

T.C
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Psikoloji Anabilim Dalı

Klinik Psikoloji Bilim Dalı

İŞ AİLE ÇATIŞMA DÜZEYLERİNİN SİGARA ve
ALKOL KULLANIM SIKLIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
OLUMLU OLUMSUZ DUYGULANIM ARACI ROLÜ

Yüksek Lisans Tezi

Zelal EKDİ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Recep Emre Tan

İstanbul 2021

TEZ TANITIM FORMU

- Yazar Adı Soyadı** : Zelal EKDİ
- Tezin Dili** : Türkçe
- Tezin Adı** : İş Aile Çatışma Düzeylerinin Sigara Ve Alkol Kullanım Sıklığı Üzerindeki Etkisi: Olumlu Olumsuz Duygulanım Aracı Rolü
- Enstitü** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- Anabilim Dalı** : Psikoloji
- Tezin Türü** : Yüksek Lisans
- Tezin Tarihi** : 12.08.2021
- Sayfa Sayısı** : 112
- Tez Danışmanları** : Dr. Öğr. Üyesi Recep Emre TAN
- Dizin Terimleri** : İş Aile Çatışma Ölçeği, Michigan Alkolizm Tarama Testi , Fagerstörn Nikotin Bağımlılık Testi , Olumlu Olumsuz Duygulanım
- Türkçe Özet** : Araştırmada alkol kullanımı %26 iş aile çatışmasına bağlı olarak ortaya çıktığı olumlu olumsuz duygulanımın kısmi aracı etkisi olduğu söylenebilir.
- Dağıtım Listesi** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

Zelal EKDİ

T.C
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Psikoloji Anabilim Dalı

Klinik Psikoloji Bilim Dalı

İŞ AİLE ÇATIŞMA DÜZEYLERİNİN SİGARA ve
ALKOL KULLANIM SIKLIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
OLUMLU OLUMSUZ DUYGULANIM ARACI ROLÜ

Yüksek Lisans Tezi

Zelal EKDİ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Recep Emre Tan

İstanbul 2021

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Zelal EKĐİ

...../...../2021



T.C
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

(Zelal EKDİ).’ nin “iş aile çatışma düzeylerinin sigara ve alkol kullanım sıklığı üzerindeki etkisi: olumlu olumsuz durgulanım aracı rolü) adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Psikoloji anabilim dalında Klinik Psikoloji Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Dr. Öğr. Üyesi Recep Emre TAN
(Danışman)

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Yasin GENÇ

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Fatih BAL

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

.... / / 2021

İmzası

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Araştırma katılan 237 katılımcı demografik özellikleri bakımından değerlendirilmiştir. Araştırmanın tüm verileri SPSS 23.0 paket programında analiz edilmiştir. Araştırmada verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini ölçmek için Shapiro-Wilk testi uygulanmıştır. Çalışmada kullanılan veriler normal dağılım göstermediği için non-parametrik testler uygulanmıştır. Çalışmada ikili grupların karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi, üç ve daha fazla grubun karşılaştırılmasında Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkiyi ölçmek için Spearman testi uygulanmıştır. Ölçeklerin bir biri üzerindeki etkisinin ve aracı değişken etkisinin incelenmesi için regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre , katılımcıların iş aile çatışması, olumlu olumsuz duygulanım, nikotin bağımlılık, alkolizm ölçeklerinden aldıkları puanların cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermiştir. Öte yandan katılımcıların iş aile çatışması, olumlu olumsuz duygulanım, nikotin bağımlılık, alkolizm ölçeklerinden aldıkları puanlar yaş değişkeni açısından incelendiğinde nikotin bağımlılığı, alkolizm, olumlu ve olumsuz duygu puanları anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Katılımcıların iş aile çatışması , olumlu olumsuz duygulanım ,nikotin bağımlılık , alkolizm puanları medeni hal değişkenine göre bakıldığında anlamlı bir farklılık vardır. Katılımcıların alkolizm , nikotin bağımlılık , olumsuz duygulanım puanları arasında anlamlı bir farklılık gösterdiği , ancak olumlu duygu puanına anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Katılımcıların iş aile çatışması , olumlu olumsuz duygulanım , nikotin bağımlılıktan aldıkları puanların gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ancak alkol ölçeğinden alınan puanların gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların nikotin bağımlılığı puanları ‘Ailede sigara kullanan kimse var mı’ sorusuna verdikleri cevaplara göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcıların sigara kullanım puanlarına baktığımızda, ailelerinde sigara kullanan kişi olanların puanları ailelerinde sigara kullanan kişi olmayanlardan daha yüksek olarak belirlenmiştir. Katılımcıların alkolizm puanları ‘Ailede sigara kullanan kimse var mı’ sorusuna verdikleri cevaplara göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Olumlu duygu, olumsuz duygu, alkol kullanımı arttıkça iş aile çatışma düzeyleri de artmaktadır. İş aile çatışması ile nikotin bağımlılığı arasında ise negatif yönlü bir ilişki vardır. Sigara kullanımı arttıkça iş aile çatışması düzeyi azaldığı, alkol kullanımı % 26 oranında iş aile çatışmasına bağlı olarak ortaya çıktığı ve olumlu olumsuz duygulanımın bu ilişkide aracı olduğu çıkan sonuçlar arasındadır.

Anahtar Kelimeler: İş Aile Çatışma Ölçeği, Michigan Alkolizm Tarama Testi , Fagerstörn Nikotin Bağımlılık Testi , Olumlu Olumsuz Duygulanım



SUMMARY

The 237 participants participating in the research were evaluated in terms of their demographic characteristics. All data of the research were analyzed in SPSS 23.0 package program. In the study, Shapiro-Wilk test was applied to measure whether the data showed a normal distribution. Since the data used in the study did not show normal distribution, non-parametric tests were applied. In the study, Mann Whitney U test was used to compare paired groups, and Kruskal Wallis test was used to compare three or more groups. Spearman test was applied to measure the relationship between the scales. Regression analysis was performed to examine the effect of the scales on each other and the mediator variable effect.

According to the results of the study, when the distribution of the scores of the participants from the scales of work-family conflict, positive-negative affect, nicotine addiction and alcoholism by gender was examined, there was a significant difference. On the other hand, when the scores of the participants from the work-family conflict, positive-negative affect, nicotine addiction, alcoholism scales were examined in terms of the age variable, it was seen that nicotine addiction, alcoholism, positive and negative emotion scores did not show a significant difference.

When the participants' work-family conflict, positive-negative affect, nicotine addiction, alcoholism scores are examined according to the marital status variable, there is a significant difference. It was observed that there was a significant difference between the alcoholism, nicotine addiction, and negative affect scores of the participants, but no significant difference in the positive emotion scores.

It was concluded that the participants' work-family conflict, positive-negative affect, and nicotine addiction scores showed a significant difference according to their income level, but the scores obtained from the alcohol scale did not differ significantly according to their income level.

The nicotine addiction scores of the participants showed a significant difference according to the answers they gave to the question "Is there anyone in the family who smoked?" When we look at the smoking scores of the participants, the scores of those who have a smoker in their family are higher than those who do not have a family smoker. The alcoholism scores of the participants did not show a

significant difference according to their answers to the question "Is there anyone smoking in the family".

As positive emotions, negative emotions, and alcohol use increase, the level of work-family conflict also increases. There is a negative relationship between work-family conflict and nicotine addiction. As smoking increases, the level of work-family conflict decreases, alcohol use occurs due to work-family conflict at a rate of 26%, and positive and negative affect is a mediator in this relationship.

Keywords: Work Family Conflict Scale, Michigan Alcoholism Screening Test, Fagerstörn Nicotine Addiction Test, Positive Negative Affect



İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	iii
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ÖNSÖZ.....	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

1.1. Aile Kavramı	2
1.2. İş Kavramı Üzerine Sosyal Ve Psikolojik Teoriler	3
1.3. İnsanın Üretkenliği ve Çalışma Biçimi	7
1.4. İş-Aile Çatışmasının Tanımı	8
1.5. İş-Aile Çatışmasının Yönleri.....	10
1.6. İş-Aile Çatışmasının Çeşitleri	11
1.6.1. Zaman temelli iş-aile çatışması.....	11
1.6.2. Gerginlik temelli iş-aile çatışması	11
1.6.3. Davranış temelli iş-aile çatışması	12
1.7. İş-Aile Çatışmasını Ortaya Çıkaran Sebepler	13
1.7.1. Kişisel sebepler	13
1.7.1.1 Cinsiyet	13
1.7.1.2 Kişilik.....	15
1.7.1.3 Yaş	16
1.7.2. İşten kaynaklanan sebepler	17
1.7.2.1. Çalışma Saatlerinin Fazla Olması	17
1.7.2.2. Çalışma Saatlerindeki Düzensizlik	18
1.7.2.3. İş ve Çalışma Şartları	19
1.7.3. Aileden kaynaklanan sebepler	20
1.7.3.1. Medeni Durum	20
1.7.3.2. Aile Yapısının Çift Gelirli ve Çift Kariyerli Olması.....	21
1.7.3.3.Çocuk Bakım Problemleri.....	21
1.7.3.4. Ailede Bulunan Yaşlı ve Engelli Fertlerin Bakımı	22
1.7.3.5. Aile İçindeki Diğer Problemler	22

1.8. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları.....	23
1.8.1. Kişisel açıdan sonuçları	23
1.8.2. Örgüt açısından sonuçları	25

İKİNCİ BÖLÜM

SİGARA VE ALKOL KULLANIMI

2.1. Alkolün Tanım ve Özellikleri.....	27
2.1.1. Alkol kullanımının sebepleri	27
2.1.2. Alkol kullanımının sonuçları	28
2.1.3. Alkol kullananların sınıflandırılması	28
2.2. Sigara Bağımlılığı.....	28
2.2.1. Dünyada sigara kullanım sıklığı	29
2.2.2. Türkiye’de sigara kullanım sıklığı	30
2.2.3. Sigara kullanımının nedenleri	31
2.2.4. Sigara kullanımının sağlık açısından sonuçları	32

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DUYGU VE DUYGULANIM

3.1. Duygunun Tanımı.....	34
3.1.1. Duyguların kategorize edilmesi	35
3.1.2. Duyguların işlevleri	35
3.1.3. Duygu teorileri.....	37
3.1.3.1. Evrimci Kuram.....	37
3.1.3.2. James-Lange periferik kuramı.....	38
3.1.3.3. Cannon-Bard Kortiko-diensefalik kuramı.....	38
3.1.3.4. Schachter-Singer (İki Faktör) kuramı	39
3.1.3.5 Arnold-Lindsey’in Duygu Kuramı.....	39
3.2. Duygulanım	39
3.2.1. Olumlu ve olumsuz duygulanım.....	40
3.2.2. Olumlu ve olumsuz duygulanıma ilişkin yapılan çalışmalar	41

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

4.1. Çalışmanın Yöntemi.....	43
4.2. Evren Örnekleme	43
4.3. Verilerin Analizi.....	43
4.4. Araştırmanın Hipotezleri	43

4.5. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	44
4.6. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları	45
4.7. Araştırmanın Problemi	45
4.8. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları	46
4.8.1. İş-Aile çatışması ölçeği.....	46
4.8.2. Olumlu olumsuz duygulanım ölçeği.....	47
4.8.3. Fagerstrom nikotin bağımlılık testi.....	47
4.8.4. Michigan alkolizm tarama testi (MATT).....	47

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR

TARTIŞMA SONUÇ	69
KAYNAKÇA	76
EKLER.....	89

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgileri	49
Tablo 2. Aile çatışması, olumlu olumsuz duygulanım, nikotin bağımlılık, alkolizm ölçeklerinin güvenirlik analizler	50
Tablo 3. Katılımcıların iş aile çatışması, olumlu olumsuz duygulanım, nikotin bağımlılık, alkolizm kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların normal dağılım testi sonuçları	51
Tablo 4. Katılımcıların iş aile çatışma ölçeğinden aldıkları puanların dağılımı	51
Tablo 5. Katılımcıların olumlu olumsuz duygulanım ölçeğinden aldıkları puanların dağılımı	51
Tablo 6. Katılımcıların nikotin bağımlılığı ölçeğinden aldıkları puanların dağılımı	51
Tablo 7. Katılımcıların alkolizm ölçeğinden aldıkları puanların dağılımı	51
Tablo 8. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların Cinsiyete Göre Dağılımına Yönelik Mann Whitney U testi sonuçları.....	52
Tablo 9. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların yaşlarına Göre Dağılımına Yönelik Kruskal Wallis testi sonuçları	53
Tablo 10. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların medeni hallerine Göre Dağılımına Yönelik Kruskal Wallis testi sonuçları	54
Tablo 11. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların eğitim durumlarına Göre Dağılımına Yönelik Kruskal Wallis testi sonuçları	55
Tablo 12. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların gelir durumlarına Göre Dağılımına Yönelik Kruskal Wallis testi sonuçları	56

Tablo 13. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların toplam iş deneyimlerine Göre Dağılımına Yönelik Kruskal Wallis testi sonuçları.....	58
Tablo 14. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların sahip oldukları çocuk sayılarına Göre Dağılımına Yönelik Kruskal Wallis testi sonuçları	59
Tablo 15. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların okul öncesi yaştaki çocuk sayısına Göre Dağılımına Yönelik Kruskal Wallis testi sonuçları	60
Tablo 16. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların 18 yaş altındaki çocuk sayılarına Göre Dağılımına Yönelik Kruskal Wallis testi sonuçları	61
Tablo 17. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların ‘Ailede alkol kullanan kimse var mı’ sorusuna verdikleri cevaplara Göre Dağılımına Yönelik Mann Whitney U testi sonuçları.....	63
Tablo 18. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların ‘Ailede sigara kullanan kimse var mı’ sorusuna verdikleri cevaplara Göre Dağılımına Yönelik Mann Whitney U testi sonuç	64
Tablo 19. Katılımcıların iş aile çatışması düzeyleri ile olumlu olumsuz duygulanım, nikotin bağımlılığı, alkolizm puanlarını arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik Spearman testi sonuçları	65
Tablo 20. Katılımcıların iş aile çatışması düzeylerinin sigara alkol kullanım sıklığı üzerindeki etkisinde olumlu olumsuz duygulanımın aracı rolünün incelenmesine yönelik regresyon analizi sonuçları.....	65

ÖNSÖZ

Tez çalışmamda bana danışmanlık yapan Dr.Öğr. üyesi Recep Emre Tan'a bana desteklerini esirgemeyen , bana motivasyonu beni kendime getiren Dr.Öğr. Üyesi Hakan İşözen ve Dr.Öğr. Üyesi Arzu Somay'a, İngilizcede zorlandığımda bana yardımcı olan Raşit hocaya , Abdullah İpek'e , iki yıl boyunca birbirimizin nazını tuzunu çeken, her takıldığımızda birbirimize sorular sorarak birlikte acılar çektiğim Eda' ya , tez ile ilgili bilgi edinmek için gittiğim , fakat güler yüzünü esirgemeyen teyze oğlu Ahmet Kaya'ya, komşum Nural Hasbal'a ve en önemlisi benim iyikilerim ve kıymetli aileme çok teşekkür ederim .

Zelal EKDİ

GİRİŞ

İş ve aile insan yaşamının en önemli iki parçasıdır. Ancak zaman zaman insanlar bu iki önemli rollerini yerine getirmede zorluklar yaşayabilmektedirler. İş ve ailenin gerektirdiği sorumluluklar, gerek iş gerekse aile yaşantısı içerisinde çatışma yaratmakta ve bu çatışmanın çalışanlar üzerindeki etkileri olumsuz yönde artabilmektedir. Bir başka deyişle aile talepleri ile iş sorumlulukları birbirinin içine girebilmekte ve iş ve aile yaşantısıyla, aile yaşantısı ve iş arasında önemli sorunlar yaşanabilmektedir. İş ile aile arasında yaşanan çatışma kavramı genel anlamda, toplumsal yaşamda da önemli bir sorun haline gelmektedir. İnsanlar arasındaki anlaşmazlıklar ve uzlaşmazlıklar, bireysel değerlerdeki inanış, algı ve geçmiş yaşantılardaki farklılıkların doğal bir sonucudur (Karip, 2003:1). Bu nedenle hem aile hem de iş hayatında yaşanan çatışmaların bu farklılıkların bir sonucu olduğunu da görebilmekteyiz. Çatışma sadece örgüt ya da yönetim psikolojisinin değil antropoloji, sosyoloji, psikoloji, ekonomi gibi bilim dallarının da inceleme alanına girmektedir (Asunakutlu ve Safran 2004: 27). Bu bağlamda bireyin tutum ve davranışlarına, duygu ve düşüncelerinde etki eden bu durumun bireyin sigara bağımlılığı, alkol kullanımı ve olumlu ya da olumsuz duygulanım boyutunun arasındaki ilişkinin incelenmesi yapılan araştırmanın ana amacını oluşturmaktadır.

Bireylerin alkol kullanma ya da sigara bağımlılığına zemin hazırlayan pek çok etken bulunmaktadır. Alan yazın incelendiğinde eğlenmek, duygusal, sosyal ihtiyaçlarını gidermek, problemlerden uzaklaşmak gibi nedenlerle sigara-alkol tüketimine yönlenildiği belirtilmektedir (Hogan, 2000).

Bu doğrultuda yapılan arştırmada iş-aile çatışması düzeyinin bireyin alkol kullanımı, sigara bağımlılığı, olumlu olumsuz duygulanımı arasındaki ilişkisi incelenmiştir. Çalışmanın ilk bölümünde iş ve aile kavram tanımı , iş-aile çatışmasının tanımı, türler,, yönleri ve ortaya çıkarıcı sebepler ele alınmıştır. İkinci bölümde ise sigara bağımlılığı ve alkol kullanımının nedenleri, sonuçları ve kullanım sıklığı konularına değinilmiştir. Üçüncü bölümde duygulanım ve olumlu-olumsuz duygulanım kavramlarına yer verilmiş konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalar ele alınmıştır. Çalışmanın dördüncü bölümünde araştırmanın yöntemine değinilmiştir . Beşinci bölümünde ise araştırmanın bulgularına değinilip son olarak tartışma ve sonuç kısmına yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

1.1. Aile Kavramı

Toplumsal hayatın değişen dinamiklerinin arasında tek istisna ailedir (Güler vd., 1992: 51). Aile kurumunun çağlar boyunca toplumu bir arada tutan yapısının bu durumu oluşturduğu düşünülmektedir. Aile, insanların duygusal ve fiziksel gelişimini tamamlamasında, toplumsallaşmasında önemli bir rol üstlenmektedir. Dil gelişimi, manevi gelişim, hayatı algılama süreci ve daha pek çok kültürel miras; aile yoluyla insanlara aktarılmaktadır. Aile bir anlamda düzen demektir. Aile sosyal düzenin sağlanmasında birey ile toplum arasında köprü görevi görmektedir (Karaca, 2010: 22).

Geçmişten günümüze aile, hem yapısal olarak hem de işlevsel açıdan son derece hızlı değişim yaşayan bir kurumdur (Çetin, 2013: 5). Aile yapısında, boyutlarında ve işlevlerinde zamanla değişiklikler olsa da ailenin biyolojik ve psikolojik işlevleri devam etmektedir. Geniş aile küçülüp çekirdek aileye dönüşürken; ailenin eğitim, meslek edindirme gibi işlevleri başka kurumlara devredilmiştir (Kır, 2011: 382).

Bu dönüşümde ailenin önemi de sorgulanmaya başlamıştır. Ailenin öneminin, aile kurmaya dair motivasyonun azaldığı gözlemlenmektedir. Bu durumun, endüstriyel alt yapının tamamlanmasıyla ve toplumun modern bir örgütlenmeye geçişi ile ilgili olduğu düşünülmektedir (Aslan, 2001: 103).

Aile, tarih boyunca sosyal hayatın ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilse de aileyi tanımlamak belli bir açıklamada hemfikir olmak oldukça zor görünmektedir. Aile evrensel bir kurumdur ama bu kurumunun dünya çapında sergilediği çeşitlilik, evrensel bir tanım yapmanın önündeki en büyük engeldir (Canatan ve Yıldırım., 2011: 60). Dünya aile örgütü (WFO) aileyi, “toplumun temel birimi” olarak tanımlamıştır (worldfamilyorganization.com, 2018). Ailenin fertlerine göre aile tanımları değişebilmektedir. Bilimsel kaynaklarda genellikle iki temel aile tipinden bahsedilmektedir. Bunlardan ilki anne, baba ve çocuklardan oluşan çekirdek ailedir. Diğeri ise çekirdek ailenin; kan bağı ve evlilik yoluyla oluşan hısımlarıyla beraber yaşanan şeklidir (Kongar, 1996: 25). Bu tip aileye geleneksel aile de denilmektedir. Son dönemde ailenin parçalanmaya başlamasıyla, aile fertlerinin giderek azalmasıyla beraber “çözülen aile” diye yeni bir kavram da aile tanımları içine girmiştir. Aile

sıklıkla, aynı çatı altında yaşayan anne, baba ve çocuklar topluluğu olarak kabul edilir. Ailede herkesin görevleri ve iş bölümü bellidir (Doğan, 2005: 47).

1.2. İş Kavramı Üzerine Sosyal Ve Psikolojik Teoriler

İş kuramları bireyin, işin farklı yönlerine ilişkin tutumlarını ifade eder. Yapılan çalışmalar, iş kavramı, iş tatmini ve motivasyon arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu kavramlar farklı anlamları ifade etse de birbiriyle ilişkilidir. Dolayısıyla iş tatminini incelerken, ilişkili motivasyon kuramlarına göz atmak önem arz etmektedir.

Motivasyon kuramlarında önemli bir yere sahip olan Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, bireyin temel ihtiyaçlarını beş düzeyde ele almaktadır. Temel ihtiyaçlar veya hedefler birbiriyle ilişkili olup belirli bir baskınlık hiyerarşisinde düzenlenmiştir (Maslow, 1943: 394). Bu iki özellik aynı zamanda kuramın ana varsayımlarını oluşturmaktadır. Davranışlar, belirli ihtiyaçları karşılamaya yöneliktir. Dolayısıyla bireyler ihtiyaçlarını karşılamak için farklı yönlerde, belirli davranışlar sergiler. İkinci varsayım ise ihtiyaçların hiyerarşisi ile ilgilidir. Bireyin ihtiyaçları belirli bir sıralamaya tabidir. Hiyerarşik sıralamanın alt düzeylerindeki ihtiyaçlar giderilmeden bir sonraki ihtiyaç için harekete geçilmez. İhtiyaçların bireyi harekete geçirme özelliği, bu ihtiyaçların tatmin edilme derecesiyle ilişkilidir. Böylece tatmin edilen bir ihtiyaç için bireyin harekete geçme ve davranışta bulunma güdüsü kaybolur ve birey, hiyerarşik sıralamada daha üst düzeyde yer alan ihtiyaçlar için harekete geçer (Koçel, 2018: 643).

Maslow'un (1943) ifade ettiği ihtiyaç düzeyleri, piramit şekliyle tasvir edilmektedir. Bu durumda piramidin en altında yeme, içme, uyku gibi temel fizyolojik ihtiyaçlar yer almaktadır. Sonrasında; öngörülebilir bir çevrede tedirgin olmadan yaşam sürdürebilmek için güvenlik ihtiyacı, sosyalleşme ve insanlarla ilişki kurabilmeyi içeren sevgi ve aidiyet ihtiyacı, bireyin kendine duyduğu ve diğer kişiler tarafından gösterilen saygı ihtiyacı ve ihtiyaçlar tatmin edilse bile bireyin kendi potansiyelini zorlaması ve sahip olabileceği diğer şeyleri elde edebilme arzusunu ifade eden kendini gerçekleştirme ihtiyacı yer almaktadır. Bu sebeple birey, öncelikle fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak için harekete geçecektir. Temel ihtiyaçlarını karşılar ve tatmin olursa, bir sonraki ihtiyaç düzeyi için gerekli davranışlarda bulunacaktır. İhtiyaçlar hiyerarşisi, bireylerin motivasyonu üzerine genel bir açıklama niteliğinde

olup çalışanların motivasyonu veya iş tatmini üzerine spesifik bir açıklama getirmemektedir (Onaran, 1981: 13-14). Fakat motivasyon ve tatmin arasındaki ilişkiyi göstermesi bakımından önem arz etmektedir.

Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (1959) iş tatmini ile ilgili faktörleri somut şekilde ele almaktadır. Bu faktörler, "motivasyon" ve "hijyen" olmak üzere iki gruba ayrılmıştır. Motivasyon faktörleri; işin kendisi, sorumluluk, terfi imkânı, statü, başarılı olma ve tanınma gibi unsurlardan oluşmaktadır. Motivasyon faktörlerinin varlığı, bireye kişisel başarı hissi sağladığından, kişiyi motive ve tatmin edeceği görüşü vardır. Dolayısıyla bu faktörlerin eksikliği, bireyin motivasyonunu ve tatminini düşürecektir.

Hijyen faktörleri ise maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği, yönetici gözetimi, iş arkadaşları ve yöneticilerle ilişkiler gibi unsurlardan oluşmaktadır. Hijyen faktörlerinin bireyi motive etme özelliği bulunmamaktadır. Ancak motivasyonun oluşabilmesi için gerekli olan asgari koşulları sağlamaktadır. Bu faktörlerin eksikliği tatminsizlik yaratabilir fakat varlığı tek başına motivasyon ve tatmin yaratmaz. Bu sebeple motivasyonun ve iş tatmininin sağlanması öncelikle "hijyen" daha sonra da "motivasyon" faktörlerinin varlığı ile mümkün olmaktadır. Bununla birlikte Herzberg, yalnızca hijyen faktörleri ile tatmin olabilecek bireylerin var olabileceğini ancak bu bireylerin kendini gerçekleştirme ihtiyacının oluşması için gerekli olan gelişmiş bir kişilik aşamasına erişememiş olabileceğini belirtmiştir (Koçel, 2018: 645; Onaran, 1981: 46).

Adams'ın Eşitlik Kuramı (1963) ise motivasyon ve iş tatmininin, bireylerin iş ortamında algıladıkları eşitlik veya eşitsizliklere bağlı olduğunu öne sürmektedir. Eşitsizlik algısı, bir kişinin kendi çabaları sonucunda elde ettiği çıktılar ile iş ortamındaki diğer çalışanların çabaları sonucunda elde ettiği çıktıların eşit olmaması durumunda oluşmaktadır. Dolayısıyla bireyin, kendisinin ve diğer çalışanların gösterdiği çabaya ilişkin algısı, öznel düşüncesine dayanmaktadır. Yaş, cinsiyet, eğitim, sosyal statü, örgütsel pozisyon, nitelikler ve kişinin ne kadar çok çalıştığı, çabaya ait değişkenlere örnek gösterilebilir (Luthans, 2011: 170-171).

Huseman, Hatfield ve Miles (1985) yaptıkları çalışmada, iş yerinde eşitliğe karşı hassas olan bireylerin iş tatminlerini incelerken ulaştıkları sonuçların, ilgili kuramının öngörüsü ile uyduğuna tespit etmişlerdir. Eşit olarak ödüllendirilen bireylerin, yetersiz ödüllendirilen bireylere kıyasla iş tatmini daha yüksek çıkmıştır. Ancak daha

fazla ödüllendirilen bireylerin, eşit ödüllendirilen bireylere kıyasla iş tatmininde bir artış görülmemiştir. Çalışmanın bulguları, eşitlik algısının iş tatmini üzerindeki etkisine verilebilecek önemli örneklerden biridir.

Bir başka kuram olan Vroom'un Beklentiler Kuramı (1964) ise motivasyonu, iki temel faktöre bağlamaktadır. Bu faktörler, bireyin elde edeceği kazanımı veya ödülü arzulama derecesini ifade eden valens ile ödüllendirme olasılığını ifade eden beklentidir. Her bireyin ihtiyaçları ve bu ihtiyaçları arzulama derecesi farklı olabilir. Dolayısıyla valens, yani bireyin belirli kazanımları arzulama derecesi, kişiden kişiye değişiklik göstermektedir. Eğer birey belirli bir kazanımı elde etmeyi çok arzuluyorsa daha fazla çaba gösterecek, kazanımı değerli görmüyorsa ya daha az çaba gösterecek ya da hiç çaba göstermeyecektir. Beklenti ise, herhangi bir kazanımı elde edebilme olasılığına ilişkin inancı temsil etmektedir. Benzer şekilde birey, elde edebileceğine inandığı kazanım veya ödüller için daha fazla çaba gösterecektir. Dolayısıyla valensi ve beklentisi yüksek olan bireylerin motivasyonu da yüksek olacaktır.

