burada uyum oluşur ve evlilikten yüksek doyum sağlanır.

2.8.4. Kişiler Arası İletişime Dair Sosyal Biliş Kuramı

Gökmen'e göre Miller ve Steinberg tarafından geliştirilmiş olan bu kuram, bireylerin başkaları ile olan fikirlerine odaklanır. Kuram, eşini veya ilişki kurduğu kişiyi olduğu şekilde kabul eden ve bunu yetiştiği ailesinden gelen davranış kalıplarına göre değerlendirmeyen kişilerin evlilik birliğinden aldıkları doyumun daha fazla olacağını söyler (Demir, 2022: 12). Burada sosyal öğrenme kuramının aksine bir durum söz konusudur. Kurama göre, insan istediği kadar ailesinden davranış kalıpları öğrensin, karşısına çıkan eş adayını ya da eşini tanıyarak yeni davranış kalıpları oluşturmalı ve bundan doğan evlilik doyumuna ulaşmalıdır.

2.9. Evlilik Doyumunu Etkileyen Faktörler

Spanier ve Lewis (1980) evlilik doyumunu etkileyen faktörleri; evlilik öncesi unsurlar, sosyo-ekonomik unsurlar ve kişilerarası unsurlar olarak üç başlık şeklinde toplamıştır. Evlilik öncesi unsurlar, çiftler arasındaki benzerlik, her kişinin kendine ait kaynak noktaları, anne-baba modelleri, her kişinin evlenmeden önce kendi ebeveynleriyle iletişimleri ve civardan evlilik birliği adına alınan sosyal desteği kapsamaktadır. Çiftlerin evlenmeden önceki uyumları ne kadar fazlaysa, evlilik birliğinin tatmini de o derece yüksek olacağı söylenmiştir. Bu konudaki sosyo-ekonomik unsurlar ise, ekonomik seviyesinin iyi olmasını, bayanların çalışma durumlarını ve ailedeki üye sayısını kapsamaktadır. Bu konudaki kişilerarası unsurlarsa çiftlerin birbirlerini olumlu kabulü, evlilik birliğinin duygusal faydaları, açık iletişim kurma ve evlilikteki rollerin uygunluğu kapsamaktadır (Ger, 2021: 40). Evlilik doyumunu etkileyen faktörler dendiğinde birçok faktör sayılabilir fakat bir kaçından bahsetmek gerekirse,

öncelikle çiftlerin birbirlerine denk olmaları önemlidir. Eşler arasında hayata bakış, sosyo-ekonomik düzey, geleneksel görüş, yaş farkı, evlilikten beklentiler gibi unsurların uyumlu olması evlilik doyumunu artırırken, bunların düşük olması da evlilik doyumunu düşürür.

2.10. Aile İşlevleri ve Evlilik Uyumu

2.10.1. Aile İşlevleri

Bireylerin içinde buldukları ailenin bazı işlevleri vardır. Bu işlevler bireyleri olumlu yönde veya olumsuz yönde etkiler. Aile işlevlerinden bahsedecek olursak sağlıklı ve sağlıksız aile bunlardan bazısıdır.

2.10.2. Aile

Öncelikle aile kavramının tanımını yapmakta fayda olduğu düşünülmektedir. En kısa ve bilindik tanım; ailenin toplumun en küçük yapı birimi olduğudur. Aile kavramının tanımını birçok çalışmada açıklanmıştır. Bazılarını derlememiz gerekirse,

Aile kavramı, içerisinde yetişen bireylerin ve çocukların topluma katılım sağlayabilmesi için bir aracı görevi görmektedir. Ailenin iç dinamiğinde bulunan iletişim şekilleri aile fertlerinin dışarıya karşı tutumlarını da belirlemektedir. Bu şekilde hayata, aile içerisinde bulunan farklı karakterleri tanıma ile başlayan aile bireyleri hayata ve toplumdaki diğer farklı karakterlere de hazırlanmış olacaktır (Çakıcı, 2006: 10). Aile kavramının bir başka tanımı ise, aynı evde yaşayan, aralarında kan bağı olan, sevgi-saygı bağı ile bağlı olan insanların bir araya geldiği küçük topluluktur. Aile olgusunun büyüme ve oluşma nedeni genelde çocuktur. Bununla birlikte aile kavramı içerisinde örf, adet, kültür, samimiyet vb. mefhumlar da vardır (Söylemez, 2011: 1). Aile, insanların dünyaya ilk geldiği günden itibaren varoluşunu sürdürmüştür. Yüzyıllar içerisinde aile kurumunun bulunmadığı bir dönem olmamış ve yerini de hiçbir şey dolduramamıştır. Geçmişten günümüze sadece aile kavramının tanımı veya işlevselliği değişmiş olabilir bunun nedeni de gelinen noktada teknolojik gelişmeler ve aileye bakış açısının değişmesi olarak özetlenebilir. Tabii ki de bununla birlikte ailenin içinde bulunduğu kültürel yapısı, ekonomik durumu, coğrafi konumu ve toplumla uyumu da aile tanımının değişkenlerinden sayılabilir (Mussatayeva, 2018:

6). Toplumsal düzenin temel parçası olan kurum ailedir. Fakat aile kurumu içinde bulunduğu toplumun kültürüne göre farklılaşabilmektedir. Kültürel olgular kuşaklar arasında birbirine aktararak günümüze kadar gelebilmiştir. Kişilerin yaşadıkları kültüre uyum sağlamaları, hayatlarından doyum almaları yaşadıkları ailede belirir (Kavuncu, 2006: 17). Samuel T. Gladding, Aile Terapisi kitabında aileyi tanımlarken ailenin psikolojik ve biyolojik ilişkileri olan ve aralarında ekonomik, duygusal ve tarihsel birliktelik barındıran, ayrıca da aynı çatı altında birer üye hissi veren birlik ifadelerini kullanmıştır. Aileyi tanımlarken geniş düşünmenin aile iç dinamiğine ve bireyleri tanımaya katkısının olacağından bahseder (Gladding, 2012: 5). Aile, yaşanmışlığa ortak olan, birbirleri ile duygudaşlık bağı bulunan, her bir bireye spesifik yaklaşarak eylem planı yapabilen kişilerden oluşmuş kompleks bir yapıdır (Nazlı, 2009: 59). Sosyolog Cohen'e göre, aile "evlilik, doğum, evlatlık edinme veya tercih yoluyla bir ilişkisi olan ve bir hanede birlikte yaşayan iki veya daha fazla kişinin oluşturduğu kümedir" (Canatan ve Yıldırım, 2011:61).

2.10.2.1. Sağlıklı Aile

Literatürde aile çeşitlerinden sağlıklı ailenin de birçok tanımı bulunmakta, bununla ilgili çok sayıda çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Sağlıklı ailelerde yetişkinler öz benliklerini muhafaza ederler ve merhametli, şakacı, sorumluluk sahibi ve samimidirler. Ayrıca buldukları vücudu beğenir ve davranışlarına yön veren duygularını sahiplenirler, anlık yaşarlar. Bu yetişkinler, üretici, geliştirici, realist ve kendilerini seven kişilerdir. Sağlıklı ailelerde bulunan yetişkin bireyler, olaylara karşı soğukkanlı, kararlı ve gerçekçidir. Kendi hayatlarında sorumluluk almaktan kaçınmazlar. Ve buda sorunlarını kendi kendilerine çözme becerileri olduğunu gösterir, başka aile üyelerini sıkıntıya sokacak eylemleri kendi içlerinde çözebilirler. Bu sağlıklı ailede yetişen bireyler ruhen de sağlıklıdır (Nazlı, 2009: 25). Bireyler sağlıklı olma konularını sürdürmek için diğer aile bireyleriyle aktif uyum içerisinde olmalıdır. Sağlıklı bireylerden oluşan aileler karşılıklı iletişime açık ve bir düzen içerisinde ilerlerler. Ayrıca sosyalleşme alanlarını geniş tutarlar. Sağlıklı ailelerde düzen bozulması durumlarında iç denge yeniden düzenlenir ve eski uyumlarına dönmek için olumsuz geribildirimleri değerlendirirler. Mesela, aile bireylerinde birisi aile içindeki kurallardan birini ihlal ederlerse bu konuda aile bireyleri o kişiyi

cezalandırarak tekrar aynı ihlali yapmaması konusunda güdüleyici olur ve o kişi aynı ihlali tekrar yapmaz (Gladding, 2012: 30).

Satir(1981) sağlıklı aile fertlerine beş konuda özgürlük tanınmasının üzerinde durmuştur.

1. Olanları görme ve söyleme; aile fertlerinin duygularını açık ve samimi şekilde, yasaksız ifade edebilme özgürlüğünden bahseder.
2. Hissettiklerini ve düşündüklerini söyleme; aile fertlerinin düşüncelerini birbirleriyle saygı çerçevesinde paylaşabilmesi özgürlüğünden bahseder.
3. İstedğini hissetme; aile fertlerinin hislerini yaşarken kınanmayacağından ve aforoz edilmeyeceğinden bahseder.
4. İstediklerini söyleme; aile fertleri birbirleri ile iletişim kurarken öncelikle göz teması kurarak ve uygun olacak bir dil kullanarak konuşabilecekleri özgürlüğünden bahseder.
5. Risk alma; aile fertleri öncelikle kendi öz benliklerinde gelişmiş bireyler olmaları nedeniyle diğer aile fertleri ile kendi duygu, düşünceleri üzerine iletişim kurarken planlı hareket ederek risk alır ve bu o bireyin özgürlüğüdür (Nazlı, 2009: 26).

Sağlıklı ailelerin bazı ortak nitelikleri olabilir. Örneğin, güçlü, başarılı ve hayatından memnun aileler istikrarlıdır. Hayatlarındaki hangi problemlerin öncelikli olduğunu bilerek ilerlerler. Yaşantılarında uç noktada bilişsel ve duygusal tepkiler yoktur. Hayata karşı realist ve doğru zamanda doğru konu üzerinde odaklanırlar (Gladding, 2012: 32). Ackerman (1967)'a göre, sağlıklı aile bireyleri hayatlarını değer ve hedefleri üzerine kurgularlar. Kimsenin etkisi altında kalmazlar. Ve bu şekilde her bir aile üyesinde zihinsel kapsamda farklı benlik oluşur (Nazlı, 2009: 25). Ailelerde çekim kuvveti yoksa sağlıklı aileden bahsedemeyiz. Aile arası bağlar ne kadar sıkıysa aileler de o kadar sağlıklıdır.

2.10.2.2. Sağlıksız Aile

Sağlıksız aile tanımının tek bir kuralın ihlalin sonucu oluşmayacağı, aile içerisinde bir kısım eksik bırakılan yerler dolayısıyla oluşacağı belirtilmiş. Frude (1991)'e göre, sağlıksız aile bireylerinde istikrarsızlık olurken, sağlıklı aile bireylerinde istikrar hâkimdir. Mutlu aileler birbirine benzerken, mutsuz aileler kendi hayat şekillerine göre mutsuzdur. Sağlıksız aileler de günlük işler de bile sorun yaşandığı sıklıkla olur ve bazen iletişim şekillerinde olumsuz semptomlar gösterirler. Aile fonksiyonelsizliği iki

şekilde söylenebilir. Aile fertleri birbirine ya çok iç içe ya da kopuk olabilirler. İç içe olan aile fertlerinden birinin bir sorunu olduğunda diğer fertler gereğinden fazla müdahale ederler, bunun tersine kopuk olan aile fertlerinde ise aile fertleri sorunlar karşısında tepkisiz olurlar (Nazlı, 2009: 28-29). Sağlıksız aile, genellikle böyle ortamlarda yetişen bireylerden oluşmaktadır ki bireyler öğrendikleri, en iyi bildikleri kalıpları sürdürme eğiliminde olurlar. Çocukluklarında ailelerinde gördükleri yaşantı biçimi onlar için bir model teşkil eder; eşleri, çocukları ve diğer kişilerle aynı ortamı yaratmaya, aynı ilişki biçimini sürdürmeye çabalarlar. Anne-babanın kendi özgüven eksikliği, bu tarz ailelerin oluşmasına zemin hazırlar ve anne-baba, eş rollerinde yetersizlik yaratır. Ailenin yapı taşı olan anne-babanın aralarındaki ilişkide sorun varsa kuracakları aile de sağlıklı olmaz. Bu, aile ilişkilerinde çatışmanın olduğu, iletişim ve sorun çözme becerilerinin gelişmediği aile yapısıdır. Aile üyelerinin birbirine aşırı bağlı veya kopuk, birbirlerinin ihtiyaçlarına karşı duyarsız ve tepkisiz, bireyler arasında sınırların bulunmadığı veya çok katı olduğu, aile bireylerinde zaman zaman semptomlu davranışların ortaya çıktığı gözlenir (Kavuncu, 2006: 20-21).

2.11. Evlilik Uyumu

2.11.1. Evlilik

Evlilik konusunu ele alan birçok çalışma olduğu görülmekte, insanın birinci derece hayatını etkileyen bu konuya insanların pozitif yönde ilgi gösterdiği düşünülmektedir. Saxton (1982)'a göre, evlilik iki bireyin süresiz olarak buluştuğu, yuva kurmak ve çocuk sahibi olmak gibi hedeflerinin olduğu, bu hedeflerine yönelik hem karşılıklı hem de çocuklarına karşı sorumluluk aldıkları, bağlantılı sistemleri de içinde barındıran dünya çapında bir birliktir (Akt. Demir Erbil ve Hazer, 2018: 99-116). Evlilik kavramı, iki cinsin akraba olması ile sonuçlanan sosyal anlaşmaya varma durumudur. Evlilik kavramı, eski dönemlerden itibaren birçok farklılıklara uğrasa da ve çeşitlense de halen hayatını devam ettirmektedir (Erişti, 2010: 7). Evlilik; kişinin bir başkası ile fazla miktarda bağ kurduğu, iki birey arasında olan yoğun duygusal bağlıdır. Sosyal çoğalmayı sağladığı için toplum hayatının temelini oluşturmaktadır. Bu bağın zamanla güçlenebilmesi adına çiftlerin psikolojik ve biyolojik gereksinimlerinin giderilmesi gerekir. Gereksinimlerin karşılanması evlilik tatminini önemli ölçüde etkilemektedir (Özaydınlık, 2014: 2). Evlilik olgusu, biyolojik açısı bulunan, davranışsal olan,

resmiyeti bulunan, duygulara hitap eden sosyalleşme içeren bir düzendir. Bu düzen içinde çiftlerin evlilik doyumları, sevgi düzeyleri, kırgınlıkları, hüsrana uğrama anları vardır. En sade şekliyle evlilik çiftler arası iletişim, etkileşim düzenidir (Özer, 2016: 13).

2.11.2. Evlilik Uyumu

İnsan, toplumsal bir varlık olmasından dolayı yine toplum içerisinde sosyalleşme ile mutluluğu yakalayacaktır. Toplumsallaşan insan sosyal ilişkilerinin karşılığında uyumu yakaladığı birey ile evlenir ve bu evlilikteki uyumu toplumla uyumun ürünü olmuş olur. Toplum için evlilikte uyum önemsenir. Bununla birlikte evlilik uyumu da önem kazanır. Bu durumun aksine uyumsuz olan bireyler anlaşamaz ve mutluluğu yakalayamaz. Mutlu olma durumu da yalnızca duygusal mutluluk olmamakta sosyal, ruhsal, ekonomik, cinsel mutlulukta olmaktadır (Tuzcu, 2017: 21). Evlilikte uyum, bireylerin bekâr oldukları zamanlarda oluşturdukları bazı alışkanlıkla ilişki içerisindedir. Kişiler, bir yuva kurarken evlilik ve aile kavramlarını kendi içlerinde nereye konumlandıklarının önemi vardır. İçlerinde bulunan bu ön bellek ile yeni bir düzen oluştururlar. Her bireyin bu konudaki ön belleği farklı olduğu için evlilik ve evlilik uyumuna karşı da bakış açıları kişiseldir (Özbucak Tıraşoğlu ve İpek, 2019: 69-92). Evlilik uyumu, bireylerin kendi evliliklerindeki huzuru da sağlamaktadır. Bireyin kendi özel hayatının önemli kısmı olan evlilik uyumu sağlandığında kişinin kendi subjektif mutluluğuna da faydasının olabileceği düşünülmektedir. Yani kişiler kendi evliliklerinde huzurlu ise yaşamlarında da huzurlu olabilmeleri muhtemeldir (Kubilay ve Oktan, 2015: 25-35).

2.11.3. Evlilik Uyumunu Etkileyen Faktörler

Evlilik uyumunu etkileyen faktörler literatürde değişik kısımları ile bahsedilen bir meseledir. Bu faktörlerden bazıları, çiftlerin bireysel özellikleri, evliliğe bakış açıları, çocuk konusundaki duruşları, gelenekselliğe bakışları, yaş uyumları, hayat felsefeleri, sosyo-ekonomik uyumları, fiziksel veya bilişsel hastalık durumları olarak söylenebilir. Sağlıklı evlilik hayatının sürdürülmesi ve evlilikte uyum konuları literatürde çokça ele alınmıştır (Erişti, 2010: 10). Evlilik birliği, boşanma veya çiftlerden birinin vefatı ile bitebilir. Evliliklerin boşanma aşamasına gelmesinde ise bireysel zıt karakterlerin

varlığı, uyumsuzluk neden olarak sayılabilir. Evlilik uyumunda etkin faktörlere baktığımızda çiftlerin yaş faktörü, meslekleri, eğitim seviyeleri, çocuk bakımı konusundaki tavırları gibi etkenlerden bahsedilebilir (Anlı, 2021: 6). Yapılan çalışmada adliye çalışanlarının iş doyumları ile evliliklerindeki uyum, doyum ve aile işlevleri incelenmiş olup adliye çalışanlarının iş doyumları ile evlilik uyumları arasında istatistiki olarak anlamlı fark bulunmamıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Modeli

Tez çalışmasında, adliye personellerinin evlilik doyumu, iş doyumu, evlilikteki uyum ve aile işlevlerinin incelenmesi amacıyla hizmet edecek yöntemler basamaklı olarak takip edilecektir. Bu bağlamda nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılacaktır. Tarama modeli kullanılarak uygulanacak üç farklı ölçek (İş Doymu Ölçeği, Evlilik Doymu Ölçeği, Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği) veri toplama aracı olarak kullanılacaktır. Demografik bilgileri elde etmek amacıyla personele ölçeklerle birlikte demografik bilgi formu kullanılacaktır. Sonrasında ölçeklerden elde edilen veriler SPSS programına girilerek analizleri yapıp, bir çıkarıma ulaşılması hedeflenmektedir.

3.2. Evren ve Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde çalışan adliye personelleri oluşturacak olup, çalışma grubunu ise İstanbul Adalet Sarayı'nda (Çağlayan Adliyesi) çalışan 170 adliye personeli oluşturacaktır.

Günümüzde adliyeler genel olarak sıkıntılı süreçlerde olan vatandaşlarımızın olduğu kurumsal yapılar ve buralarda her vatandaş bir sıkıntılı sürecine çare arama çabasında, burada çalışan personellerde vatandaşların bu sıkıntılı süreçlerini çözüme ulaştırmaya çalışırken kendi evlilik doyumu, iş doyumu, evlilikteki uyum ve aile işlevlerinin incelenmesi gereği duyulmuştur. Bu nedenle bu konunun bir tez içinde incelenmesi ve olası değişkenleri ile yorumlanması özgünlük değeri katarken, “İş Doymu Ölçeği- Evlilik Doymu Ölçeği- Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği” ile desteklenmesi araştırmanın niteliksel olarak önemini artıracaktır. Ayrıca tez çalışmasının İstanbul Adliyesinde yapılmak istenmesi hem örneklem bulma açısından rahatlatıcı hem de insan popülasyonu bakımından zengin bir çerçeve sunmaktadır. İstanbul Adliyesinde

alışan personeller diğer adliyelere göre daha çok çeşitli olaylara, vakalara şahit olmakta ve etkilenmeleri de daha çok gözle görünür bir hal almaktadır. Araştırmada ‘literatür analizi’ ‘anket çalışması’ yapılarak tezin oluşturulması ve desteklenmesi hedeflenmektedir. Tez alışması sırasında uygulanan ölçeklerden elde edilen veriler SPSS programına girilerek analizleri yapılıp, bir çıkarıma ulaşılması hedeflenmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmaya destek için anketi çözecek olan adliye personellerine, gizlilik esasından, resmi anket uygulama izninin bakanlık başkanlığı tarafından alındığından bahsederek, gönüllülük esasına dayalı olarak soruları cevaplamaları istenmiştir. Tez çalışmasında veri toplama araçları olarak, “Kişisel Bilgi Formu”, İş Doyumu leği”, “Evlilik Doyumu leği” ve “Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri leği” kullanılmıştır.

3.3.1. Demografik (Kişisel) Bilgi Formu

Bu alışma için araştırmacı tarafından hazırlanan Demografik Bilgi Formu’nda, katkı sağlayanların yaş bilgileri, cinsiyet, medeni hal, çalışma süreleri, meslekleri, evlilik süreleri ve ocuk sayısı gibi sorular yer almaktadır. Bu demografik değişkenlere göre adliye çalışanlarının iş doyumları, evlilik doyumları, evlilikte uyum ve aile işlevleri incelenmek istenmiştir.

3.3.2. İş Doyumu leği (İD)

İş Doyumu leği, alışan bireylerin işlerinden aldıkları tatmin düzeyini belirlemek amacıyla üretilmiştir. İş Doyumu leği, katılımcıların tatmin düzeylerini belirlemeye yönelik olarak toplamda 32 konudan oluşan bir ankettir. Katılımcıların sorulardan ne kadar tatmin olduklarını belirtmeleri için %0 ile %100 arası 5’li Likert tipi puanlama yapılmıştır. Katılımcılar her bir maddeye tatmin olma derecesine göre yüzdelik cevapları vermeleri beklenmektedir. Anketteki tatmin düzeylerinin %0=1, %25=2, %50=3, %75=4, %100=5 şeklinde puanlama yapılması gerektiği belirtilmiştir. Anket

sonuçlarının yüksek çıkması, iş doyumunun fazla olduğunu, düşük çıkması ise az olduğunu gösterdiği belirtilmiştir (Durak-Batıgün ve Şahin, 2006: 32-45).

3.3.3. Evlilik Doyumu Ölçeği (EDÖ)

Evlilik Doyumu Ölçeği, evli kişilerin evliliklerinden duydukları doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Bu ölçek sayesinde evliliğinde sorun yaşayan bireylerin sorunlarını daha somut ortaya koyabilmek ve somut çözümler üretebilmek adına psikolojik danışmanlara yardımcı olması hedeflenmiştir. Ölçeği geliştirme aşamasında beşinci evreye gelindiğinde ölçeğe son hali verilmiş ve beş olumlu, sekiz tane de olumsuz soru ile birlikte 13 maddelik ölçek oluşturulmuştur. Ölçekte katılımcıları 1-5 arasında kendilerine uyan maddeye yanıt vermeleri istenmiş, ölçekte Likert Tipi puanlama yapılmıştır. Bu şekilde 13 soruluk ölçekten en düşük 13 puan, en yüksek 65 puan alındığı belirtilmiştir. Katılımcıların yüksek puan alması evliliklerinde de yüksek doyuma ulaştıklarını gösterir. Ölçeği puanlarken yedi olumsuz maddeyi de terse çevrilmesi gerektiği belirtilmiştir (Çelik ve İnanç, 2009: 247-269).

3.3.4. Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği (EUAİÖ)

Bu ölçek, evlilik uyumu ve aile işlevleri hakkında bilgi vermesi amacıyla geliştirilmiştir. Ölçekte 99 maddelik sorular yer almaktadır. Ölçeğin güvenilir ve geçerliliği analiz edilmiş, tutarlı olduğu belirtilmiştir. Ölçek kendi içerisinde üç farklı alt ölçeğe ayrılmıştır. Birinci alt ölçek; aile işlevleri ve uyum, ikinci ölçek; güven-sadakat-şiddet, üçüncü ölçek; marital disfori(uyumsuzluk)dir. Ölçekte her sorunun üç maddesi bulunmakta, üçlü Likert şeklindedir. Katılımcılar üç maddeden hangisinin kendilerine daha uygun olduğuna göre işaretleme yaparlar (Söylemez, 2011: 38-48).

3.4. Verilerin Toplanması

Çalışmada veriler toplanırken konuya dair literatür araştırması yapılarak, alıntılarla örneklendirilmiştir. Çalışma Google Forms ile yapılmıştır. Anketlerin doldurulması online olarak 10 dakika sürmektedir. Anketleri çözmesi için gönderilen her adliye personeline gönüllük esasına uygun şekilde açıklama yapılmıştır. Veriler toplanırken

örneklem grubunun kamu kurumu olmasından kaynaklı bazı kısıtlılıklarla karşılaşılmasına rağmen bilimsel çalışmaya destek veren personellerin olduğu görülmektedir.

3.5. Verilerin Analizi

Çalışmada anket verilerinin analizinde IBM SPSS.26 (Statistical Package for the Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Ölçek puanlarının incelenmesinde betimleyici istatistik, güvenilirlik düzeyinin belirlenmesinde iç tutarlık analizi, kişi ve yüzde dağılımının incelenmesinde frekans analizi, üç ve daha fazla kategori için ortalamalar arası farkın incelenmesinde Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), ölçek puanları arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson Korelasyon Analizi, iki kategori için ortalamalar arası farkın incelenmesinde T-Testi kullanılmıştır. Araştırmada istatistiksel anlamlılık düzeyi için $p=0,05$ değeri göz önünde bulundurulmuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

Çalışmanın bu kısmında araştırma sonucunda ulaşılan bulguların sonuçlarına değinilecektir. Araştırmaya katılan bireylerin ilk olarak demografik bilgilerine yönelik veriler analiz edilerek sonrasında araştırma sorularına ilişkin bulunan bulgulara değinilecektir.

4.1. Demografik Bilgilere Dair Bulgular

Çalışmaya katkı sağlayan 170 tane adliye çalışanının yaş, cinsiyet, çalışma süresi, meslek, evlilik süresi ve çocuk sayısı ile ilgili sayı ve yüzde dağılımı Tablo 4.1’de belirtilmiştir.

Tablo 4.1: Katılımcıların Demografik Bilgileri İçin Sayı ve Yüzde Dağılımı

Değişken	Kategori	N(Sayı)	%(Yüzde)
Yaş	18-25	8	4,7
	26-40	110	64,7
	40 üstü	52	30,6
Cinsiyet	Kadın	105	61,8
	Erkek	65	38,2
Çalışma süresi	0-5 yıl	30	17,6
	6-10 yıl	52	30,6
	10 yıl üstü	88	51,8
Meslek	Doktor	1	0,6
	Hâkim	7	4,1
	Kâtip	70	41,2

	Memur	5	2,9
	Mübaşir	7	4,1
	Müdür	22	12,9
	Psikolog	2	1,2
	Savcı	1	0,6
	Uzman	54	31,8
	Veznedar	1	0,6
Evlilik süresi	0-5 yıl	66	38,8
	6-10 yıl	38	22,4
	11-15 yıl	27	15,9
	16-20 yıl	19	11,2
	20 yıl üstü	20	11,8
Çocuk sayısı	Çocuk yok	50	29,4
	1 çocuk	51	30,0
	2 çocuk	58	34,1
	3 çocuk	8	4,7
	4 ve üstü çocuk	3	1,8
Toplam		170	100,0

Yapılan çalışmaya 105 tane kadın (%61,8) ve 65 erkek (%38,2) olmak üzere 170 adliye çalışanı katılmıştır. Katılımcıların 8'i (%4,7) 18-25 yaş aralığında, 110'u (%64,7) 26-40 yaş aralığında ve 52'si (%30,6) 40 yaş üstündedir. Çalışma süresi, 0-5 yıl olan 30 kişi (%17,6), 6-10 yıl olan 52 kişi (%30,6) ve 10 yıl üstü olan 88 kişi (%51,8) bulunmaktadır. Meslek değişkeni içinde, 1 doktor (%0,6), 7 hâkim (%4,1), 70 kâtip (%41,2), 5 memur (%2,9), 7 mübaşir (%4,1), 22 müdür (%12,9), 2 psikolog (%1,2), 1 savcı (%0,6), 54 uzman (%31,8) ve 1 veznedar (%0,6) vardır. Evlilik süresi değişkeni için çalışmaya 0-5 yıl evli olan 66 kişi (%38,8), 6-10 yıl evli olan 38 kişi (%22,4), 11-15 yıl evli olan 37 kişi (%15,9), 16-20 yıl evli olan 19 kişi (%11,2) ve 20 yıl üstü evli olan 20 kişi (%11,8) katılmıştır. Çocuğu olmayan 50 kişiye (%29,4) karşılık tek çocuğu olan 51 kişi (%30,0), iki çocuğu olan 58 kişi (%34,1), üç çocuğu olan 8 kişi (%4,7), dört ve üstü çocuğu olan 3 kişi (%1,8) bulunmaktadır.

Katılımcıların demografik bilgileri için sayı ve yüzde dağılımı Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4.2: Yaşa Göre Katılımcıların Evlilik Doyumu Ölçeği ve Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Ölçek	Yaş	n	\bar{x}	ss	$t_{(168)}$	p
Evlilik Doyumu Ölçeği	18-40 yaş	118	52,25	8,90	-0,482	0,631
	40 yaş üstü	52	52,94	7,80		

Bağımsız örneklem t test, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

Araştırmaya katılanların yaş kategorileri analize uygun olması için yeniden kategorize edilmiştir. Katılımcıların yaş değişkenine göre evlilik doyumu ölçeği toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.(p>0,05) Veriler Tablo 4.2’de gösterilmiştir.