Bununla birlikte elde edilen sonuçlar, birinci ve ikinci kademe olmak üzere iki kategoride sınıflandırılmıştır. Motive olmuş bireyin çabaları sonucundaki kazancı birinci kademe sonuç olarak adlandırılırken, bu sonuç aslında ikinci kademe sonuç olarak da ifade edilen esas amacı gerçekleştirmede bir araç olabilmektedir. Bireyin işinde motive olması ve yüksek performans sergilemesi sonucunda maaşının arttığını varsayalım. Bu durum birinci kademe sonucu temsil etmektedir. Maaşın artması sonucunda daha iyi bir yaşam sürdürebilme veya statünün yükselmesi gibi durumlar ise ikinci kademe sonuçları temsil eder. Bireyin çabası sonucunda farklı kademelerde elde ettiği birinci kademe sonuçlar ile bireyin esas amacını temsil eden ikinci kademe sonuçlar arasındaki ilişki, araçsallık kavramı ile ifade edilmektedir (Koçel, 2018: 651).

Vroom'un kuramını temel alan Porter ve Lawler (1968) kurama farklı değişkenler ilave ederek, özellikle iş performansı ve iş tatmini üzerine odaklanan özgün bir model oluşturmuştur. Bu modelde de motivasyon, valens ve beklenti ile belirlenmektedir. Fakat bireyin göstermiş olduğu çaba, her zaman yüksek performans ile sonuçlanmayabilir. Çünkü performans aynı zamanda bireyin sahip olduğu bilgi ve yetenekler ile rol algısına bağlıdır. Birey, yapmış olduğu işle ilgili bilgi ve yeteneklere sahip değilse ne kadar çaba gösterirse gösterebilir, işin gerekliliklerini yerine getiremeyecektir.

Bireyin işini nasıl tanımladığı ve işinde başarılı olmak için ne tür çaba göstereceğine ilişkin algısı da performans açısından bir diğer önemli faktördür. Eğer bireyin rol algısı yanlış ise, rol çatışmaları ve performans düşüklüğü gibi istenmeyen sonuçlarla karşılaşılması mümkündür. Modelde, performans sonucunda elde edilen kazanımlar, içsel ve dışsal ödül olarak ele alınmaktadır. İçsel ödüller; bir işin başarılması, özerklik, bireyin kendini gerçekleştirme gibi çalışanın olumlu hislerini; dışsal ödüller ise, ücret, yan haklar gibi kazanımları temsil etmektedir. Dolayısıyla içsel ödüller, Maslow'un üst kademedeki ihtiyaçları ve Herzberg'in motivatörleriyle benzerlik gösterirken dışsal ödüller, daha alt kademedeki ihtiyaçlar ve hijyen faktörleriyle benzerdir. Bireyin tatmin olup olmaması ise bu ödüllere ilişkin eşitlik algısına bağlıdır. Eşit ödül algısı, bireyin belirli bir performans seviyesi için kendisine verilmesi gerektiğini düşündüğü ödül seviyesini yansıtmaktadır. İş performansı sonucunda elde edilen ödüller, eşit ödül algısından düşükse tatminsizlik oluşacak, eğer ödüller eşitlik algısına denk veya bu algıdan daha fazla ise birey tatmin olacaktır (Koçel, 2018: 652--653; Üçüncü, 2016: 61).

Hackman ve Oldham (1976) tarafından öne sürülen "İş Karakteristikleri Modeli", iş tatmini de dahil olmak üzere, bireysel çıktılar ve iş çıktıları ele alan kapsamlı bir modeldir. Modelde beş temel iş karakteristiği, bunların yol açtığı üç psikolojik durum ve bu psikolojik durumların sağladığı bireysel çıktılar ve iş çıktıları ele alınmaktadır.

Beş temel iş karakteristiği; beceri çeşitliliği, görevin kimliği, görevin önemi, otonomi ve geri bildirimdir. İşin gerektirdiği beceri çeşitliliği, görevin kimliği ve önemi psikolojik açıdan bireye yaptığı işin anlamlı ve değerli olduğunu hissettirir. İşteki otonomi derecesi, yapılan işin sonuçlarından doğan sorumluluğu, geri bildirim ise işin etkili bir şekilde gerçekleştirilme düzeyinin farkına varılmasını yani bireyin sonuçlardan haberdar olmasını sağlamaktadır.

İş anlamlı bulma, sorumluluk ve iş çıktılarının farkında olma şeklinde özetlenebilecek üç psikolojik durum, yüksek motivasyon, performans, tatmin ve düşük devamsızlık ile işten ayrılma niyeti gibi bireysel ve iş çıktıları ile sonuçlanmaktadır. Belirtilen karakteristiklere sahip olan işlerin, diğer işlere kıyasla pozitif çıktı sağlama potansiyeli daha yüksektir. Fakat bireyler, bu karakteristik özelliklerin sebep olduğu psikolojik durumlara aynı oranda tepki vermeyecektir. Hackman ve Oldham (1976) bu durumda, kişisel gelişim arzusu yüksek olan bireylerin, ilgili psikolojik durumlara (iş

anlamli bulma, sorumluluk, iş çıktılarının farkında olma) daha iyi tepki verebileceğini vurgulamıştır.

Kişiliği temel alan eğilim yaklaşımı veya etkisi, iş tatminiyle ilgili farklı bir perspektif sunmaktadır. Eğilim yaklaşımına ilişkin çalışmalar, dolaylı ve doğrudan olmak üzere iki kategoriye ayrılmaktadır. Dolaylı çalışmalar, çıkarımlar aracılığıyla iş tatminine ilişkin bir temel oluşturmaya çalışır. Bu tür çalışmalarda kişilik veya eğilim açıkça ölçülmemekte, mantıksal bir çıkarım veya tümevarım yöntemi izlenmektedir. Doğrudan çalışmalar ise, kişilik ve iş tatmini ilişkisini değerlendirmek için bir yapının, doğrudan ölçümünü içerir (Judge ve Larsen, 2001).

1.3. İnsanın Üretkenliği ve Çalışma Biçimi

Üretkenlik kavramının ve örgüt için öneminin, 20. yüzyılın başında Frederick Winslow Taylor'un sıklıkla üretkenlik artışı sağlamaya yönelik çalışmalar yapması ile ön plana çıktığı söylenebilir (Buyruk, 2018: 602). Günümüzde, oluşan bilgi toplumu paralelinde, sürdürülebilir büyümenin sağlanması ve uluslararası rekabet gücünün kazanılması için örgütlerin dört temel faktöre azami önem vermeleri gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bunlar; insan kaynağı, kalite, verimlilik ve üretkenliktir (Ergül, 1999: 283). Literatürde birçok tanımı bulunan üretkenlik ilk olarak Fransızcada kullanılan produire kökü ile türetilmiş olup, Türkçe'de de üretmek fiilinden türemiştir. Üretebilme yeterliliği olarak da açıklanabilir.

• Üretebilme yeterliği diğer bir deyişle üretkenlik, üretimde ürünün parça başına çeşitlendirilmesi ve adedinin artması olarak ifade edilebilir (Ergül, 1999: 285).

• Üretkenlik, üretim faktörlerini maksimum elverişlilikle kullanarak elde edilen üretim miktarı şeklinde tanımlanabilir (Kobu, 2008: 27).

• Üretkenlik birim başına elde edilen fayda olarak ifade edilir (Saygılı, 1991: 52). Üretim faktörleri özensiz kullanıldığında, ortaya çıkan üretim miktarı da bu durumdan şüphesiz etkilenecektir. Bu sebeple üretim zincirinin her bir halkasında gösterilen azami özen sonucunda maksimum fayda elde edilebilecektir.

Başka bir deyişle, üretkenlik kavramı her bir girdi başına çıktı olarak (Camus, 2007: 20) ya da her bir parça başı mala harcanan maliyet veya zaman gibi ölçütlerle de belirtilebilir (Toprak, 2005: 381; Yeşilyurt, 2009: 136). İşte üretkenlik kavramı ise; çalışma ortamında işe katılım, gerçekleştirilen iş kalitesi, çalışanların performans

kapasitesi ve kişisel faktörlere ilişkin gösterilen bireysel performansın düzeyi gibi ifadelerle açıklanabilir (Coker, 2011: 240).

Üretkenlik kavramı literatürde dikkat çeken bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmakta ve üretkenlik konusunda yapılan birçok çalışma bulunmaktadır. Kavram, bilgi teknolojilerinde üretkenlik paradoksu (Brynjolfsson, 1993), uzaktan eğitimde üretkenlik (Ergül, 1999), ticaret ve üretkenlik (Alcala, ve Ciccone, 2004), iş üretkenliğini etkileyen faktörler (Letvak ve Buck, 2008), üretkenliği etkileyen faktörler (Syverson, 2011), liderlik özellikleri ile iş üretkenlik düzeyleri arasındaki ilişki (Uysal, Keklik, Erdem, ve Çelik, 2012), liderlik davranışlarının iş üretkenlik düzeylerine etkisi (Akçay ve Karabekir, 2016), mobbing ile iş üretkenliği arasındaki ilişki (Aksoy, 2017), sanal kaytarma davranışlarının işte üretkenliğe etkisi (Demir vd., 2017; Abbasi, 2019) gibi araştırmalara konu olmuştur.

1.4. İş-Aile Çatışmasının Tanımı

İnsanların zamanlarının büyük kısmını geçirdikleri, en çok değer verdikleri ve içinde farklı kuralları, düşünce ve davranışları barındırmasına rağmen birbiri üzerine etkili olan alanı iş ve aile kavramları temsil eder (Karaca ve Polat Dede, 2017: 150).

İş-aile çatışması kavramı incelendiğinde aile yaşamındaki sorumlulukların yerine getirilmesi sırasında iş yaşamında sorunların ortaya çıkması ile iş yaşamında geçirilen zamanın, davranış ve stres durumlarının aile yaşamı üzerindeki etkileri iş-aile çatışmasının iki boyutlu olarak birbiriyle etkileşim içinde bulunduğunu göstermektedir (Demir Harputluoğlu, 2015: 22).

İş-aile çatışması, kişilerin iş yaşamındaki rollerinin gereklerinin yapılmasından kaynaklı aile rollerinin yapılmasının zorlaşması durumunda ortaya çıkar. İşgörenlerin büyük kısmı işleri ve aileleriyle ilgili çelişkiler yaşamaktadır. İşgörenler ailelerine daha fazla zaman ayırmak ve ailelerinin yanlarında bulunmak istemesine rağmen örgütlerin beklentileri ve talepleri gün geçtikçe artmaktadır. İş-aile çatışmasının en önemli sebepleri arasında uzun ve düzensiz çalışma saatleri, özerklik durumu, fazla mesai, düşük ücret, örgütün büyüklüğü, iş ilişkileri, üst yönetimin olumsuz tavrı, kişinin işte bulunma süresinin uzunluğu, terfi, aile beklentileri, aile ilişkileri, sağlık durumu, çocuk sayısı, gelir, yaş, işgören performansı gibi çeşitli iş ve kişisel özellikler sayılabilir (Çelik ve Turunç, 2011: 229-230).

İş-aile yaşam çatışması iş yaşamının aile yaşamı üzerine etkilerini ifade eder. İş

ve aile yaşam alanı birbiri üzerine etkili olduğundan hem toplum hem de bireyler bunu dikkate almak durumunda kalmaktadır. Çoğu zaman iş-aile çatışması, kişilerin iş ve aile yaşamlarındaki rollerini gerçekleştirirken denge kuramamalarından kaynaklanır. Bu iki rolü dengeli ve başarılı bir biçimde yürütebilmek işgörenler açısından oldukça zor olmaktadır (Demircan ve Turunç, 2017: 47).

İş-aile çatışması bireylerin işi dolayısıyla yüklendiği rolün, aile yaşantısındaki görev ve sorumluluklarıyla uyuşmamasından kaynaklanan iş hayatındaki rolü ile aile hayatındaki rolü arasındaki çatışmayı temel alan kavramdır. Bireylerin çoğu zaman iş hayatındaki rolü nedeniyle yerine getirmesi gereken tutum ve davranışları aile yaşamındaki rolü ile çelişmektedir. Bu durum kişi üzerinde bir baskı oluşturarak her iki rolünün gereklerini yerine getirmekte zorluk yaşamasına neden olabilmektedir (Akdoğan ve Aydemir, 2018: 3).

İş yaşamının en önemli özelliği, bireylerin ekonomik kaynak ve statü elde etmesidir. Buna rağmen iş hayatı ile ilgili beklentiler bireyin aile hayatındaki beklentilerle çatışarak iş ve aile ile ilgili davranışlarını gerçekleştirmesini engelleyebilmektedir. Bireylerin iş ve aile hayatındaki yaşadıkları durumlar iş ve aile yaşamlarını düzenli bir biçimde sürdürebilmelerini sağlamaktadır. Bireyler bu yaşam alanında beklenen düzeni sağlayamadıklarında iş-aile çatışması yaşanması kaçınılmaz olur (Toraman, 2009: 15-16).

Bireyin yaşadığı iş-aile çatışması sadece iş ve aile yaşamını kapsamamakta, tüm yaşamını etkilemektedir. Çalışma yaşamından tatmin olamama, üzüntü, hayal kırıklığı, mutsuzluk ve isteksizlik durumları, bireyin yaşamını etkilemeye başlayarak yaşam doyumunun eksilmesine sebep olur. Ortaya çıkan bu durum bireyin sosyal yaşamını olumsuz etkileyerek birey açısından fiziksel ve ruhsal sıkıntılara yol açmaktadır (Özünü, 2012: 102).

İş-aile çatışmasının iki yönlü olması çatışma sürecinin tekrar etmesine sebep olmaktadır. Böylece bireyin işiyle ilgili sorumlulukları ailesi ile ilgili görevlerini yapmasını engellemeye başladığı zaman ailesinde ortaya çıkan sorunlar bu kez de işiyle ilgili görevlerini yerine getirmesini engelleyebilmektedir. Kişinin aile rolünün işi üzerine etkisi daha çok günlük problemlerden oluşurken iş rolü aile yaşamını daha önemli ve zor kararlar sebebiyle etkileyebilir. Bu yüzden işin aile üzerine etkileri ailenin iş üzerindeki etkilerinden daha önemli sonuçlar ortaya çıkaran ve birbirini

etkileyen süreçlerdir (Çarıkçı, 2001: 36).

1.5. İş-Aile Çatışmasının Yönleri

İnsanların zamanlarının büyük bir kısmı iş yerlerinde geçmektedir. Bununla birlikte aile yaşamı ve iş dışındaki yaşamı da bireyin hayatında en önemli yaşam alanlarından. Bu yaşam alanlarında bireylerin taşımak zorunda oldukları rolleri bulunmaktadır. Birbirinden farklı olan bu rolleri dengede tutamamak bireyin yaşamında çatışma yaşamasına sebep olmaktadır. Bu çatışmalar kişinin iş rolünün ailesine karşı olan sorumluluklarını yapmasını engellediğinde iş-aile çatışması yaşamasına sebep olmakta iken ailedeki rolünün işi ile ilgili görevlerini yerine getirmesini engellediğinde ise aile-iş çatışması yaşanmaktadır (Büyükyılmaz ve Akyüz, 2015: 266).

Bireyin yaşamında işi ve ailesi en önemli rolleri olduğundan, bu rollerin ihtiyaç ve beklentileri bazı durumlarda çatışmaya sebep olmaktadır. İş-aile çatışması iş ve aile alanının bazı yönleriyle birbiriyle uyum sağlayamadığı roller arası çatışma olarak ifade edilebilir. Ortaya çıkan bu çatışma türü işten aileye doğru (iş-aile çatışması) ve aileden işe doğru (aile-iş çatışması) olmak üzere çift yönlüdür. İş-aile çatışmasında birey, iş yaşamındaki görev ve sorumluluklarından dolayı aile yaşamındaki sorumluluklarını gerçekleştiremiyor; aile-iş çatışmasında ailedeki rol beklentileri bireyin işteki sorumluluklarını gerçekleştirmesine engel teşkil etmektedir. İş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasına göre daha çok yaşandığı bu konuya dair yapılan araştırmalarda görülmektedir (Frone vd., 1992: 723-729).

Bireylerin iş yaşamında beliren stres kaynağı diğer yaşam alanına değişik bir yoğunluk kattığında birey bu yoğunluktan etkilenir. Yani bireyin iş yaşamında yaşadığı stres aile yaşamını etkiler veya aile yaşamında içinde bulunduğu stres iş yaşamını etkiler. İnsanların hayatlarında en önem verdikleri iki alanı oluşturan iş ve aile alanında kişilerin büründüğü roller daima birbiriyle uyumlu olmayabilir ve bu sebepten dolayı iş ve aile yaşamında çatışmalar yaşanabilir. Yaşanan bu çatışmalar bireyin işinde tatminsizliğe, tükenmişlik duygusuna, bazı psikolojik rahatsızlıklara ve bireyin hayatında memnuniyetsizliğe sebep olabilir (Netemeyer vd., 1996: 400).

İş ve aile yaşamına yönelik yapılan ilk araştırmalarda iş-aile çatışması tek yönlü olarak incenmiş olsa da daha sonraları yapılan çalışmalarda çatışmanın tek yönlü olmadığı iş-aile ve aile-iş çatışması olarak çift yönlü çatışmanın olduğu anlaşılmıştır.

Yapılan araştırmalara göre yalnızca iş alanı aile yaşamını değil aile yaşamı da iş alanını etkilemektedir (Netemeyer vd., 1996: 401). İş yaşamında bulunan bireylerin çalışma saatlerinin fazlalığı, çalışma programlarının sabit ve katı kuralları olması gibi sebeplerden dolayı ailesi ile geçirdikleri zaman daralır. Böylece bireyin işi, aile yaşamını olumsuz etkileyerek çatışma yaşamasına neden olur. Aile yaşamında yaşanan stres, üzüntü ve sinir gibi duygular bireyin işteki performansını düşürerek aile-iş çatışmasına sebep olabilir. Bu durum iş ve aile yaşamının birbiri üzerine etkili olduğunu göstermektedir (Efeoğlu, 2006: 20).

1.6. İş-Aile atışmasının eşitleri

İş-aile atışması, çatışmaya sebep olan özellikler ve yapısal farklılıklar içermesi nedeniyle üç grupta İncelenmektedir. Bu incelemelere göre iş-aile çatışmasının türleri; zaman esaslı çatışma, gerginlik esaslı çatışma ve davranış esaslı çatışma olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir.

1.6.1. Zaman temelli iş-aile atışması

Zamana Dayalı atışma bireylerin bir rol için ayırdığı zamanın diğer rolün sorumlulukları ve gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırması durumunda ortaya çıkmaktadır (Taslak, 2007: 68). Bireyin bir rolü gerçekleştirmek için ayırdığı zaman, diğer rolün görev ve beklentilerini gerçekleştirmesine engel olmakta ve bunun sonucunda çatışma yaşanmaktadır (zen ve Uzun, 2005: 131).

Zamana dayalı çatışmada ana unsur zamanın az olmasıdır. Bireylerin bir rolün gereklerini yerine getirirken harcadığı zamanın diğer rolü için ayracağı zamanı kısıtlayarak bu rollerden birinin görev ve sorumluluklarını yerine getirmesine engel olduğunda çatışma yaşanmaktadır (Bilir, 2016: 24).

Zamana dayalı iş-aile çatışmasının örgüte bağlı sebebi olarak; fazla çalışma, düzensiz iş saatleri, günlük ve haftalık çalışma saatlerinden bahsedilebilirken ailesel sebep olarak ise; ocuk sahibi olmak, eşlerden ikisinin de çalışıyor olması ve geniş ailelerden bahsedilebilir (znl, 2012: 17).

1.6.2. Gerginlik temelli iş-aile atışması

Gerginlik esaslı çatışma bireyin aile ve iş yaşamından kaynaklı rollerinden birinin oluşturduğu gerilimin diğer rolünü etkilemesiyle ortaya çıkmaktadır. Bu atışmanın nedeni kişinin aile ya da iş yaşamında yaşadığı hayal kırıklığı, stres,

üzüntü, gerginlik gibi duyguların bireyin üzerinde gerilime sebep olarak diğer yaşam alanının rollerini gerçekleştirmesini engelleme durumudur (Demir Harputluoğlu, 2015: 34).

Bu çatışma türünde bireyin iş veya aile rolünün kişi üzerindeki bazı olumsuz psikolojik sonuçları diğer rolünün gereklerini yerine getirmesini engellemektedir (Çarıkçı, 2001: 18). Gerginlik esaslı çatışma, psikolojik çatışma olarak tanımlanabilir. Gerginlik esaslı çatışmada iş veya aile yaşamının neden olduğu bazı olumsuz psikolojik neticeler bireyin diğer rolünü gerçekleştirmesini engellemektedir (Özmete ve Eker, 2012: 3).

Gerginlik esaslı çatışma türü işten kaynaklı çatışma ve aileden kaynaklı çatışma olarak açıklamaktadır. İşten kaynaklı çatışma türünde bireyin işyerinde yaşadığı stresli ve sıkıntılı bir durumdan dolayı aile hayatı olumsuz yönde etkilenecektir. Diğer taraftan bireyin aile hayatında yaşadığı gerginlikten dolayı kendini üzgün ve stresli hissetmesi iş yaşamına, arkadaşlarıyla ve patronuyla olan ilişkilerine yansarak iş rolünü yerine getirmeyi zorlaştıracaktır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 83).

1.6.3. Davranış temelli iş-aile çatışması

Davranış Esaslı çatışma bireyin bir rolünün davranışının diğer rolü ile uyuşmaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Birey rolünün gerektirdiği gibi davranmak durumundadır. İş ve aile yaşamının özelliklerinden dolayı farklı davranış biçimleri kabul görmemekte ve iş-aile çatışması yaşanmaktadır. Birey çalışma yaşamında ailesine davrandığı gibi, ailesinin yanında da çalışma yaşamındaki gibi davrandığında çatışma yaşanması kaçınılmaz olur (Çarıkçı, 2001: 33).

Davranış esaslı çatışma bireyin bir rolü için beklenen davranışların diğer rolüyle uyuşmaması ve rolünü gerçekleştirmesinin güçleşmesi durumudur (Bilir, 2016: 25). Bireylerden rollerine uygun davranışlarda bulunması beklenir. Kişi işyerinde evde davrandığı gibi, evinde de işyerindeki gibi davranırsa problem ve çatışma ortaya çıkabilir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 73-74).

Davranış esaslı çatışma, daha çok yönetici olarak çalışan bireyler için tanımlanabilen bir çatışma türüdür. Eğer birey yönetici modelinde beklenen davranış ile aile üyesi olarak beklenen davranışa uyum sağlayamıyorsa, roller arasında davranış esaslı çatışma ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 82-83). Örneğin, iş yaşamında yönetici olan erkeğin mesafeli, otorite sahibi ve karar vermede

etkin biri olması beklenirken evde baba rolündeki aynı bireyin sıcak, anlayışlı ve naif olması beklenir. Bu iki farklı davranışı sergilemek, davranış esaslı çatışmaya sebep olabilmektedir. Kadınlar açısından da aynı durum söz konusudur. Kadından iş yaşamında kendisinden beklenen davranışlarla, aile yaşamında beklenen tutum ve davranışların uyumsuzluğu halinde çatışma yaşanması kaçınılmaz olmaktadır (Seval, 2017: 188).

1.7. İş-Aile Çatışmasını Ortaya Çıkaran Sebepler

İş, aile ve bireysel faktörler iş-aile çatışmasına neden olan etmenlerdir. Bireyin kişilik özellikleri yaşanan çatışmanın nedenlerini ve sonuçlarını büyük ölçüde etkilemektedir. Bireyin cinsiyeti, kişiliği ve yaşı gibi faktörler kişisel özellikleri içinde bulunurken aileden kaynaklanan neden olarak da medeni durum, çift gelirlili ve çift kariyerli aile yapısı, çocuk bakımı sorunları, yaşlı ve engelli aile fertlerinin bakım sorumlulukları ve aile içi diğer sorunlar bireyin çatışma yaşamasını tetiklemektedir. Bireyin işinden kaynaklanan faktörler kendisini ve ailesini büyük ölçüde etkilemektedir.

İş-aile çatışmasına neden olan faktörleri kişisel nedenler, işten kaynaklanan nedenler ve aileden kaynaklanan nedenler olmak üzere üç gruba ayırabiliriz (Özünü, 2012: 28).

1.7.1. Kişisel sebepler

Bireylerin birbirinden farklı özelliklere sahip olması yaşamlarında olaylara ve durumlara karşı farklı tepkiler vermelerine, olayları farklı algılamalarına ve değişik davranış göstermelerine neden olmaktadır. Bu nedenle iş-aile çatışmasının yönünü ve şiddetini kişisel nedenler etkileyebilmektedir. Bu bağlamda bireyin cinsiyeti, kişiliği ve yaşı çatışma yaşamayı yönünden incelenecektir (Özünü, 2012: 29).

1.7.1.1 Cinsiyet

Cinsiyetin çalışma yaşamında büyük önemi vardır. Bir toplumda erkek egemen kültürün olması; erkeklerin kadınlardan daha üstün olduğunu savunan yaşam tarzı iş yaşamını da etkilemektedir. Kadınların aile yaşamındaki rolleri ve sorumluluklarının fazla olması; iş yaşamına uyumlarını ve başarılı olmalarını engellemektedir. Ayrıca kadınların erkeklere oranla daha duygusal yapıda olmaları daha çok stres yaşamalarına sebep olmakta ve bu durum yaşadıkları stresli durumdan kurtulmalarını

güçleştirmektedir (Özmutaf, 2007: 49).

Yapılan araştırmalarda cinsiyet farkları ile ilgili iki görüş vurgulanmıştır. İlk görüş rasyonel görüştür. Bu görüşe göre bireyin yaşadığı çatışma iş ve aile sorumlulukları için harcanan zamana bağlı olarak yaşanmaktadır. Kişi aile yaşamına yoğunlaşıp zamanının büyük kısmını ailesine ve aile yaşamındaki işlerine ayırıyorsa iş yaşamının bu durumdan etkilenmesi beklenir. Bu durumun tersi olarak bireyin iş yerindeki görev ve sorumlulukları büyük zamanını alıyorsa, kişinin aile yaşamı olumsuz etkilenebilir. Bu nedenle kadın ya da erkek iş yaşamına aile yaşamından fazla zaman ayırdığında daha çok iş-aile çatışması yaşayacaktır. Kadınların ailesine ve evdeki sorumluluklarına, erkeklerin ise işlerine ve işyerindeki sorumluluklarına daha çok zaman ayırdıkları düşünülmektedir. Erkeklerin iş sorumlulukları aile yaşamını, kadınların ise aile sorumluluklarının işiyle ilgili görev ve sorumluluklarını engellediği görüşü bulunmaktadır. Bu görüş cinsiyet kaynaklı çatışmayı dolaylı olarak vurgulamakta, kadının evine ve ailesine, erkeğin ise işine daha fazla zaman ayırdığını savunmaktadır (Giray ve Ergin, 2006: 86).

Diğer görüş ise cinsiyet rolü beklentileri teorisi (cinsiyet rolü görüşü) tarafından açıklanmıştır. Kadınların çalışma yaşamında günümüzdeki kadar aktif olmadıkları eski dönemlerdeki varsayımlarla açıklanan bu yaklaşıma göre, iş alanına erkeklerin hâkim oldukları kadınların ise evlerine ait oldukları düşünülmüştür. Bundan dolayı en önemli çatışma nedeni olarak erkeklerin aile yaşamına bağlılığı ve evdeki sorunlara yoğunlaşıp evde geçirdikleri zamanın artması, kadınların ise iş yaşamında bulunmaları şeklinde yorumlanmaktadır (Çarıkçı, 2001: 56).

Yapılan bir araştırmada kadınların erkeklere göre iş-aile çatışması yaşamasının sebebinin daha karmaşık olduğu belirtilmektedir. Kadınların aile bireyleri ve işyerleri şikâyet etmedikleri ve mutsuz olmadıkları sürece iş-aile çatışması yaşamadıkları üzerinde durulmuştur. Erkekler ise evinde ve işyerinde fazla işleri olmadığı ve yorulmadıkları zaman iş-aile çatışmasını hissetmemektedirler. Yapılan çalışmalarda kadınların mutluluğunun değer verdikleri kişilerin mutluluklarıyla ilgili olduğu ve erkeklere oranla karışık duygu ve düşüncelerinin olduğu belirtilmektedir (Aycan, 2010: 17).

Tarihin ilk çağlarından bu yana çalışma yaşamında kadınlar ve erkekler beraber çalışmakta ve kadının “ücretli” olarak çalışma yaşamına girmesi ise sanayi devrimiyle

birlikte ortaya çıkmaktadır. Fakat kadınların çalışma yaşamına girmesi geleneksel rollerinde değişiklik ortaya çıkarmadan süregelmiş ve kadının aile içindeki yerinde fazla bir değişime yol açmamıştır. Ülkemizde bireylerin aile rolleriyle ilgili cinsiyet rol görüşü baskın bulunmaktadır. Kadın işgörenler, erkeklere göre ailelerine ve evlerine karşı daha çok sorumluluğa sahip olduğundan ve daha fazla görevi bulunduğundan dolayı çatışma yaşamaktadırlar (Özünü, 2012: 30).

Cinsiyet ayrımı tüm toplumlarda rol ayrımına yol açmıştır. Kadının rolü evi ve özel yaşamıyla sınırlanmıştır. Buna karşın erkeğin ailesinin geçimini sağlamak, gelir elde etmek ve karar veren konumunda olan kişi olmak gibi etkin bir rolünün olduğu görülmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 205).

Önceleri ekonomik zorluklar sebebiyle çalışma hayatına giren kadın, zamanla gerek ailesine gelir sağlamak amacıyla gerekse toplumda statü kazanmak, sosyalleşmek, mesleğini sevmek ve yeni insanlarla tanışmak gibi psikolojik etmenlerle çalışma yaşamında yerini almaktadır. Bununla birlikte erkeğin aile gereksinimlerini tek başına yerine getirmede yetersiz kalması kadının çalışma yaşamında bulunmasını gerektirmektedir (Aktaş, 1994: 7).

Dünyada hızla ortaya çıkan toplumsal değişim sonucu olarak kadınlar gün geçtikçe cinsiyet ayrımı engelini aşmakta ve çalışma yaşamında aktif işgücü olarak kendilerine yer edinmektedirler (Çetinkaya, 2011: 92).

1.7.1.2 Kişilik

Kişilik, insanı bir başkasından ayıran ve onu farklı yapan, bireyin belirgin, sabit ve tutarlı olan özelliklerinin tamamını ifade etmektedir. Toplumda kişiden kişiye değişen düşünce ve davranışlar ortaya çıkmaktadır. Çünkü insan bireysel bir varlıktır. İnsana bireyselliğini kazandıran diğer insanlardan ayıran, özgün kişiliğidir. Kişilik canlı ve sürekli hareket halinde olmasına rağmen devamlı ve istikrarlı bir nitelik taşır. Bu özellikleri nedeniyle bireye özgü nitelermeler yapılabilmekte ve insanlar için çeşitli kişilik özellikleri tanımlanabilmektedir (Aytaç, 2001: 1-2).

Kişiliğin temeli, zamanla bireyin içinde bulunduğu çevreden ve doğuştan gelen faktörlerden oluşmaktadır. Birey zamanla kalıtım ve çevrenin etkisiyle gelişim sürecini tamamlar. Sürekli olan iç ve dış uyarıcı faktörlerden etkilenen kişilik hem biyolojik hem de psikolojik olarak bireyin yeteneklerini, arzularını, hislerini,

alışkanlıklarını ve davranışlarını kapsar. Yani kalıtsal özellikler ve bireyin içinde bulunduğu çevre kişiliğın oluşmasında en büyük etkidir (Toraman, 2009: 26-27). Çalışma hayatı insan yaşamında, bireyin kimlik duygusunu geliştirmesi, bireye statü ve saygınlık kazandırması sebebiyle oldukça önemli bir yer tutmaktadır. İşgörenler hayatlarının büyük kısmını işyerinde geçirmektedirler. Çalışma yaşamında birey kendi kişiliğiyle örgüt içinde bulunur. Bireyin kişiliği yapacağı iş ile ve içinde bulunduğu örgütle uyum sağladığı zaman birey iş yaşamında başarı sağlar. Birey çalışma hayatındaki rolünü benimser ve çalışma yaşamına hazırlıklı olursa hem örgütün amaçları hem de bireysel amaçları bütünleşecektir. Böylece bireyin kazanacağı deneyimler, bilgi ve beceriler yalnızca iş yaşamında değil özel yaşamında da kullanılabilir. Bu doğrultuda iş yaşamı bireyin kişiliğının gelişimine katkı sağlamaktadır (Aytaç, 2001: 1-2).

İş-aile çatışmasının en önemli nedenlerinden biri olan bireyin kişiliği, içinde bulunduğu çevreye, çalışma yaşamına bağlı olarak ailesine karşı algısını ve davranışlarını yönlendirmektedir. Olumlu kişilik yapısına sahip kimseler işyerinde ve ailesinde uyumlu davranışlar gösterirken olumsuz kişilik yapısındaki insanlar çoğu zaman sahip olduğu koşulları, yaşanan olayları olumsuz bir anlayışla değerlendirmekte ve olumsuz duygulara kapılmaktadırlar. Bu kişilik yapısına sahip insanlar her koşulda memnuniyetsiz, sinirli ve stresli olacaktır. Bu nedenle olumsuz kişilik yapısına sahip bireylerin olumlu kişilik yapısına sahip bireylerden çok daha fazla stresli olması beklenmektedir (Çetinkaya, 2011: 90).

1.7.1.3 Yaş

Bireyin yaşı, onun hareketlerini, kararlarını ve algılamasını etkileyen faktörlerden biridir. Bu sebeple kişinin işiyle ilgili davranış ve düşünceleri yaşından dolayı değişebilmektedir (Nergiz ve Yılmaz, 2016: 53). İş-aile çatışması ile ilgili yapılan araştırmalarda çatışma ve arasındaki ilişki hakkında değişik sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bireyin yaşı ile rol çatışması arasında daha fazla olumsuz yönde bir durum olduğu ortaya çıkmıştır. Bireyin yaşı ilerledikçe bilgi, tecrübe ve maddi olanakları arttığından öncekine göre daha az stres yaşadığı, iş yerindeki sorumluluklarının aile yaşamındaki sorumluluklarını çok fazla etkilemediği görülmektedir (Giray ve Ergin, 2006: 86).

Bireyin yaşı ilerledikçe iş-aile çatışmasının azalması, yaşı büyük olan işgörenin

iş ve aile yaşamını ayırıştırmada daha etkin veya iş yaşamı koşullarının daha iyi ve çalışma programlarının düzgün ilerliyor olmasından kaynaklanabilmektedir (Toraman, 2009: 28). İş yaşamındaki bireyin algıladığı iş-aile çatışması sebebi olarak bireyin yaşı değerlendirilebilir. Kişinin yaşı ilerledikçe iş yaşamındaki ve ailesindeki rolleri değişiklik gösterdiği için bireyin işi ve ailesinin ondan beklentileri değişmektedir (Çarıkçı, 2001: 66).

1.7.2. İşten kaynaklanan sebepler

Bireyler günümüzde zor çalışma şartları altında işlerine devam etmektedirler. İşgörenler işlerini kaybetmemek ve zorunlu ihtiyaçlarını karşılayabilmek için iş yükü daha ağır olan çalışma şartları ve uzun zaman dilimleri arasında çalışmak durumunda kalmışlardır. Bireyler karşılaştıkları bu yoğun çalışmaya uyum sağlamaya çalışsa da bu durum bireyin aile yaşamındaki sorumluluklarıyla çatışmaya sebep olabilmektedir. (Sis Atabay, 2012: 26). Çalışma saatlerinin fazlalığı, düzensiz ve uzun çalışma saatleri, iş ve çalışma koşulları gibi özellikler iş-aile çatışmasının en önemli sebeplerindendir.

1.7.2.1. Çalışma Saatlerinin Fazla Olması

İnsan yaşamının devamı için gerekli olan çalışma yaşamı birey için en önemli faktörlerden biridir. Birey çalışarak gelir elde eder ve hem kendisinin hem de ailesinin ihtiyaçlarını karşılar hem de toplumda kariyer ve saygınlık kazanarak sosyal ihtiyaçlarını karşılar (Kumaş ve Fidan, 2005: 509). Genel olarak çalışma saati bir işi ya da sorumluluğu gerçekleştirmek üzere bireyin harcadığı zaman dilimidir (Baykal, 2014: 14-15).

İş yaşamında çalışma saatlerinin fazlalığı ve belli kuralları olmaması işgörenlerin aile yaşamına ayıracakları zamanı azaltır (Baykal, 2014: 15). Çalışma saatlerinin fazlalığı ve iş-aile çatışması arasında pozitif ilişki olduğu düşünülmektedir. İnsan yaşamında zamanın kısıtlı olması ve bireyin bu kısıtlı zamanın çoğunu işine ayırması halinde bireyin ailesine ayıracağı zaman azalacak, işi ve ailesi arasındaki denge bozulacaktır (Surena ve Marican, 2011: 206-207).

İşte geçirilen zamanın fazlalığı aile yaşamında sorunlara yol açarak strese, yorgunluğa yol açmakta ve bireyin aile rolünü olumsuz etkilemektedir. Bireyin işte geçirdiği zamanın artması eşi ve çocuklarına ayıracağı zamanı azaltmaktadır. Kariyerli bir mesleğe sahip bireylerin geç saatlere kadar çalışması veya evine iş getirmesi

aileleriyle geçireceği vakti azaltmaktadır. Böyle bir durumda birey ailesiyle birlikte yapacağı etkinliklere katılamayacak kadar yorgun olacağından kendini suçlu hissedecek ve iş-aile çatışması yaşamamasına sebep olacaktır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 85).

1.7.2.2. Çalışma Saatlerindeki Düzensizlik

Çalışma saatlerindeki düzensizlik bireyin sağlığında ve aile ilişkilerinde bozulmaya yol açarak iş-aile çatışmasını artırabilir. Bu düzensizlikten dolayı birey işe daha fazla zaman ayıracağından aile yaşamındaki sorumluluk ve paylaşımları azalarak olumsuz duygulara kapılabilir. İş yaşamında sıklıkla yapılan mesailer, iş değişiklikleri, tatil yapılmadan ve izin kullanılmadan yapılan çalışmaların çatışmayla pozitif yönlü olması sebebiyle çalışma saatlerinin düzensizliği arttığında iş-aile çatışması artacaktır (Karapınar vd., 2006: 92).

Çalışma saatlerinin düzensiz olduğunu gösteren çalışma şekillerinden biri vardiyalı çalışmadır. Vardiyalı çalışma iş yaşamında çok fazla alanda görülmekle birlikte vazgeçilmesi mümkün olmayan bir çalışma düzenidir. Fakat bu çalışma düzeni işgörenlerin fiziki ve sosyal yapısını olumsuz etkileyebileceğinden yaşam rollerinin gerçekleştirilmesini engelleyerek hem işgörende strese sebep olabilmekte hem de işgörenin performansını düşürebilmektedir (Çetinkaya, 2011: 98-99) .

Fazla çalışma ise bazı işçiler için ekonomik kazanç olarak görülmektedir. Daha çok düşük gelirlili işgörenler kazançlarını artırmak ve ailelerine daha rahat bir yaşam sağlayabilmek için işleri dışında geçirebilecekleri zamandan vazgeçerek fazla çalışma yapmaktadırlar (Toraman, 2009: 29). Çoğu zaman bireylerin çalışma saatleri dışında ek çalışma yapması, geç saatlerde ve hafta sonlarında çalışmaları, ailelerinin kendilerinden beklentilerini yerine getirmelerini engellemektedir (Yüksel , 2005: 306). Çalışma saatlerinin düzensiz ve katı olmasından kaynaklı birey çok fazla strese girmekte ve psikolojik olarak olumsuz yönde etkilenmektedir (Çarıkçı, 2002). Çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz oluşu kadın ve erkeği farklı şekilde etkilemekte ve iş-aile rol çatışmasını arttırmaktadır. Bekâr bireylere göre özellikle evli ve çocuklu bireylerin uzun ve düzensiz çalışmalar sebebiyle evlerine ve çocuklarına az vakit ayırmalarından dolayı daha fazla iş-aile çatışması yaşamaları söz konusudur (Toraman, 2009: 29).

1.7.2.3. İş ve Çalışma Şartları

Çalışma hayatı toplum hayatında yer alabilmenin ve toplumda birey olabilmenin koşulları arasında değerlendirilmektedir. Çalışma yaşamı bireye toplumda yer alması gereken süreçlerle birlikte sosyal statü, ekonomik gelir, arkadaş çevresi, sosyal güvence ve yönetim hakkı gibi imkânlar sunmaktadır (Çakır, 2008: 26). Bu sebeple bireyin hayatında yaptığı işin önemi oldukça fazladır (Çetinkaya, 2011: 97).

Bireyin sosyal yaşamı ve aile rolünü gerçekleştirmesindeki performansı üzerinde işinin çeşitli özellikleri etkili olabilir. Bireyin iş-aile çatışması yaşamasının sebebi olan faktörlerden bazıları, işyerindeki iletişim problemleri, işgörenin işlerinin rutin olmasından kaynaklı kişinin tatmin olamaması, iş alanındaki değişimler olabilmektedir (Çarıkçı, 2001: 97).

Bireyin yaşadığı çatışmanın sınırı ve çatışma sırasındaki tepkileri iş alanı ve işe karşı bakış açısına göre değişebilmektedir. Bireyin işyerinin talepleri arttıkça yaşanan çatışma artış göstermektedir. İşgörenin yaşadığı çatışmanın düzeyini, işyerinin taleplerinin yanı sıra işin stresli oluşu arttırabilir. İş yerinin talepleriyle birlikte işin, birey üzerinde stres oluşturabilecek bir yapıda olması da bireyin yaşadığı çatışmanın boyutunu değiştirebilir (Özünü, 2012: 37-39). Çatışmanın en önemli nedenlerinden biri de bireyin elde ettiği gelir düzeyidir. Gelir düzeyi düşük olan işgörenler daha fazla stres yaşamakta ve bu durumu ailelerine yansıtmaktadırlar. İsteddiği şekilde gelir elde edememesi bireyin daha fazla strese girmesine ve bu durumu ailesine yansıtmasına sebep olabilir. Bu durum işgöreni birçok yönden etkileyebilir. Öncelikle eşi ve çocuklarının ihtiyaçlarını karşılamakta zorlandığından ailesinde huzursuzluklar ortaya çıkabilir. Çatışma yaratan sebeplerden bir tanesi de işgörenin işinin önemli ve toplum tarafından kabul gören bir iş olmasıdır. Kişinin bu şekilde bir işte çalışması üzerinde baskı oluşturup başarısız olma endişesi duymasına sebep olabilir (Çarıkçı, 2001: 101).

Çatışma yaşanmasında en etkili unsurlardan biri de örgütün kültürel özellikleri ve bireyin aile yaşamına olan yaklaşımıdır. Bireyin içinde bulunduğu örgüt kültürünün işgörenin özel hayatına karşı sert ve umursamaz olması büyük ölçüde stres sebebi olabilir (Çarıkçı, 2001: 100). Örgüt, işgörenlerinin iş-aile dengesini sağlayabilmelerine yardımcı, yöneticiler tarafından desteklenen örgütler, bireyin işe olan bağlılığını artıracak, iş-aile çatışmasını ve işi bırakma düşüncesinin azalmasını sağlayacaktır

(Toraman, 2009: 30-31).

1.7.3. Aileden kaynaklanan sebepler

Bireyin medeni durumu, çift kariyerli ve çift gelirli aile yapısı, çocuk bakımı sorunları, yaşlı ve engelli aile fertlerinin bakım sorumlulukları çatışmada etkili olan faktörlerdendir. İşgörenin bu faktörlere ayırdığı zaman iş rolüne ayırması gereken zamanı kısıtlamasına sebep olabilmekte ve bu durum iş hayatını olumsuz etkileyebilmektedir (Coşkuner, 2013: 30).

1.7.3.1. Medeni Durum

Medeni durum, işgören bireyin performansına ve çatışmaya etki etmektedir. Çalışma hayatında kadınların bekârken gösterdikleri iş performansı evlendikten sonra en çok da çocuk sahibi olmalarıyla birlikte düşebilmektedir. Bunun yanında olumlu giden bir evlilik bireyin iş performansını olumlu yönde etkilerken olumsuz giden bir evlilikten dolayı bireyin performansı düşebilmektedir. İşgörenin kötü giden evliliği veya yaşadığı boşanma durumları özel yaşamında yıpranmasına ve strese girmesine sebep olarak işine odaklanmasını güçleştirmekte, iş performansını düşürmekte ve çatışma yaşamasına yol açabilmektedir (Özmutaf, 2007: 49-53).

Bazı araştırmalar evli bireylerin bekârlara oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşadığını göstermektedir (Toraman, 2009: 32). Bekâr bireylerin aile sorumlulukları daha az olmasına karşın daha çok zamanları ve enerjileri vardır. Bu sebeple bekâr işgörenlerin iş-aile çatışması yaşaması ihtimali evli bireylere göre daha azdır (Çetinkaya, 2011: 106-107). Bekâr bir kadın işgörene göre, evli ve çocuk sahibi olan bir kadın için çalışma yaşamı, daha fazla zaman gerektirdiği için yoğun bir çalışma temposu demektir. Bu sebeple, evli ve çocuk sahibi kadınlar, işten ayrılmayı veya az zamanlı çalışmayı daha çok tercih etmektedirler. Gelişmiş ekonomilerde yarı zamanlı işlerde çalışan kadın sayısının fazla olması kadınların bu durumunu açıklamaktadır (Koray vd., 1999: 33).

Eşin özellikleri bakımından değerlendirildiğinde eşin çalışıp çalışmaması ve eşlerin birbirlerine olan desteği iş-aile yaşam çatışması açısından önemlidir. Eşlerin ücretli bir işi olması kadın ve erkek için farklı anlamlandırılabilir. Bu duruma göre evin reisi durumunda olan erkek geçim sağlayan kişi olarak görüldüğünde kadınlar için sorun teşkil etmemesine rağmen erkek için eşinin ücretli bir işte çalışıyor olması

erkeğin evi ve çocuklarına karşı sorumluluklarını artıracığından iş-aile çatışması düzeyini etkileyebilecek ve çatışma yaşama ihtimalini artıracaktır (Surena ve Marican, 2011: 207).

1.7.3.2. Aile Yapısının Çift Gelirli ve Çift Kariyerli Olması

Eşlerin birbirlerinin kariyerlerine uyum sağlaması evli çiftler için çok önemlidir. Kadınlar çoğunlukla eşlerinin kariyer durumlarına daha çok uyum gösterirler ve kadınların evlilikleri ve çocukları için kariyer planlarını yavaşlatmaları veya durdurmaları söz konusu olabilir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 209).

Ailede erkek işgörenin kazancının evin ihtiyaçlarını karşılayamaması veya aile bütçesine katkıda bulunmak istenmesi gibi durumlar kadınların çalışma yaşamına girmek istemelerine sebep olabilmektedir (Aytaç, 2001: 23). Her geçen gün çift kariyerli ve çift gelirli aile olarak adlandırılan aile yapısı yaygınlaşmaktadır. Kadınların giderek daha kariyerli ve profesyonel işlerde çalışması çift kariyerli aile sayısının artmasına yol açarak bireylerin daha fazla çatışma yaşamasına yol açabilmektedir (Giray ve Ergin, 2006: 85).

1.7.3.3. Çocuk Bakım Problemleri

Çocuk bakımı, bireyin yaşamında zaman sorunu oluşturacağından iş-aile çatışmasının meydana gelme olasılığını artıracaktır. Bu sebeple çocuk büyütme sorumluluğu olan aileler iş-aile çatışmasını daha fazla yaşamaktadır (Karapınar vd., 2006: 95).

Kadın işgören, iş-aile çatışması yaşamak istemediği için çocuk bakımı ve ev işleri gibi sorumluluklarını başka birine yaptırmakta ve böylece ortaya çıkabilecek çatışmaların önüne geçmek istemektedir (Çarıkçı vd., 2010: 57). Fakat daha da önemlisi çocuğun bakımı ile ilgili olmaktadır. İşyerlerine bağlı olarak çalışan kreşlerin azlığı, bakıcıların veya özel kurumların pahalı oluşu anneyi başka çözümler bulmaya yönlendirmekte ve varsa büyükanne ya da akrabalara çocuk bakımı yaptırılmaktadır. Erkek ve kadınlar çoğunlukla hem kariyer hem de aile yaşamlarını beraber yürütmek istemektedirler. Bazen aile ya da iş yaşamına verilen önem değişse de çoğunlukla bireylerin amacı iyi anne ve baba olabilmektir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 205).

1.7.3.4. Ailede Bulunan Yaşlı ve Engelli Fertlerin Bakımı

Ailede yaşlı ve engelli bireylerin olması, bakım sorumluluğunu ortaya çıkarmakta ve bundan dolayı iş yaşamında bazı aksamalara sebep olabilmektedir. Çünkü böyle durumları olan işgörenlerin aile yaşamıyla ilgili zaman talepleri artmaktadır. Yaşlı veya engelli bireyler için yapılacak düzenli sağlık kontrolleri ya da bakımlarıyla ilgili durumların bazen çalışma saatleri içinde yapılmak zorunda olması, işgörenin iş yaşamına ait olan zamana müdahale ederek aile-iş çatışması yaşamasına sebep olabilmektedir. Bu şekilde sorumlulukları olan işgörenler ortaya çıkabilecek sorunlardan dolayı stres ve gerginlik yaşayabilirler (Yüksel, 2005: 306).

Aile yaşamında bakıma muhtaç yaşlı bireylerin olması da işgörenin çatışma yaşamasına neden olabilmektedir. İşgörenin ailesindeki yaşlı bireyin bakımıyla ilgili yardıma ihtiyacının olması, bakımevlerinin yetersizliği veya ülkemizde bakımevlerinde yaşlıların bakımının hoş karşılanmaması gibi faktörler bireyde stres ve gerginlik oluşturabilir. Böyle durumlarda işgörenler karmaşık duygular içerisine girip çelişki yaşamakta ve hem iş yaşamında hem de aile yaşamında çatışma yaşayabilmektedir.

1.7.3.5. Aile İçindeki Diğer Problemler

Bireylerin aile yaşamındaki sorumlulukları iş yaşamındaki rollerini gerçekleştirmesini engelleyebilmektedir. İşgörenler aile yaşamının beklentilerini gerçekleştirebilmek için iş yaşamını ihmal etmek zorunda kalabilir ve bunun sonucunda çatışma yaşayabilirler. Ailede yaşanan bu sorunlar ve huzursuzluklar yaşanan iş-aile çatışmasının seviyesini artırmaktadır (Özen ve Uzun, 2005: 132).

İş sorumluklarını etkileyen başka bir faktör de ev işlerine ayrılan zamanın miktarıdır. Bireyin günlük ve ertelenemez nitelik taşıyan, özellikle temizlik, çamaşır ve bulaşık yıkama vb. gibi ev işleri, alışveriş, yemek gibi işlerin yalnızca bir bireyde toplanması ve fazla zaman alması bireyin işe geç gitmesine, işten izin almasına ve işten erken ayrılmasına sebep olabilmektedir. Bu durum kişide aile yükü algısının artmasına ve buna bağlı olarak stresin ortaya çıkmasına ve iş rolüne odaklanmasının zorlaşmasına neden olmaktadır. Kadınların iş yaşamına girmesiyle birlikte aile yaşamında rol değişimleri yaşanmaya başlanmıştır. Kadınlarda adaletsizlik algısı ortaya çıkmakta, erkekler yaşanan bu değişime ayak uydurmaya çalışmakta ve bu

durum eşler arasında birtakım psikolojik sorunlara yol açmaktadır. Kocasının yeteri kadar kendisine yardımcı olmadığını düşünen ve daha çok yardım bekleyen kadın aile yaşamında tatminsiz olmaktadır. Ayrıca eşlerin kazançlarının farklı olması, çalışma saatlerinin uyumsuzluğu evlilikteki dengeyi bozabilmekte ve evliliğin kalitesini düşürebilmektedir (Kapız, 2002: 143).

1.8. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

Bireylerin iş ve aile ile ilgili rolleri arasında çatışma yaşaması hayatının büyük bölümünde problemler yaşamasına sebep olmaktadır. İşgörenlerin iş ve aile rolü arasında yaşadığı çatışma kendisini, ailesini ve çalışmakta olduğu örgütü etkilemektedir. Çatışma yaşayan kişi genellikle huzursuz, mutsuz ve tatminsiz olmaktadır (Özünü, 2012: 44). İşgörenlerin yaşadığı iş-aile çatışmasının sonuçları kişisel ve örgütsel olarak iki boyutta incelenmiştir.

1.8.1. Kişisel açıdan sonuçları

İş-aile çatışması bireyin kişisel olarak birçok olumsuz durum yaşamasına sebep olabilmektedir. İş-aile çatışması çok yönlü ve çok boyutlu bir süreçte ortaya çıkmaktadır. Çatışma çoğunlukla işgörenin işi veya ailesine bağlılığı, iş yaşamında ve aile yaşamında yaşadığı problemler, işinden ya da ailesinden kaynaklanan beklentiler sebebiyle yaşanmaktadır. Bu çatışmalar genellikle yaşam tatmininin azalmasına sebep olabilmektedir (Kapız, 2002: 144).

İnsanların yaşamlarında mutlu olabilmeleri ve hayatlarının anlam kazanması için gerekli olan temel unsur yaşamdan duyduğu tatmine olan inancıdır. Yaşam tatmini bireyin yaşamını kendi kriterleri doğrultusunda olumlu yönde değerlendirmesidir ve çevreyle etkileşimli olarak gelişir. İş-aile çatışması yaşam tatmini doğrudan olumsuz etkilemekte ve aile ya da iş hayatını olumsuz etkileyerek yaşam tatmininin azalmasına neden olmaktadır. Birey iş ve aile yaşamında daha verimli ve etkin olduğunda sahip olduğu rolden aldığı tatmini artarak kendini daha mutlu hissedecektir. Birey rollerinin gereklerini yerine getiremediği takdirde ise tatminsizlik ve mutsuzluk yaşayacaktır (Çarıkçı, 2001: 109).

İş-aile çatışmasının kişisel sonuçları arasında iş tatmini de bulunmaktadır. İş tatmini örgüt işgörenlerinin yaptıkları işleri olumlu veya olumsuz olarak görmelerini ifade etmektedir (Araslı ve Tümer, 2008: 1240). İş tatmini bireyin işinden beklentisi, işine karşı tutumu, işi karşısında almış olduğu mükâfat ve bunun sonucu olarak işine

karşı olan duygusal tepkileridir (Efeoğlu, 2006: 27). Bireyin değer yargıları, ihtiyaçları ve yaşamdan beklentileri yaptığı iş ile uyum sağlıyorsa iş tatmininden bahsedilebilir (Kolbaşı ve Bağcı, 2018: 159).

İş tatmini işgörenlerin aile ve iş yaşamında sahip oldukları rollerin dengede tutulmasıyla işgörenin işini sevmesi ve işiyle ilgili değerlendirmesinde pozitif sonuçlar olarak memnuniyet düzeyinin yüksek olmasını ifade eder. İş ve aile yaşamlarının dengelenmesi sonucunda işgörenler iş-aile çatışması yaşamayacak ve işlerinden tatmin olarak huzurlu çalışacaklarından örgütlerine çok daha fazla fayda sağlayabileceklerdir (Büyükyılmaz ve Akyüz, 2015: 270).

Bireyin yaşadığı iş-aile çatışması iş tatminini olumsuz olarak etkileyecektir (Netemeyer, Boles, ve McMurrian, 1996: 401). İş-aile çatışması, iş tatminsizliğinin ortaya çıkmasının en önemli nedenlerinden biridir. İş tatmini az olan bireylerin işe geç gelme veya işe gelmeme gibi davranışları işinden tatmin düzeyi yüksek olan bireylere göre daha fazladır. Ayrıca iş tatmini az olan bireylerde işten ayrılma eğilimleri daha sık görülmektedir. İş tatmini hayatın diğer alanları üzerine de etkili olabildiğinden işten tatmin alınmaması bireyin daha mutsuz ve stresli olmasına sebep olmaktadır (Çarıkçı, 2001: 106).

İş-aile çatışmasının kişisel sonuçlarından bir diğeri de aile tatmininin azalmasıdır. İş-aile çatışması yaşayan bir bireyin ailesi ile sorunlar yaşama ihtimali daha fazladır. İşine çok fazla zaman ayırarak sürekli işi ile ilgilenen birey ailesine yeteri kadar zaman ayıramadığında ailesinin bir süre sonra kendisine yabancılaştığını ve ona karşı mesafeli davrandığını görebilmektedir. Diğer bir durum ise ailesine karşı görev ve sorumlulukları sebebiyle işinde sorunlar yaşayan bireyin ailesini suçlayıcı tavırlar sergilemesi neticesinde ailesinden alacağı tatmin duygusunun azalmasıdır (Çarıkçı, 2001: 107). Bu sebeple aile tatmini hem bireysel hem de toplumsal açıdan hayatımızın oldukça önemli bir parçası olmuştur.