Tablo 4.3: Yaşa Göre Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Ölçek	Yaş	n	\bar{x}	ss	$t_{(168)}$	p
İşletme politikaları	18-40 yaş	118	38,47	11,05	-2,246	0,026*
	40 yaş üstü	52	43,04	14,58		
Bireysel faktörler	18-40 yaş	118	17,57	4,01	-3,188	0,002**
	40 yaş üstü	52	19,73	4,22		
Fiziksel koşullar	18-40 yaş	118	13,34	3,12	-0,983	0,327
	40 yaş üstü	52	13,85	3,06		
Kontrol/otonomi	18-40 yaş	118	10,89	2,26	-3,279	0,001**
	40 yaş üstü	52	12,12	2,20		
Ücret	18-40 yaş	118	4,08	1,09	-2,221	0,028*
	40 yaş üstü	52	4,52	1,35		
Kişilerarası ilişkiler	18-40 yaş	118	11,07	2,36	-3,392	0,001**

	40 yaş üstü	52	12,37	2,14		
İş Doyumu Ölçeği	18-40 yaş	118	95,42	18,71	-3,007	0,003**
	40 yaş üstü	52	105,62	23,77		

Bağımsız örneklem t test, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

Araştırmaya katılanların yaş kategorileri analize uygun olması için yeniden kategorize edilmiştir. Yaşa göre katılımcıların iş doyumu ölçeği ve al boyut puan ortalamaları ile ilgili veriler Tablo 4.3’de gösterilmiştir. 18-40 yaş ve 40 yaş üstü katılımcıların işletme politikaları boyutu ($t_{(168)}=-2,246$; $p<0,05$), bireysel faktörler boyutu ($t_{(168)}=-3,188$; $p<0,01$), kontrol/otonomi boyutu ($t_{(168)}=-3,279$; $p<0,01$), ücret boyutu ($t_{(168)}=-2,221$; $p<0,05$), kişilerarası ilişkiler boyutu ($t_{(168)}=-3,392$; $p<0,01$) ve İş Doyumu Ölçeği ($t_{(168)}=-3,007$; $p<0,01$) toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Tablo geneline bakıldığında, 40 yaş üstü katılımcıların işletme politikaları, bireysel faktörler, kontrol/otonomi, ücret boyutu, kişilerarası ilişkiler boyutu ve İş Doyumu Ölçeği puan ortalamalarının 18-40 yaşındaki katılımcılardan yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4.4: Yaşa Göre Katılımcıların Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Ölçek	Yaş	n	\bar{x}	ss	$t_{(168)}$	p
Aile işlevleri ve uyum	18-40 yaş	118	66,31	17,14	-0,777	0,439
	40 yaş üstü	52	68,42	14,26		
Güven-sadakat-şiddet	18-40 yaş	118	51,27	9,85	-0,451	0,652
	40 yaş üstü	52	52,02	10,21		
Marital disfori	18-40 yaş	118	38,09	13,04	-1,143	0,255
	40 yaş üstü	52	40,44	10,58		
Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği	18-40 yaş	118	155,68	36,97	-0,873	0,384
	40 yaş üstü	52	160,88	33,01		

Bağımsız örneklem t test, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

Yaşa göre katılımcıların Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve alt boyut puan ortalamaları Tablo 4.4’de gösterilmiştir. Katılımcıların yaş değişkenine göre Evlilikte

Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.($p>0,05$)

Tablo 4.5: Cinsiyete Göre Katılımcıların Evlilik Doyumu Ölçeği ve Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Ölçek	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	t ₍₁₆₈₎	p
Evlilik Doyumu Ölçeği	Kadın	105	52,56	8,59	0,188	0,851
	Erkek	65	52,31	8,58		

Bağımsız örneklem t test, * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

Cinsiyete göre katılımcıların Evlilik Doyumu Ölçeği'ne ait verileri Tablo 4.5'de gösterilmiştir. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre Evlilik Doyumu Ölçeği toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.($p>0,05$)

Tablo 4.6: Cinsiyete Göre Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Ölçek	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	t ₍₁₆₈₎	p
İşletme politikaları	Kadın	105	38,32	11,83	-2,084	0,039*
	Erkek	65	42,35	12,91		
Bireysel faktörler	Kadın	105	18,21	4,07	-0,079	0,938
	Erkek	65	18,26	4,40		
Fiziksel koşullar	Kadın	105	13,10	3,01	-2,155	0,033*
	Erkek	65	14,14	3,16		
Kontrol/otonomi	Kadın	105	11,10	2,39	-1,149	0,252
	Erkek	65	11,52	2,16		
Ucret	Kadın	105	4,22	1,07	0,019	0,984
	Erkek	65	4,22	1,36		
	Kadın	105	11,22	2,23	-1,729	0,086

Kişilerarası ilişkiler	Erkek	65	11,86	2,54		
İş Doyumu Ölçeği	Kadın	105	96,17	20,01	-1,893	0,060
	Erkek	65	102,35	21,78		

Bağımsız örneklem t test, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

Cinsiyete göre katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut puan ortalamaları ile ilgili veriler Tablo 4.6’ da gösterilmiştir. Kadın ve erkek katılımcıların işletme politikaları boyutu ($t_{(168)}=-2,084$; $p<0,05$) ve fiziksel koşullar boyutu ($t_{(168)}=-2,155$; $p<0,05$) toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Tablo geneline bakıldığında, erkek katılımcıların işletme politikaları ve fiziksel koşullar puan ortalamalarının kadın katılımcılardan yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4.7: Cinsiyete Göre Katılımcıların Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Ölçek	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	$t_{(168)}$	p
Aile işlevleri ve uyum	Kadın	105	66,83	17,26	-0,132	0,895
	Erkek	65	67,17	14,76		
Güven-sadakat-şiddet	Kadın	105	51,41	10,62	-0,150	0,881
	Erkek	65	51,65	8,81		
Marital disfori	Kadın	105	39,09	12,07	0,367	0,714
	Erkek	65	38,37	12,89		
Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği	Kadın	105	157,32	37,60	0,025	0,980
	Erkek	65	157,18	32,94		

Bağımsız örneklem t test, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

Cinsiyete göre katılımcıların Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve alt boyut puan ortalamaları Tablo 4.7’de gösterilmiştir. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. ($p>0,05$)

Tablo 4.8: Çalışma Süresine Göre Katılımcıların Evlilik Doyumu Ölçeği ve Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Ölçek	Çalışma süresi	n	\bar{x}	ss	F _(2/167)	p
Evlilik Doyumu Ölçeği	0-5 yıl	30	54,27	8,23	0,807	0,448
	6-10 yıl	52	52,13	8,22		
	10 yıl üstü	88	52,05	8,88		

Tek Yönlü Varyans Analizi, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

Çalışma süresine göre katılımcıların Evlilik Doyumu Ölçeği ve puan ortalamalarına ait veriler Tablo 4.8’de gösterilmiştir. Katılımcıların çalışma süresi değişkenine göre Evlilik Doyumu Ölçeği toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.(p>0,05)

Tablo 4.9: Çalışma Süresine Göre Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Ölçek	Çalışma süresi	n	\bar{x}	ss	F _(2/167)	p
İşletme politikaları	0-5 yıl	30	42,73	11,37	1,296	0,276
	6-10 yıl	52	38,17	11,78		
	10 yıl üstü	88	39,89	12,98		
Bireysel faktörler	0-5 yıl	30	18,47	3,92	0,058	0,944
	6-10 yıl	52	18,17	3,84		
	10 yıl üstü	88	18,18	4,50		
Fiziksel koşullar	0-5 yıl	30	14,40	2,90	3,020	0,051
	6-10 yıl	52	12,73	3,49		
	10 yıl üstü	88	13,64	2,84		
Kontrol/otonomi	0-5 yıl	30	11,53	2,00	0,789	0,456
	6-10 yıl	52	10,94	2,37		
	10 yıl üstü	88	11,36	2,37		
Ücret	0-5 yıl	30	4,40	1,19		

	6-10 yıl	52	4,04	1,19	1,003	0,369
	10 yıl üstü	88	4,26	1,19		
Kişilerarası ilişkiler	0-5 yıl	30	11,20	2,20		
	6-10 yıl	52	11,31	2,21	0,561	0,572
	10 yıl üstü	88	11,65	2,52		
İş Doyumu Ölçeği	0-5 yıl	30	102,73	18,11		
	6-10 yıl	52	95,37	19,85	1,232	0,294
	10 yıl üstü	88	98,98	22,19		

Tek Yönlü Varyans Analizi, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Çalışma süresine göre katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut puan ortalamaları Tablo 4.9’da gösterilmiştir. Çalışma süresine göre katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 4.10: Çalışma Süresine Göre Katılımcıların Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Ölçek	Çalışma süresi	n	\bar{x}	ss	F _(2/167)	p
Aile işlevleri ve uyum	0-5 yıl	30	71,80	14,17		
	6-10 yıl	52	66,13	18,34	1,626	0,200
	10 yıl üstü	88	65,80	15,56		
Güven-sadakat-şiddet	0-5 yıl	30	52,73	9,85		
	6-10 yıl	52	51,75	9,98	0,388	0,679
	10 yıl üstü	88	50,93	10,02		
Marital disfori	0-5 yıl	30	41,37	11,50		
	6-10 yıl	52	39,44	12,88	1,157	0,317
	10 yıl üstü	88	37,57	12,30		
	0-5 yıl	30	165,90	31,77		
	6-10 yıl	52	157,33	38,33	1,179	0,310

Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği	10 yıl üstü	88	154,30	35,44
---	-------------	----	--------	-------

Tek Yönlü Varyans Analizi, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

Çalışma süresine göre katılımcıların Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve alt boyut puan ortalamaları Tablo 4.10'da gösterilmiştir. Çalışma süresine göre katılımcıların Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p>0,05).

Tablo 4.11: Mesleğe Göre Katılımcıların Evlilik Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Ölçek	Meslek	n	\bar{x}	ss	F _(2/167)	p
Evlilik Doyumu Ölçeği	Hâkim-Savcı-Müdür	30	50,97	8,79	1,746	0,178
	Uzman-Psikolog-Doktor	57	54,12	7,40		
	Memur-Kâtip-Mübaşir-Veznedar	83	51,87	9,12		

Tek Yönlü Varyans Analizi, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

Mesleğe göre katılımcıların Evlilik Doyumu Ölçeği puan ortalamaları Tablo 4.11'de gösterilmiştir. Katılımcıların meslek değişkenine göre Evlilik Doyumu Ölçeği toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.(p>0,05)

Tablo 4.12: Mesleğe Göre Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Ölçek	Meslek	n	\bar{x}	ss	F _(2/167)	p
İşletme politikaları	Hâkim-Savcı-Müdür	30	50,37	12,09	19,770	0,000***
	Uzman-Psikolog-Doktor	57	34,49	9,72		
	Memur-Kâtip-Mübaşir-Veznedar	83	39,76	11,79		
Bireysel faktörler	Hâkim-Savcı-Müdür	30	20,87	3,56		

	Uzman-Psikolog-Doktor	57	17,19	3,78	8,542	0,000***
	Memur-Kâtip-Mübaşir-Veznedar	83	17,99	4,30		
	Hâkim-Savcı-Müdür	30	15,03	2,99		
Fiziksel koşullar	Uzman-Psikolog-Doktor	57	12,19	2,90	10,211	0,000***
	Memur-Kâtip-Mübaşir-Veznedar	83	13,83	2,96		
	Hâkim-Savcı-Müdür	30	13,03	1,88		
Kontrol/otonomi	Uzman-Psikolog-Doktor	57	10,49	2,28	13,940	0,000***
	Memur-Kâtip-Mübaşir-Veznedar	83	11,16	2,14		
	Hâkim-Savcı-Müdür	30	5,03	1,19		
Ücret	Uzman-Psikolog-Doktor	57	4,07	1,16	9,457	0,000***
	Memur-Kâtip-Mübaşir-Veznedar	83	4,02	1,09		
	Hâkim-Savcı-Müdür	30	13,00	1,36		
Kişilerarası ilişkiler	Uzman-Psikolog-Doktor	57	10,58	1,96	11,600	0,000***
	Memur-Kâtip-Mübaşir-Veznedar	83	11,52	2,62		
	Hâkim-Savcı-Müdür	30	117,33	19,49		
İş Doyumu Ölçeği	Uzman-Psikolog-Doktor	57	89,02	15,96	22,806	0,000***
	Memur-Kâtip-Mübaşir-Veznedar	83	98,28	19,90		

Tek Yönlü Varyans Analizi, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

Mesleğe göre katılımcıların iş doyumu ölçeği ve alt boyut puan ortalamaları Tablo 4.12’de gösterilmiştir. Meslek kategorileri analize uygun olması için yeniden kategorize edilmiştir. Meslek kategorilerine göre katılımcıların işletme politikaları boyutu ($F_{(2/167)}=19,770$; $p<0,001$), bireysel faktörler boyutu ($F_{(2/167)}=8,542$; $p<0,001$), fiziksel koşullar boyutu ($F_{(2/167)}=10,211$; $p<0,001$), kontrol/otonomi boyutu ($F_{(2/167)}=13,940$; $p<0,001$), ücret boyutu ($F_{(2/167)}=9,457$; $p<0,001$), kişilerarası ilişkiler boyutu ($F_{(2/167)}=11,600$; $p<0,001$), İş Doyumu Ölçeği ($F_{(2/167)}=22,806$; $p<0,001$) toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi kategoriden oluştuğunun belirlenmesi adına yapılan LSD (Post Hoc)

çoklu karşılaştırma sonucunda işletme politikaları, kişilerarası ilişkiler boyutu ve İş Doyumu Ölçeği için tüm kategoriler kendi aralarında farklılaşırken; bireysel faktörler, kontrol/otonomi ve ücret boyutu için temel farklılık hakim-savcı-müdür kategorisinden kaynaklanmaktadır. Fiziksel koşullar boyutu için temel farklılık uzman-psikolog-doktor kategorisinden kaynaklandığı görülmektedir. Tablo geneli incelendiğinde, hâkim-savcı-müdür olan katılımcıların işletme politikaları, bireysel faktörler, fiziksel koşullar, kontrol/otonomi, ücret, kişilerarası ilişkiler ve İş Doyumu Ölçeği toplam puan ortalamaları anlamlı şekilde en yüksekken, uzman-psikolog-doktor olan katılımcıların en düşük bulunmuştur.

Tablo 4.13: Mesleğe Göre Katılımcıların Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Ölçek	Meslek	n	\bar{x}	ss	F(2/167)	p
Aile işlevleri ve uyum	Hâkim-Savcı-Müdür	30	64,40	16,46	1,163	0,315
	Uzman-Psikolog-Doktor	57	69,49	15,48		
	Memur-Kâtip-Mübaşir-Veznedar	83	66,14	16,75		
Güven-sadakat-şiddet	Hâkim-Savcı-Müdür	30	50,70	10,34	5,571	0,005**
	Uzman-Psikolog-Doktor	57	54,93	7,91		
	Memur-Kâtip-Mübaşir-Veznedar	83	49,43	10,51		
Marital disfori	Hâkim-Savcı-Müdür	30	37,07	11,40	3,370	0,037*
	Uzman-Psikolog-Doktor	57	42,23	11,43		
	Memur-Kâtip-Mübaşir-Veznedar	83	37,10	12,93		
Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği	Hâkim-Savcı-Müdür	30	152,17	36,06	3,016	0,052
	Uzman-Psikolog-Doktor	57	166,65	33,05		
	Memur-Kâtip-Mübaşir-Veznedar	83	152,67	36,64		

Tek Yönlü Varyans Analizi, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

Mesleğe göre katılımcıların Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve alt boyut puan ortalamaları Tablo 4.13’de gösterilmiştir. Meslek kategorileri analize uygun olması için yeniden kategorize edilmiştir. Meslek kategorilerine göre katılımcıların güven-sadakat-şiddet boyutu ($F_{(2/167)}=5,571$; $p<0,01$) ve marital disfori boyutu ($F_{(2/167)}=3,370$; $p<0,05$) toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi kategoriden oluştuğunun belirlenmesi adına yapılan LSD Post Hoc çoklu karşılaştırma sonucunda güven-sadakat-şiddet boyutu ve marital disfori boyutu için uzman-psikolog-doktor kategorisi memur-kâtip-mübaşir-veznedar kategorileri kendi aralarında farklılık göstermektedir. Tablo geneli incelendiğinde, uzman-psikolog-doktor olan katılımcıların marital disfori ve güven-sadakat-şiddet toplam puan ortalamaları anlamlı şekilde en yüksek bulunurken, memur-kâtip-mübaşir-veznedar olan katılımcıların güven-sadakat-şiddet toplam puan ortalamaları en düşük ve hâkim-savcı-müdür olan katılımcıların marital disfori toplam puan ortalamaları en düşük bulunmuştur.

Tablo 4.14: Evlilik Süresine Göre Katılımcıların Evlilik Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Ölçek	Evlilik süresi	n	\bar{x}	ss	$F_{(4/165)}$	p
Evlilik Doyumu Ölçeği	0-5 yıl	66	53,47	8,53	1,333	0,260
	6-10 yıl	38	50,21	9,31		
	11-15 yıl	27	52,48	7,72		
	16-20 yıl	19	51,16	9,25		
	20 yıl üstü	20	54,65	7,16		

Tek Yönlü Varyans Analizi, * $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$

Evlilik süresine göre katılımcıların Evlilik Doyumu Ölçeği puan ortalamaları Tablo 4.14’de gösterilmiştir. Katılımcıların evlilik süresi değişkenine göre Evlilik Doyumu Ölçeği toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. ($p>0,05$)

Tablo 4.15: Evlilik Süresine Göre Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Ölçek	Evlilik süresi	n	\bar{x}	ss	F _(4/165)	p
İşletme politikaları	0-5 yıl	66	39,06	11,00	2,253	0,066
	6-10 yıl	38	37,21	11,35		
	11-15 yıl	27	41,41	12,94		
	16-20 yıl	19	38,58	14,25		
	20 yıl üstü	20	46,70	14,34		
Bireysel faktörler	0-5 yıl	66	17,89	3,67	3,478	0,009**
	6-10 yıl	38	17,92	4,46		
	11-15 yıl	27	18,33	3,98		
	16-20 yıl	19	16,74	5,27		
	20 yıl üstü	20	21,20	3,30		
Fiziksel koşullar	0-5 yıl	66	13,15	3,35	0,982	0,419
	6-10 yıl	38	13,58	3,06		
	11-15 yıl	27	13,44	2,28		
	16-20 yıl	19	13,32	2,83		
	20 yıl üstü	20	14,70	3,50		
Kontrol/otonomi	0-5 yıl	66	10,98	2,30	3,968	0,004**
	6-10 yıl	38	11,24	2,19		
	11-15 yıl	27	10,85	2,30		
	16-20 yıl	19	10,95	2,50		
	20 yıl üstü	20	13,10	1,62		
Ücret	0-5 yıl	66	4,17	1,16	2,100	0,083
	6-10 yıl	38	3,84	,86		
	11-15 yıl	27	4,56	1,48		
	16-20 yıl	19	4,26	1,19		
	20 yıl üstü	20	4,60	1,27		
	0-5 yıl	66	11,11	2,18		
	6-10 yıl	38	11,37	2,67		

Kişilerarası ilişkiler	11-15 yıl	27	11,41	2,17	2,767	0,029*
	16-20 yıl	19	11,32	2,67		
	20 yıl üstü	20	13,05	1,85		
İş Doyumu Ölçeği	0-5 yıl	66	96,36	18,41		0,013*
	6-10 yıl	38	95,16	19,51		
	11-15 yıl	27	100,00	21,64	3,276	
	16-20 yıl	19	95,15	24,54		
	20 yıl üstü	20	113,35	21,74		

Tek Yönlü Varyans Analizi, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Evlilik süresine göre katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut puan ortalamaları Tablo 4.15’de gösterilmiştir. Evlilik süresi kategorilerine göre katılımcıların, bireysel faktörler boyutu ($F_{(4/164)}=3,478$; $p < 0,01$), kontrol/otonomi boyutu ($F_{(4/164)}=3,968$; $p < 0,01$), kişilerarası ilişkiler boyutu ($F_{(4/164)}=2,767$; $p < 0,05$), İş Doyumu Ölçeği ($F_{(4/164)}=3,276$; $p < 0,05$) toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi kategoriden oluştuğunun belirlenmesi için yapılan LSD Post Hoc çoklu karşılaştırma sonucunda bireysel faktörler, kontrol/otonomi, kişilerarası ilişkiler ve İş Doyumu Ölçeği için temel farklılık 20 yıl üstü kategoriden kaynaklandığı görülmektedir. Tablo geneli incelendiğinde, 20 yıl üstü evli olan katılımcıların bireysel faktörler, kontrol/otonomi, kişilerarası ilişkiler ve İş Doyumu Ölçeği toplam puan ortalamaları anlamlı şekilde en yüksek bulunmuştur. 16-20 yıldır evli olan katılımcıların bireysel faktörler ve İş Doyumu Ölçeği toplam puan ortalamaları; 11-15 yıldır evli olan katılımcıların kontrol/otonomi toplam puan ortalamaları; 0-5 yıldır evli olan katılımcıların kişilerarası ilişkiler toplam puan ortalamaları anlamlı şekilde en düşük bulunmuştur.

Tablo 4.16: Evlilik Süresine Göre Katılımcıların Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Ölçek	Evlilik süresi	n	\bar{x}	SS	$F_{(4/165)}$	p
	0-5 yıl	66	70,14	14,71		
	6-10 yıl	38	59,68	21,20		

Aile işlevleri ve uyum	11-15 yıl	27	67,07	12,88	2,724	0,031*
	16-20 yıl	19	68,63	14,52		
	20 yıl üstü	20	68,55	13,20		
Güven-sadakat-şiddet	0-5 yıl	66	52,14	10,28	0,657	0,623
	6-10 yıl	38	49,32	10,94		
	11-15 yıl	27	52,74	7,53		
	16-20 yıl	19	51,16	10,71		
	20 yıl üstü	20	52,20	9,15		
	0-5 yıl	66	40,23	12,55		
Marital disfori	6-10 yıl	38	34,32	14,78	1,665	0,160
	11-15 yıl	27	39,59	9,25		
	16-20 yıl	19	40,53	11,14		
	20 yıl üstü	20	40,00	10,31		
	0-5 yıl	66	162,50	34,45		
	6-10 yıl	38	143,32	44,18		
Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği	11-15 yıl	27	159,41	27,28	1,945	0,105
	16-20 yıl	19	160,32	33,73		
	20 yıl üstü	20	160,75	30,39		

Tek Yönlü Varyans Analizi, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

Evlilik süresine göre katılımcıların Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve alt boyut puan ortalamaları Tablo 4.16'da gösterilmiştir. Evlilik süresi kategorilerine göre katılımcıların, aile işlevleri ve uyum boyutu ($F_{(4/164)}=2,724$; $p<0,05$) toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi kategoriden oluştuğunun belirlenmesi için yapılan LSD Post Hoc çoklu karşılaştırma sonucunda aile işlevleri ve uyum için temel farklılık 6-10 yıl kategorisinden kaynaklanmaktadır. Tablo geneli incelendiğinde, 0-5 yıldır evli olan katılımcıların aile işlevleri ve uyumu toplam puan ortalamaları anlamlı şekilde en yüksek bulunurken, 6-10 yıldır evli olan katılımcıların anlamlı şekilde en düşük bulunmuştur.

Tablo 4.17: Çocuk Sayısına Göre Katılımcıların Evlilik Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Ölçek	Çocuk sayısı	n	\bar{x}	ss	F _(2/167)	p
Evlilik Doyumu Ölçeği	Çocuk yok	50	54,18	8,15	1,457	0,236
	Tek çocuk	51	51,96	8,71		
	2 çocuk ve üstü	69	51,59	8,69		

Tek Yönlü Varyans Analizi, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

Çocuk sayısı kategorileri analize uygun olması için yeniden kategorize edilmiştir. Çocuk sayısına göre katılımcıların Evlilik Doyumu Ölçeği puan ortalamaları Tablo 4.17’de gösterilmiştir. Katılımcıların çocuk sayısı değişkenine göre Evlilik Doyumu Ölçeği toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.(p>0,05)

Tablo 4.18: Çocuk Sayısına Göre Katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Ölçek	Çocuk sayısı	n	\bar{x}	ss	F _(2/167)	p
İşletme politikaları	Çocuk yok	50	39,84	11,13	0,814	0,445
	Tek çocuk	51	38,20	13,28		
	2 çocuk ve üstü	69	41,12	12,57		
Bireysel faktörler	Çocuk yok	50	17,80	3,67	0,393	0,676
	Tek çocuk	51	18,31	4,07		
	2 çocuk ve üstü	69	18,48	4,63		
Fiziksel koşullar	Çocuk yok	50	13,46	3,18	0,637	0,530
	Tek çocuk	51	13,14	3,41		
	2 çocuk ve üstü	69	13,78	2,81		
Kontrol/otonomi	Çocuk yok	50	11,08	2,23	0,231	0,794
	Tek çocuk	51	11,31	2,43		
	2 çocuk ve üstü	69	11,36	2,30		

Ücret	Çocuk yok	50	4,18	1,26	0,217	0,805
	Tek çocuk	51	4,16	1,22		
	2 çocuk ve üstü	69	4,29	1,13		
Kişilerarası ilişkiler	Çocuk yok	50	10,96	2,18	1,638	0,197
	Tek çocuk	51	11,63	2,42		
	2 çocuk ve üstü	69	11,71	2,44		
İş Doyumu Ölçeği	Çocuk yok	50	97,32	18,55	0,655	0,521
	Tek çocuk	51	96,75	22,19		
	2 çocuk ve üstü	69	100,74	21,51		

Tek Yönlü Varyans Analizi, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

Çocuk sayısına göre katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut puan ortalamaları Tablo 4.18’de gösterilmiştir. Çocuk sayısı kategorileri analize uygun olması için yeniden kategorize edilmiştir. Katılımcıların çocuk sayısı değişkenine göre İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.(p>0,05)

Tablo 4.19: Çocuk Sayısına Göre Katılımcıların Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki Farkın İncelenmesi

Ölçek	Çocuk sayısı	n	\bar{x}	ss	F _(2/167)	p
Aile işlevleri ve uyum	Çocuk yok	50	72,04	12,96	3,655	0,028*
	Tek çocuk	51	64,06	18,97		
	2 çocuk ve üstü	69	65,42	15,72		
Güven-sadakat-şiddet	Çocuk yok	50	53,50	8,83	1,697	0,186
	Tek çocuk	51	49,92	11,32		
	2 çocuk ve üstü	69	51,22	9,50		
Marital disfori	Çocuk yok	50	42,12	11,26	3,135	0,046*
	Tek çocuk	51	36,10	13,31		
	2 çocuk ve üstü	69	38,42	12,00		

Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği	Çocuk yok	50	167,66	29,38	3,359	0,037*
	Tek çocuk	51	150,08	41,36		
	2 çocuk ve üstü	69	155,06	34,36		

Tek Yönlü Varyans Analizi, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

Çocuk sayısına göre katılımcıların Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve alt boyut puan ortalamaları Tablo 4.19’da gösterilmiştir. Çocuk sayısı kategorileri analize uygun olması için yeniden kategorize edilmiştir. Çocuk sayısı kategorilerine göre katılımcıların aile işlevleri ve uyum boyutu ($F_{(2/167)}=3,655$; $p<0,05$), marital disfori boyutu ($F_{(2/167)}=3,135$; $p<0,05$) ve Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ($F_{(2/167)}=3,359$; $p<0,05$) toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi kategoriden oluştuğunun belirlenmesi için yapılan LSD Post Hoc çoklu karşılaştırma sonucunda temel farklılığın çocuksuz katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir. Tablo geneline bakıldığında, çocuksuz bireylerin aile işlevleri ve uyum, marital disfori ve Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği toplam puan ortalamaları anlamlı şekilde en yüksekken, tek çocuğu olan katılımcıların anlamlı şekilde en düşük bulunmuştur.

4.2. Ölçeklere Dair Bulgular

Tablo 4.20: Araştırma Ölçek ve Alt Boyut Toplam Puanları için Betimleyici İstatistik Sonuçları

Ölçekler	Min	Max	\bar{x}	Medyan	Mod	ss	Çarpıklık	Basıklık
Evlilik Doyumu Ölçeği	23	65	52,46	54	56	8,56	-0,823	0,374
İşletme politikaları	15	72	39,86	39	34	12,38	0,444	-0,193
Bireysel faktörler	6	25	18,23	18	17	4,19	-0,493	-0,155
Fiziksel koşullar	5	20	13,49	14	15	3,10	-0,111	-0,237

Kontrol/ otonomi	6	15	11,26	11	13	2,31	-0,106	-0,876
Ücret	2	8	4,22	4	4	1,19	0,724	1,073
Kişilerar ası ilişkiler	4	15	11,46	12	12	2,37	-0,554	0,046
İş Doyumu Ölçeği	47	151	98,54	98	104	20,8 6	0,327	-0,069
Aile işlevleri ve uyum	14	84	66,96	72,5	80	16,3 0	-1,469	1,675
Güven- sada kat- şiddet	15	60	51,50	56	60	9,94	-1,521	1,619
Marital disfori	8	54	38,81	41	50	12,3 5	-0,805	-0,340
Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği	44	198	157,2 7	171	184	35,7 9	-1,149	0,505

Araştırma ölçek ve alt boyut toplam puanları için betimleyici istatistik sonuçları Tablo 4.20’de gösterilmiştir. Evlilik Doyumu Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği, Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve alt boyut toplam puanları için en küçük-en büyük değerler, ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.20’de sunulmuştur. Bununla birlikte ortalama-mode-medyan arası farklılık, çarpıklık ve basıklık değerleri ile veri setinin normal dağılım varsayımı incelenmiştir. Ortalama-mod ve medyan değerleri arasındaki farkların çok yüksek olmaması ve hesaplanan çarpıklık-basıklık değerlerinin $\pm 1,50$ aralığında olması, veri setinin normal ve normale yakın dağılım sergilediğini göstermektedir. Bu sonuca göre parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4.21: Araştırma Ölçekleri İçin İç Tutarlık Katsayılarının İncelenmesi

Ölçek	Madde sayısı	Cronbach Alfa
Evlilik Doyumu Ölçeği	13	0,840
İşletme politikaları	15	0,919
Bireysel faktörler	5	0,742
Fiziksel koşullar	4	0,576
Kontrol/otonomi	3	0,507
Ücret	2	0,198
Kişilerarası ilişkiler	3	0,650
İş Doyumu Ölçeği	32	0,929
Aile işlevleri ve uyum	42	0,955
Güven-sadakat-şiddet	30	0,925
Marital disfori	27	0,927
Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği	99	0,974

Evlilik Doyumu Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği, Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve alt boyutları için hesaplanan Cronbach Alfa katsayıları ücret boyutu haricinde, ölçme araçlarının araştırma örneklemini için güvenilir ölçme araçları olduğunu Tablo 4.21’de gösterilmiştir.

Tablo 4.22: Katılımcıların Evlilik Doyumu Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği, Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

	Aile işlevleri ve uyum	Güven-sadakat-şiddet	Marital disfori	Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği	Evlilik Doyumu Ölçeği
İşletme politikaları	0,079	0,012	0,076	0,066	0,090

Bireysel faktörler	0,036	-0,092	-0,013	-0,014	-0,017
Fiziksel koşullar	0,090	0,032	0,073	0,075	0,067
Kontrol/otonomi	0,057	0,028	0,111	0,072	0,098
Ücret	0,055	0,008	0,048	0,044	0,069
Kişilerarası ilişkiler	0,116	0,037	0,129	0,108	0,099
İş Doyumu Ölçeği	0,090	0,001	0,083	0,070	0,086

Korelasyon Analizi, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Tablo 4.22’de, yapılan korelasyon analizi sonucunda İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puanları ile Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği ve alt boyut toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmadığı görülmektedir. ($p > 0,05$). Benzer şekilde İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puanları ile Evlilikte Doyumu Ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p > 0,05$).