İş- aile yaşam çatışması birçok bireyin yaşadığı bir stres kaynağıdır. Stres, insan vücudunda var olan bir süreç olmakla birlikte çevreden gelen zorlayıcı etmenlere uyum sağlamanın doğal bir sonucudur. İnsanların fiziksel durumlarını ve sağlıklarını etkilemektedir ve onlara duygusal olarak gerginlik yaşatan bir süreçtir (Aksoy ve Kutluca, 2005: 459). Stres bireyin çalıştığı örgütle uyumunu zorlaştırır, bireyin ruh ve beden sağlığını tehdit eder ve verimini düşürür (Aydın, 2008: 20).

Stressiz bir yaşamı düşünmek mümkün bulunmamaktadır. Hayatın içinde iç ve dış etkenlerle iç içe olan işgören belli bir seviyeden sonra bu etkenlerden negatif olarak etkilenir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 15). Stresli bir çalışma ortamında bulunan kişiler bu durumu evlerine de yansıtırlar. Bununla birlikte aile rollerini de gerektiği gibi yerine getiremeyebilirler. Bu sebeple yoğun stres iş- aile çatışması yaşanmasına sebep olmaktadır.

1.8.2. Örgüt açısından sonuçları

İşgörenlerin yaşadığı iş-aile çatışmasından kaynaklı durumlar, kişinin hem ailesini hem de çalıştığı örgütü etkilemektedir. Bireyin yaşadığı çatışmadan dolayı yaşam kalitesi azalarak iş performansı düşebilmektedir (Yüksel , 2005: 302).

Örgüt işgörenlerinin davranış ve tutumlarını etkileyen durum ve olaylar direkt veya dolaylı yönden örgütleri etkilemektedir (Özönlü, 2012: 50). Bireyin iş-aile çatışması yaşaması hem kendisine hem ailesine hem de çalıştığı örgüte maddi açıdan büyük yükler getirir. İşgörenin yaşadığı iş-aile çatışmasını dengede tutamaması, işinde göstereceği performansı azaltarak devamsızlığını ve iş tatminsizliğini artırmakta, işgücü devrine sebep olarak örgüte bağlılığı ve verimin düşmesine sebep olmaktadır (Hammer vd., 2003: 420). Böylece rolleri arasında çatışma yaşayan kişilerin iş tatmininin ve performansının yetersizliği nedeniyle işinden duyduğu memnuniyetsizlik ileri seviyelere ulaştığında birey çalıştığı örgütten ayrılma yoluna gidecektir (Karatepe ve Kılıç, 2007: 249).

Bireylerin ve örgütlerin iş-aile çatışması konusu üzerinde durmalarının en büyük sebebi hem bireyin hem de örgütlerin bu çatışmalar sonucunda performanslarının olumsuz olarak etkilenmesidir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 71).

Normal şartlarda işgörenin kişiliği ve işin özelliği iş-aile çatışmasının ortaya çıkardığı sonuçlardan işe geç gelme veya devamsızlık üzerinde çok fazla önem arz etmektedir. Fakat iş-aile çatışması yaşanması halinde bu etkenler daha geri planda kalabilmektedir. Bunun nedeni iş-aile çatışmasında işgören genellikle ailedeki rolü nedeniyle işine geç gidebilir veya devamsızlık yapabilir (Çarıkçı, 2001: 114).

İş-aile çatışmasının örgütsel sonuçları arasında örgütsel bağlılığın da önemli bir yeri vardır. Örgütsel bağlılık bireyin örgütü ile arasında bulunan olumlu ilişki olarak ifade edilebilir. Örgütsel bağlılık; bireyin örgütün amaç ve hedeflerine güçlü bir şekilde inanma ve kabul etme, örgüt için yoğun çaba gösterme ve örgütün üyesi olarak

kalmak gibi faktörlerle nitelendirilebilir. Bireylerin aile yaşamı özellikleri örgüte bağlılığı farklı şekillerde etkileyebilmektedir. İşgörenlerin aile rolü nedeniyle yaşadığı problemler örgüte bağlılığını azaltabilir. Bu duruma göre birey aile yaşamında çözemediği problemler sebebiyle iş yaşamına yeteri kadar yoğunlaşamayıp işle ilgili konularda çatışma yaşayabilir. Bu durumda işgörenin işi ve örgüte bağlılığında azalma görülebilmektedir. Ayrıca bireyin çalıştığı örgütün de işgörenlerin aileleri ile ilgili bazı problemlerin artmasına etkisi olabilmekte ve bu durum örgütsel bağlılığı azaltmaktadır (Çarıkçı, 2001: 118).

İş-aile çatışmasının en önemli sonuçlarından biri de işten ayrılma kararıdır. Birey işi ile birlikte ailesindeki sorumluluklarını gerektiği gibi yerine getiremediğini düşündüğünde kendisini bir seçim yapmak zorunda hissedebilir böyle bir durumda birey ailesini seçerek işten ayrılabilir. Örgütlerin işgörenlerine sağladığı destek, iş-aile çatışma seviyesini en aza indirip işgörenin örgütle özdeşleşmesini artırarak işten ayrılma düşüncesini azaltabilmektedir (Çelik ve Turunç, 2010: 210). İşgörenin işten ayrılması örgüt açısından oldukça maliyetli bir durumdur. Örgütlerin işgörenlerinin işten ayrılma sebeplerinin ayrıntılı olarak bilinmesi gerekmektedir. Bireylerin iş ve aile yaşamındaki rollerinin arasında uyum sağlanamamasının belki de en önemli sonucu işten ayrılmaya karar verilmesidir (Çarıkçı, 2001: 119).

İKİNCİ BÖLÜM

SİGARA VE ALKOL KULLANIMI

2.1. Alkolün Tanım ve Özellikleri

Türk Dil Kurumu'nun yaptığı tanıma göre alkol; “Bira, şarap vb. sıvıların veya pancar, patates nişastasının şekere dönüştürülmesi sonucu ortaya çıkan glikoz çözeltilerinin mayalanmış özlerinin damıtılmasıyla elde edilen, kokulu, uçucu, yanıcı, renksiz sıvı, ispirto, etanol, etil alkol” demektir (TDK, 2021). Etil alkol yani etanol içkilerde bulunan alkoldür. Alkol ya da etanol, bira, şarap ve likörde bulunan zehirleyici ajandır. Alkol; maya, şekerler ve nişastaların fermantasyonu ile üretilir. Şarap, üzüm ve arpa gibi tahıllar, şarap, bira ve likörlerin üretilmesinde kullanılmaktadır. Likör üretiminde kaktüs veya şeker kamışı gibi diğer bitkiler kullanılabilir. Etil alkol; içerisinde şeker ve nişasta barındıran her türlü bitkiden elde edilebilen ve bu bitkilerin damıtılması ya da mayalanması ile üretilebilmektedir. Etil alkolün tüketilen bir alkol türü olmasına karşın diğer bir alkol türü olan metil alkol sinir sistemini çökerten bir yapıya sahip olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla metil alkol vücuda zararlı olup içkilerde kullanılmaması gereken alkol çeşididir (Göz, 2014).

2.1.1. Alkol kullanımının sebepleri

Yapılan araştırmalara göre; bireylerin alkol kullanım seviyeleri psikolojik durumlarıyla ilişkilendirilebilir. Mulford ve Miller'ın (1960) araştırmalarına göre bireyler iki sebeple alkol kullanırlar. Bunlardan birincisi; negatif pekiştirme amacıyla alkol tüketimi, yani bireylerin sorunları ile baş etmek için alkol tüketmesidir. Bu da bireylerin negatif duygularından kaçmak veya önlemek için alkol tüketme eğiliminde buldukları anlamına gelmektedir. Kişiler burada stres ile baş etmek ve negatif duygu durumlarından uzaklaşmak için alkol kullanırlar. İkinci sebep olarak ise; pozitif pekiştirme amacıyla alkol tüketimi, yani bireylerin duygularını daha mutlu ve sosyal durumlarda daha çok keyif alma amacıyla alkol tüketmesi olarak görülmüştür. Yani bu kişiler sosyal çevreye uyum sağlayıp keyif alma amacını güderek alkol kullanılmaktadırlar. Sonuç olarak kişiler sosyal ve baş etme güdeleri ile içme davranışında bulunmaktadırlar (Arıkan vd., 1996: 96). Yapılan araştırmalara göre; tehlikeli derecede alkol tüketen bireyler daha çok baş etme güdeleri sebebiyle alkol tüketirlerken, sosyal güdü ile alkol tüketen bireylerde uzun vadede alkol kullanımı bozukluğu geliştirmeye yatkındırlar (Coşkunol ve Çelikkol, 1996: 146).

2.1.2. Alkol kullanımının sonuçları

Alkol kullanımına bağılı olarak kişilerde; keyif, harekette kusurlar, nistagmus (göz bebeklerinde oynama), yürümekte zorluk, öfke, ağlama vb. gibi duygusal bozukluklar, şaşkınlık, konuşma bozukluğu, unutkanlık, koma, solunum depresyonu ve ölüm olmak üzere davranışsal tesirlere sebep olmaktadır. Bu etkiler kullanılan alkol seviyesine göre değişir. Alkol tüketiminin yarattığı tesirler yalnızca tüketimin sıklığına ve tüketim miktarına bağılı olmamakla beraber aynı zamanda alkol içme davranışındaki değişikliklere ve belli bir zaman içinde belli bir miktarda kullanılan alkole göre de değişir. (Ögel, 2017: 59). Ek olarak alkol besinlerin sindirilmesini ve vitaminlerin emilimini bozması sebebiyle ciddi beslenme sorunlarına yol açabilmektedir. Uzun vadede alkol tüketen bireylerde; karaciğerde siroz, pankreasta hasar, kalbin zayıflaması, ereksiyon bozukluğu, hipertansiyon, özellikle burun olmak üzere yüz bölgesinde şişlik ve kızarıklar meydana gelebilmektedir. Tehlikeli derecede alkol tüketimi beynin özellikle hafıza fonksiyonlarını etkileyen bölgelerinde hasar bırakmaktadır (Ögel, 2003: 124).

2.1.3. Alkol kullananların sınıflandırılması

Alkol kullanıcısı olarak adlandırılan bireyler ikiye ayrılmaktadır. Birincisi; sadece özel günlerde, belli sosyal ortamlarda, ara sıra alkol tüketen bireylerdir. İkincisi; bireylerin belirli aralıklarda düzenli olarak alkol tüketen bireylerdir. Bu bireylerin alkol kullanımında riskli bir davranışa sebep olmazken alkölü kötüye kullanan bireyler; alkol tüketimi yüzünden kişiler arası ilişkilerde sorun yaşamasına, sorumluluklarını yerine getirmekte sıkıntı yaşamasına ve riskli alkol tüketimi sebebiyle alkollü araç kullanma gibi riskli davranışlara neden olmasına rağmen alkol tüketen bireylerdir. Bunların dışında "bağımlılık" kategorisine giren bireylerde artık alkol tüketimi bir beyin hastalığı haline dönüşmüş demektir. Sonuç olarak alkol kullanımında bulunan bireyler; alkol kullanıcısı, alkölü kötüye kullananlar ve alkol bağımlılığı olarak kategorilendirilebilir (Ögel, 2017: 61).

2.2. Sigara Bağımlılığı

Dünya Sağlık Örgütü madde bağımlılığı kavramını "kullanılan bir psikoaktif maddeye, kişinin daha önceden değer verdiği diğer uğraşlardan ve nesnelere belirgin olarak daha yüksek bir öncelik tanıma davranışı" olarak tanımlamıştır (Karakaş ve Ersöğütçü 2016: 134). Sigara bağımlılığı, önlenemez hastalıklara ve

ölümlere sebep olması gibi nedenlerle günümüzde önemli bir halk sağlığı problemidir. Sigara bağımlılığı ve sigara bırakma denemelerinin başarısız olmasının başında nikotin bağımlılığı gelmektedir (Bilir ve Özcebe 2014: 64). Uzun süre sigara içmeyen kişilerde nikotin yoksunluğu oluşmaya başlamaktadır. Nikotin yoksunluğunun sonuçlarında depresif duygu durumu, uyuma güçlüğü, sinirlenme ya da öfkelenme, anksiyete, düşüncelerin yoğunlaştırılmaması, huzursuzluk, kalp hızında azalma, iştah azalması veya kilo almak gibi belirtiler görülmektedir.

Fagerström Nikotin Bağımlılık testi, sigara bağımlılık düzeyini tespit etmede en çok kullanılan testtir. Testte ilk sigaranın sabah uyandıktan ne kadar süre sonra içildiği, yasak olan kamu alanlarında sigara içmemekte zorlanma, günlük sigara adedi, günün hangi zamanları daha aktif ve daha fazla sigara içildiği, ağır hastalıkta sigara kullanım durumu sorgulanmaktadır. Testin genel mantığı kişinin ne kadar sigara tükettiği ve sigara içmeden ne kadar süre durabildiğidir (Demir, 2008: 233).

Dünya Sağlık Örgütü'ne göre herhangi bir tütün ürününü içen kişi içici (smoker) olarak adlandırılmaktadır. Tütün ürününü kullanım durumuna göre günlük içici (daily smoker) veya ara sıra içici (occasionally smoker) olarak tanımlanmaktadır (https://www.who.int/employment/FAQs_smoking_English.pdf)

2.2.1. Dünyada sigara kullanım sıklığı

Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) 2016 yılı verilerine göre Dünya'da sigara kullanımı prevalansı %19,9, bu oran erkeklerde %33,7, kadınlarda ise %6,2'dir. (<http://apps.who.int/gho/data/view.sdg.3-a-data-reclang=en>).

Yapılan bir çalışmaya göre Dünya'da 15 yaş ve üzeri erişkinlerde sigara içme sıklığı; Afrika Bölgesi'nde %10, Amerika Bölgesi'nde %21, Güneydoğu Asya Bölgesi'nde %19, Avrupa Bölgesi'nde %32, Doğu Akdeniz Bölgesi'nde %18, Batı Pasifik Bölgesi'nde %28 olarak bulunmuştur (<http://apps.who.int/gho/data/view.sdg.3-a-data-reclang=en>).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında sigara kullanım sıklığı farklılık göstermektedir. Nitekim gelişmekte olan ülkelere Endonezya'da sigara kullanımı prevalansı %11,3, Çin'de %25,2, Yunanistan'da %43,7 iken gelişmiş ülkelere Amerika'da sigara kullanımı prevalansı %21,9, Norveç'de %20,2, İtalya'da ise bu oran %23,8'dir (<http://apps.who.int/gho/data/view.sdg.3-a-data-reclang=en>).

Yapılan başka bir çalışmaya göre doktorlarda aktif sigara içme oranları; Avustralya’da erkeklerde %4, kadınlarda %1 gibi oldukça düşük iken; Danimarka erkeklerde %29, kadınlarda %20, Rusya’da erkeklerde %41, kadınlarda %13, Çin’de erkeklerde %61, kadınlarda %12 ve Bosna-Hersek’te erkeklerde %55, kadınlarda %50 olarak bildirilmiştir (Karakaş ve Ersöğütçü, 135).

2.2.2. Türkiye’de sigara kullanım sıklığı

Dünya Sağlık Örgütü’nün (DSÖ) 2016 yılı verilerine göre Türkiye’de sigara kullanma prevalansı toplamda %27,6 olmakla birlikte, bu oran erkeklerde %41,1, kadınlarda ise %14,1’dir (<http://apps.who.int/gho/data/view.sdg.3-a-data-reglang=en>).

“Küresel Yetişkin Tütün Araştırması” 2016 verilerine göre tütün ürünü kullanım oranı toplamda %31,6, erkeklerde %44,1 kadınlarda ise bu oran %19,2’dir. Günlük içilen ortalama sigara sayısı 18’dir. Sigara içenlerin %21’i günün ilk sigarasını uyandıktan sonraki ilk 30 dakika içinde içmektedir. 15-34 yaş grubu sigara içenlerin %15’i her gün sigara kullanıma 15 yaşın altında başlamışlardır. Sigara içmeye 18 yaş ve altında başlayan kişilerin yüzdesi 57,5’dir. Ortalama başlama yaşı 17 olarak bulunmuştur (Öntaş ve Aslan 2016). Buna ek olarak 2013 yılında yayınlanan “Türkiye Kronik Hastalıklar ve Risk Faktörleri Sıklığı” çalışmasında ise sigara içme oranı toplamda %38, erkeklerde %43, kadınlarda ise %17 olarak verilmiştir. Yaş gruplarına bakıldığında ise sigara kullanımı farklı yaş gruplarında değişkenlik göstermekle beraber sigara kullanma prevalansının en yüksek olduğu yaş grubu 25-44 yaş aralığıdır en düşük olduğu ise 65 yaş ve üzeri olarak saptanmıştır (Ünal vd., 2013: 43).

TNSA 2018 Raporuna göre; Türkiye’deki hane halklarının %28’inde her gün, %3’ünde ise haftada bir gün sigara içilmektedir. Yine aynı rapora göre kentsel bölgede yaşayan nüfusun sigara içme oranı %31, kırsal bölgede yaşayan nüfusun sigara içme oranı %21 olarak bulunmuştur, kentsel bölgede yaşayan bireylerin kırsal bölgede yaşayan bireylere kıyasla sigara içme oranları daha yüksektir (http://www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2018/rapor/TNSA2018_ana_Rapor.pdf).

2017 Küresel Gençlik Tütün Araştırması’na göre ülkemizde 13-15 yaş bandı arası çocuklarda yapılan çalışmada; %9,9 erkek çocuğu, %5,3 kız çocuğu sigara kullanmaktadır. Aynı çalışmada sigara kullananlar arasında son 1 ayda günde 11 adet ve üzeri sigara kullananlar %9,9 olarak bulunmuştur

https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/tutun-mucadele-bagimlilik-db/duyurular/KGTA-2017_pdf.pdf).

Ülkemizde yapılan çalışmalara göre gebe kadınların sigara kullanımları %6,8-%28 arasında değişmektedir (Abide vd., 2018: 33).

2007 yılında Sağlık Bakanlığı'nda görev yapan 4000 kişinin üzerinde sağlık çalışanı ile yapılan çalışmaya göre; diş hekimleri ve eczacıların %26,1'i, hemşire ve ebelerin %29,5'i ve sağlık teknisyenlerinin %33,8'inin aktif olarak sigara içmekte olduğu saptanmıştır. 2011 yılında Sağlık Bakanlığı'nda görev yapan 6000'den fazla sağlık personeline yapılan bir çalışmada ise uzman doktorların %12,7'sinin ve pratisyen hekimlerin %23,9'unun aktif olarak sigara kullandığı görülmüştür (<https://havanikoru.saglik.gov.tr/dosya/dokumanlar/yayinlar/KYTA-2012-TR-25-07-2014.pdf>). Ülkemizde yapılan başka çalışmalara göre de ebe ve hemşirelerde sigara içme sıklığı %42 ile %59 arasında değişiklik göstermektedir (Öztoprak ve Günay 2013: 199).

2.2.3. Sigara kullanımının nedenleri

İnsanların aktif olarak sigara kullanmaya başlama nedenleri merak duygusu, çevresinde sigara içen insanlara özen, stresle başa çıkabilmek, çevrenin baskısı, sosyal çevrede kendini daha iyi hissetme arzusu, kendini ispatlama isteği ve yasağa tepki olarak bulunmuştur. Sigara içme isteğini arttıran durumlar; yemek sonrası, çay ve kahvenin yanında, stres durumlarında ve alkol kullanımı ile birlikte olarak bulunmuştur. Bunların içinde oranı en yüksek olan yemek sonrası (%65,1) sigara kullanımındır (Temel 2018: 24).

Kadınlar stresle başa çıkabilmek, günlük hayattaki gerginliklerini en aza indirebilmek, psikolojik ve sosyal açıdan özgüvenlerini artırmak, sorunlar ile kolayca başa çıkabilmek ve kilo vermek gibi nedenlerle sigara içmeye başvurmaktadır (Tezcan ve Yardım, 2003: 392). Sigara kullanımı genç kadınlarda yaşlı kadınlara kıyasla daha popüler durumdadır. Yapılan araştırmalarda yaşlı kadınlar arasında sigara içme nedenleri gevşemiş hissetmek, keyif almak ve bağımlılık olarak belirtilmiştir. Yaşlı kadınlar, az miktarda ve düzenli olmayan sigara içiminin sağlık açısından bir zararı olmadığını, sigarayı bırakmanın ilerleyen yaşlarda bir önem taşımadığını ve osteoporoz riskini artırmadığını düşündüklerini belirtmişlerdir (Sezer vd., 2001: 28).

Gençlerde ve çocuklarda sigara kullanımı günümüzde oldukça yaygınlaşmaya başlamıştır. Gençlerin ve çocukların başlıca sigara içme nedenleri arasında ebeveynlerin sigara içmesi, aileden yeterli ilgiyi görememe ve ailesiyle sağlıklı bir iletişiminin olmaması, sosyoekonomik düzeyi ve eğitim durumunun düşük olması, arkadaş grupları içinde kendini daha iyi hissetmek istemesi ve arkadaşları tarafından dışlanma korkusu, merak duygusu, özgüvenini arttırmak istemesi, kendini büyük hissetmek istemesi, stresle kolay başa çıkabilme isteği ve popüleritesini artırma isteği gelmektedir. Buna ek olarak izlediği dizi ve filmlerden etkilenmesi, örnek aldığı karakterlerin aktif sigara içicisi olması ve sigaraya ulaşımının kolay olması gençleri ve çocukları sigara içmeye teşvik etmektedir (Köksal 2017: 19).

Yapılan çalışmalardan bulunan sonuçlara göre sağlık çalışanlarının sigara içme sebeplerinin toplumla benzer olduğu görülmüştür. Yani aktif sigara kullanımının yüksek olduğu ülkelerde sağlık çalışanlarında da bu oran yüksek bulunmuştur, sigaraya başlama yaşı toplumla eşdeğer olarak bulunmuş, sigaraya başlama nedeni toplumla aynı olarak merak, stresle başa çıkmak ve eş dost arkadaştan etkilenme olarak bulunmuştur (Tezcan ve Yardım 2003: 393).

2.2.4. Sigara kullanımının sağlık açısından sonuçları

KOAH'a genetik faktörler, sigara kullanımı, çevresel ve mesleki maruziyet, iç ve dış ortam hava kirliliği gibi birçok değişken sebep olmaktadır. Fakat bunların başında aktif sigara kullanımı ve pasif sigara dumanı maruziyeti gelmektedir. Sigaraya atfedilen risk %40-%70 arasında değişkenlik göstermektedir (Eren ve ark. 2003: 257).

Türk Toraks Derneği Kronik Obstrüktif Akciğer Hastalığı Tanı ve Tedavi Uzlaş Raporu'na göre KOAH'a bağlı ölümlerin %51,4'ünün sigara kullanımı ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Kronik Obstrüktif Akciğer Hastalığı (https://www.chiesi.com.tr/img/download/documenti/363_ttd-koah-tani-ve-tedav-C4-B0-raporu-2014.pdf)).

Pasif sigara dumanının KOAH ile ilişkisini araştıran bir çalışmaya göre erkeklerin binde 35'i ve kadın nüfusunun binde 22'si pasif sigara dumanı maruziyetinden kaynaklanan KOAH'dan etkilenmiştir. 60 yaş ve üstü yaş grubunda ise, erkekler için %1,15 ve kadınlar için% 0,55 ile daha yüksektir. (Erbaycu vd., 2004: 8)

Sigara içmeyen popülasyonda yapılan toplum tabanlı bir çalışmada KOAH ile pasif sigara dumanı maruziyeti arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Yapılan çalışmada günde en fazla 14 sigaraya kadar içen kişi ile sigara dumanına maruz kalan kişi karşılaştırılmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre yaş faktörünün oluşturduğu riskten sonra sigara dumanına maruziyet çok büyük bir risk faktörü olduğu bulunmuştur (Dilbaz ve Apaydın, 2002: 77). Ülkemizde yapılan başka bir çalışmada ise 5 yıldan uzun süre, haftada 40 saatten fazla sigara dumanı maruziyetinin KOAH riskini %50 arttırdığı bulunmuştur (https://www.chiesi.com.tr/img/download/documenti/363_ttd-koah-tani-ve-tedav-C4-B0-raporu-2014.pdf).

Ülkemizde akciğer kanserine bağlı ölümler sürekli artış göstermektedir. Akciğer kanseri gelişiminde en büyük rolü sigara kullanımı üstlenmektedir. Dünya genelinde sigara kullanımının akciğer kanserinin, kadınlarda %50'sine, erkeklerde ise %80'ine sebep olduğu bulunmuştur. Sigara akciğer kanseri riskini %15 ila %30 kat arasında arttırmaktadır (Köksal 2017: 47).

Yapılan çalışmalara göre aktif sigara kullanımı ve meme kanseri arasındaki ilişki çelişkili sonuçlar vermektedir. Yapılan bazı çalışmalar sigara kullanımının meme kanserine sebep olacağını söylerken bazı çalışmalar ise bunun tam aksini söylemektedir. Aktif sigara içmek mesane kanseri için önemli bir risk faktörüdür. 2007'de yapılan bir kohort çalışmasına göre aktif sigara içimi ile ilişkili belirgin risk artışı, sigara içmenin mesane kanserine neden olduğuna dair kanıtları daha da destekleyen ek veriler sağlar (Alberg vd., 2007: 662).

Aktif sigara içen kişilerde kalp-damar hastalıklarının %10'unun sebebi sigara kullanımındır. Yapılan çalışmalara göre kalp-damar hastalıklarının üzerinde sigaranın çok güçlü olumsuz rolleri olduğu görülmektedir (Temel 2018: 23).

Sigara kullanımı damar duvarında hasara ve endotel disfonksiyonuna sebep olmaktadır. Sigaranın meydana getirdiği bu hasarlar sebebiyle kalp-damar hastalığı gelişim riski 2-4 kat artmaktadır. Buna ek olarak inme riski 2 kat artış göstermektedir (Bilir, 2009: 32).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DUYGU VE DUYGULANIM

3.1. Duygunun Tanımı

İnsanların davranış ve düşüncelerini anlamaya çalışan psikoloji biliminde duygular da önemli bir yer tutmaktadır.

Psikoloji alanında da duygu, bireyin dışsal süreçlerinin zihinsel süreçleri tarafından etkilenmesi ile ortaya çıkan psikofizyolojik bir bütün şeklinde anlam bulmaktadır. Myers ve Derakshan (2004: 499)'e göre duygu genel olarak uyarılmışlığın ve bunun dışarıya yansıyan şekli ile birlikte oluşturduğu bilinçli bir deneyim bütünüdür. Duygu bir uyarıcı, uyarıcının fark edilip algılanması, uyarıcının kodlanması, verilecek tepkinin oluşturularak ortaya çıkması sürecinin kavramsal şeklidir. Başka bir deyişle duygu, fizyolojik ve zihinsel değişimleri ifade ederek fizyolojik uyarılma, zihinsel değerlendirme ve uyarıcıya tepki olarak ifade edilen davranışların bütünüdür.

Türkçe'de ise duygunun “belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim” şeklinde tanımı yer almaktadır (TDK: 2021).

Özellikle çocuklarda ve hayvanlarda gördüğümüz harekete dönüşen duyguların kendine özgü bir etkisi ve rolü mevcuttur. Çok güçlü duygular hissettiğimizde fizyolojik (bedensel) belirtiler gösterebiliriz. Örnek olarak korku hissettiğimizde kalp atışlarımızın hızlanması, duygularımızın bizi harekete geçiren temel unsurlar olduğunu göstermektedir (Goleman, 1995: 39).

Evrim süresince var olmuş ve günümüze kadar gelmiş olan duygular, tıpkı organlarımız gibi belli görevlere sahiptir. Doğa ve toplum ile uyum içinde olmak bu görevlerin en temeli denilebilir. Örnek vermek gerekirse tehlikede olduğumuzda korkup kaçmamız bizim hayatta kalmamızı sağlar (Dökmen, 2000: 103).

Duyguların toplumsal uyum ile açığa çıkması sağlıklı yol iken uzun müddet denetim altına alınması çarpıtılmış şekilde ortaya çıkmasına sebep olabilir (Köknel, 1997: 48). Bireylerin değerleri, düşünceleri, zevkleri farklı olsa da duygular herkeste aynıdır. Ancak duygularımızı ifade etme biçimlerimiz farklılık göstermektedir. Duygularımızı ifade ederek karşımızdakinin durumu anlayabilmesini, empati kurabilmesini ve davranışını değiştirmek istemesini sağlayabiliriz. Sözel ifadeyle ya

da değil, duygular ile birey yer aldığı ortamda gösterdiği tepki şeklini etkiler (Beck, 2001: 63)

Duygusal ifadenin psikoloji topluluğu içinde psikolojik ve fizyolojik sağlığa katkı sağladığı uzun süredir kabul edilmektedir. İnsanlar yaşadıkları deneyimleri anlamlandırma ihtiyacındadırlar. Normal ve günlük deneyimlerimizi anlamamanın kolay olmasının yanında bizim için stresli ve önemli deneyimleri anlamlandırmak çok daha karmaşıktır. Duygusal ifade, düşünce ve duyguların kolaylıkla bütünleşerek bireylerin deneyimlerini anlamalarına, düzenlemelerine ve tutarlı şekilde oluşturmalarına yardımcı olur. Bu sayede bireyler yaşamları üzerinde kontrol hissederek olumsuz deneyimlerin etkilerini daha fazla yönetebileceklerini hissederler (Pennebaker and Seagal, 1999: 1245).

3.1.1. Duyguların kategorize edilmesi

Duyguları tanımlamak için çeşitli yaklaşımlar tarafından duygular sınıflandırılmıştır. Bunlardan en yalın hali, nesnelere yaklaşım uzaklaşmamızı gerçekleştiren süreçler bakımından olan sınıflandırmadır. Bir diğer sınıflandırma ise hoş ve hoş olmayan (nahış) ya da olumlu (pozitif) ve olumsuz (negatif) duygular olarak tanımlanmıştır (Barrett ve Russell, 1999: 11).

Zarar/kayıp ve fayda ile ilgili olan duygular şeklindeki sınıflandırmanın (Lazarus, 1991) yanında temel ve karmaşık duygular ile ilgili olan sınıflandırmada bulunmaktadır. Temel ve karmaşık duyguların sınıflandırılmasında temel duygular alan yazında farklı şekillerde ele alınmıştır. Izard (1971) suçluluk, utanç, ilgi, kaygı, öfke, üzüntü, tiksinti, şaşırma, küçümseme ve neşe olarak 10 tane temel duygudan söz ederken, Plutchik (1994: 139)'e göre temel duygular 8 tane olan kabul, sevinç, umut, üzüntü, korku, öfke, hayret, tiksinti duygularıdır (Vatan, 2014: 31-36).

Voltan-Acar (1994: 101) ise Türkçede duyguları içeren kelime ve deyimleri yeterlilik, mutluluk olarak olumlu; yetersizlik, mutsuzluk, korku, kuşku ve saldırganlık olarak olumsuz kategorilerinde belirtmiştir

3.1.2. Duyguların işlevleri

Izard (2007)'e göre duyguların motivasyon ve güdülenme, davranışların organize edilerek sürdürülmesi şeklinde işlevleri bulunmaktadır. Duygular ve motivasyon çeşitleri, işlevsel olarak hayatta kalmamıza ve türün sürdürülmesine yarayan mekanizmalardır. İşlevselliği anlaşılır olan cinsellik, açlık gibi güdülerin

yanında duygulara sahip olma nedenimizi anlamak daha örtük bir süreçtir. Duygularımız, davranış ve içsel süreçlerimiz konusunda başkalarını bilgilendirme ve onların süreçleri konusunda bilgilenme şeklinde kişilerarası ilişkilerde işlev görmektedir. Ayrıca duygularımız, kendi hayatımızda öncelik vererek önem sırasına koyacağımız şeylerin belirlenmesinde ipucu sağlamanın yanında karar verme süreçlerinde de önemli rol oynamaktadırlar. Karşılaşılan yeni duruma uyum sağlamada fizyolojik, bilişsel ve davranışsal tepkiler ile davranışı belirleme noktasında rol oynayarak dışsal çevrenin düzenlenmesini sağlarlar (Izard, 2009: 11).

Bu işlevlere bakıldığında hayatta kalma şeklinde temel etkinliklerin, yargılama, muhakeme, yordama, karar verme şeklinde üst düzey bilişsel etkinliklerin gerçekleştirilip sürdürülmesi duygular ile mümkün olmaktadır. Tarih boyunca duygular insan yaşamında önemli bir yer almaktadır. Duyguların oluşumu hakkında açıklamalar ve araştırmalar çeşitli olmak ile birlikte kesin bir cevabı bulunmamaktadır. Ancak kabul edilen duygu kuramları ile duyguları biraz daha anlamamız mümkün olacaktır (Vatan, 2014: 33).

Nörolojik, bilişsel, hormonal ve hissi faktörleri içeren duyguların nörolojik faktörleri, kişilerin duyu organları aracılığı ile sahip olduğu uyarıcıların nörolojik aktarıcılar yardımıyla kortekste işlenmesi ile oluşurken, bilişsel faktörler yaşanan olaylar hakkında açıklama, anı ve değerlerin duygusal süreçler üzerindeki etkileri olarak ifade edilmektedir. Kan basıncındaki değişimler, ilaç kullanımı şeklindeki faktörler hormonal değişikliklerde ifade edilirken hissi faktörler duyu-algi süreçlerinin etkinleşmesi neticesinde oluşmaktadır (Gençoğlu, 2012: 41).

Kişilerin duygusal deneyimleri yaşantılamaları ve baş etmeleri ile devinimsel bir yapı olan duygusal yaşantılar hissetme, yaşama ve değişim süreçlerine sahiptirler. Yaşanılan durum ve hissedilen duygu öne çıkmaktadır (Goleman, 2005: 61). Duygusal durumlar duyu organları aracılığı ile aktarılan duyumlarla eşlik eden duygular ve farklı birleşimlerin oluşturduğu duyumlar şeklinde meydana gelmekte olup direk olarak bir duyu organı aracılığı ile oluşmamaktadır (Schultz ve Schultz, 2007: 82).

Çeşitli kültürden yer alan katılımcıların yüz ifadelerinden mutluluk, üzüntü, öfke, korku, şaşırma, hor görme ve iğrenme şeklinde 7 duyguyu adlandırdıkları araştırmada P. Ekman ve W. Friesen (1972) duyguları yansıtan yüz ifadelerinin

evrensel olduğunu ileri sürmüştür. Ancak duyguların nasıl, ne zaman, nerede ifade edileceği kültürler arasında farklılık göstermektedir (Sayar ve Dinç, 2009: 84).

Bireylerin birbiriyle ilişkisinde önemli olan, bireyin kendine ve diğer bireylere yönelik tutum ve davranışları üzerinde etkili olan ve özkontrolün sağlanmasında önem taşıyan duygular, genel olarak faydalıdır. Duyguların kimi zaman faydalı olmadığı düşüncesi, kişiyi duyguya ilişkin bazı öğeleri devam ettirmeye, arttırmaya veya azaltmaya yarayan süreçler olan duygu düzenleme kavramına götürmektedir. Bu duygu düzenleme süreçlerinin ne ölçüde içsel veya dışsal, çaba harcamaya ya da otomatik olduğu değişmektedir (Başaran, 2000: 119).

Duygular bireylerin davranışlarını ve önemli kararlarını etkileyebilmektedir. Duygular, birçok karar ve davranışımıza etki ettiği için sosyal ilişkilerimizi ve bireysel işlevselliğimizi de artırır. Bundan dolayı olumlu ve olumsuz duyguları düzenleyebilmek önemlidir (Titrek, 2007: 78).

3.1.3. Duygu teorileri

3.1.3.1. Evrimci Kuram

Farklı ülkelerdeki insanların yüz kasları incelenerek duygu ifadelerinin evrensel olduğunu ileri süren evrimci kuramın öncülerinden Charles Darwin'e göre duygular da evrim sürecinde gelişmektedir. Evrimci kurama göre insanlar ve hayvanların duyguları nesiller boyunca gelişip değişerek aktarılır ve hayatta kalma ve uyuma yönelik önemli bir işleve sahiptir (Darwin, 2001: 58; Goleman 2005: 67).

Evrimsel yaklaşıma göre, duyguların evrim geçirmiş olma sebebi, bir problem ya da fırsat ile karşılaştığımız zaman istem dışı gelişerek duruma uygun tepkiler verebilmeyi kolaylaştırmasıdır. Bu sebeple tüm duygular türün devamını sağlama amacıyla önemli bir role sahip olma sebebi ile nesilden nesile aktarılabilir ve var olmaktadır. Ekman ve ark. (1972)'nin yaptığı araştırma neticesinde korku, öfke, mutluluk, tikslenme, şaşkınlık, hor görme ve üzüntü duyguları ve yüz ifadeleri evrensel olmakla birlikte temel duygulardır. Karşımızdakinin samimiyetini ya da düşmanlığını hızlı olarak anlamamıza yardımcı olurken aşk ve sevgi duyguları üremeye ve sosyalleşmeye yardım edip; korku duygusu tehlike anında kaçmamıza yardımcı olmaktadır. Duygusal davranışlar biyolojik olarak tanımlanmış tepkiler şeklinde belirlenirken dünyanın çeşitli bölgelerindeki farklı kültürlerdeki insanların ortak

duygusal tepkilerde bulunmaları ile duygusal ifadelerin türe özgü olduğunu kanıtlamaktadır (Gençoğlu, 2012: 43).

3.1.3.2. James-Lange periferik kuramı

William James, 1884 yılında dış uyarıcıların algılanarak bedensel ve fizyolojik süreçlerin başlaması ile duyguların bedensel değişikliklerin alınlanması ile oluştuğunu ileri sürmüştür. James'e göre bireyler bedensel tepkilerini dış uyarıcılar karşısında etkin hale getirirler. Bu özelliği ile William James'in kuramı psikofizyolojik kuram şeklinde de adlandırılmaktadır (Morris, 2002: 73; Atkinson vd., 1995: 31).

Benzer zamanlarda Carl Lange, benzer sonuçlar ele alarak bireyin sergilediği davranışlar neticesinde duyguların meydana geldiği görüşünü öne sürmüştür. Bu sebeple kuram James-Lange kuramı olarak tanımlanmıştır (Morris, 2002: 75).

Gerçekleştirilen çeşitli laboratuvar deneylerine göre bireylerin aynı duygusal durum karşısında farklı bedensel tepkiler gösterebilirken farklı bireylerin aynı duygusal duruma farklı tepkiler gösterebildiği bilgisi James-Lange kuramını desteklememektedir. Bu sebeple günümüzde duyguların sebebinin fizyolojik süreçler olmadığı düşünülmektedir (Cüceloğlu, 1996: 51).

3.1.3.3. Cannon-Bard Kortiko-diensefalik kuramı

James-Lange duygu kuramına eleştiri olarak ortaya çıkan Walter Cannon 1927-1931 yıllarındaki çalışmalarında duygunun bilişsel olarak meydana geldiğini, farklı duygulara neden olan bedensel tepkilerin benzer ve yavaş olduğunu ileri sürmüştür. 1977 yılında Philip Bard'ın Cannon'ın kuramını geliştirmesi ile Cannon-Bard Kuramı olarak kabul edilen kurama göre talamusun uyarıcıları algılayarak hem beyin korteksine hem de iskelet kasları ve otonom sinir sistemine ilemesi ile duygular ve bedensel tepkiler eş zamanlı meydana gelmektedirler (Dursun, 2007: 28). Örneğin heyecan ve korku duygusunda hızlı kalp atışlarının olması bu görüşü açıklayabilir.

Psikolojik durum ve önsezilere odaklanan James-Lange kuramı ile psikolojik durumların cevap ve bilişsel niteliğine odaklanan Cannon-Bard kuramı ortak olarak meydana gelen olayların sırası ışığında duygu ve davranış arasındaki ilişkiye önem vermektedirler (Dursun, 2007: 30).

Bazen tehlike anında duygusal yaşantıdan önce özerk faaliyetin devreye girmesi James-Lange kuramını haklı çıkarırken; bazı durumlarda özerk faaliyetten önce duygunun farkında olma eylemi gelmesi Cannon-Bard kuramını haklı çıkartmaktadır. Her iki kuramında öne sürdüğü zamansal ifadeler anlamlı olmamaktadır (Atkinson vd., 1995: 37).

3.1.3.4. Schachter-Singer (İki Faktör) kuramı

Schachter ve Singer (1962) ilk olarak fizyolojik uyarılmanın meydana geldiğini daha sonra bu uyarılmanın tanımlanarak duygunun deneyimlendiğini öne sürmüşlerdir. Çevrenin algılanma şekline göre duygunun adlandırıldığını ve yaşanan farklı duygularda aynı fizyolojik değişimler olduğunu ifade eden çalışmalar neticesinde Schachter ve Singer (1962) duygunun bilişsel değerlendirme ve fiziksel uyarılma şeklinde iki bileşenden meydana geldiğini ifade etmiştir (Sayar ve Dinç, 2016: 65).

Fizyolojik değişimin tanımlanmasında çevrenin algılanarak anlamlandırılması önem taşımaktadır (Cüceloğlu, 1996: 56). Birey, deneyimlerini ve algılarını kullanarak bilişsel sürecini tanımlarken duygularını fark edip yorumlar ve bu yorumlar neticesinde de davranış ve tutumlar belirlenmektedir (Arkonaç, 2003: 107).

3.1.3.5 Arnold-Lindsey'in Duygu Kuramı

Duyguların içlerinde duygu barındırdığını, bazı durumlarda da duygu tepkileri oluşturabileceklerini savunan kuram, Cannon-Bard kuramına tepki olarak oluşmuştur. Arnold'a göre birey uyarıyı algılayarak değerlendirmekte ve olumlu veya olumsuz olduğuna karar vermektedir (Beck, 2005: 60).

3.2. Duygulanım

Duygu birey, olay ve nesnelere karşısında hissedilen yoğun hisleri ifade etmektedir; duygudurum ise, duygulardan daha az güçlüdür fakat bir dürtüyle ilintili değildir. Duygulanım, kişilerin yaşadıkları duyguların ve duygudurumlarının tamamını içine alan ve kişilerin yaşadıkları geniş duygu yelpazesine verilen isimdir (Russell, 2003: 153).

Kavramsal açıdan duygulanım iki kategoride değerlendirilebilir. Bu kategorilerden birincisinde duygular kişinin dış uyarılar karşısında tepkisel olarak

verdiği durumsal duygulanımlardır ve state ismiyle anılmaktadır (Mineka vd., 1998: 381). Durumsal duygulanımlar bahsedildiği gibi duygular ve duygudurumlarından oluşmaktadır. Durumsal duygulanım duygudurum ve duygul olsa bile bunlar geçici bir yapı göstermektedir. Fakat kişisel nitelik durumuna gelmiş olan duygulanımlar kalıcı özelliktedir (Özdevecioğlu, 2004: 184).

Duygulanım ikinci kategoride kişi ile bütünleşmiş bir karakteri ifade etmektedir ve uzun zaman sonucunda kişide olan duygunun değişikliğe uğramadan kalmasıyla ortaya çıkmaktadır. Duygulanım bu sınıflamada treyt ismiyle tanımlanmıştır. Bireyin geçmiş hayatında yaşadığı olumlu ve olumsuz olayların uzun süre boyunca etkisini hissettirmesi treyt oluşumunda etkilidir (Özdevecioğlu, 2004: 193). Yapılan çalışmalarda bu görüşü desteklemektedir ve pozitif duygusallığın zamanla kararlı olma, duygusal yetkinlik, enerjiklik gibi tutumlara dönüştüğü görülmüştür. Öte yandan kişilik özelliği yapısına bürünen duygulanımın durumsal duygulanıma üstünde belirleyici rol oynadığı düşünülmektedir (Watson vd., 1988: 1065).

Duygulanıma ilişkin bir diğer sınıflama ise olumlu ve olumsuz duygulanımdır. Olumlu duygulanım bireyin heyecan, mutluluk, gurur, sevinç gibi duygularını temsil etmekte, olumsuz duygulanım ise, utanç, öfke, kaygı, suçluluk gibi duygularını temsil etmektedir (Diener vd., 1999: 279).

3.2.1. Olumlu ve olumsuz duygulanım

Olumlu ve olumsuz duygu durumlar farklı şekillerde ifade edilmiştir. Tanımlardan biri olumlu ve olumsuz duygu durumu kişilik özellikleri olarak adlandırmakta ve doğuştan olduğunu, olgusal olarak tanımladığında ise herhangi bir dış uyarıcıya karşı verilen tepki olarak adlandırılmaktadır. Başka bir tanımda olumlu ve olumsuz durumun farklı iki boyut olduğu söylenmiştir. Olumsuz duygu durumun doğuştan kaynaklandığı düşünüldüğünde olumsuz duygulanımı ve kendilik olgusunda meydana gelen öznel değişiklikleri yansıtır. Aşırı düzeyde olumsuz duygu duruma sahip kişiler huzursuz, kızgın, keyifsiz ve düşük kendilik algısına sahip iken normal düzeyde olumsuz duygu duruma sahip bireylerin hayatlarından daha fazla keyif aldıkları, daha keyifli ve kendilerinden memnun kişiler olarak tanımlanmaktadır (Budak, 2000: 46). Olumsuz duygu durum kızgınlık, öfke, iğrenme, aşağı görme, suçluluk hissetme, düşük kendilik ve üzgünlük negatif duyguları da içine almaktadır. Yapılan araştırmalara göre olumsuz duygu durumu yüksek olan kişilerin kendileri ile

ilgili algıları olumsuz yönde olduğu için kişilerarası ilişkilerde ve ortamlarda güçlükler yaşadığı görülmektedir. Olumlu duygu durum bireylerin dış dünya ile uyumluluğunu ve yaşamdan ne kadar keyif aldıklarını ifade etmektedir. Olumlu duygu durumu yüksek olan bireyler mutlu, dikkati açık, hoşnut ve güven sahibi kişilerdir. Yalnızlık ve keyifsiz duygu durum ile olumlu duygu durumun azalması arasında kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Mizaç olarak olumlu duygu duruma sahip bireyler başkalarıyla ilişkilerinde başarılı, yüksek özgüven ve yaşamdan memnuniyet duyan kişiler olarak ifade edilmektedir. Olumlu duygulanım mutlu, keyifli neşeli olarak adlandırılabilir. Yapılan araştırmalara göre olumlu duygu durumu yüksek olan bireylerin yaşamlarından memnun oldukları görülmektedir (Gençöz, 2000; Köknel, 1986; Titrek, 2007).

3.2.2. Olumlu ve olumsuz duygulanıma ilişkin yapılan çalışmalar

Türkmen (2011) tarafından yapılan çalışmada, olumlu ve olumsuz duygulanım ile öznel iyi oluş ve stres arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Araştırma sonucuna göre, yaşam doyumunun olumlu duygulanımla birlikte bulunması durumunda stresin yarattığı etkilerin azaldığı gözlemlenmiştir.

Yalnız (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada olumlu ve olumsuz duygulanım ve akademik özyeterlilik arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Araştırma bulguları değerlendirildiğinde, öğrencilerin olumlu duygulanımlarının akademik özyeterliliği pozitif olarak etkilediği olumsuz duygulanımın ise negatif yönde etkilediği gözlemlenmiştir.

Çivitçi (2014) tarafından çalışmada ise, olumlu duygulanıma sahip öğrencilerin üniversiteye duydukları aidiyetin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Literatürde özellikle olumsuz duygulanım düzeyi yüksek olan bireylerin düşük özdeğerliliğe sahip oldukları ve bu sebeple çevreleriyle uyum sağlama konusunda sorunlar yaşadıklarını ortaya çıkarmıştır (Şirvanlı Özen ve Temizsu, 2010). Bu bağlamda olumsuz duygulanımın duygu düzenleme gücü üzerinde etkili olduğu görüşü kuvvetlenmektedir (Altun ve Atagün, 2019).

Öte yandan depresyon ile tekrar eden olumsuz düşünme ve olumsuz duygulanım arasındaki ilişkiyi konu alan çalışmalarda da pozitif ilişkinin olduğu görülmüştür (Kıcalı, 2015). Yalnızlık hissi ve üzüntüyle olumlu duygulanımın azalması arasında kuvvetli bir etkileşimin varlığı tespit edilirken, depresyonla düşük olumlu duygulanım

arasında ve anksiyete ile yüksek olumsuz duygulanım arasında bağlantı olduğu da görülmüştür (Şirvanlı Özen ve Temizsu, 2010).



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

4.1. Çalışmanın Yöntemi

İş-aile çatışma düzeylerin, olumlu ve olumsuz duygulanım rolünün sigara ve alkol kullanmayla ilişkisinin araştırıldığı bu çalışma, Diyarbakır'ın Kayapınar semtinde 104 kadın 133 erkek olmak üzere toplam 237 kişiye, 20 yaş üstü sigara ve alkol kullanan çalışanlara uygulanmıştır. Çalışma verileri memur, esnaf, işçiye online platformda ulaşılmıştır. Verilerin incelenmesi Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programıyla(SPSS- Statistical Package for the Social Sciences-) yapılmıştır. Anketler: Kişisel Bilgi Formu, Olumlu-Olumsuz Duygulanım Ölçeği, Fagerström Nikotin Bağımlılık Testi, Michigan Alkolizm Tarama Testi, İş-Aile Çatışma Ölçeği kullanılmıştır.

4.2. Evren Örneklem

Diyarbakır'ın Kayapınar semtinde 104 kadın 133 erkek olmak üzere toplam 237 kişiye, 20 yaş üstü sigara ve alkol kullanan çalışanlara uygulanmıştır. Çalışma verileri memur, esnaf, işçiye online platformda ulaşılmıştır.

4.3. Verilerin Analizi

Araştırmanın tüm verileri SPSS 23.0 paket programında analiz edilmiştir. Araştırmada verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini ölçmek için Shapiro-Wilk testi uygulanmıştır. Çalışmada kullanılan veriler normal dağılım göstermediği için non-parametrik testler uygulanmıştır. Çalışmada ikili grupların karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi, üç ve daha fazla grubun karşılaştırılmasında Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkiyi ölçmek için Spearman testi uygulanmıştır. Ölçeklerin bir biri üzerindeki etkisinin ve aracı değişken etkisinin incelenmesi için regresyon analizi yapılmıştır.

4.4. Araştırmanın Hipotezleri

1. Katılımcıların iş aile çatışması, sigara kullanımları, alkol kullanımları ve olumlu- olumsuz duygulanım puanları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

2. Katılımcıların iş aile çatışması, sigara kullanımları, alkol kullanımları ve olumlu- olumsuz duygulanım puanları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
3. Katılımcıların iş aile çatışması, sigara kullanımları, alkol kullanımları ve olumlu- olumsuz duygulanım puanları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
4. Katılımcıların iş aile çatışması, sigara kullanımları, alkol kullanımları ve olumlu- olumsuz duygulanım puanları gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
5. Katılımcıların iş aile çatışması, sigara kullanımları, alkol kullanımları ve olumlu- olumsuz duygulanım puanları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Katılımcıların iş aile çatışması düzeylerinin sigara-alkol kullanım sıklığı üzerindeki etkisinde olumlu-olumsuz duygulanım aracı rol oynamaktadır.

4.5. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş-aile çatışması, iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması nedeni ile yaşanmaktadır. İşi ile ailesi arasında kalan ve bir türlü çatışma yaşayan bireyin iş hayatının olumsuz etkilenmesi ve işine karşı geliştirdiği tutumun negatif olması çok doğaldır. İş yaşamı ve aile hayatı bir insanın iki temel yaşam alanıdır ve birbirleriyle uyum sağlayamadıkları takdirde etkilerinin olumsuz olması, kötü sonuçlar doğurması ve kişileri mutsuz etmesi doğaldır. Çalışanlar, iş yerlerinde üstlendikleri rolün dışında pek çok rolü yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Bu rollerden en belirgin olanlarından birisi de aile rolüdür. Çalışanın iş ve ailesinden gelen taleplerin baskısına bağlı olarak iş-aile çatışması meydana gelmektedir. Bireyin iş ya da aile yönündeki rol yükünün ağır gelmesi çatışmaya neden olmaktadır. Dolayısı ile çatışmanın iş-aile ya da aile-iş yönünden bahsetmek mümkündür. Bir çalışan olarak bireyin iş yerindeki sorumluluklarının aile rolünün sorumluluklarını yerine getirmesine engel olması ya da benzer şekilde aile rolünü yerine getirmek için yapması gerekenlerin iş rolünü gerçekleştirilmesine engel olması durumu iş-aile ve aile-iş çatışmasıdır. İş-aile çatışmasından kaynaklanan olumsuz sonuçların en aza indirgenmesi hem örgütsel etkinlik açısından hem de çalışan sağlığı

ve mutluluğu açısından her zamankinden büyük önem taşımaktadır. Bu tür çatışmalarda kişiler ağırlıklı olarak aile yaşantısını ihmal etmek istemedikleri için iş yaşamları olumsuz etkiye maruz kalmakta ve bu durum olumlu- olumsuz duygulanım durumlarını etkilemektedir. Bireylerin içinde bulunduğu duygulanım, onların davranışlarına yansır. Bu yansıma bazen sigara ve alkol kullanımı gibi bağımlılıkların gelişmesini tetikleyebilmektedir. Çalışma kapsamında incelenen literatürden de anlaşıldığı gibi olumlu-olumsuz duygulanım ve iş-aile çatışması birbiriyle yakından ilintili iki kavramdır.

Bu bağlamda yapılan çalışmanın amacı iş aile çatışması düzeylerinin sigara-alkol kullanım sıklığı üzerindeki etkisinde olumlu-olumsuz duygulanımın aracı rolünü belirleyerek literatüre katkı sağlanmasıdır. Ayrıca yapılan çalışmanın gelecekte yapılacak olan çalışmalara rehberlik etmesi bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

4.6. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Araştırma, iş-aile ve aile- iş çatışmasının düzeylerinin sigara-alkol kullanım sıklığı üzerindeki etkisinde olumlu-olumsuz duygulanım aracı rolünü belirlemek amacıyla yapılan çalışmanın bulguları doğrultusunda yapılan değerlendirme ve öneriler Diyarbakır'ın Kayapınar semtinde yaşayan ve araştırmaya katılan 237 kişiden elde edilen anket verileriyle sınırlıdır. Dolayısı ile anket sonuçları ile tüm illeri kapsayacak şekilde genelleme yapılması mümkün değildir. Elde edilen bulguların genelleştirilebilmesi için anketin Türkiye genelinde değişik bölgeler ve illerde yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda, literatüre önemli bir katkı sağlayacağı ve dolayısıyla gelecekte yapılacak çalışmaların bu kapsamda ele alınmasının literatür açısından yararlı olacağı ve farklı bir boyut kazandıracağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan katılımcıların yöneltilen sorulara doğru cevaplar verdiği varsayılmıştır.

4.7. Araştırmanın Problemi

Yaygın görülen çatışma türlerinden birisi olan iş-aile çatışmasının tanımlanabilmesi için öncelikle iş ve aile gibi önemli iki husus üzerinde durulması gerekmektedir. İş kavramı, bireyin yaşamını sürdürmek ya da yaşam kalitesini belirli düzeye yükseltmek amacıyla giriştiği bedensel ve düşünsel çabadır. Bu çabanın temel amacı ekonomik bir

değer yaratmak olup, belirli bir ücret ya da gelir karşılığında mal ya da hizmet üretilir. Birey herhangi bir işi bir örgüte bağlı ya da serbest olarak yapabileceği gibi kendisi ya da başkaları için de yapabilir. Bu tanımlamada üzerinde durulan temel noktalar işin bir karşılık beklentisi ile yapılması, amaçlı ve sürekli olması gerektiğidir. Toplumsal yapının çekirdeği niteliğinde olan aile, aralarında evliliğe ya da akrabalığa dayalı ilişki bulunan bireylerin oluşturduğu ve bu bireylerin yaşamlarının önemli bir parçası olan unsurdur. Aile üyeleri birbirlerinin sosyal, kültürel, ekonomik, psikolojik ve diğer ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Her çalışan birey bir aile içinde doğup büyümüş ve sonrasında iş sahibi olmuştur. Bu durum, insanların işlerinde geçirdikleri zaman kadar aileleri ile geçirdikleri zamanı da önemli kılmaktadır. Dolayısı ile insanlar işlerine ve ailelerine büyük önem vermekte, yaşamlarından beklentilerini de bu doğrultuda şekillendirmektedirler. Benzer şekilde bir çalışandan beklentileri olanlar arasında aile bireyleri ve iş çevresi yer almaktadır. Diğer bir ifade ile çalışanlar bir yandan aile ve işlerine ilişkin beklentilere sahipken, aile ve iş çevresinin de onlardan beklentileri bulunmaktadır. Özetlemek gerekirse iş ve aile, bireyin yaşamındaki en önemli unsurlardır. Bu önemli unsur bireyin olumlu ya da olumsuz duygulanımın da etkilemektedir. Bu bilgiler ışığında iş aile çatışması düzeylerinin sigara-alkol kullanım sıklığı üzerindeki etkisinde olumlu-olumsuz duygulanımın aracı rolü olup olmadığı sorusuna cevap aranmıştır.

4.8. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları aşağıda verilmiştir.