BEŞİNCİ BÖLÜM

DEĞERLENDİRME VE TARTIŞMA

5.1. Değerlendirme ve Tartışma

Bu çalışmada iş doyumu, evlilik doyumu, evlilikte uyum ve aile işlevleri ölçeklerinin adliye çalışanları üzerinde demografik değişkenlerine göre istatistiki anlamlılık seviyeleri hedeflenmiş ve bazı bulgulara ulaşılmıştır. Yapılan çalışmaya İstanbul Çağlayan Adliyesi çalışanı olan 202 kişi katılmıştır. Fakat verilerin tasnif edilmesi noktasında 20 kişi ölçekler için eksik ve boş bilgiler aktarması nedeni ile veri setinden çıkarılmıştır. Sonrasında çalışmaya 182 tane kişi üzerinden devam edilmiştir. Fakat veri setinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesi sonucunda ise 12 kişi aşırı uç değere sahip olduğu için onlar da veri setinden çıkarılarak analizlerin 170 kişi üzerinden yapılmasına karar verilmiştir. Bu 170 kişide 105 kadın, 65 erkek bulunmaktadır. Analizde kullanılan veri setinin normal ve normale yakın dağılım sergilediği görüldüğünden parametrik testlerin kullanılması uygun bulunmuştur. Ölçme araçlarının güvenirlik katsayılarına bakıldığında araştırmanın örneklemini için bu ölçeklerin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.1. Yaşa Göre Evlilik Doyumu, İş Doyumu ile Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeklerinin İncelenmesi

Araştırmada demografik bilgi olan yaşa göre evlilik doyumu ölçeği, iş doyumu ölçeği ile evlilikte uyum ve aile işlevleri ölçeği arasında farkın olup olmadığı incelenmiş, evlilik doyumu ile evlilikte uyum ve aile işlevlerinin yaş faktörü ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Fakat iş doyumunda ise, 40 yaş üzerinde olan adliye çalışanlarının iş doyumlarının, 18-40 yaş arasındaki adliye çalışanlarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre iş doyumunu etkileyen faktörlerin başında gelen yaş unsurunun ne kadar önemli bir etken olduğunu görmekteyiz. Bunun nedeninin literatürde bahsedildiği şekliyle genç yaştaki bireylerin çalışma hayatlarından beklentilerinin az olması, sigorta, güvenlik

kaygılarının bulunması, eğitim aldığı alana uygun bir meslekte çalışmaması ya da meslekte yeni olup henüz tecrübesiz olması gibi etkenlerden bahsedilmiştir. Bu durumun aksine meslek hayatında daha uzun yıllar çalışan bireylerin iş doyumlarının yüksekliği ise daha fazla tecrübe sahibi olmalarına veya yaptıkları iş ile beklentilerinin doğrudan ilişkili olmasına dayanabilir. Meslekler, her ne kadar bireylerin beceri ve eğitim alanına uygun olsa da iş yaşantısının başlarında getirdiği kaygılı durumlar bireylerde iş doyumunu düşürmekte fakat ilerleyen zamanlarda bireylerin hem işe daha çok konsantre olmaları hem de iş ile alakalı tecrübe kazanmaları iş doyumunun tekrar yükseliş seyrine geçmesini sağlayacaktır. Yaşa göre evlilik doyumunu, evlilikte uyum ve aile işlevleri arasında anlamlılık bulunmamıştır. Bu durumun aksine yapılan bir araştırma da sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu seviyelerinin mesleki kıdem, cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre incelemesi yapıldığında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Can, 2010: 380-390). Yapılan başka bir çalışmada 20 yaşın altında olan işçilerin iş doyumunu seviyelerinin 20-30 ve 31-35 yaşlarındaki işçilere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bakıldığında demografik özelliklerden yaş faktörünün iş doyumunu etkilediği görülmektedir (Balcı, Öner ve Yenihan, 2016: 33-49). Literatüre bakıldığında evlilik doyumunun yaş etkenine bağlı değişip değişmediğinin araştırıldığı çalışmaların olduğu görülmektedir. Yapılan bir çalışmada, evlilik doyumunun yaş ile arasında anlamlı bir istatistik değerinin bulunmadığı belirtilmiştir. Evlilik doyumunun yaş olarak olgunluğa erişmesi ile değil, psikolojik olarak olgunluk seviyesinin yüksek olması ile ilişkilendirilmesinin daha doğru olacağı belirtilmiştir (Habibova ve Topkaya, 2020: 76-90). Başka bir çalışmada da yaş faktörünün evlilik doyumuna olan etkisinin anlamlılık düzeyinin bulunmadığı şeklinde bir sonuca ulaşılmıştır (Muşdal Çelebi ve Polat, 2019: 29-34). Yapmış olduğum çalışmada, yaş faktörünün evlilik uyumu ve aile işlevleri arasında anlamlı bir istatistiksel değerinin bulunmadığı görülmektedir. Bu konuda literatür taraması yapılmış olup konuya dair bazı araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Yapılan bir çalışmada, evlilikte uyum ve aile işlevlerinin yaş faktörü ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkının olmadığı belirtilmiştir (Çelik, 2018: 69). Bu çalışmada bulgularımızı destekleyen paralel bulgular bulunmaktadır. Evlilikte uyum ile ilgili birçok farklı çalışma görülmüş fakat evlilikte uyum ve aile işlevleri ile ilgili tek bir çalışmanın olduğu görülmektedir.

5.1.2. Cinsiyete Göre Evlilik Doymu, İş Doymu ile Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeklerinin İncelenmesi

Demografik bilgilerden cinsiyet ile genel iş doyumunun arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür fakat iş doyumunun alt boyut puan ortalamalarından işletme politikaları ve iş yerlerinin fiziksel koşul etkenlerinin cinsiyet ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yapılan araştırma sonucuna göre erkeklerin iş doyumunda etkiledikleri işletme politikaları ve iş yerlerinin fiziksel koşul etkenlerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Cinsiyet faktörünün evlilik doymu, evlilik uyumu ve aile işlevleri arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Yapılan bir çalışmada elde ettiğimiz sonuca paralel olarak cinsiyet ile iş doymu arasında anlamlı bir fark olmadığı belirtilmiştir (Toker, 2007: 591-615). Yapılan başka bir çalışmada çalışmamıza paralel olarak iş doymu ve cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Uludağ ve Tepe, 2018: 145-170). Başka bir çalışmada da cinsiyet faktörünün iş doymu üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir ilişkisinin olmadığı belirtilmiştir (Can, 2010: 380-390). Yapılan araştırmalara bakıldığından her birinin cinsiyet faktörü ile aynı sonuca ulaştığı görülmektedir. Cinsiyet faktörünün evlilik doymu ile ilgili olan ilişkisine bakılacak olursa, bu konuda çokça literatürün bulunduğu görülmektedir. Yapılan çalışmamızda adliye çalışanlarının evlilik doymu ve cinsiyet arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık görülmediği bulunmuştur. Bu durumun aksine yapılan başka bir araştırmada cinsiyetin evlilik uyumu ile arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir (Ekşi, Güneş ve Yaman, 2018: 203-233). Bunun nedeni yapılan araştırmalarının yapıldığı kurumların farklılığı olabilir. Çalışmamızda adliye ortamında çalışan bireyleri hedef aldığımız için cinsiyet faktörünün evlilik doymuna etkisinin olmadığı bir ortam seçilmiş olabilir. Yapılan bir çalışma da evlilik doymu ile cinsiyetin arasında anlamlı bir fark bulunmuş, kadın cinsinin evlilik doymu oranının erkek cinsine göre yüksek olduğu tespit edilmiş (Anar, 2011: 50). Fakat (Tezer, 1994: 1-12) (Curun, 2006: 104) (Çelik, 2018: 69) bazı araştırmalarda bu durumun aksine cinsiyet ile evlilik doymu arasında anlamlılık bulunmadığı belirtilmiştir. Literatüre bakıldığında farklı sonuçların bulunması kadın ve erkeğin kendi yetiştikleri aile kültüründen veya çevresel etkenlerden etkilenme oranlarına göre evlilik doyumlarının değiştiği düşünülmektedir. Bir diğer araştırmamızda baktığımız etken ise cinsiyet ile evlilik uyumu ve aile işlevleri arasındaki farklılık düzeyidir. Bu

alandaki yapılan çalışmalara bakıldığında, 18-23 yaşında olan kadınların evlilik uyumlarının, 42-47 yaşında olan kadınlardan yüksek olduğu, 24- 29 yaş aralığında bulunan erkeklerin evlilik doyumlarının ise 42-47 yaş aralığındaki erkeklerden daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Fakat genel olarak bakıldığında cinsiyet ve evlilik uyumu arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı belirtilmiştir (Tabakcı ve Parlar, 2018: 57-77). Bu veri çalışmamıza paralel yönde örnek teşkil etmektedir. Buradan yola çıkarak evlilik uyumunda yaş faktörünün etkili olduğu fakat cinsiyetin herhangi bir etkisinin bulunmadığı görülmektedir. Bunun sebebinin evliliğin ilk zamanlarında çiftlerin evlilik uyumuna ilişkin daha çok çaba sarf etmeleri veya evlilikte yeni olmaları gibi etkenler olabilir. Başka bir çalışmada da yine evlilik uyumu ve cinsiyetin arasında anlamlı farklılık olmadığı belirtilmiştir (Tutarel Kışlak ve Çabukça, 2002: 1-7).

5.1.3. Çalışma Süresine Göre Evlilik Doyumu, İş Doyumu ile Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeklerinin İncelenmesi

Yapılan çalışmada, çalışma süresine göre katılımcıların evlilik doyumunu, iş doyumunu, evlilikte uyum ve aile işlevlerinin arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatüre bakıldığında bu konuda yapılan pek çok çalışmanın olduğu görülmektedir. Yapılan bir çalışmada, çalışan ve evli olan bireylerin evlilik doyumunu ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu belirtilmiştir (Ak ve Balcı Çelik, 2022: 395-408). Bu sonuç yalnızca çalışma etkenini değerlendirmiş fakat çalışma süresini değerlendirmemiştir. Bunun sebebi bireylerin iş hayatındaki çalışma sürelerinin evlilik doyumlarına etkisinin olmayabileceği olabilir. Literatürde çalışanların evlilik doyumları değerlendirilmiş fakat çalışma sürelerinin evlilik doyumuna etkisi değerlendirilememiştir. Demografik değişken olan çalışma süresinin iş doyumunu ile arasında bulunan farklılık hususunda ise çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Çalışmamızda çalışma süresinin iş doyumunu ile arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmamıştır. Bu durumun aksine yapılan bir araştırmada çalışma süresi ile iş doyumunu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Çalışmada adliye personellerinin sahip oldukları unvan ve çalıştıkları birimin; kişisel başarı, duygusal tükenme, iş, yaşam doyumları ve duyarsızlaşmada etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Çalışma sürelerinin de iş doyumuna etkisinin olduğundan bahsedilmiştir (Tansel, 2018: 50-77). Turizm sektörü alanında yapılan başka bir

çalışmada ise çalışanların çalışma sürelerine yönelik iç tatmin ve dış tatmin boyutları değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme de çalışma süresinin 1-5 yıl arasında olan çalışanların içsel tatmin düzeyinin yüksek olduğu belirtilirken, çalışma süresinin 6-10 yıl arasında olan çalışanların dışsal tatmin düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmiştir. Bu durumun sebebinin işçilerin iş hayatında geçirdikleri sürenin artması ile işe yönelik beklenti düzeylerinin artması olarak değerlendirilebilir (Aybay, Barut, Gürkan ve Ünşel, 2017: 130-157). Çalışmamızda çalışma süresi ile evlilikte uyum ve aile işlevleri arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmamıştır. Bunun sebebinin kavramların birbirinden farklı iki etken barındırması olabilir. Çalışma süresi iş hayatı ile ilgilidir ve iş hayatı içerisindeki dinamikler üzerine değişkenlik gösterir. Evlilikteki uyum ve aile işlevleri ise daha çok bireysel evliliğe bakış açısı, gelinen kültürel faktörlerin etkisi gibi dinamikler üzerine değişkenlik gösterdiği düşünüldüğünden bu iki kavram birbirini etkilememiş olabilir. Yalnız çalışma süresi olarak değil ama çalışan ve çalışmayan bireylerin evlilikte uyum durumlarının değerlendirildiği literatür çalışmalarının olduğu görülmektedir. Yapılan bir çalışmada çalışan kadınların gece ve gündüz çalışma saatlerinin evlilik uyumlarına etkisi değerlendirilmiş, gece-gündüz sürekli çalışan kadınların sadece gündüz çalışan kadınlara oranla evlilikteki uyumlarının anlamlı şekilde düşük olduğu belirtilmiştir (Ejder Apay, Olcun, Polat ve Şahin Altun, 2020: 82-90).

5.1.4. Mesleğe Göre Evlilik Doyumu, İş Doyumu ile Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeklerinin İncelenmesi

Demografik etkenlerden meslek unsurunun bireylerin iş doyumunu, evlilik doyum ile evlilikte uyum ve aile işlevleri üzerinde etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Adliye çalışanlarının meslek durumları ile iş doyumları arasında çok yüksek düzeyde istatistiksel anlamlılık bulunmuştur. Adliye çalışanlarının meslek durumlarının, evlilik doyumunu ile evlilikte uyum ve aile işlevleri arasında istatistiksel olarak anlamlılık tespit edilmemiştir. Adliye çalışanlarının meslek kategorileri analize daha uygun olması için yeniden kategorize edilmiş, “hâkim-savcı-müdür”, “uzman-psikolog-doktor”, “memur-kâtip-mübaşir-veznedar” şeklinde gruplandırılmıştır. Bu gruptaki mesleklerin iş doyumunu ile arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yapılan analizde bireysel faktörler, kontrol/otonomi ve ücret boyutu için temel farklılık hâkim-savcı-müdür kategorisinden kaynaklanmaktadır. Fiziksel koşullar boyutu için temel

farklılık uzman-psikolog-doktor kategorisinden kaynaklanırken, güven-sadakat-şiddet boyutu ve marital disfori boyutu için uzman-psikolog-doktor kategorisi memur-kâtip-mübaşir-veznedar kategorileri kendi aralarında farklılık göstermiştir. Hâkim-savcı-müdür olan kategoride iş doyumunu ve alt unsurlarının anlamlı şekilde en yüksek olduğu görülürken, uzman-psikolog-doktor kategorisindekilerin en düşük olduğu bulunmuştur. Fakat uzman-psikolog-doktor kategorisinde olanların marital disfori ve güven-sadakat-şiddet puanı anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilirken memur-kâtip-mübaşir-veznedar olan katılımcıların güven-sadakat-şiddet ortalamaları en düşük bulunmuştur. Ayrıca hâkim-savcı-müdür kategorisinin marital disfori puanının da düşük olduğu görülmektedir. Bu analizden meslek kategorisi yükselip yetki alanı arttıkça iş doyumunun artıyor olabileceği değerlendirilmektedir. Çalışılan işe göre alınan ücret ve işten beklenen fiziksel şartların uygunluğu iş doyumunu artırmış fakat tam tersine de iş yerinde kendini güvende hissetmemek, fiziksel koşul eksikliği, ücret azlığı, kişiler arası ilişkilerin olumsuz olması gibi durumların da iş doyumunu azalttığı görülmektedir. Buradan şu sonuca ulaşabiliriz. Meslek kategorilerinden hâkim-savcı-müdür kategorisinin iş doyumunu diğer kategorilere göre daha yüksektir. Meslek etkeninin iş doyumuna etkileri ile ilgili literatürde çeşitli çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Yapılan benzer bir çalışmada da adliyede çalışan meslek kategorilerinin iş doyumunu ile arasındaki farklılık araştırılmış ve yargılama görevinde bulunan yetkili kişilerin (hâkim-savcı) iş doyumlarının, adliyede bulunan diğer sosyal çalışma görevlisi (psikolog, pedagoğ, sosyal hizmet uzmanı, sosyolog, öğretmen) ve zabıt kâtipi, memur, müdür kategorisindeki çalışanlardan daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Kocagazioğlu Yeşil, 2019: 145). Bunun sebebinin de yetkili kişilerin iş yaşamından beklentilerinin karşılanma oranının yüksek olması olarak değerlendirilebilir. Meslek değişkenine göre yapılan başka bir çalışmada da adliyede çalışan uzmanların arasındaki meslek doyumunu değerlendirilmiş olup adliyede çalışan psikologların meslek doyumlarının pedagoğlara göre yüksek bulunduğu belirtilmiştir (Bilge, Kabakçı ve Sayan, 2009: 20-31). Yapılan bu çalışmada, sonucun bu şekilde çıkmasının sebebinin araştırmanın 2009 yılında yapılması nedeniyle o zamanların gerektirdiği şartlardan dolayı adliyede çalışmak üzere pedagoğ kadrolarına her alandan öğretmenlik mezunlarının alınıyor olması, alan mezunlarının (psikolojik danışmanlık ve rehberlik) sayısının az olması olabilir. Günümüze bakılacak olduğunda bu konunun tekrar araştırıldığında adliyelere uzman olarak sadece alan mezunlarının alındığı bilinmekte bu nedenle sonucun değişebileceği düşünülmektedir.