4.8.1. İş-Aile çatışması ölçeği

İş aile çatışma ölçeği Netemeyer Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilmiştir. 10 madde olan iş aile çatışması ölçeği 2 boyuttan oluşmaktadır. Boyutlardan iş aile çatışması ; işle ilgili yaşanan sorunların aileye yansımalarını ölçen 5 maddelik yargı cümlesi içerir. Boyutlardan aile iş çatışması; aile ile ilgili sorunların işe yansımalarını ölçen 5 maddelik yargı cümlesi içerir. 10 maddelik iş aile çatışma ölçeği 5’li likert tipi derecelendirmeye (1’den “Kesinlikle katılmıyorum” 5’e “Kesinlikle katılıyorum “) ölçülür. Ölçeklerin güvenirlik ve geçerliğini Netemeyer ve ark.(1996)’da iş aile çatışmasını .088 , aile iş çatışmasını .089 olarak ortaya çıkarmıştır.(Efeoğlu,2006:69)

4.8.2. Olumlu olumsuz duygulanım ölçeği

10'u pozitif 10'u negatif duygu ölçümünde kullanılan, toplam 20 maddelik Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği'nin (Watson, Clark ve Tellegen, 1988) Türkçe uyarlaması için geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının yapılmasıdır. 199 üniversite öğrencisinden alınan veriler doğrultusunda 10'ar ölçek maddesi, beklenen şekilde Pozitif ve Negatif Duygu Faktörleri altında ağırlıklı olarak yer almışlardır. Ölçeğin faktör geçerliği çalışılmış, ayrıca iç tutarlığı pozitif ve negatif duygu için sırasıyla .83 ve .86; test-tekrar test tutarlığı ise yine aynı sıraya göre .40 ve .54 bulunmuştur. Ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliği ise Beck Depresyon Envanteri ve Beck Anksiyete Envanteri ile çalışılmıştır. Buna göre, Pozitif Duygu ölçeği bu envanterler için sırasıyla -.48 ve -.22 'lik korelasyonlar verirken, negatif duygu ölçeğinin bu envanterlerle korelasyonu yine aynı sıraya göre .51 ve .47 bulunmuştur. Bulguların literatürle paralelliği tartışılmıştır (Gençöz, 2000).

4.8.3. Fagerstrom nikotin bağımlılık testi

Sigara bağımlılığının değerlendirilmesinde en sık kullanılan test Fagerström Nikotin Bağımlılık Testi'dir (FNBT). İlk kez 1978'de Fagerström, Fagerström Tolerans Testi'ni önermiştir. Bu test 1991'de Heatherton ve ark. tarafından yeniden ele alınmış ve FNBT ortaya çıkmıştır. Testin Türkçe geçerliliği Uysal ve ark. tarafından yapılmış ve orta derecede güvenilir bulunmuştur ve dikkat edilmesi gereken sorulara dikkat çekilmiştir. FNBT'nin sigara içme ve tedavi sonucunu değerlendirmede etkili olduğunu bildiren çalışmalar olduğu gibi orta düzeyin üstündeki nikotin bağımlılığı dereceleri arasında ayırt edici olmadığını bildiren çalışmalar da bildirilmiştir.

Sigara bağımlılığının değerlendirilmesinde en sık kullanılan test, Fagerström nikotin bağımlılık testidir. Karl O. Fagerström tarafından nikotine olan fiziksel bağımlılığın düzeyini saptamak amacıyla geliştirilmiştir. Fagerström nikotin bağımlılık testi, 6 sorudan oluşmaktadır. Bu 6 soruya verilen cevaplar doğrultusunda alınan puanlar toplanır ve bağımlılık düzeyi hesaplanır (Sağlam, 2017).

4.8.4. Michigan alkolizm tarama testi (MATT)

MATT, kişinin alkol kullanım sorunu yaşayıp yaşamadığını, yaşıyorsa düzeyini belirlemek adına Gibbs tarafından geliştirilmiştir ve geliştirildiğinden bu yana

bağımlılık alanında yaygın olarak kullanılan öz bildirime dayalı bir ölçek olmuştur (Gibbs, 1983). Kişinin alkol bağımlısı olup olmadığını iyi bir şekilde ayırt etme gücüne sahip bu ölçek, kişinin alkolle ilişkili kayıplarını, içme sorununu, yardım arama davranışını sorgulayan 25 sorudan oluşmaktadır. Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Coşkunol ve arkadaşları tarafından 1995 yılında yapılan ölçeğin, kesme noktasının 5-9 arasında alınması durumunda alkol bağımlılığı olanlarla olmayanları en iyi şekilde ayırdığı belirlenmiştir (Arslan, 2018).



BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgileri

N=237	N	%	
Yaş	20-29	43	18.1
	30-39	134	56.5
	40-49	40	16.9
	50-59	20	8.4
Cinsiyet	Kadın	104	43.9
	Erkek	133	56.1
Medeni hal	Evli	128	54
	Evli değil	81	34.2
	Boşanmış	21	8.9
	Ayrı yaşıyor	7	3
Eğitim Durumu	İlkokul	6	2.5
	Ortaokul	7	3
	Lise	60	25.3
	Lisans	128	54
	Yüksek lisans	36	15.2
Gelir durumu	2.825-3500	89	37.6
	3500-5000	43	18.1
	5.000-7.000	51	21.5
	7.000-9.000	29	12.2
	9.000+	25	10.5
Toplam iş deneyimi	0-4 yıl	37	15.6
	5-9 yıl	66	27.8
	9-14 yıl	54	22.8
	15-19 yıl	41	17.3
	20 yıl ve üzeri	39	16.5

	Yok	112	47.3
Çocuk sayısı			
	1	49	20.7
	2	39	16.5
	3 ve üzeri	37	15.6
Okul öncesi yaştaki çocuk sayısı	Yok	169	71.3
	1	55	23.2
	2	13	5.5
18 yaş altındaki çocuk sayısı	Yok	127	53.6
	1	60	25.3
	2	25	10.5
	3 ve üzeri	25	10.5
Ailede alkol kullanan kimse var mı	Var	111	46.8
	Yok	126	53.2
Ailede sigara kullanan kimse var mı	Var	178	75.1
	Yok	59	24.9

Tablo 2. Aile çatışması, olumlu olumsuz duygulanım, nikotin bağımlılık, alkolizm ölçeklerinin güvenilirlik analizler

Ölçekler	Cronbach Alfa Değeri
İş Aile Çatışması ölçeği	0.898
Olumlu Olumsuz Duygulanım ölçeği	0.793
Nikotin Bağımlılığı ölçeği	0.821
Alkolizm ölçeği	0.839

Tablo 2’den görüldüğü üzere , iş aile çatışması, olumlu olumsuz duygulanım, nikotin bağımlılığı, alkolizm ölçeklerinin toplam maddelerinin güvenilirlik düzeyi iyi seviyededir.

Tablo 3. Katılımcıların iş aile çatışması, olumlu olumsuz duygulanım, nikotin bağımlılık, alkolizm kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların normal dağılım testi sonuçları

Normal dağılım test sonucu	Shapiro-Wilk
İş Aile Çatışması ölçeği	0.002
Olumlu Olumsuz Duygulanım ölçeği	0.000
Nikotin Bağımlılığı ölçeği	0.000
Alkolizm ölçeği	0.000

Tablo 3’de gördüğümüz üzere, iş aile çatışması, olumlu olumsuz duygulanım, nikotin bağımlılığı, alkolizm ölçeklerinde alınan puanlar normal dağılım göstermemiştir.

Tablo 4. Katılımcıların iş aile çatışma ölçeğinden aldıkları puanların dağılımı

İş aile çatışma ölçeği alt boyutları	Ort.	S.S	Median	IQR	Min	Max
İş aile çatışması	17	5.56	17	8	5	25
Aile iş çatışması	13.75	5.51	14	7	5	25

Tablo 5. Katılımcıların olumlu olumsuz duygulanım ölçeğinden aldıkları puanların dağılımı

Olumlu olumsuz duygulanım ölçeği alt boyutları	Ort.	S.S	Median	IQR	Min	Max
Pozitif duygu	6.29	1.58	6	3	1	9
Negatif duygu	13.53	3.63	14	5	5	22

Tablo 6. Katılımcıların nikotin bağımlılığı ölçeğinden aldıkları puanların dağılımı

Ölçek	Ort.	S.S	Median	IQR	Min	Max
Nikotin bağımlılığı	4.08	3.69	4	7.50	0	10

Tablo 7. Katılımcıların alkolizm ölçeğinden aldıkları puanların dağılımı

Ölçek	Ort.	S.S	Median	IQR	Min	Max
Alkolizm	3.27	4.76	2	4	0	24

Tablo 8. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların Cinsiyete Göre Dağılımına Yönelik Mann Whitney U testi sonuçları

İş aile çatışma ölçeği alt boyutları	cinsiyet	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
İş aile çatışması	Kadın	104	18.14	5.45	18.50	8	-2.904	0.004
	Erkek	133	16.10	5.49	16	7		
Aile iş çatışması	Kadın	104	14.67	6.06	15	9	-2.166	0.030
	Erkek	133	13.04	4.94	14	6		
Olumlu olumsuz duygulanım ölçeği alt boyutları	cinsiyet	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
Pozitif duygu	Kadın	104	6.38	1.62	7	3	-0.787	0.431
	Erkek	133	6.23	1.54	6	2.50		
Negatif duygu	Kadın	104	14.32	3.58	15	5	-3.008	0.003
	Erkek	133	12.90	3.56	13	5		
Nikotin bağımlılığı	cinsiyet	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
	Kadın	104	4.05	3.64	3.50	8	-0.042	0.967
	Erkek	133	4.11	3.75	3.75	7		
Alkolizm ölçeği	cinsiyet	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
	Kadın	104	3.02	4.89	1	4	-1.541	0.123
	Erkek	133	3.46	4.68	2	4		

Tablo 8’de görüldüğü üzere, katılımcıların iş aile çatışma ölçeği alt boyutları olan iş aile çatışması ($p=0.05>0.004$), aile iş çatışması($p=0.05>0.030$) puanları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcıların iş aile çatışması puanlarına baktığımızda kadınların puanlarının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların olumlu olumsuz duygulanım alt boyutu olan pozitif duygu cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermezken ($p=0.05<0.431$), negatif duygu cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermiştir($p=0.05>0.003$). Katılımcıların negatif duygu puanlarına baktığımızda kadınların puanlarının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların nikotin bağımlılığı ($p=0.05<0.967$), ve alkolizm ölçeklerinden ($p=0.05<0.123$), aldıkları puanları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Tablo 9. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların yaşlarına Göre Dağılımına Yönelik Kruskal Wallis testi sonuçları

İş aile çatışma ölçeği alt boyutları	Yaş	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
İş aile çatışması	20-29	43	18.67	4.93	20	8	8.366	0.039
	30-39	134	16.17	5.54	15.50	7.25		
	40-49	40	17.85	5.67	18.50	7.75		
	50-59	20	17.20	6.03	18.50	10		
Aile iş çatışması	20-29	43	14.04	5.12	15	8	2.186	0.535
	30-39	134	13.48	5.45	14	6		
	40-49	40	13.47	5.90	14.50	9		
	50-59	20	15.55	5.91	14.50	9.50		
Olumlu olumsuz duygulanım ölçeği alt boyutları	Yaş	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
Pozitif duygu	20-29	43	6.23	1.49	6	1	2.027	0.567
	30-39	134	6.39	1.53	7	3		
	40-49	40	6.35	1.54	6	3		
	50-59	20	5.70	2.05	6	2.75		
Negatif duygu	20-29	43	14.02	3.30	14	5	1.413	0.702
	30-39	134	13.45	3.54	14	6		
	40-49	40	13.55	3.64	14	5		
	50-59	20	12.95	4.83	12.50	7		
Nikotin bağımlılığı	Yaş	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
	20-29	43	3.55	3.40	3	7	5.282	0.152
	30-39	134	4.43	3.87	4	8		
	40-49	40	4.37	3.50	4	7.75		
	50-59	20	2.35	2.99	1	3		
Alkolizm ölçeği	Yaş	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
	20-29	43	2.58	4.76	1	3	4.610	0.203
	30-39	134	3.03	4.15	2	4		
	40-49	40	3.90	4.36	2.50	6.75		
	50-59	20	5.10	8.17	2	7		

Tablo 9’da görüldüğü üzere, katılımcıların iş aile çatışma ölçeği alt boyutları olan iş aile çatışması ($p=0.05>0.039$) yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterirken, aile iş çatışması ($p=0.05<0.535$) puanları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Katılımcıların iş aile çatışması puanlarına baktığımızda 20-29 yaş aralığında olan kişilerin puanlarının en yüksek, 30-39 yaş aralığında olanların ise puanlarının en düşük olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların olumlu olumsuz duygulanım alt boyutu olan pozitif duygu ($p=0.05<0.567$), negatif duygu puanları ($p=0.05<0.702$) yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Katılımcıların nikotin bağımlılığı ($p=0.05<0.152$) ve alkolizm ölçeklerinden ($p=0.05<0.203$) aldıkları puanları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir

Tablo 10. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların medeni hallerine Göre Dağılımına Yönelik Kruskal Wallis testi sonuçları

İş aile çatışma ölçeği alt boyutları	Medeni hal	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
İş aile çatışması	Evli	128	16.69	5.57	16	8	6.269	0.099
	Evli değil	81	16.72	5.43	17	8		
	Boşanmış	21	19.28	5.66	22	6.50		
	Ayrı yaşıyor	7	18.85	5.72	20	5		
Aile iş çatışması	Evli	128	13.53	5.52	14.50	7	12.657	0.006
	Evli değil	81	13	5.26	13	9		
	Boşanmış	21	16.52	5.60	16	7.50		
	Ayrı yaşıyor	7	18.42	3.69	19	6		
Olumlu olumsuz duygulanım ölçeği alt boyutları	Medeni hal	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
Pozitif duygu	Evli	128	6.28	1.53	6	3	5.020	0.170
	Evli değil	81	6.17	1.68	6	1.50		
	Boşanmış	21	6.52	1.53	7	2		
	Ayrı yaşıyor	7	7.42	0.97	7	1		
Negatif duygu	Evli	128	12.78	3.55	13	5	13.208	0.004
	Evli değil	81	14.13	3.69	15	5		
	Boşanmış	21	15.14	3.15	15	3.50		
	Ayrı yaşıyor	7	15.28	2.75	16	6		
Nikotin bağımlılığı	Medeni hal	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
	Evli	128	4.69	3.84	5	8.75	9.277	0.026
	Evli değil	81	3.27	3.46	2	7		
	Boşanmış	21	3.09	3.37	1	6.50		
	Ayrı yaşıyor	7	5.42	2.29	5	4		
Alkolizm ölçeği	Medeni hal	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
	Evli	128	3.39	4.49	2	4	9.403	0.024
	Evli değil	81	2.43	4.21	1	3		
	Boşanmış	21	5.71	7.47	3	4		
	Ayrı yaşıyor	7	3.57	3.55	3	6		

Tablo 10'da görüldüğü üzere, katılımcıların iş aile çatışma ölçeğinin alt boyutları olan iş aile çatışması puanları ($p=0.05<0.099$) medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermezken, aile iş çatışması puanları ($p=0.05>0.006$) medeni hallerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcıların aile iş çatışması puanlarına baktığımızda ayrı yaşayan katılımcıların puanlarının en yüksek, evli olmayan katılımcıların puanlarının en düşük olduğu görülmektedir.

Katılımcıların olumlu olumsuz duygulanım alt boyutu olan pozitif duygu ($p=0.05<0.170$) puanları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermezken,

negatif duygu ($p=0.05>0.004$) puanları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcıların negatif duygu puanlarına baktığımızda, ayrı yaşayanların negatif duygu puanları en yüksek, evli olan negatif duygu puanları en düşüktür.

Katılımcıların nikotin bağımlılığı ($p=0.05>0.026$) ve alkolizm ölçeklerinden ($p=0.05>0.024$) aldıkları puanları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcıların sigara kullanımı puanlarına baktığımızda ayrı yaşayanların puanları en yüksek, boşanmış olan katılımcıların puanları en düşük olarak belirlenmiştir. Katılımcıların alkol kullanımı puanlarına baktığımızda boşanmış olan katılımcıların puanları en yüksek, evli olmayan katılımcıların puanları en düşük olarak belirlenmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların eğitim durumlarına Göre Dağılımına Yönelik Kruskal Wallis testi sonuçları

İş aile çatışma ölçeği alt boyutları	Eğitim durumu	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
İş aile çatışması	İlkokul	6	16.50	5.85	18	12.25	2.575	0.631
	Ortaokul	7	18.71	5.70	18	8		
	Lise	60	17.91	4.46	17	6		
	Lisans	128	16.51	5.85	17	8.75		
	Yüksek lisans	36	16.94	6.10	19	9.50		
Aile iş çatışması	İlkokul	6	1.550	4.50	15.50	9.50	12.954	0.012
	Ortaokul	7	13.42	6.16	11	11		
	Lise	60	15.30	5.21	15	6.75		
	Lisans	128	13.64	5.59	14	7		
	Yüksek lisans	36	11.36	5.01	11	6		
Olumlu olumsuz duygulanım ölçeği alt boyutları	Eğitim durumu	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
Pozitif duygu	İlkokul	6	5.83	2.04	5.50	3	13.763	0.008
	Ortaokul	7	5.57	1.81	6	2		
	Lise	60	5.86	1.37	6	2		
	Lisans	128	6.47	1.68	7	2		
	Yüksek lisans	36	6.61	1.24	6	2		
Negatif duygu	İlkokul	6	14	2.82	13	5.50	4.777	0.311
	Ortaokul	7	10.71	3.14	12	3		
	Lise	60	13.36	4.13	12.50	6		
	Lisans	128	13.74	3.57	14	5		
	Yüksek lisans	36	13.52	3.01	14	4.75		
Nikotin bağımlılığı	Eğitim durumu	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P

	Eğitim durumu	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
	İlkokul	6	3	1.54	2.50	1.75	0.403	0.982
	Ortaokul	7	4.28	2.42	5	2		
	Lise	60	4.10	3.79	3	7.50		
	Lisans	128	4.16.21	3.81	4	8		
	Yüksek lisans	36	3.94	3.69	4.50	7.75		
Alkolizm ölçeği	Eğitim durumu	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
	İlkokul	6	0.66	1.63	0	1	9.694	0.046
	Ortaokul	7	4.85	8.17	2	4		
	Lise	60	4.05	5.40	3	4		
	Lisans	128	2.86	4.61	1	4		
	Yüksek lisans	36	3.55	3.42	3.50	6		

Tablo 11’de görüldüğü üzere, katılımcıların iş aile çatışma ölçeğinin alt boyutları olan iş aile çatılması puanları ($p=0.05<0.631$) eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermezken, aile iş çatışması puanları ($p=0.05>0.012$) eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Katılımcıların aile iş çatışması puanlarına baktığımızda lise mezunu olanların puanları en yüksek, yüksek lisans mezunu olanların puanları en düşüktür.

Katılımcıların olumlu olumsuz duygulanım alt boyutu olan pozitif duygu ($p=0.05>0.008$) puanları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterirken negatif duygu ($p=0.05<0.311$) puanları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Katılımcıların pozitif duygu puanlarına baktığımızda yüksek lisans mezunu olanların puanları en yüksek, ortaokul mezunu olanların puanları en düşüktür.

Katılımcıların nikotin bağımlılığı ($p=0.05<0.982$) puanları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermezken, alkolizm ölçeklerinden ($p=0.05>0.046$) aldıkları puanları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcıların alkol kullanımlarına baktığımızda ortaokul mezunu olanların puanları en yüksek, ilkokul mezunu olanların puanları en düşüktür.

Tablo 12. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların gelir durumlarına Göre Dağılımına Yönelik Kruskal Wallis testi sonuçları

İş aile çatışma ölçeği alt boyutları	Gelir durumu	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
İş aile çatışması	2.825-3500	89	18.92	5.32	20	8	26.689	0.000
	3500-5000	43	16.25	5.27	16	10		
	5.000-7.000	51	17.29	4.95	16	6		
	7.000-9.000	29	13.51	5.43	13	9		
	9.000+	25	14.88	5.62	15	6.50		
Aile iş çatışması	2.825-3500	89	14.74	6.12	15	9.50	18.311	0.001
	3500-5000	43	14.44	4.44	14	6		

	5.000-7.000	51	14.13	4.82	15	6		
	7.000-9.000	29	9.82	4.20	9	8		
	9.000+	25	12.88	5.76	14	10		
Olumlu olumsuz duygulanım ölçeği alt boyutları	Gelir durumu	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
Pozitif duygu	2.825-3500	89	6.11	1.83	6	2	10.863	0.028
	3500-5000	43	6.60	1.19	7	1		
	5.000-7.000	51	5.98	1.43	6	2		
	7.000-9.000	29	6.41	1.50	6	3		
	9.000+	25	6.96	1.36	7	2		
Negatif duygu	2.825-3500	89	14.46	3.80	15	6	16.827	0.002
	3500-5000	43	14.11	3.45	14	4		
	5.000-7.000	51	12.84	3.51	12	6		
	7.000-9.000	29	11.89	3.56	13	5.50		
	9.000+	25	12.52	2.45	13	2.50		
Nikotin bağımlılığı	Gelir durumu	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
	2.825-3500	89	3.59	3.30	3	6.50	13.497	0.009
	3500-5000	43	3.04	3.47	2	6		
	5.000-7.000	51	5.33	3.97	5	9		
	7.000-9.000	29	5.31	3.96	5	8.50		
	9.000+	25	3.68	3.74	4	7		
Alkolizm ölçeği	Gelir durumu	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
	2.825-3500	89	2.83	5.44	0	3	8.941	0.063
	3500-5000	43	3.58	4.71	2	6		
	5.000-7.000	51	3.86	4.49	4	4		
	7.000-9.000	29	3.68	4.19	2	6		
	9.000+	25	2.64	3.35	2	4		

Tablo 12’de görüldüğü üzere, katılımcıların iş aile çatışma ölçeğinin alt boyutları olan iş aile çatılması puanları ($p=0.05>0.000$), aile iş çatılması puanları ($p=0.05>0.000$), gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcıların iş aile çatılması, aile iş çatılması puanları gelir durumu 2.825-3500 olanlarda en yüksek, 7.000-9.000 olanlardan en düşüktür.

Katılımcıların olumlu olumsuz duygulanım alt boyutu olan pozitif duygu ($p=0.05>0.028$), negatif duygu puanları ($p=0.05>0.002$) gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcıların pozitif duygu puanlarına baktığımızda gelir durumu 9.000 üzeri olanların puanları en yüksek, gelir durumu 5.000-7.000 olanların puanları en düşüktür. Katılımcıların negatif duygu puanlarına baktığımızda gelir durumu 2.825-3500 olanların puanları en yüksek, gelir durumu 7.000-9.000 olanların puanları en düşüktür.

Katılımcıların nikotin bağımlılığı ($p=0.05>0.009$) puanları gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcıların sigara kullanımlarına baktığımızda gelir durumu 5.000-7.000 olanların puanları en yüksek, gelir durumu

3500-5000 olanların puanları en düşüktür. Katılımcıların alkolizm ölçeği puanları ($p=0.05<0.063$) gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Tablo 13. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların toplam iş deneyimlerine Göre Dağılımına Yönelik Kruskal Wallis testi sonuçları

İş aile çatışma ölçeği alt boyutları	Toplam iş deneyimi	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
İş aile çatışması	0-4 yıl	37	18.97	4.98	20	8	5.790	0.215
	5-9 yıl	66	16.75	6.06	18	9.25		
	9-14 yıl	54	16.96	4.81	15	5.25		
	15-19 yıl	41	16.46	5.40	17	7		
	20 yıl ve üzeri	39	16.15	6.13	17	11		
Aile iş çatışması	0-4 yıl	37	14.18	5.71	15	9	1.629	0.804
	5-9 yıl	66	13.37	5.88	13	7.50		
	9-14 yıl	54	14.09	4.90	15	4.50		
	15-19 yıl	41	13.85	5.23	16	6		
	20 yıl ve üzeri	39	13.43	5.94	13	10		
Olumlu olumsuz duygulanım ölçeği alt boyutları	Toplam iş deneyimi	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
Pozitif duygu	0-4 yıl	37	6.10	1.74	6	2	1.800	0.722
	5-9 yıl	66	6.42	1.51	6.50	3		
	9-14 yıl	54	6.29	1.48	6	3		
	15-19 yıl	41	6.51	1.45	7	2		
	20 yıl ve üzeri	39	6.05	1.79	6	2		
Negatif duygu	0-4 yıl	37	15	3.83	15	6	10.116	0.039
	5-9 yıl	66	13.45	3.52	13.50	5		
	9-14 yıl	54	13.01	3.12	13.50	6		
	15-19 yıl	41	13.80	3.39	14	4.50		
	20 yıl ve üzeri	39	12.69	4.21	12	6		
Nikotin bağımlılığı	Toplam iş deneyimi	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
	0-4 yıl	37	4	3.44	4	7	10.721	0.030
	5-9 yıl	66	3.83	3.61	4	7		
	9-14 yıl	54	5.48	3.78	5	7		
	15-19 yıl	41	3.56	3.96	1	7.50		
	20 yıl ve üzeri	39	3.23	3.31	2	5		
Alkolizm ölçeği	Toplam iş deneyimi	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
	0-4 yıl	37	2.32	3.87	0	3.50	2.812	0.590
	5-9 yıl	66	2.80	3.83	2	4		
	9-14 yıl	54	2.98	4.25	2	4		
	15-19 yıl	41	4.34	5.38	2	8		
	20 yıl ve üzeri	39	4.25	6.52	2	6		

Tablo 13’de görüldüğü üzere, katılımcıların iş aile çatışma ölçeğinin alt boyutları olan iş aile çatılması puanları ($p=0.05<0.215$), aile iş çatılması puanları ($p=0.05<0.804$) toplam iş deneyimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Katılımcıların olumlu olumsuz duygulanım alt boyutu olan pozitif duygu ($p=0.05<0.722$) puanları toplam iş deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, negatif duygu ($p=0.05>0.039$) puanları toplam iş deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcıların negatif duygu puanlarına baktığımızda toplam iş deneyimi 0-4 yıl olanların puanları en yüksek, 20 yıl ve üzeri olanların puanları en düşüktür.

Katılımcıların nikotin bağımlılığı ($p=0.05>0.030$) puanları toplam iş deneyimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcıların sigara kullarımlarına baktığımızda toplam iş deneyimi 9-14 yıl olanların puanları en yüksek, 20 yıl ve üzeri olanların puanları en düşüktür. Katılımcıların alkolizm ölçeği puanları ($p=0.05<0.590$) toplam iş deneyimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Tablo 14. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların sahip oldukları çocuk sayılarına Göre Dağılımına Yönelik Kruskal Wallis testi sonuçları

İş aile çatışma ölçeği alt boyutları	Çocuk sayısı	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
İş aile çatışması	Yok	112	16.81	5.64	17	8	1.020	0.601
	1	49	15.97	6.25	17	10		
	2	39	17.48	5.60	17	9		
	3	37	18.40	3.91	17	6.50		
Aile iş çatışması	Yok	112	12.83	5.15	13	9	9.699	0.008
	1	49	12.79	5.58	12	9		
	2	39	16.17	6.08	16	9		
	3	37	15.29	4.86	15	5.50		
Olumlu olumsuz duygulanım ölçeği alt boyutları	Çocuk sayısı	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
Pozitif duygu	Yok	112	6.18	1.60	6	1.75	2.895	0.235
	1	49	6.59	1.42	7	2.50		
	2	39	6.51	1.78	7	3		
	3	37	6.02	1.42	6	2		
Negatif duygu	Yok	112	14.11	3.63	14	6	4.974	0.083
	1	49	12.71	3.43	13	4.50		
	2	39	13.15	3.86	14	5		
	3	37	13.24	3.47	12	6		
Nikotin bağımlılığı	Çocuk sayısı	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P

Alkolizm ölçeği	Çocuk sayısı	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
	Yok	112	3.83	3.62	3	7	0.524	0.769
	1	49	4.26	3.48	5	8		
	2	39	3.82	3.91	3	8		
	3	37	4.89	3.97	4	8		
	Yok	112	2.92	4.46	1	4	0.512	0.774
	1	49	3.10	4.27	2	5		
	2	39	4.56	6.84	2	6		
	3	37	3.18	3.42	4	4		

Tablo 14’de görüldüğü üzere, katılımcıların iş aile çatışma ölçeğinin alt boyutları olan iş aile çatışması puanları ($p=0.05<0.601$) sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermezken, aile iş çatışması puanları ($p=0.05>0.008$) sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcıların aile iş çatışması puanlarına baktığımızda 2 çocuğu olanların puanları en yüksek, 1 çocuğu olanların puanları en düşüktür.