5.1.5. Evlilik Süresine Göre Evlilik Doyumu, İş Doyumu ile Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeklerinin İncelenmesi

Çalışmamızda demografik bir başka değişken olan evlilik süresinin iş doyumu, evlilik doyumu ile evlilikte uyum ve aile işlevleri ile arasındaki fark incelenmiş, 20 yıl üstü evli olan katılımcıların iş doyumları anlamlı şekilde en yüksek, 16-20 yıl evli olan katılımcıların ise anlamlı şekilde en düşük bulunmuştur. Bunun sebebinin evlilik süresinin artması ile oturmuş bir düzene kavuşan bireyin aynı düzeni ve tecrübeyi iş hayatında da sergilemesi şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca çalışmamızda iş doyumu ölçeğinin alt boyutu olan bireysel faktörlerde de 20 yılın üstünde evli olan katılımcıların puan ortalaması anlamlı şekilde en yüksek bulunurken, 16-20 yıldır evli olan katılımcıların anlamlı şekilde en düşük bulunmuştur. Bunun sebebinin evlilik süresi 20 yılın üzerinde olan bireylerin hem yaş olarak olgunlaşmış, karakteri oturmuş olmasının veya harcama alanlarının daha belirgin düzeyde düzenli hale gelmiş olmasının etkisinin olabileceği düşünülmektedir. Yapılan çalışmada adliye personellerinin iş doyumunun alt boyutu olan fiziksel koşullar, ücret ve işletme politikaları ile arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Sonuç olarak, bize evlilik sürelerinin bu faktörleri iş doyumu kapsamında etkilememiş olduğunu göstermektedir. Her ne kadar meslek etkeni analizinde ücret konusu anlamlı fark oluşturduysa da evlilik süresinde bu durumun etkilemediği görülmektedir. Fakat adliye personelleri ile yapılan bu çalışmada iş doyumu ölçeğinin alt boyutu olan kontrol boyutu ile arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. 20 yıl üstü evli olan katılımcıların puan ortalaması en yüksek, 11-15 yıl evli olanların puan ortalaması ise en düşük bulunmuştur. Bunun sebebinin de evlilik süresi 20 yılın üzerinde olan bireylerin evliliklerinde bulunan kontrol durumunu işlerine yansıtmış olabilecekleri düşünülmektedir. Çalışmada bulunan iş doyumu ölçeğinin alt boyutu olan kişilerarası ilişkilerde yine 20 yıl üstü evli olan bireylerin puan ortalamalarının en yüksek, 0-5 yıl evli olanların ise en düşük olduğu görülmektedir. Bu durumun 20 yılın üzerinde evli olan çalışanların iş hayatında kişisel ilişkilere daha önem verdiği, belki de işlerini bireysel ilişkiler üzerine daha rahat kurabilmesi, evlilik süresinin fazla olması ile de insanlarla ilişki kurma konusunda tecrübeli olması sebep olarak düşünülebilir. Çalışmada, 0-5 yıldır evli olan katılımcıların aile işlevleri ve uyum toplam puan ortalamaları anlamlı şekilde en yüksek bulunurken, 6-10 yıldır evli olan katılımcıların anlamlı şekilde en düşük

bulunmuştur. Bu durum yeni evli kişilerin evliliklerinin ilk zamanların olması, henüz her şeyin yeni olması, maddi harcama alanlarının bulunması, işe yönelik ilgilerini artırmış olabilir. Ayrıca adliyede yeni işe başladıklarından henüz dosyaların kendi hayatlarına herhangi bir olumsuz etkisinin olmamış olması da bu sonuç getirmiş olabilir. Evlilik süresi arttıkça maddi harcama alanlarının da artması ile işten beklentinin karşılanamıyor olması durumu ve adliyedeki dosyalarda bireylerin etkilenmiş olma ihtimali, belki de meslek hastalığı gibi durumlar aile işlevini ve uyumu etkilemiş olabilir. Yapılan çalışmada evlilik süresi ile evlilik doyumu ölçeği arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Tüm bu bilgiler ışığında yapılan başka çalışmaların da olduğu görülmekte, her ne kadar çalışmamızda evlilik sürelerinin evlilik doyumu ile arasında anlamlı farklılık olmadığı bulunsa da gelin-kayınvalide ilişki düzeylerine ilişkin yapılan bir çalışmada, evlilik süresinin evlilik doyumu ile arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu belirtilmiştir (İpek, 2021: 35-49). Gebelerin evlilik doyumlarına ilişkin yapılan başka bir çalışmada da evlilik süresi ile evlilik doyumu arasında anlamlı bir farklılığın bulunduğu belirtilmiştir (Ejder Apay, Gür ve Sönmez, 2018: 209-219). Çalışmada evlilik süreleri ile iş doyumunun arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu bulguya paralel olarak yapılan başka bir çalışmada da 19-21 ve 22-24 yıl arasında evli bireylerin 13-15 yıl evli olan bireylere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Ayrıca evlilik yılının artmasıyla iş doyumunun da arttığı belirtilmiştir (Demirli ve Yeter, 2017: 37-50). Çalışmamızda evlilik süresinin evlilikte uyum ve aile işlevleri ile arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Bu konuda literatür araştırması yapıldığında bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Evlilik uyumu ile ilgili yapılan bir çalışmada evlilik süreleri ile evlilik uyumunun arasında anlamlı bir farklılığın olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte evlilik süresi 26-35 aralığına kadar olan evlilik sürelerinde evlilik süresinin artışıyla evlilikteki uyumun düştüğü bulunmuş, 26-35 yıl aralığında olan evli bireylerde evlilik uyumunun tekrar yükseldiği belirtilmiştir (Kubilay ve Oktan, 2015: 25-35). Bu durumun sebebinin evlilik kurumunun başlarında evliliğe uyum ile ilgili eşlerin kişisel çatışmalar yaşaması, çocuk ve ev sorumluluğu konularının netleşmesi vb. durumların olabileceği düşünülmekte, sonrasında da evlilikte yılların artması ile daha olgun ve oturmuş bir ilişki biçimine geçiş olacağından uyumun artması söz konusu olmuş olabilir.

5.1.6. Çocuk Sayısına Göre Evlilik Doyumu, İş Doyumu ile Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeklerinin İncelenmesi

Çalışmada demografik değişken olarak incelenen başka bir etken ise çocuk sayısı ile iş doyumu, evlilik doyumu, evlilikte uyum ve aile işlevlerinin arasındaki farkın incelenmesidir. Çocuk sayısı ile iş doyumu arasında çalışmada anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buna paralel olarak orman bölge müdürlüğü çalışanları ile yapılan bir çalışmada da bireylerin çocuk sayılarının iş doyumları ile arasında anlamlı farkın bulunmadığı belirtilmiştir (Çok, Doğaner, Göksu, Güneş ve Kalkan, 2017: 155-168). İş doyumuna, çalışılan işten beklentiler ile bu beklentilerin ne kadar karşılandığı arasındaki uyumun iş doyumuna etki edeceği değerlendirilmektedir. Çalışmada çocuk sayısı ile evlilik doyumu arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. Bu konuda da çok çeşitli çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Çalışmadaki bulguların aksine evli bireylerin evlilik doyumlarını inceleyen başka bir çalışmada, çocuğu olmayan evli kişilerin diğer kişilere göre yüksek bir evlilik doyumu oranının var olduğu belirtilmiştir (Çağ ve Yıldırım, 2018: 1027-1042). Yaptığımız araştırmada her ne kadar çocuk sayısı ile evlilik doyumu arasında anlamlı bir farkın olmadığı bulunsa da çocuk sayısı ile evlilikte uyum ve aile işlevleri arasında anlamlı farkın bulunduğu görülmektedir. Çalışmadaki bulgulara paralel olarak literatüre bakıldığında, evlilik uyumunun incelendiği bir çalışmada çocuk sayısı ile evlilik uyumunun arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu ve hiç çocuğu olmayan evli çiftlerin, 2-3 ve fazla çocuğu olan evli çiftlere göre evlilik uyumlarının yüksek olduğu belirtilmiştir (Akpınar ve Kırlioğlu, 2020: 736-746). Bu durumun sebebinin çiftlerin evliliklerinin yeni olmasından kaynaklanan birbirini yeni tanıma süreci olabileceği, çocuk sahibi olmanın güzel bir süreç olmasının yanında çeşitli çatışmalara yol açacak unsurlarda barındırabileceği, çocuğu olmayan evli çiftlerin daha çok birbirilerine odaklanma süreci içerisinde oldukları düşünülebilir. Evlilik çatışmasına yönelik yapılan başka bir araştırmada, çocuk sayısı ile evli kişilerin evlilik çatışmalarının arasında anlamlı bir farklılığın olduğu belirtilmektedir. Araştırmada çocuk sayısının artması ile birlikte evlilikte olan çatışmaların da artış gösterdiği belirtilmiştir (Kaplaner ve Satan, 2020: 1-32). Kent ile kırsal ortamda yaşayan kadınların bazı demografik değişkenlere göre aile değerlerine bakış açılarının incelendiği bir çalışmada, birçok demografik değişken değerlendirilirken, çocuk sayısı da değerlendirilmiş ve fazla sayıda çocuğa sahip kadınların geleneksel aile bakışının yüksek olduğu, ailede buldukları konuma ve

akraba iletişimine önem verdikleri, kalabalık aileye pozitif yaklaştıkları bulunmuştur. Bu durumun aksine çocuk sayısı az olan veya çocuğu olmayan kadınların aile içi şiddeti geçim adına yasal gördükleri, cinsel konularda daha esneklik tercih ettikleri belirtilmiştir (Aydın ve Özyürek, 2021: 313-350). Bu çalışmaya benzer fakat aksi sonuç bulunan bir çalışmada kırsal kesimde evli kadınların aile işlevlerinin evlilik uyumuna etkisinin incelenmiş olduğu görülmektedir. Bu konuda birçok demografik değişken değerlendirilmiş ve bu değişkenlerden biri de çocuk sayısı olmuştur. Kadınların evlilik uyumlukları ile çocuk sayıları arasında anlamlı bir bulunmadığı belirtilmiştir (Özdemir ve Tellioglu, 2018: 127-140). Bu farklı sonucun sebebi yapılan araştırmaların yapıldığı çevreden kaynaklanıyor olabilir. Her çevrenin sosyo-demografik değişkenlere verdiği tepkilerin farklı olabileceği bilinmektedir. Başka bir çalışmada evlilik uyumu ve erken yaşta evlenen kadınlar ile ilgili inceleme yapıldığı görülmektedir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre, erken yaşta evlendirilen kadınların çocuk sayısı ve evlilik uyumları arasında anlamlı farklılık olmadığı belirtilmiştir (Kutlu, 2020: 57-71).

Adliye çalışanları ile yaptığımız bu çalışmada her bir demografik değişkenin ölçeklerle arasındaki farklılıkların örneklerle açıklamasına yukarıda yer verdik. Genel olarak bakacak olursak, çalışmamızda adliye personellerinin iş doyumlarının, evlilik doyumları ile evlilikte uyum ve aile işlevlerinin arasında anlamlı farklılık bulunmadığı belirlenmiştir. Ölçeklerin kendi içlerinde demografik değişkenlerle arasında anlamlı farklılıkların oluştuğu da belirlenmiştir.

Araştırmamızda bazı kısıtlılıklarla karşı karşıya kalınmıştır. Araştırmanın bir kamu kurumunda yapılması örneklem bulmakta zorlanılan bir durum olarak karşımıza çıkmıştır. Ayrıca, insanların adliye ortamında fazla iş yoğunluklarının bulunması anket için vakit ayırmalarını kısıtlamıştır. Adliye ortamında çalışan bireylerin hiyerarşik bir düzeni olmasından dolayı, kâtip, mübaşir, memur, uzman vb. kişilere ulaşmak daha kolay olurken, hâkim, savcı vb. kişilere ulaşmak kısıtlanan bir durum olmuştur.

5.2. Öneriler

“Adliye Çalışanlarının Evlilik ve İş Doyumları İle Evlilikte Uyum ve Aile İşlevlerinin İncelenmesi” isimli çalışmanın bulgularındaki sonuçlara göre bazı önerilerde bulunulmak istenmiştir,

- Bu çalışma İstanbul ili, İstanbul Adalet Sarayı'nda çalışan 170 adliye personeli ile yapılmıştır. Daha büyük örneklem grubu oluşturarak Türkiye'de bulunan diğer adliyelerdeki personellerle de bu çalışma yürütülürse daha kapsamlı bir sonuç elde edilebilir.
- Araştırmada adliye personellerinin çalıştıkları mahkemeler rastgele seçilmiştir. Bir sonraki çalışmada daha spesifik olarak adliye personellerinin çalıştıkları mahkemelere göre bir araştırma yapılabilir. Örneğin, aile mahkemeleri ile asliye ceza mahkemelerinde çalışan personellerin iş doyumunu üzerine çalışılabilir.
- Araştırmada adliye personellerinin geneli dair bir örneklem seçilmiştir. Bir sonraki çalışma sadece belli gruba dair olarak yapılabilir.
- Bu çalışma Türkiye ile diğer ülkeler arasında bir örneklem ile de yapılabilir.
- Çalışmada kullanılan, "Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği'nin" literatüre bakıldığında çok fazla çalışmada kullanılmadığı görülmekte, ölçeğin farklı çalışmalarda da kullanılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.
- Çalışmada sadece demografik değişken olarak, yaş, cinsiyet, çalışma süresi, meslek, evlilik süresi ve çocuk sayısına göre incelemeler yapılmıştır. Bir sonraki çalışmalarda demografik değişkenlerin sayısı çoğaltılarak daha fazla bulgu ve bilgi sahibi olunabilir.

KAYNAKÇA

- Ak, S. & Balcı Çelik, S. (2022). Evlilik Doyumu ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Mükemmeliyetçilik Aracı Rolü ile İncelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 13 (1):395-408.
- Akpınar, B. & Kırlioğlu, M. (2020). Bazı Değişkenler Açısından Evlilik Uyumunun İncelenmesi ve Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Tutumunun Evlilik Uyumuna Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23 (2):736-746.
- Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi*.(Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.
- Aksöz, K. (2022). *Evlilikte Yaşanan Çatışmaların Evlilik Doyumuna Etkisini Anlamada Bilinçli Farkındalığın Rolü*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Denizli.
- Akşit, Aşık A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467:31-50.
- Anar, B. (2011). *Evli ve Çalışan Yetişkinlerin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İle Evlilik Doyumu ve İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Adana.
- Anlı, M. (2021). *Evli Bireylerde Evlilik Uyumunu, Yaşam Doyumunu ve Kaygı Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı, İstanbul.

- Ardıç, K. & Baş, T. (2001, Mayıs). Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması. *9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Arslan, R. & Aydın, E. (2013). *Yabancılaşma Yönetimi ve İş Tatmini*, Lisans Yayıncılık, İstanbul.
- Balcı, B., Öner, M. ve Yenihan, B. (2016). İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 33-49.
- Batı, S., Küçükendirci, H., Gök, T. & Güler, Y. R. (2017). Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Düzeyinin Belirlenmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 13(1), 37-66.
- Begdeş, K. K. (2021). *Evli Kadınlarda Cinsel Doyum, Evlilik Doyumu ve Somatizasyon Düzeyi Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Bilge, F., Sayan, A. ve Kabakçı, Ö. F. (2009). Aile Mahkemesi Uzmanlarının Meslek Doyumları, Yaşam Doyumları ve İlişkilere Yönelik İnançlarının İncelenmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(32): 20-31.
- Can, Ş. (2010). Sınıf Öğretmenlerinin Yaş, Cinsiyet ve Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi (Muğla İli Örneği), *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(13):380-390.
- Canatan, K. & Yıldırım, E. (2011). *Aile Sosyolojisi*, Açılımkitap Yayıncılık, İstanbul.
- Curun, F. (2006). *Yüklemeler, İletişim Çatışmaları, Cinsiyet ve Cinsiyet Rolü Yönelimi İle Evlilik Doyumu Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.
- Çağ, P. & Yıldırım, İ. (2018). Bazı Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Evli Bireylerin Evlilik Doyum Düzeyleri: Bir Profil Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(67):1027-1042.

- Çakıcı, S. (2006). *Alt ve Üst Sosyoekonomik Düzeydeki Ailelerin Aile İşlevlerinin, Anne-Çocuk İlişkilerinin ve Aile İşlevlerinin Anne-Çocuk İlişkilerine Etkisinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Çelik, D. M. & İnanç, P. D. B. Y. (2009). Evlilik Doyum Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (2): 247-269.
- Çelik, E. (2018). *Öğretmenlerin internet, sosyal medya bağımlılıkları ile evlilikte uyum ve aile işlevleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aile Danışmanlığı ve Eğitimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Çok, N., vd. (2017). The Effect of Job Satisfaction and Some Individual Characteristics of the Employees of Elazığ Forestry District Directorate on Job Satisfaction, *Turkish Journal of Forest Science*, 1 (2):155-168.
- Demir Erbil, D. & Hazer, O. (2018). Çalışan Bireylerin Evlilik Uyumlarının İncelenmesi. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 3(5): 99-116.
- Demir, E. (2022). *Evli ve Çalışan Bireylerin Evlilik Doyumu İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Aile Eğitimi ve Danışmanlığı Anabilim Dalı, Aile Eğitimi ve Danışmanlığı Programı, İzmir.
- Dokur, M. & Profeta, Y. (2006). *Aile ve Çift Terapisi*, Morpa Kültür Yayınları, İstanbul.
- Durak-Batıgün, A. & Şahin, N.H. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi araştırmaları İçin iki ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1):32-45.
- Eğriboyun, D. (2015). *Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu*, Etki Yayıncılık, İzmir.
- Ekici, Y. (2014). Türk Aile Yapısının Değişim ve Dönüşümü ve Bu Değişim ve Dönüşüme Etki Eden Unsurların Değerlendirilmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 30:209-224.

- Ekşi, H., Güneş, F. ve Yaman, N. (2018). Öğretmenlerin Evlilik Uyumlarının Psikolojik İyi Oluşları ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından İncelenmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 8(50):203-233.
- Erişti, A. (2010). *Bağlanma Stilleri, Kişilik Özellikleri ve Evlilik Uyumu Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri(Klinik Psikoloji) Anabilim Dalı, İzmir.
- Ger, S. (2021). *Hatırlanan Anne-Baba Kabul ve Reddi İle Ebeveyn Öz Yeterliliği, Evlilik Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Temel Psikolojik İhtiyaçların Aracı Rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aile Danışmanlığı Anabilim Dalı, Aydın.
- Gladding, S. T. (2012). *Aile Terapisi, Tarihi, Kuram ve Uygulamaları*, (İ. Keklik, İ. Yıldırım, Çev.). Ankara: Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği.
- Gülner, B. (2007). *Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu*, Literatürk yayıncılık, İstanbul.
- Gündüz, G. O. (2016). *Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İşletme Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Gürer, A. & Güler, Y. (2015). Kırıkkale Belediyesi'nde Görev Yapan Zabıta Personellerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Verimlilik Dergisi*, (4): 99-125.
- Gürkan, H., vd. (2017). Demografik Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bitlis İli Turizm Sektörü Çalışanları Uygulaması, *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2): 130-157.
- Habibova, G. & Topkaya, N. (2020). Çalışan Kadınlarda Evlilik Doyumunun Yordayıcısı Olarak Kişiler Arası Yeterlilik ve İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz Yetkinliği. *Ege Eğitim Dergisi*, 21(2): 76-90.
- Hassoy, D. (2019). *Bir Devlet Hastanesindeki Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın.
- Hülagu, S. (2022). *Şanlıurfa İlinde Bir Özel Sağlık Kuruluşunda Örgütsel Bağlılığın İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans

- Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- İpek, A. N. (2021). Gelin-Kayınvalide İlişkileri ile Evlilik Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Journal of Sustainable Education Studies*, 2(1): 35-49.
- Kalkan, M., Hamamcı, Z. ve Yalçın, İ. (2015). *Evlilik Öncesi Psikolojik Danışma*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Kaplaner, K. & Satan, A. (2020). Evli Bireylerin Çok Boyutlu Başa Çıkma Biçimleriyle Evliliklerinde Çatışma Yaşama Durumları Arasındaki İlişki. *Aile Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 3(1): 1-32.
- Keskin, A. (2021). *Bireylerin Evlilik Doyumu Ego Durumları ve Benlik Algılarının İncelenmesi*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Kubilay, D. & Oktan, V. (2015). Evlilik Uyumu: Değer Tercihleri ve Öznel Mutluluk Açısından İncelenmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 5(44): 25-35.
- Kutlu, A. (2020). Erken Yaşta Evlendirilen Kadınların Evlilik Uyum Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Aile Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 3(1): 57-71.
- Küçük, S. (2014). *Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri; Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Laboratuvar Teknikerleri Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Mussatayeva, M. (2018). *Alt Sosyo-Ekonomik Düzeydeki Kadınların Evlilik Doyumu İle Aile İşlevlerinin İncelenmesi*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Ankara.
- Muşdal Çelebi, B. & Polat, A. (2019). Çocukluk Çağı Travmatik Yaşantıların, Yetişkin Bağlanma Stillerinin ve Psikolojik İyi Oluşun Evlilik Doyumu Üzerindeki Etkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5 (1): 29-34.
- Nazlı, S. (2009). *Aile Danışmanlığı*, (5. b.). Anı Yayıncılık, Ankara.

- Ongun, O. (2019). *Bir Adalete Erişim Meselesi Olarak Adliye Mimarisi; Çağlayan Adliyesi Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Bilgi Üniversitesi Lisansüstü Programlar Enstitüsü, İstanbul.
- Özaydınlık, Ş. (2014). *Evli Çiftlerin Evlilik Uyumu İle Kişilik Özellikleri ve Romantik İlişkilerindeki Sosyal İlginin İncelenmesi*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, İstanbul.
- Özbucak Tıraşoğlu, S. E. & İpek, M. (2019). Evli Bireylerde Evlilik Uyumu ve Benlik Algısı Arasındaki İlişki. *Aydın Sağlık Dergisi*, 5(1): 69-92.
- Özer, E. (2016). *Evlilik Doyumu ve Çift İlişkisi*, Akademisyen Kitapevi, Ankara.
- Özyürek, A. & Aydın, A. (2021). Kırsalda ve Kentte Yaşayan Kadınların Aile Değerlerinin Karşılaştırılması. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 19(41): 313-350.
- Paş, B. & Kolluoğlu, M. P. (2020). Aile İçi Çatışmalarda Kayınvalide Faktörü. *Journal of Health and Sport Sciences, Sağlık ve Spor Bilimleri Dergisi*, 55-57.
- Poussard, J. M. (2006). *İş Yaşamında Güvenli Davranış*, Morpa Kültür Yayınları, İstanbul.
- Sarıtaş, M. (2010). Öğretim Elemanlarının İş Doyumu ve İş Stresi Düzeylerinin Belirlenmesi. *Education Sciences*, 5(2): 81-92.
- Soysal, E. (2017). *İnfaz ve Koruma Memurlarında İş Doyumu ve Tükenmişlik*, Billur Yayınevi, Konya.
- Sönmez, T., Ejder Apay, S. ve Gür, E. Y. (2018). Gebelerin Evlilik Doyumlarının Değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 5(3): 209-219.
- Söylemez, İ. (2011). *Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği Geliştirme: Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması*.(Yayımlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı, Ankara.
- Şahin Altun, Ö. vd. (2020). Kadınlarda Evlilik Uyumunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi, *Ebelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(2): 82-90.
- Tabakcı, Z. & Parlar, H. (2018). Etnik Kökenin Evlilik Uyumuna Etkisi. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 1(2): 57-77.

- Tansel, B. (2018). Adalet Bakanlığına Bağlı Kurumlarda Çalışan Personelin Yaşadığı Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(8): 50-77.
- Tekin Çatal, M. ve Kalkan, M. (2019). Evli Bireylerin Evlilik Değerleri, Evlilik Doyumu ve Evlilik Tipleri. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 3(6):179-186.
- Tellioğlu, P. & Özdemir, H. (2018). Kırsal Kesimde Yaşayan Evli Kadınlara Aile İşlevlerinin Evlilik Uyumuna Etkisi. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1): 127-140.
- Tetik, S., Uçar, G. ve Yalçın, B. (2008). Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Etmenler ve Emniyet Mensupları ile Yapılan Alan Araştırması. *Verimlilik Dergisi*, (1): 79-105.
- Tezer, E. (1994). Evlilik ve İş Doyumu İlişkisi: İkili Çatışmalar ve Bazı Demografik Değişkenlerin Rolü. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 2(5): 1-12.
- Toker, D. B. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu: Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 2(6):591-615.
- Tunç, S. (2013). *Modernleşme Sürecinde Türk Aile Yapısı Kadınlar Dünyası Dergisi'nin Bakışı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kilis.
- Tutarel Kışlak, Ş. & Çabukça, F. (2002). Empati ve Demografik Değişkenlerin Evlilik Uyumuna Etkisi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 5(5): 1-7.
- Tuzcu, A. (2017). *Evli Bireylerde Kişilik Özelliklerinin Evlilik Uyumuna Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Türk Medeni Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, 24607, 08 Aralık 2001.
- Uludağ, Z. & Tepe, N. (2018). Bazı Değişkenler Açısından Milli Eğitim Müdürlüğü ile Temel Eğitim ve Orta Öğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ve İş Doyumu Düzeyleri (Amasya İli Örneği), *Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty*, 37 (1): 145-170.

Ünlü, H. (2007). *Sünnette Aile İçi İletişim*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlahiyat Anabilim Dalı,
İstanbul.

Ünlü, S. (2007). *Aile Yapısı ve İlişkileri*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi

Yayımları.

Velidedeoğlu Kavuncu, N. (2006). *Kadın Erkek İlişkilerinde Sorunlar ve Çözümleri*,
Morpa Kültür Yayınları, İstanbul.

Yalap, O. & Baygın, E. (2020). Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi:

Öz-şefkatin Aracı Rolü. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(1): 49-67.

Yaman, A. & Duysak, M. (2020). Türk Kamu Yönetiminde Personel Motivasyonu ve Verimlilik Üzerine Etkileri Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi Örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1):275-298.

Yeşil Kocagazioğlu, S. (2019). *Adli Alanda Çalışanlarda Adil Dünya İnancı, Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Adli Tıp Enstitüsü, Sosyal Bilimler Anabilim Dalı, İstanbul.

Yeter, N. & Demirli, C. (2017). Çalışan kadınların iş doyumlarının incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 1(1): 37-50.

Yıldırım, E. & Canatan, K. (2011). *Aile Sosyolojisi*, Açılımkitap yayıncılık, İstanbul.

İnternet Kaynak Listesi:

Türkiye İstatistik Kurumu. (2015). *Evlenme ve Boşanma İstatistikleri*. Eurostat Veri

Tabanı:<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Evlenme-ve-Bosanma-Istatistikleri-2015-21515>., Erişim tarihi (02.05.2022).

[http://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/5d7f48c3-7f89-](http://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/5d7f48c3-7f89-4c3dafc203923e3db661.pdf)

[4c3dafc203923e3db661.pdf](http://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/5d7f48c3-7f89-4c3dafc203923e3db661.pdf)., Erişim tarihi (03.05.2022).

<http://www.adalet.gov.tr/baglantilar/IdariYargiBirimleri/index.html>., Erişim tarihi (04.05.2022)

http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/istatistik_2017/istatistik2017.pdf.,

Erişim tarihi

(05.05.2022)



EKLER

EK 1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli adliye çalışanları,

Bu çalışma İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü bölümünün tez çalışmasıdır. Kişisel bilgi formu ve diğer ölçekler adliye çalışanlarının evlilik ve iş doyumları ile evlilikte uyum ve aile işlevlerinin incelenmesi ile ilgilidir. Bu konuda duygu ve düşüncelerinizi ifade etmeniz için demografik bilgi formu eşliğinde üç farklı ölçek hazırlanmıştır. Her bir maddenin size ne kadar uyup uymadığına göre işaretleme yapınız. Anket üzerine kimlik bilgilerinizi yazmayınız. Bu araştırma, tez danışmanım Prof. Dr. Hakan Akçay önderliğinde yürütülmüştür. Araştırma bulgu ve sonuçları yalnızca bilimsel veri amaçlı kullanılacaktır. Bu araştırmaya zaman ayırarak, katılarak yardımcı olduğunuz için teşekkür ederiz.

Büşra Kazan Yüksel

Psikolojik Danışman

1. Yaşınız?

18-25 () 26-40 () 40+ ()

1. Cinsiyetiniz?

Kadın () Erkek ()

2. Çalışma Süreniz?

0-5 yıl () 6-10 yıl () 10+ ()

3. Mesleğiniz?

Hâkim () Savcı () Müdür () Uzman () Kâtip () Mübaşir() Diğer (...)

4. Medeni haliniz?

Evli () Bekar ()

5. Evlilik Süreniz?

0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 20+ yıl ()

6. Çocuk Sayınız?

0 () 1 () 2 () 3 () 4+ ()

EK 2. İş Doyumu Ölçeği Formu

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Aşağıda, kişilerin iş yaşamlarıyla ilgili 32 konu verilmiştir. Her birinin yanında o konunun sizi ne kadar tatmin ettiğine (doyum verdiği) ilişkin %0 ile %100 arasında değişen bir ölçek vardır. Lütfen her maddeyi dikkatle okuyup sizi ne derece tatmin ettiğini yanda işaretleyin.