Katılımcıların olumlu olumsuz duygulanım alt boyutu olan pozitif duygu ($p=0.05<0.235$) puanları, negatif duygu ($p=0.05<0.083$), puanları sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Katılımcıların nikotin bağımlılığı ($p=0.05<0.769$), alkolizm puanları ($p=0.05<0.774$), sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Tablo 15. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların okul öncesi yaştaki çocuk sayısına Göre Dağılımına Yönelik Kruskal Wallis testi sonuçları

İş aile çatışma ölçeği alt boyutları	Okul öncesi yaştaki çocuk sayısı	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
İş aile çatışması	Yok	169	17.05	5.43	17	7.50	1.236	0.539
	1	55	16.50	5.86	15	8		
	2	13	18.30	6.12	20	10		
Aile iş çatışması	Yok	169	13.40	5.33	14	7.50	2.206	0.332
	1	55	14.29	5.38	15	7		
	2	13	16.07	7.68	16	16.50		
Olumlu olumsuz duygulanım ölçeği alt boyutları	Okul öncesi yaştaki çocuk sayısı	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
Pozitif duygu	Yok	169	6.31	1.64	7	2	1.467	0.480
	1	55	6.20	1.47	6	3		
	2	13	6.46	1.12	7	2		

Negatif duygu	Yok	169	13.76	3.70	14	5	2.517	0.284
	1	55	12.92	3.56	13	6		
	2	13	13	2.64	13	3.50		

Nikotin bağımlılığı	Okul öncesi yaştaki çocuk sayısı	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
	Yok	169	3.62	3.52	3	7	9.188	0.010
	1	55	5.38	3.78	5	7		
	2	13	4.61	4.40	5	9.50		

Alkolizm ölçeği	Okul öncesi yaştaki çocuk sayısı	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
	Yok	169	3.15	4.98	1	4	3.772	0.152
	1	55	3.09	3.72	2	4		
	2	13	5.61	5.51	4	11.50		

Tablo 15’de görüldüğü üzere, katılımcıların iş aile çatışma ölçeğinin alt boyutları olan iş aile çatılması puanları ($p=0.05<0.539$), aile iş çatışması puanları ($p=0.05<0.332$), sahip oldukları okul öncesi yaştaki çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Katılımcıların olumlu olumsuz duygulanım alt boyutu olan pozitif duygu ($p=0.05<0.480$) puanları, negatif duygu ($p=0.05<0.284$), puanları sahip oldukları okul öncesi yaştaki çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Katılımcıların nikotin bağımlılığı ($p=0.05>0.010$) puanları sahip oldukları okul öncesi yaştaki çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcılardan 1 okul öncesi yaştaki çocuğu olanların puanları en yüksek, okul öncesi yaşta çocuğu olmayanların puanları en düşüktür. Katılımcıların alkolizm puanları ($p=0.05<0.152$), sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Tablo 16. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların 18 yaş altındaki çocuk sayılarına Göre Dağılımına Yönelik Kruskal Wallis testi sonuçları

İş aile çatışma ölçeği alt boyutları	18 yaş altındaki çocuk sayısı	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
İş aile çatışması	Yok	127	16.90	5.85	18	10	0.589	0.899
	1	60	17.23	5.81	18	9		
	2	25	17.04	5.34	17	6.50		
	3 ve üzeri	25	16.88	3.50	15	4.50		
Aile iş çatışması	Yok	127	13.26	5.39	13	7	4.113	0.249
	1	60	13.70	5.94	13	9		
	2	25	15.20	6.46	16	9		
	3 ve üzeri	25	14.96	3.50	15	1		

Olumlu olumsuz duygulanım ölçeği alt boyutları	18 yaş altındaki çocuk sayısı	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
Pozitif duygu	Yok	127	6.11	1.67	6	2	15.253	0.002
	1	60	6.78	1.27	7	2		
	2	25	6.72	1.64	7	3		
	3 ve üzeri	25	5.64	1.31	5	2		
Negatif duygu	Yok	127	13.99	3.83	14	6	6.694	0.082
	1	60	13.23	3.46	13	5		
	2	25	13.16	3.23	14	2.50		
	3 ve üzeri	25	12.28	3.07	10	5		
Nikotin bağımlılığı	18 yaş altındaki çocuk sayısı	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
Yok	Yok	127	3.77	3.56	3	7	10.343	0.016
	1	60	3.95	3.25	4	7		
	2	25	3.80	4.47	0	9		
	3 ve üzeri	25	6.28	4	8	7.50		
Alkolizm ölçeği	18 yaş altındaki çocuk sayısı	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
Yok	Yok	127	3.29	5.29	2	4	4.757	0.190
	1	60	3.21	4.25	2	5.75		
	2	25	3.20	5.23	0	4.50		
	3 ve üzeri	25	3.36	2.13	4	2.50		

Tablo 16'da görüldüğü üzere, katılımcıların iş aile çatışma ölçeğinin alt boyutları olan iş aile çatılması puanları ($p=0.05<0.899$), aile iş çatışması puanları ($p=0.05<0.249$), sahip oldukları 18 yaş altındaki çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Katılımcıların olumlu olumsuz duygulanım alt boyutu olan pozitif duygu ($p=0.05>0.002$) puanları sahip oldukları 18 yaş altındaki çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterirken, negatif duygu ($p=0.05<0.082$) puanları anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Katılımcıların pozitif duygu puanlarına baktığımızda 18 yaş altındaki çocuk sayısı 1 olanların puanları en yüksek, 18 yaş altındaki çocuk sayısı 3 ve üzeri olanların puanları en düşüktür.

Katılımcıların nikotin bağımlılığı ($p=0.05>0.010$) puanları sahip oldukları 18 yaş altındaki çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcıların 18 yaş altındaki çocuk sayısı 3 ve üzeri olanların puanları en yüksek, 18 yaş altındaki çocuğu olmayanların puanları en düşüktür.

Katılımcıların alkolizm puanları ($p=0.05<0.190$) sahip oldukları 18 yaş altındaki çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Tablo 17. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların ‘Ailede alkol kullanan kimse var mı’ sorusuna verdikleri cevaplara Göre Dağılımına Yönelik Mann Whitney U testi sonuçları

İş aile çatışma ölçeği alt boyutları	Ailede alkol kullanan kimse var mı	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
İş aile çatışması	Var	111	16.55	5.65	17	8	-	0.204
	Yok	126	17.38	5.46	17.50	7	1.272	
Aile iş çatışması	Var	111	13.11	5.87	13	9	-	0.099
	Yok	126	14.32	5.13	15	7	1.651	
Olumlu olumsuz duygulanım ölçeği alt boyutları	Ailede alkol kullanan kimse var mı	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
Pozitif duygu	Var	111	6.42	1.63	7	3	-	0.178
	Yok	126	6.19	1.52	6	2	1.346	
Negatif duygu	Var	111	13.50	3.66	14	5	-	0.989
	Yok	126	13.55	3.62	14	6	0.014	
Nikotin bağımlılığı	Ailede alkol kullanan kimse var mı	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
	Var	111	3.86	3.65	4	7	-	0.299
	Yok	126	4.28	3.73	4	8	1.039	
Alkolizm ölçeği	Ailede alkol kullanan kimse var mı	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
	Var	111	3.77	4.83	2	6	-	0.082
	Yok	126	2.83	4.68	1	4	1.737	

Tablo 17’de görüldüğü üzere, katılımcıların iş aile çatışma ölçeğinin alt boyutları olan iş aile çatışması puanları ($p=0.05<0.204$), aile iş çatışması puanları ($p=0.05<0.099$) ‘Ailede alkol kullanan kimse var mı’ sorusuna verdikleri cevaplara göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Katılımcıların olumlu olumsuz duygulanım alt boyutu olan pozitif duygu ($p=0.05<0.178$), negatif duygu ($p=0.05<0.989$) puanları ‘Ailede alkol kullanan kimse var mı’ sorusuna verdikleri cevaplara göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Katılımcıların nikotin bağımlılığı ($p=0.05<0.299$), alkolizm ($p=0.05<0.082$), puanları ‘Ailede alkol kullanan kimse var mı’ sorusuna verdikleri cevaplara göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Tablo 18. Katılımcıların İş Aile Çatışması, Olumlu Olumsuz Duygulanım, Nikotin Bağımlılık, Alkolizm Kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların ‘Ailede sigara kullanan kimse var mı’ sorusuna verdikleri cevaplara Göre Dağılımına Yönelik Mann Whitney U testi sonuç

İş aile çatışma ölçeği alt boyutları	Ailede sigara kullanan kimse var mı	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
İş aile çatışması	Var	178	17.25	5.66	18	7.75	-0.767	0.443
	Yok	59	16.57	5.38	15	8		
Aile iş çatışması	Var	178	14.13	5.68	14.50	8	-0.470	0.638
	Yok	59	13.13	5.18	14	6		
Olumlu olumsuz duygulanım ölçeği alt boyutları	Ailede sigara kullanan kimse var mı	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
Pozitif duygu	Var	178	6.31	1.59	6	1	-0.303	0.762
	Yok	59	6.26	1.56	6	3		
Negatif duygu	Var	178	13.81	3.76	14	5	-0.400	0.689
	Yok	59	13.06	3.37	13	5		
Nikotin bağımlılığı	Ailede sigara kullanan kimse var mı	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
	Var	178	5.41	2.95	5	5	-2.305	0.021
	Yok	59	1.87	3.76	0	0		
Alkolizm ölçeği	Ailede sigara kullanan kimse var mı	N	Ortalama	S.S	Median	İQR	Test ist.	P
	Var	178	3.85	5.38	2	4.75	-0.660	0.509
	Yok	59	2.30	3.33	0	4		

Tablo 18’de görüldüğü üzere, katılımcıların iş aile çatışma ölçeğinin alt boyutları olan iş aile çatışması puanları ($p=0.05<0.443$), aile iş çatışması puanları ($p=0.05<0.638$) ‘Ailede sigara kullanan kimse var mı’ sorusuna verdikleri cevaplara göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Katılımcıların olumlu olumsuz duygulanım alt boyutu olan pozitif duygu ($p=0.05<0.762$), negatif duygu ($p=0.05<0.689$) puanları ‘Ailede sigara kullanan kimse var mı’ sorusuna verdikleri cevaplara göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Katılımcıların nikotin bağımlılığı ($p=0.05>0.021$) puanları ‘Ailede sigara kullanan kimse var mı’ sorusuna verdikleri cevaplara göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcıların sigara kullanım puanlarına baktığımızda, ailelerinde sigara kullanan kişi olanların puanları ailelerinde sigara kullanan kişi olmayanlardan daha yüksek olarak belirlenmiştir. Katılımcıların alkolizm puanları ‘Ailede sigara kullanan kimse var mı’ sorusuna verdikleri cevaplara göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Tablo 19. Katılımcıların iş aile çatışması düzeyleri ile olumlu olumsuz duygulanım, nikotin bağımlılığı, alkolizm puanlarını arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik Spearman testi sonuçları

Ölçekler/ alt boyutlar	İş aile çatışması	
Pozitif duygu	r= 0.111	p=0.088
Negatif duygu	r= 0.522	p=0.000
Nikotin bağımlılığı	r= -0.007	p=0.920
Alkolizm ölçeği	r= 0.115	p=0.077

Tablo 19’da görüldüğü üzere iş aile çatışması ile pozitif duygu, negatif duygu, alkolizm ölçeği arasında pozitif bir ilişki vardır. Pozitif duygu, negatif duygu, alkol kullanımı arttıkça iş aile çatışma düzeyleri de artmaktadır. İş aile çatışması ile nikotin bağımlılığı arasında ise negatif yönlü bir ilişki vardır. Sigara kullanımı arttıkça iş aile çatışması düzeyi azalmaktadır.

Tablo 20. Katılımcıların iş aile çatışması düzeylerinin sigara alkol kullanım sıklığı üzerindeki etkisinde olumlu olumsuz duygulanımın aracı rolünün incelenmesine yönelik regresyon analizi sonuçları

İş aile çatışması düzeylerinin alkol kullanım sıklığı üzerindeki etkisine yönelik model özeti

Model	R	R2	Düzeltilmiş R2	Standart Kestirim Hatası	p
1	0.155	0.024	0.020	4.72	0.017

Tablodan görüldüğü üzere alkol kullanımı % 24 iş aile çatışmasına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Analiz sonucunda elde edilmiş olan sig değerinin ($p = 0,000 < 0,05$) olması ve $R= 0.155$ olması nedeni ile modelin istatistik olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz.

İş aile çatışması düzeylerini ile alkol kullanım sıklığı modeli katsayıları

Model	β	Standart Hata	Beta	t	p
1 (Sabit)	0.920	1.025		0.898	0.370
İş aile çatışması	0.077	0.032	0.155	2.407	0.017

Tablodan görüldüğü üzere iş aile çatışmasında bir birimlik artış alkol kullanımını 0.077 birim arttıracaktır.

İş aile çatışması düzeylerini ile alkol kullanım sıklığı üzerindeki etkisinde olumlu olumsuz duygulanımın aracı rolü

Model	R	R2	Düzeltilmiş R2	Standart Kestirim Hatası	p
1	0.161	0.026	0.013	4.73	0.104

Tablodan görüldüğü üzere alkol kullanımını % 26 iş aile çatışmasına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda olumlu olumsuz duygulanımın bu ilişkide aracı olduğu anlaşılmaktadır.

İş aile çatışması düzeylerini ile alkol kullanım sıklığı üzerindeki etkisinde olumlu olumsuz duygulanımın aracı rolü modeli katsayılar tablosu

Model	β	Standart Hata	Beta	t	p
1 (Sabit)	0.060	1.623		0.037	0.971
İş aile çatışması	0.069	0.037	0.140	1.855	0.065
Pozitif duygu	0.105	0.202	0.035	0.522	0.602
Negatif duygu	0.031	0.103	0.024	0.303	0.762

Tablo görüldüğü üzere iş aile çatışmasının alkol kullanımını üzerindeki etkisinde regresyon katsayısındaki $\beta = 0.077$ değerini aracı değişkenin analize dahil olması durumunda $\beta = 0.069$ olmuştur. Sonuç olarak, iş aile çatışmasının alkol kullanımını üzerindeki etkisinde olumlu olumsuz duygulanım kısmi aracılık rolüne sahip olmaktadır.

İş aile çatışması düzeylerinin sigara kullanım sıklığı üzerindeki etkisine yönelik model özeti

Model	R	R2	Düzeltilmiş R2	Standart Kestirim Hatası	p
1	0.016	0.005	-0.004	3.70	0.804

Tablodan görüldüğü üzere sigara kullanımını % 5 iş aile çatışmasına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Analiz sonucunda elde edilmiş olan sig değerinin ($p = 0,000 < 0,05$) olması nedeni ile modelin istatistik olarak anlamlı olmadığını söyleyebiliriz.

İş aile çatışması düzeylerini ile sigara kullanım sıklığı modeli katsayıları

Model	β	Standart Hata	Beta	t	p
1 (Sabit)	4.280	0.805		5.319	0.000
İş aile çatışması	-0.006	0.025	0.155	0.249	0.804

Tablodan görüldüğü üzere iş aile çatışmasında bir birimlik artış sigara kullanımını 0.006 birim azaltacaktır.

İş aile çatışması düzeylerini ile sigara kullanım sıklığı üzerindeki etkisinde olumlu olumsuz duygulanımın aracı rolü

Model	R	R2	Düzeltilmiş R2	Standart Kestirim Hatası	p
1	0.078	0.006	-0.007	3.71	0.698

Tablodan görüldüğü üzere sigara kullanımını % 6 iş aile çatışmasına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda olumlu olumsuz duygulanımın bu ilişkide aracı olduğu anlaşılmaktadır.

İş aile çatışması düzeylerini ile sigara kullanım sıklığı üzerindeki etkisinde olumlu olumsuz duygulanımın aracı rolü modeli katsayılar tablosu

Model	β	Standart Hata	Beta	t	p
-------	---------	---------------	------	---	---

1 (Sabit)	4.937	1.272		3.882	0.000
İş aile çatışması	0.011	0.029	0.030	0.393	0.695
Pozitif duygu	0.006	0.158	0.03	0.038	0.970
Negatif duygu	-0.092	0.080	-0.090	-1.143	0.252

Tablo görüldüğü üzere iş aile çatışmasının sigara kullanımını üzerindeki etkisinde regresyon katsayısındaki $\beta = -0.006$ değerini aracı değişkenin analize dahil olması durumunda $\beta = 0.011$ olmuştur. Sonuç olarak, iş aile çatışmasının sigara kullanımını üzerindeki etkisinde olumlu olumsuz duygulanım kısmi aracılık rolüne sahip olmaktadır.

TARTIŞMA SONUÇ

Araştırma katılan 237 katılımcı demografik özellikleri bakımından değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda 20-29 yaş aralığında bulunan katılımcıların oranı %18,1, 30-39 yaş aralığında bulunan katılımcıların oranı %56,5, 40-49 yaş aralığında bulunan katılımcı oranı %16,9 ve 50-59 yaş aralığında bulunan katılımcı oranı %8,4 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların %43,9'u kadın %56,1 'i erkektir. Katılımcılar medeni hal değişkeni açısından incelendiğinde %3 oranında katılımcının eşinden ayrı yaşadığı, %8,9 oranında katılımcının boşanmış olduğu, %34,2 oranında katılımcının evli olmadığı ve çoğunluğu oluşturan %54 oranında katılımcının ise evli olduğu görülmüştür. Katılımcıların %2,5'i ilkokul, %3'ü ortaokul, %25,3'ü lise, %54'ü lisans ve %15,2'si yüksek lisans düzeyinde eğitim almıştır. Katılımcılar gelir dağılımları bakımından değerlendirildiğinde %37,6 oranında katılımcı aylık gelirini 2.825-3500 TL, %18,1 oranında katılımcı 3500-5000 TL, %21,5 oranında katılımcı 5.000-7.000 TL, %12,2 oranında katılımcı 7.000-9.000 TL. ve %10,5 oranında katılımcı ise 9.000 TL ve üzeri olarak belirtmiştir. Katılımcıların %15,6'sı 0-4 yıl, %27,8'i 5-9 yıl, %22,8'i 9-14 yıl süre ile iş deneyimine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %47,3'ü çocuk sahibi değildir. %20,7'si 1, %16,5'i 2 çocuk sahibidir. Katılımcılar ailede alkol kullanan kimse var mı sorusuna, %46,8 oranında var, %53,2 oranında yok cevabı vermişlerdir. Ailede sigara kullanan kimse var mı sorusuna ise %75,1 oranında katılımcı var, %24,9 oranında katılımcı ise yok cevabını vermiştir.

Katılımcıların iş aile çatışması, olumlu olumsuz duygulanım, nikotin bağımlılık, alkolizm ölçeklerinden aldıkları puanların cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcıların iş aile çatışması puanları incelendiğinde kadınların puanlarının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların olumlu olumsuz duygulanım durumları incelendiğinde ise erkeklerin puanlarının kadınlara göre daha düşük seviyede olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca araştırma kapsamında pozitif duygu ,nikotin ve alkol bağımlılıklarının cinsiyet değişkeni bakımından incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Özünlü (2012) öğretmenlere yapmış olduğu iş aile çatışma düzeylerini cinsiyet değişkeni ile incelediğinde kadınların erkeklere göre daha fazla iş aile çatışması yaşadığı belirtilmiştir. Araştırmanın iş aile çatışma düzeyinin cinsiyet değişkeni

üzerindeki farklılığın bulunması ile Özünlü 'nün yapmış olduğu araştırmayla birbirini desteklemektedir.

Çalışan Kadınlara yapılan başka bir incelemede ise iş aile çatışma düzeylerinin iş yerlerinde olan rol sorumluluğun fazla olması , esnek olmayan iş saatleri, çocuk sayısı , aylık gelen gelir ve işte edinmiş olduğu tecrübeye göre bir farklılık olduğu gözlenmiştir (Yiğit,2018) .Araştırmada edinilen bulgulara göre “cinsiyet rolü beklenti teorisinin” aksine kadınların iş hayatındaki beklentileri , üstlenmiş olduğu rolü daha fazla önemseydiği ve yaşanan çatışma işten aileye yönelik bir çatışma olduğudur. Ünübol ve Hızlı Sayar'ın yapmış olduğu araştırmaya göre sigara bırakmanın cinsiyet,eğitim ve Türkiye’de ki bölgelere göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Sonuç olarak , cinsiyet değişkenine göre sigara , alkol ve pozitif duygu arasında anlamlı bir farklılık göstermemiş olması benzer sonuçlara götürmektedir (Ünübolve Hızlı Sayar :2019)

Araştırmada katılımcıların iş aile çatışması, olumlu olumsuz duygulanım, nikotin bağımlılık, alkolizm ölçeklerinden aldıkları puanlar yaş değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Ayrıca katılımcıların iş aile çatışma ölçeği alt boyutları olan iş aile çatışması yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterirken, aile iş çatışması puanları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Katılımcıların iş aile çatışması puanlarına baktığımızda 20-29 yaş aralığında olan kişilerin puanlarının en yüksek, 30-39 yaş aralığında olanların ise puanlarının en düşük olduğu belirlenmiştir.

Özünlü (2012) yılında kamuda çalışan öğretmenlerin iş aile çatışma düzeylerinin demografik incelemede yer alan değişkenlerin - yaş, eğitim seviyesi, mesleki kıdem , bakmakla yükümlü olduğu engeli , yaşlı veya çocuğun olması - iş aile çatışmasına neden olmadığı belirlenmiştir.

Katılımcıların iş aile çatışması , olumlu olumsuz duygulanım ,nikotin bağımlılık , alkolizm ölçeklerinden aldıkları puanları medeni hal değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcıların iş aile çatışma ölçeğinin alt boyutu aile iş çatışma puanları medeni hal değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği iş aile çatışma boyutu puanlarının anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Katılımcıların aile iş çatışması puanlarına baktığımızda ayrı yaşayan katılımcıların puanlarının en

yüksek, evli olmayan katılımcıların puanlarının en düşük olduğu görülmektedir. Katılımcıların negatif duygu puanlarına baktığımızda, ayrı yaşayanların negatif duygu puanları en yüksek, evli olan negatif duygu puanları en düşüktür. Katılımcıların sigara kullanımı puanlarına baktığımızda ise ayrı yaşayanların puanları en yüksek, boşanmış olan katılımcıların puanları en düşük olarak belirlenmiştir. Katılımcıların alkol kullanımı puanlarına baktığımızda boşanmış olan katılımcıların puanları en yüksek, evli olmayan katılımcıların puanları en düşük olarak belirlenmiştir.

Alkol kullanımının yinelenmesinin nedenlerini tespit etmek amacıyla yapılan araştırmada kişiler arası yaşanan çatışmalar , kişinin olumsuz duygu , düşünce ve davranışlar alkol kullanımı ile ilgili yinelenmeler yaşadığı bulgular arasındadır.(Kalyoncu,2001)

Yıldırım ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmaya göre evli olmayan kişilerin evlilere göre daha fazla yalnızlık duygusu yaşadığı , puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yıldırım ve ark. 2011: 29).Araştırmanın bulguları dolayısıyla medeni hal değişkeni puanların boşanmış kişilerde alkol kullanım puanının yüksek olması önceden aile ile yaşayan kişilerin yalnızlık algısı yaşamazken evlenip boşandıktan sonra yaşanan problemlerle başetmek , olumsuz duygudan kaçınmak amacıyla alkol kullandıkları ortaya çıkmaktadır. Türkiyede evlilik beklentilerinin mutluluk üzerine yapılan bir araştırmada insanların evlilik beklentileri ile mutluluk arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda evlendikten sonra çocukların dünyaya gelmesi birbirlerine olan beklenti ve sorumluluklar yön değiştirerek çocuk merkezli olmuştur.Evlilik sonrasında eşlerin birbirlerinden beklentileri ev ve yaşamla ilgili sorumlulukların paylaşılması gibi beklentiler artış göstermiştir.(Aluş ,2016) Eşlerin evlilikten beklentilerin karşılanmadığı durumlarda aileden işe çatışmalar yaşanmakta ve kişiler boşanma gibi insanı zorlayan olumsuz duygu , düşünce, davranış geliştirmektedir. Çalışmada en düşük puanları alan evlenmemiş kimseler olmakla birlikte , ayrı yaşayan ve boşanmış katılımcıların olumsuz duygularla başedebilme davranışı olarak sigara ve alkol puanları yüksek çıkmıştır.

Örgütler ,İş aile çatışması sebebiyle sigara ve alkol kullanma davranışı geliştiren kişilere “bireysel düzeyde ilgi” ile kişinin örgüt içerisinde değerli olduğunu hissetmelerine yardımcı olabilir , işle ilgi performanslarını geliştirmeyi destekleyebilirler. Örgüt içerisinde olumsuz duygu ağır basan , olumsuz duygularını

yönetemeyen çalışanlara empati göstererek duygularını yönetmeleri , düzenlemeleri için destek olabilirler. (Sabuncuoğlu ve Tüz ,2008:230)

Araştırma kapsamında katılımcıların iş aile çatışması, olumlu olumsuz duygulanım, nikotin bağımlılık, alkolizm kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların eğitim durumlarına göre dağılımına bakılmıştır. Katılımcıların aile iş çatışması puanlarına baktığımızda lise mezunu olanların puanları en yüksek, yüksek lisans mezunu olanların puanları en düşüktür. Pozitif duygu puanlarına baktığımızda yüksek lisans mezunu olanların puanları en yüksek, ortaokul mezunu olanların puanları en düşüktür. Katılımcıların alkol kullanımlarına baktığımızda ortaokul mezunu olanların puanları en yüksek, ilkokul mezunu olanların puanları en düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

İgili literatürde sınırlı sayıda araştırma, kadınlar arasında iş-aile çatışması ile alkol veya sigara kullanımı arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Etki düzenleme teorisi ve iş-aile çatışması ve olumsuz duygular üzerine yapılan son araştırmalara dayanarak, bu araştırma, iş-aile çatışmasını yoğun alkol kullanımı ve sigara kullanımıyla ilişkilendiren bir modeli ve genel olumsuz etkiyi (yani, işle ve aileyle ilgili) alana özgü yöntemlerle test etmiştir. Araştırma verileri, 366 ergen bireyin anneleri ile tesadüfi örneklem yöntemiyle yapılan görüşmelerle elde edilmiştir. Araştırmada hipotez olarak da öne sürülen, iş-aile çatışması hem ağır alkol kullanımı hem de sigara kullanımı ile olumsuz duygulanım yoluyla dolaylı olarak ilişkili bulunmuştur (Frone, 1994)

Olumsuz duygulanım ve iş yeri çatışması üzerine yapılan bir çalışmada 181 katılımcıya anket uygulanmıştır. Anket sonuçları incelendiğinde olumsuz duygulanım ile iş çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Aquino vd., 1999).

Katılımcıların iş aile çatışması , olumlu olumsuz duygulanım , nikotin bağımlılıktan aldıkları puanların gelir seviyesine göre dağılımına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir. Katılımcıların alkol ölçeğinden alınan puanların gelir seviyesine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Aynı şekilde katılımcıların gelir seviyesine göre dağılımı incelendiğinde ise Katılımcıların iş aile çatışması, aile iş çatışması puanları gelir durumu 2.825-3500 olanlarda en yüksek, 7.000-9.000 olanlardan en düşük, Katılımcıların pozitif duygu puanlarına baktığımızda gelir durumu 9.000 üzeri olanların puanları en yüksek, gelir durumu 5.000-7.000 olanların

puanları en düşüktür. Katılımcıların negatif duygu puanlarına baktığımızda gelir durumu 2.825-3500 olanların puanları en yüksek, gelir durumu 7.000-9.000 olanların puanları en düşük ve katılımcıların sigara kullanımlarına baktığımızda gelir durumu 5.000-7.000 olanların puanları en yüksek, gelir durumu 3500-5000 olanların puanları en düşüktür.

İş deneyim değişkeni bakımından yapılan değerlendirmede katılımcıların negatif duygu puanlarına baktığımızda toplam iş deneyimi 0-4 yıl olanların puanları en yüksek, 20 yıl ve üzeri olanların puanları en düşüktür. Katılımcıların sigara kullanımlarına baktığımızda toplam iş deneyimi 9-14 yıl olanların puanları en yüksek, 20 yıl ve üzeri olanların puanları en düşüktür. Katılımcıların alkolizm ölçüğü puanları toplam iş deneyimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

İş yaşamında , hayata olan tecrübe bir süre sonra problemlerle başedebilme becerisi ve yaşadığı olay karşısında olgunluk gelişmektedir. Bu sebeple iş deneyimi ile ilgili değişkende iş yaşamında , ailede , sosyal çevre içerisinde yaşanan tecrübe artıkça olaylar karşısında olumsuz tavrın yerine başka bahsedebilme mekanizması gelişmektedir.