Sizi Tatmin Derecesi

	%0	%25	%50	%75	%100
1) Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) İşimde bana sağlanan yükselme imkanları.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) İş yerimdeki idari politikalar ve iş işleyiş biçimi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) İş yerindeki idari yapılaşma (hiyerarşik yapı).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) İş yerimdeki hizmet içi eğitim programları.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Amirlerimin yöneticilik stili.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) İş yerimdeki kararlara katılma payım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) Birlikte çalıştığım grubun büyüklüğü.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) İş yeri arkadaşım ile ilişkilerim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) İş yerimin fiziksel koşulları.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sizi Tatmin Derecesi

%0 %25 %50 %75 %100

11) İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin yaklaşımı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) İşimin kapsamı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13) İş yerimde yükselebilmem için neler yapmam gerektiğine ilişkin bilgilerin açıklığı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14) İş yerimdeki rollerin belirginlik (açıklık) düzeyi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15) İş yerimdeki performansımın değerlendiriş biçimi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16) İş yerimdeki ikramiye ve da pirim olanakları.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17) İş yerimde benden beklenenlerin belirtiliş biçimi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18) İdarenin personele karşı tavrı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19) İş yerimde personeli doğrudan ilgilendiren konularda kararların alınış şekli.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20) Yaptığım iş üzerindeki kendi kontrol düzeyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21) İşimdeki çeşitlilik miktarı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sizi Tatmin Derecesi

%0 %25 %50 %75 %100

22) İş yerimdeki insanlar arası

iletişim tarzı.

23) İş yerimdeki çalışma saatlerim.

24) İş yerimdeki gürültü düzeyi.

25) İş yerimdeki düzen ve temizlik.

26) İş yerimdeki teknolojik imkânlar.

27) İşimi yaparken bana tanınan özgürlük derecesi.

28) İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarı.

29) İş performansıyla ilgili olarak bana verilen bilgi (geribildirim)

30) Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu.

31) Yaptığım işin eğitimime uygunluğu.

32) Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu.

EK 3. Evlilik Doyumu Ölçeği Formu

Aşağıda evlilik ilişkiniz ile ilgili bir takım ifadeler bulunmaktadır. Her ifadeyi dikkatlice okuduktan sonra yanındaki kutularda bulunan seçeneklerden size uygun olan seçeneği (X) ile işaretleyiniz lütfen hiçbir ifadeyi boş bırakmayınız. İçten ve doğru verdiğiniz yanıtlar için teşekkür ederiz.

	Bana hiç uygun değil	Bana uygun değil	Bana biraz uygun	Bana uygun	Bana tamamen uygun
1. Eşimin bana değer vermediğini hissediyorum.	5	4	3	2	1
2. Ailelerimizin evliliğimize müdahale etmeleri ilişkimizi olumsuz etkiliyor.	5	4	3	2	1
3. Eşimin bedenini iyi tanırım.	1	2	3	4	5
4. Eşim cinsel açıdan yeterlidir.	1	2	3	4	5
5. Eşimin anne ve babasına evliliğinden daha çok önem vermesi beni mutsuz ediyor..	5	4	3	2	1
6. Eşimle olan cinsel yaşamımda ön sevişme önemli bir yer tutuyor.	1	2	3	4	5
7. Cinsel yönden eşimle uyumluyum	1	2	3	4	5
8.Eşimin bana güven duymadığını düşünüyorum.	5	4	3	2	1
9. Eşimle her ikimizde cinsel doyuma ulaşıyoruz	1	2	3	4	5
10. Bir topluluk içinde eşim beni komik duruma düşürür.	5	4	3	2	1
11. Eşimin ailesi ile birlikte yaşamak benim için bir kabustur.	5	4	3	2	1
12. Eşimin ailesinin etkisinde kalması evlilik ilişkimizi kötü etkiliyor	5	4	3	2	1
13.Eşimin ailesine hayır diyememesi beni mutsuz ediyor.	5	4	3	2	1

EK 4. Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği Formu

Aşağıda aile işlevleriniz ve evlilik uyumunuz ile ilgili bir takım ifadeler bulunmaktadır. Her ifadeyi dikkatlice okuduktan sonra aşağıdaki kutularda bulunan seçeneklerden size uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Lütfen hiçbir maddeyi boş bırakmayınız. Samimi ve doğru verdiğiniz yanıtlar için teşekkür ederiz.

Madde no	Madde	Katılmıyorm	Kararsızım	Katılıyorum
1	Eşimin iyi bir anne/baba olduğunu/olacağını düşünüyorum			
2	Eşimi genellikle duygusal olarak kendime yakın hissederim			
3	Eşimle zaman geçirmekten çoğunlukla hoşlanırım			
4	Tartışma ve kavgalarımız genellikle uzlaşmayla sonuçlanır			
5	Eşimin bana sevgisini yeterince ifade edebildiğini düşünüyorum			
6	Eşim sorumluluklarının bilincindedir			
7	Eşim beni takdir eder ve beğenir			
8	Ailemizi ilgilendiren kararları eşimle ortak alırız			
9	Eşimin genellikle bana birçok konuda destek olduğunu düşünürüm			
10	Eşimin çoğu zaman bana değer verdiğini düşünürüm			
11	Eşim bana karşı anlayışlıdır			
12	Eşimle tatile çıktığımızda çoğunlukla mutlu döneriz			
13	Eşimle aynı değerleri paylaştığımızı düşünüyorum			
14	Eşim benim nelerden mutlu olduğumu bilir			
15	Uyumlu bir birlikteliğimizin olduğunu düşünüyorum			
16	Çocuğumuzu huzurlu bir aile ortamında yetiştirdiğimize/yetiştireceğimize inanıyorum			
17	Eşim benden uzun süre ayrı kalmaya dayanamaz			

18	Eşimin fedakâr bir insan olduğunu düşünüyorum			
19	Eşim benim nelerden rahatsız olduğumu söylemesem bile anlar			
20	Eşimin bana yönelen eleştirilerinin çoğunlukla yapıcı eleştiriler olduğunu düşünürüm			
21	Eşimin eleştiriye açık bir insan olduğunu düşünürüm			
22	Eşim benim iyi bir anne/baba olduğumu/olacağımı düşünür			
23	Eşimin yeniliklere ve değişime açık bir insan olduğunu düşünüyorum			
24	Eşimin verdiği sözleri hep tuttuğunu düşünüyorum			
25	Eşim bana genellikle olumlu duygularını gösterir			
26	Eşim hatalı olduğunda çoğunlukla özür dilemesini bilir			
27	Eşimin çocuğumuzla daha iyi iletişim kurduğunu/kuracağını düşünüyorum			
28	Eşim iyimser bir insandır			
29	Yemek yerken eşimle sohbet ederiz			
30	Eşim sosyal aktivitelerden hoşlanır			
31	Eşimin zaman zaman bana tatlı sürprizleri olur			
32	Eşim genellikle benim eğlenceli bir insan olduğumu düşünür			
33	Tekrar evlenecek olsam aynı insanla evlenmezdim			
34	Eşimin evliliğin başından itibaren iyi yönde değiştiğini düşünüyorum			
35	Eşimin bana yeterince açık sözlü olduğunu düşünüyorum			
36	Eşimle yaşadığımız cinsel sorunları oturup konuşabildiğimizi düşünüyorum (cinsel sorunlarımızı birbirimize rahatça ifade edebiliriz)			
37	Tartışmalarımızda ve kavgalarımızda çoğunlukla eşimin yatıştırıcı olduğunu/alttan aldığını düşünüyorum			


38	Eşim benim giyim tarzımı beğenir			
39	Eşim benim romantik biri olduğumu düşünür			
40	Eşimin insan ilişkilerinin benden iyi olduğunu düşünüyorum			
41	Bozulan ilişkileri düzeltmek için çoğunlukla ilk adımı eşimin attığını düşünüyorum			
42	Eşimi hoşlandığı farklı aktiviteler için desteklerim			
43	Eşimin evlilik dışı ilişkilere meyilli olduğunu düşünüyorum			
44	Son bir yıl içerisinde eşimden fiziksel şiddet gördüm			
45	Eşimin evliliğimizle ilgili konuları benim dışımda herkesle paylaştığını düşünüyorum			
46	Eşimin vurdumduymaz bir insan olduğunu düşünüyorum			
47	Eşimin cinsel konularda bazı istekleri beni rahatsız eder			
48	Eşimin yalancı bir insan olduğunu düşünüyorum			
49	Eşim her tartışmamızdan sonra boşanmayı gündeme getirir			
50	Eşimin ekonomik gücünü bana karşı kullandığını düşünüyorum			
51	Eşimin pek çok konuda yetersiz olduğunu düşünüyorum			
52	Eşim ona karşı sadakatsiz olacağını düşünür, bana güvenmez			
53	Eşimin her konuda daha çok kendi çıkarlarını gözettiğini düşünüyorum			
54	Eşimin beni cinsel obje olarak gördüğünü düşünüyorum			
55	Eşimin günü gününe uymaz			
56	Sorunların çözümü söz konusu olduğunda eşimin hep pasif kaldığını düşünüyorum			
57	Anlaşmazlıklarımızda eşimin cinselliği bir silah gibi kullandığını düşünüyorum			
58	Cinsel ilişkilerimizde çoğunlukla orgazm/tatmin olmam			

59	Ailesi söz konusu olsa da para eşim için çok önemlidir, eşimin cimri bir insan olduğunu düşünüyorum			
60	Eşimin fiziksel şiddete eğilimli olduğunu düşünüyorum			
61	Eşim bana karşı sık sık sözel ve duygusal şiddet kullanır			
62	Eşim zaafılarımı bana karşı koz olarak kullanır			
63	Bakıma muhtaç hale geldiğimde veya yaşlandığımda eşimin bana bakmayacağını düşünürüm			
64	Eşim benim cinsel olarak yetersiz olduğumu düşünür			
65	Eşimin sinirlendiğinde saldırgan davranışlar sergilediğini düşünürüm			
66	Eşimin kıskanç ve baskıcı olduğunu düşünüyorum			
67	Sorunlarımız çoğu zaman başkalarının bulunduğu ortamda gündeme gelir, buna engel olamayız			
68	Eşimle yaşadığım sorunlara çevremizden hep bir müdahale olur			
69	Eşimin kararsız bir insan olduğunu düşünüyorum			
70	Eşimin şımarık/kendini beğenmiş bir insan olduğunu düşünüyorum			
71	Eşimin cinsel olarak yetersiz olduğunu düşünüyorum			
72	Kendi söylemese bile eşimin nelerden rahatsız olduğunu anlarım			
73	Eşim beni önyargılı bir insan olarak görür			
74	Eşimin çoğunlukla benden bunaldığını düşünüyorum			
75	Çoğu zaman eşimin benim ne hissettiğimi neler yaşadığımı anlamadığını düşünürüm			
76	Evliliğimizde eşimi çok hırpaladım			
77	Eşimin beni fazla eleştirdiğini düşünüyorum			
78	Eşim her zaman benim ona karşı ilgisiz olduğumu düşünür			

79	Eşim birçok konuda bana suçluluk duygusu hissettirir			
80	Çoğu zaman eşimin ne hissedip ne yaşadığını anlamakta zorluk çekerim			
81	Eşimi zaman zaman hiç tanımadığım hissine kapıldığım olur			
82	Eşimin öfke patlamaları olur			
83	Eşimin benle evlendiği için pişman olduğunu düşünüyorum			
84	Eşim benim çok talepkar biri olduğumu düşünür			
85	Eşimin beni anlamadığını düşündüğümde imalı konuşmalarım ve davranışlarım artar			
86	Eşim beni inatçı bulur			
87	Eşim benim karşımda hep üstün konumda olmak ister			
88	Eşimin anne/baba/kardeşlerine (kendi ailesine) daha düşkün olduğunu düşünüyorum			
89	Eşim bazı konularda benim üzerimde baskı kurar			
90	Cinsel yaşamımızın çok monoton olduğunu düşünüyorum			
91	Eşimin dediğim dedik bir insan oluşunu düşünüyorum			
92	Eşimin sorunlar karşısında çözüm üreten değil hesap soran taraf olduğuna inanıyorum			
93	Eşimin iş yerinde/ev dışında yaşadığı problemleri aramızdaki ilişkiye genellikle olumsuz bir biçimde yansıttığını düşünüyorum			
94	Tartışma ve kavgalarımızda benim ses tonum genellikle yükselir			
95	Eşim benim ona layık biri olduğumu düşünür			
96	Eşimin tartışmalarımızda küskünlüklerinin iletişimimizi bozduğunu düşünüyorum			
97	Evliliğimizde fiziksel şiddet kullandığım oldu			
98	Tatminkâr bir cinsel hayatımızın olduğunu düşünmüyorum			
99	Eşim genellikle benim sıkıcı bir insan olduğumu düşünür			


Evlilikte Uyum ve Aile İşlevleri Ölçeği

Ölçek >> Gelen Kutusu x

 **Ibrahim Soylemez**
Alıcı: ben

10 Mar 2021 Çar 15:43

Dr. İbrahim Söylemez



benim ölçek.docx

Yanıtla Yönlendir



Psikiyatrist & Psikoterapist



Hocam selamlar.
Ben büşra kazan yüksel.
Adliyede pedagog olarak
çalışıyorum. Toad dan tezinizi
gördüm mail atmak istedim ama
atılmıyordu. Ben de
Instagramdan sizi buldum.
Hocam ben PDR mezunuyum
yüksek lisans yapıyorum
sabahattin zaim üniv de. Aile
danışmanlığı alanında. Tez
konum da sizin evlilikte uyum ve
aile işlevleri ölceginizi kullanmak
istiyorum. Bana ölçeği
ulaştırmanız mümkün mü ve de
bu konuda rızanız var mıdır?
Sormak istedim hocam teşekkür
ederim. Mail adresim
busrakazan@gmail.com



Mesaj...





Psikiyatrist & Psikoterapist



ulaştırmamız mümkün mü ve de
bu konuda rızanız varmıdır?
Sormak istedim hocam teşekkür
ederim. Mail adresim
busrakazan@gmail.com

10 Mart 2021 15:41

Merhaba kullanabilirsin tabii ki



Gönderdim mailine



Tamam teşekkür ederim hocam.



Mesaj...



ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Büşra KAZAN YÜKSEL

Meslek: Rehberlik ve Psikolojik Danışman, Adli Destek Görevlisi, Bilirkişi, Adli Görüşmeci

Eğitim Bilgileri:

Lise:

- (2001-2005) Tevfik İleri Anadolu İmam Hatip Lisesi (Ankara)

Üniversite:

- (2006-2011) Doğu Akdeniz Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bölümü (KKTC)
- (2015-2017) Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, İlahiyat Önlisans
- İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Aile Danışmanlığı ve Eğitimi Bölümü Yüksek Lisans (Devam Ediyor)

İş Deneyimleri:

- (2011-2012) Ankara Muradiye Kurumları, Özel Ahmet Yesevi İlköğretim Okulu Rehberlik ve Psikolojik Danışman
- (2012-2013) İstanbul İrfan Okulları, Özel Madenler İrfan Koleji Rehberlik ve Psikolojik Danışman
- (2013-2014) İstanbul Adalet Sarayı, Çocuk Mahkemesi Pedagog
- (2014-2022) İstanbul Adalet Sarayı, Aile Mahkemeleri Pedagog, Adli Destek Görevlisi, Bilirkişi (Halen devam ediyor)

Yayımlar:

- 2006-2011 Genç İstikbal Dergisi köşe yazarlığı
- 2016-2017 8. Sınıf TEOG Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi soru bankası