Katılımcıların iş aile çatışması, olumlu olumsuz duygulanım, nikotin bağımlılık, alkolizm kullanımı ölçeklerinden aldıkları puanların sahip oldukları çocuk sayılarına göre dağılımı incelenmiştir. Katılımcıların aile iş çatışması puanlarına baktığımızda 2 çocuğu olanların puanları en yüksek, 1 çocuğu olanların en düşük puanı aldığı görülmüştür. Aynı şekilde okul öncesi çocuk sayısına göre yapılan değerlendirmede anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. 18 yaş altı çocuk sayıları değişkeni bakımından incelendiğinde ise katılımcıların pozitif duygu puanlarına baktığımızda 18 yaş altındaki çocuk sayısı 1 olanların puanları en yüksek, 18 yaş altındaki çocuk sayısı 3 ve üzeri olanların puanları en düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların nikotin bağımlılığı puanları sahip oldukları 18 yaş altındaki çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcıların 18 yaş altındaki çocuk sayısı 3 ve üzeri olanların puanları en yüksek, 18 yaş altındaki çocuğu olmayanların puanları en düşüktür.

2012 yılında Nelson ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada demografik özellikleri ve potansiyel kafa karıştırıcıları kontrolünden sonra, iş-ale çatışması tüm

katılımcılar için sigara içme miktarı üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir ve aileden iş çatışması ise, kadınların sigara içme miktarı ile ilişkili bulunmuştur. Araştırmanın sonucuna göre, çalışanlar arasında sigara kullanımını azaltmaya yönelik işyeri sağlık programları, çatışmanın yönünü ve çatışmanın sigara içme davranışı üzerindeki etkisinin diğer faktörlere göre nasıl değişebileceğini dikkate alması gerektiği sonucu ortaya çıkmıştır. Yapılan çalışmalarda iş aile çatışmasının sağlık problemlerine yol açtığını, alkol ve sigara kullanımını arttırdığını saptamışlardır. Birçok yaş ırk ve iş grubundan insanla yapılan deneylerde, iş yerinde aile sorunlarını düşünenlerle, evdeyken iş yerindeki sıkıntılarını düşünenler arasında özellikle sigara içme oranında farklar olduğunu tespit edilmiş ve sonuç olarak iş aile çatışmasında, işteyken aile sorunlarıyla uğraşanların sigara içmeye daha yatkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların nikotin bağımlılığı puanları 'Ailede sigara kullanan kimse var mı' sorusuna verdikleri cevaplara göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Katılımcıların sigara kullanım puanlarına baktığımızda, ailelerinde sigara kullanan kişi olanların puanları ailelerinde sigara kullanan kişi olmayanlardan daha yüksek olarak belirlenmiştir. Katılımcıların alkolizm puanları 'Ailede sigara kullanan kimse var mı' sorusuna verdikleri cevaplara göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Pozitif duygu, negatif duygu, alkol kullanımını arttıkça iş aile çatışma düzeyleri de artmaktadır. İş aile çatışması ile nikotin bağımlılığı arasında ise negatif yönlü bir ilişki vardır. Sigara kullanımını arttıkça iş aile çatışması düzeyi azaldığı, alkol kullanımını % 26 oranında iş aile çatışmasına bağlı olarak ortaya çıktığı ve olumlu olumsuz duyguların bu ilişkide aracı olduğu çıkan sonuçlar arasındadır.

Konu ile ilgili benzer bir çalışmada Roberto ve Taylor'ın 2020 yılında yapmış olduğu çalışmadır. Yapılan çalışma bulguları incelendiğinde iş aile çatışması ve sağlık problemleri ilişkisinin alkol ve sigara kullanımından dolayı olarak etkilendiğini ve daha çok alkol ve sigara kullanımını ve aile içi çatışmaların çokluğunun da sağlık problemlerini arttırdığını sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş yerlerinde arkadaş canlısı aile yaklaşımının hem çatışmaları hem alkol ve sigara kullanımını hem de sağlık problemlerini azalttığı saptanmıştır.

Sonuç olarak, iş aile çatışması ve alt boyutu olan aile iş çatışmasının insanlar üzerinde ki etkileri yalnızca tek bir yaşam alanıyla sorumlu değildir. Yaşanan

çatışmalar insanların bütün yaşam dinamiklerini etkilemeye başlar. İş hayatındaki tatminsizlik; kişinin olumsuz duygular geliştirmesine bu sebeple de düşünce ve davranışlarına olumsuz yansımaları olur. Olumsuz deneyimlerin yarattığı stresle başetmek ve negatif duygu durumlarından uzaklaşmak için insanlar alkol kullanımına başvururlar (Arıkan v.d.,1996). Bazen de olumlu duyguyu geliştirmek sosyal uyum sağlamak , yaşanan stresten uzak durmak için de alkol ve sigara kullanımı gelişmektedir. Halk sağlığını olumsuz etkileyen alkol ve sigaranın kullanımına aracı rol olan duygular bir hayatı sonuna kadar bağımlı olarak yaşamasına sebebiyet verebilmektedir. Hayat sürecinde yaşanan çatışmalara kısmen aracı etkisi bulunan olumlu olumsuz duyguların sigara ve alkol kullanımı üzerinde etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sebeple iş yaşam rollerini dengeye oturtmak kişisel sorumluluk dışında kişinin çalıştığı örgütün , yaşanan ülkenin yasalarının , aile sağlık hizmetlerinin bu konuda yapacağı uygulamalarla sağlanabilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abbasi, I. S. (2019). Social media addiction in romantic relationships: Does user's age influence vulnerability to social media infidelity? *Personality and Individual Differences*, 139, 277-280.
- Abide, Ç.Y., Coğendez, E., Kumru, P., Ergen, E.B., Kılıççı. Ç. (2018). Gebelikte Kullanılan Sigara Dozunun Maternal ve Fetal Sonuçlar ile İlişkisi. *Zeynep Kamil Tıp Bülteni*. 49(1): 31-35.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422.
- Akçay, C. ve Çoruk, A. (2012). Çalışma Yaşamında Duygular ve Yönetimi: Kavramsal Bir İnceleme. *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 1(1), 3-25.
- Akdoğan, A. A., ve Aydemir, C. (2018). İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi, İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(Özel Sayı), 1993-2002.
- Aksoy, A., ve Kutluca, F. (2005). Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(49), 457-486.
- Aksoy, C. C. (2017). Fizyoterapistlerde Mobbing Maruziyeti ve İş Üretkenliğinin İncelenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(1), 20-27.
- Aktaş, Y. (1994). Çalışan Anne ve Çocuğu. *Kültür Koleji Yaşadıkça Eğitim Dergisi*(36), 7-11.
- Alberg, A.J., Kouzis, A., Genkinger, J.M., Gallicchio, L., Burke, A.E., Hoffman, S.C., Diener-West, M., Helzlsouer, K.J., Comstock, G.W. (2007). A prospective cohort study of bladder cancer risk in relation to active cigarette smoking and household exposure to secondhand cigarette smoke, *Am J Epidemiol*, 165, 660-666. <https://academic.oup.com/aje/article/165/6/660/63771> (Erişim Tarihi: 25.12.2020)
- Altun, İ. K., ve Atagün, M. İ. (2019). Sınır kişilik bozukluğunda benlik saygısı, duygu düzenleme güçlüğü ve duygulanım ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 20(5), 506-514.
- Aluş, Y. (2016), Türk Ailesinde Eşle arası Mutluluk Algısı ve Beklentileri : Sakarya İli Örneği ,Sakarya Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Doktora tezi
- Aquino, Karl, Steven L. Grover, Murray Bradfield, ve David G. Allen. 1999. The Effects of Negative Affectivity, Hierarchical Status, and Self-Determination on Workplace Victimization. *Academy of Management Journal*, 42(3): 260-272.

- Araslı, H., ve Tümer, M. (2008). Nepotism, Favoritism and Cronyism: A Study of Their Effects on Job Stress and Job Satisfaction in the Banking Industry of North Cyprus. *Social Behavior and Personality*, 36(9), 1237-1250.
- Arıkan, Z., Cosar, B., Isık, A., Candansayar, S., Isık, E. (1996). Yarı kentsel bir bölgede alkol Prevalansı. *Kriz Derg.* 4(2), 93-100.
- Arkonaç, S. (2003). *Psikoloji*. İstanbul: Alfa Basım.
- Arslan, S. (2018). Üniversite öğrencilerinde Alkol Kullanım Sıklığı, Çevresel – Ailevi Risk faktörleri ve Cinsiyet Farklılıkları. İstanbul : İstanbul Gelişim Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi .
- Aslan, K. (2001). Modern Ailede İletişim Sorunları. *Ege Eğitim Dergisi* (1), 1 :102 - 109. 102 – 109.
- Asunakutlu, T., Safran, B., (2004), Kültürel Farklılıklardan Kaynaklanan Çatışmalar ve Marmaris Uygulaması, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Y.1, S.1, C.6, Ocak-Mart.
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., ve Hilgard, E. R. (1995). *Psikolojiye Giriş I. K.* Atakay, M. Atakay, A. Yavuz (Çev.). İstanbul: Sosyal Yayınları.
- Aycan, Z. (2010). *Hayat Dengesi İş ve Aile Özel Hayatı Dengeleme Sanatı* (1 b.). Tüba Yayınları.
- Aydın, İ. (2008). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aytaç, S. (2001). Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(1).
- Bağcı, İ. C. (2018). Kuşak Farklılıklarına Göre İş Yaşam Dengesi Algısının Araştırılması: Kahramanmaraş'ta Çalışan Avukatlar Örneği. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Barrett, L. Russell, J. (1999). The structure of current affect: Controversies and emerging consensus. *Current Directions in Psychological Science*, 8 (1), 10-14. <https://www.affective-science.org/pubs/1999/FBRussell99.pdf> (Erişim Tarihi: 25.12.2020).
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış* (3. Baskı). Ankara: Feryal Matbaası.
- Baykal, B. (2014). Çalışma Saatleri İş-Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(2), 10-23.
- Beck, A. T. (2008). *Bilişsel Terapi Duygusal Bozukluklar*. Veysel Öztürk (Çev.). İstanbul: Litera Yayıncılık.
- Beck, J. S. (2001). *Bilişsel Terapi: Temel İlkeler ve Ötesi*. Hisli Şahin (Çev.). Ankara: N. Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

- Bilir, M. (2016). İşgörenlerde İş Aile ve Aile İş Çatışmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bilir, N. (2009). Türkiye tütün kontrolünde dünyanın neresinde? *Tur Toraks Dergisi*, 10, 31-34.
- Bilir, N., Özcebe, H. (2014). Tütün Bağımlılığı ve Kontrolü: Bireysel, Toplumsal ve Sosyal Pazarlama Yaklaşımları, *Eurasian J Pulmonol*, 16, 63-68.
- Brynjolfsson, E. (1993). The productivity paradox of information technology. *Communications of the ACM*, 36(12), 66-77
- Budak, S. (2000). *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Buyruk, H. (2018). Gelişen Teknolojiler, Değişen İşgücü Nitelikleri ve Eğitim. *OPUS– Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(14), 599-632.
- Büyükyılmaz, O., ve Akyüz, S. (2015). Safranbolu'daki Otel ve Konak Çalışanlarının Algıladığı İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*(52), 265-284.
- Canatan, K. ve Yıldırım, E. (2011). *Aile Sosyolojisi*. Açılım Kitap: İstanbul.
- Coker, B. L. (2011). Freedom to surf: The positive effects of workplace Internet leisure browsing. *New Technology, Work and Employment*, 26(3), 238-247.
- Coşkuner, S. (2013). Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini ile İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Coşkunol, H. ve Çelikkol, A. (1996). Alkol Kullanım Bozuklukları ve Tedavisi. Ege Psikiyatri Sürekli Yayınları, İzmir.
- Cüceloğlu, D. (1996). *İnsan ve Davranış*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*(31), 25-47.
- Çarıkçı, İ. H. (2001). Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar). İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Çarıkçı, İ. H. (2002). Çalışanlardaki Roller Arası Çatışmaların Örgüt Açısından Önemi ve Çeşitli Örgütsel Süreçler Üzerindeki Etkileri. *Verimlilik Dergisi*(3), 119-130.
- Çarıkçı, İ. H., Çiftçi, M., ve Derya, S. (2010). İş - Aile Yaşam Çatışması: Türkiye’deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi, 2(2), 53-65.

- Çelik , M., ve Turunç, Ö. (2010). Lider Desteğinin Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 19-41.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2011). Duygusal Emek ve Psikolojik Sıkıntı: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40 (2), 226-250.
- Çetin, S. (2013). Aile İçi İletişime Facebook'un Etkisi: Kütahya Örneği. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sosyoloji Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Çetinkaya, F. (2011). Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi ve Afyon İl Merkezindeki Bayan Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Çivitçi, A. (2014). Üniversite öğrencilerinde olumlu duygulanım ve benlik saygısı: üniversite doymu ve aidiyetinin düzenleyici rolü. *Yükseköğretim Dergisi*, 4(2), 102-109.
- Darwin, C. (2001). *İnsan ve Hayvanlarda Beden Dili, Duyguların İfadesi*, İstanbul: Gün Yayıncılık.
- Daşçı, E. Y. ve Aydemir Sevim, S. T. D. (2015). Bilişsel duygu düzenleme stratejilerinin ebeveyn kontrolü ile akran ilişkileri ve akran baskısı arasındaki ilişkide aracılık rolünün incelenmesi. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demir B., I., Ürek, D., ve Uğurluoğlu, Ö. (2017). Sağlık Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışlarının İşte Üretkenliklerine Etkisi. *AJIT-e: Online Academic Journal of Information Technology*, 8(30), 291.
- Demir Harputluoğlu, D. (2015). İş Tutkunluk ve İş-Aile-İş Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Demir, T. (2008). Sigara Bağımlılığı. İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri, 231-238.
- Demircan, P., ve Turunç, Ö. (2017). İş-Aile Çatışması-Duygusal Emek İlişkisinde Lider Desteğinin Rolü: Eğitim Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 47.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. ve Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276-302. https://www.researchgate.net/publication/232577536_Subjective_Well-Being_Three_Decades_of_Progress/link/0fcfd51467117a0ea0000000/download (Erişim Tarihi: 02.01.2021).

- Dilbaz, N. ve Apaydın, L. (2002). Bir eğitim ve araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşireler Arasındaki Sigara İçme, Bırakma Sıklığı Ve Sigara İçme Davranışlarının Özellikleri, *Bağımlılık Dergisi*, 3(2), 73-83.
- Doğan, İ. (2005). *Vatandaşlık Demokrasi ve İnsan Hakları*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Dökmen, Ü. (2000). *Yarına kim kalacak? Evrenle uyumlaşma sürecinde varolmak, gelişmek, uzlaşmak*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dursun, P. (2007). Recognition of emotional facial expressions in alcohol dependent inpatients, Middle East Technical University, The Graduate School of Social Sciences, Ankara.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi.
- Erbaycu, A., Aksel, N., Çakan, A. ve Özsöz, A. (2004). İzmir İlinde Sağlık Çalışanlarının Sigara İçme Alışkanlıkları. *Toraks Dergisi*, 5(1), 6-12.
- Eren, A., Yurdakul, A.S. ve Atıkcın, Ş. (2003). Akciğer Hastalığı Tanısı Alan 370 Olgunun Analizi. *Solunum Hastalıkları*, 14, 254-265.
- Ergül, H. (1999). Uzaktan Öğretimde Kalite Verimlilik ve Üretkenlik. *Kurgu Dergisi*, 16, 283-296
- Frone M.R., Barness, M.G., Farrell, M.P. (1994), Relationship of Work and Family Conflict to Substance Use Among Employed Mothers: The Role of Negative Affect, *Journal of Marriage and the Family* 56 , 1019-1030
- Frone, M. R., Russell, M., ve Cooper, L. M. (1992). Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(12), 723-729.
- Gençoğlu, C. (2012). Duygu Odaklı Terapiye Dayalı Duygusal Farkındalık Eğitiminin Genç Yetişkinlerin İyimserlik Düzeylerine Etkisi . Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun. (Yayımlanmamış doktora tezi)
- Gençöz, T. (2000). Pozitif ve negatif duygu ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(46), 19-26
- Gibbs LE (1983) Validity and reliability of the Michigan Alcoholism Screening Test: A review. *Drug Alcohol Depend* 12:279-85.
- Giray, M. D., ve Ergin, C. (2006). Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşama Olayları ile İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57), 83-101.
- Goleman, D. (1995). *Duygusal zeka neden IQ'dan daha önemlidir?* İstanbul: Varlık Yayınları.

- Goleman, D. (2005). *Duygusal zeka neden IQ'dan daha önemlidir?*. (Çev. Banu Seçkin Yüksel). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Göz, İ. (2014, April 5). Alkol ve Alkol Elde Etme Yöntemleri. Retrieved from İlkergöz: <https://ilkergoz.wordpress.com/2014/04/05/1-alkol/> (Erişim Tarihi: 01.01.2021).
- Greenhaus, J., ve Beutell, N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. https://www.researchgate.net/publication/259309989_Source_of_Conflict_Between_Work_and_Family_Roles (Erişim Tarihi: 02.01.2021).
- Güler, D. ve Ulutak, N. (1992). Aile Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Türk Toplum Yaşantısında Aile. *Kurgu Dergisi* s(11), 51 - 76.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hammer, L. B., Bauer , T. N., ve Grandey, A. (2003). Work-Family Conflict and Work-Related Withdrawal Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 419-436. <http://www.personal.psu.edu/users/a/a/aag6/HammeretalJBP.pdf> (Erişim Tarihi: 14.11.2020).
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2015). The work–family conflict scale (WAFCS): Development and initial validation of a self-report measure of work–family conflict for use with parents. *Child Psychiatry and Human Development*, 46(3), 346-357. Efeoğlu, 2006
- Heatherton TF, Kozlowski LT, Frecker RC, Fagerström KO. The Fagerström Test for Nicotine Dependence: a revision of the Fagerström Tolerance Questionnaire. *Br J Addict* 1991;86:1119-1127
- Hogan, J. (2000). Numeracy – across the curriculum? *The Australian Mathematics Teacher*, 56 (3), 17–20.
- <http://apps.who.int/gho/data/view.sdg.3-a-data-reklang=en> (Erişim Tarihi: 27.12.2020).
- https://www.who.int/employment/FAQs_smoking_English.pdf (Erişim Tarihi: 29.12.2020).
- İzard C. (2009). Emotion Theory And Research : Highlights, Unanswered Questions and Emerging Issues. *Annual Review Of Psychology*, 60, 1-25. <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.psych.60.110707.163539> (Erişim Tarihi: 05.01.2021).
- Judge, T. A. ve Larsen, R. J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 67–98.

- Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(3), 139-153.
- Karabekir, M., ve Akçay, A. (2016). Liderlik davranışlarının bilgi işçilerinin iş üretkenlik düzeyleri üzerindeki etkisi. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 11, 47-56.
- Kalyoncu A, Mırsal H, Pektaş Ö.(2001), Alkol bağımlılığında nüks nedenleri: Kesitsel bir çalışma. *Bağımlılık Dergisi*
- Karaca, A., ve Polat Dede, N. (2017). Kamu Kurumlarındaki Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışma Düzeyleri ile Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki: Tunceli Örneği. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 150-158.
- Karaca, İ. (2010). Aile İçi İletişimin Ortaöğretim Öğrencilerinin Madde Bağımlılığına Etkisi (Elazığ İli Örneği). Fırat Ün. Yüksek Lisans Tezi.
- Karakaş, S.A. ve Ersögütçü, F. (2016). Madde Bağımlılığı ve Hemşirelik. HSP, 3(2), 133-139.
- Karapınar, P. B., İlsev, A. ve Ergeneli, A. (2006). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına Etki Eden Demografik Değişkenler ve Bu Çatışmalar Arasındaki İlişki, Hacettepe Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 85-108.
- Karatepe, O., ve Kılıç, H. (2007). Relationships of Supervisor Support and Conflicts in the Work-Family Interface With the Selected Job Outcomes of Frontline Employees. *Tourism Management*(28), 238-252.
- Karip, E.(2003). *Çatışma yönetimi*. [Conflict Management]. Ankara, Pegem-A Yayıncılık.
- Kıcalı, Ü. Ö. (2015). Öz-şefkat ve tekrarlayıcı düşünmenin olumsuz duygulanım ve depresyon ile ilişkilerinin incelenmesi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- Kır, İ. (2011). Toplumsal Bir Kurum Olarak Ailenin İşlevleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 10/36. 381-404
- Kobu, B. (2008). *Üretim Yönetimi* (14.bs.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Kocacık, F., ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Koçel, T. (2018). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kolbaşı, E., ve Bağcı, Z. (2018). İş-Aile ve Aile- İş Çatışması ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: İmalat Sektöründe Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 5(10), 157-168.

- Koray, M., Demirbilek, S., ve Demirbilek, T. (1999). Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Köknel, Ö. (1986). *Kişilik*. Yedinci Baskı. Altın Kitaplar Yay. İstanbul.
- Köknel, Ö. (1997). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Köksal, P. (2017). İzmir Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Kadın Hastalıkları ve Doğum Kliniği Gebe Polikliniğinde Takip Edilen Gebelerin Sigara Kullanımının İzlemi. İzmir; Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İzmir,Uzmanlık Tezi .
- Kronik Obstrüktif Akciğer Hastalığı (Koah) Koruma, Tanı Ve Tedavi Raporu (2014). https://www.chiesi.com.tr/img/download/documenti/363_ttd-koah-tani-ve-tedav-C4-B0-raporu-2014.pdf (Erişim Tarihi: 02.01.2021).
- Kumaş, H., ve Fidan, F. (2005). Akademisyen ve Tekstil İşçileri Karşılaştırması Örneğinde Çalışan Kadınların Çalışma Olgusuna Bakışları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(50), 507-532.
- Küresel Gençlik Tütün Araştırması (2017), https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/tutun-mucadele-bagimlilik-db/duyurular/KGTA-2017_pdf.pdf (Erişim Tarihi: 02.01.2021).
- Küresel Yetişkin Tütün Araştırması Türkiye (2012). <https://havanikoru.saglik.gov.tr/dosya/dokumanlar/yayinlar/KYTA-2012-TR-25-07-2014.pdf> (Erişim Tarihi: 29.12.2020).
- Letvak, S., ve Buck, R. (2008). Factors influencing work productivity and intent to stay in nursing. *Nursing Economics*, 26(3), 159-166.
- Luthans, F. (2011). Organizational behavior: An evidence-based approach. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mineka, S., Watson, D., ve Clark, L. A. (1998). Comorbidity of anxiety and unipolar mood disorders. *Annual review of psychology*, 49, 377-412. https://www.researchgate.net/publication/229018857_Mineka_S_Watson_D_Clark_LA_Comborbidity_of_anxiety_and_unipolar_mood_disorders_Ann_Rev_Psychol_49_377-412/link/004635203ef7969f44000000/download (Erişim Tarihi: 02.01.2021).
- Morris, C. (2002). *Psikolojiyi Anlamak*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği.
- Myers, L. B. ve Derakshan, N. (2004). To forget or not to forget: what do repressors forget and when they forget? *Cognition and Emotion*, 18, 495-511. https://www.researchgate.net/publication/234073337_To_forget_or_not_to_forget_What_do_repressors_forget_and_when_do_they_forget (Erişim Tarihi: 05.01.2021).

- Nelson CC, Li Y, Sorensen G, Berkman LF. [İş-aile çatışması ile sigara kullanımı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi](#). J Halk Sağlığı mı? 2012;102 (9) :1767-72.
- Nergiz, E., ve Yılmaz, F. (2016). Çalışanların İş Tatmininin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(14), 50-79.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., ve McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://pdfs.semanticscholar.org/0bc1/2fa3305c632f931169a30034824ed730144c.pdf> (Erişim Tarihi: 25.12.2020).
- Nüfus ve Sağlık Araştırması (2018). http://www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2018/rapor/TNSA2018_ana_Rapor.pdf (Erişim Tarihi: 29.12.2020).
- Oatley, K. ve Johnson-Laird, P. N. (1987). Towards a cognitive theory of emotions. *Cognition and Emotion*, 1, 29-50. https://www.researchgate.net/publication/229060050_Towards_A_Cognitive_Theory_of_Emotions (Erişim Tarihi: 02.01.2021).
- Okutan, M., ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*(3), 15-42.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Ögel Kültegin vd., İstanbul'da Alkollü İçki Kullanım Sıklığı, *3P Dergisi*, 2003, Cilt: 11, Sayı: 2, s.123-128.
- Ögel, K. (2017). *Bağımlılık Ve Tedavisi Temel Kitabı* (1. Baskı b.). İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- Öntaş, E. ve Aslan, D. (2016). Küresel Yetişkin Tütün Araştırması Türkiye 2016 - HÜTF Halk Sağlığı AD Toplum İçin Bilgilendirme Serisi-(2018/2019-63) <http://www.halksagligi.hacettepe.edu.tr/duyurular/halkayonelik/kyta2016.pdf> (Erişim Tarihi: 02.01.2021).
- Özbayrak, C. (2006). Türkiye örnekleme duygular ve bilişsel-duygu değerlendirme süreci. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Üniversitesi, Muğla.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın alınan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59 (3): 181 -202.
- Özdevecioğlu, M., ve Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Temmuz-Aralık (9), 69-99.

- Özen, S., ve Uzun, T. (2005). İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 131.
- Özmete, E., ve Eker, I. (2012). İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 1-23.
- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 41-60.
- Öztoprak, S. D. ve Günay, T. (2013). Sağlık açısından toplumsal cinsiyet ve tütün kontrolü. *Turk J Public Health*, 11(3), 197-206.
- Özünü, H. (2012). İş-Aile, Aile-İş Çatışması Yönetimi Üzerine Meb'e Bağlı Okullarda Öğretmenlere İlişkin Bir Araştırma. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Pennebaker, J. W. ve Seagal, J. D. (1999). Forming a story: The health benefits of narrative. *Journal of Clinical Psychology*, 55 (10), 1243-1254. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.58.8591verep=rep1vetype=pdf> (Erişim Tarihi: 02.01.2021).
- Plutchik, Robert (1994), *The Psychology and Biology of Emotion*, Harper ve Collins, New York.
- Porter, L. W. ve Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Roberto Katherine J ,Taylor Jennifer F. (2020), Alcohol and cigarette use affecting the relationship between work-life conflict and physical health, *Community, Work ve Family*.
- Russell, J. A. (2003). Core affect and the psychological construction of emotion. *Psychological review*, 110(1), 145-172. <http://pdfs.semanticscholar.org/bf0d/895386ca9ab0b0a3d803a0358e548f7be8ab.pdf> (Erişim Tarihi: 05.01.2021).
- Sabuncuoğlu,Z., Tüz,M.(2008),*Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Alfa Aktüel yayın
- Sağlam,L.,Nikotin Bağımlılığın Klinik Değerlendirilmesi, Güncel Göğüs Hastalıkları Serisi 2017; 4 (1): 78-89
- Sayar K, Dinç M. (2016). *Psikolojiye Giriş*. 6. basım. İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi;
- Sayar, K. ve Dinç, M. (2009). *Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Dem yayınları.
- Saygılı, İ. (1991). *Üretim Yönetiminin Fonksiyonları*. İstanbul: Küre Ajans.
- Schultz, D. ve Schultz, S. (2007). *Modern Psikoloji Tarihi*. (Y. Aslay, Çev.) İstanbul, Üsküdar: Kaknüs.

- Seval, H. (2017). Çalışan Kadınların En Büyük Sınavı: İş-Aile Yaşamı Dengesi(zliği) ve Kadın Sağlığına Etkisi. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 184-193.
- Sezer, E., Marakoğlu, K., Sezer, H. ve Marakoğlu, İ. (2001). Cumhuriyet Üniversitesi Tıp ve Dişhekimliği Fakülteleri Öğretim Elemanlarının Sigara Kullanım Durumu ve Sigara ile Bağlantılı Görüşleri. *C. Ü. Tıp Fakültesi Dergisi*, 25-36.
- Sis Atabay, E. (2012). İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Surena, S., ve Marican, S. (2011). Working Hours, Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment Among Professional Women. International Conference on Social Science and Humanity(5), 206-209. <http://www.ipedr.com/vol5/no1/44-H00094.pdf> (Erişim Tarihi: 25.11.2020).
- Syverson, C. (2011). What determines productivity?. *Journal of Economic Literature*, 49(2), 326-65.
- Şirvanlı Özen, D., ve Temizsu, E. (2010). Anksiyete ve depresif bozukluklarda örtüşen ve ayrışan belirtiler. *Psikiyatride güncel yaklaşımlar, current approaches in psychiatry*, 2(1):114.
- Taslak, S. (2007). İş-Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. *Yönetim Dergisi*(58), 67-75.
- Taşçı, E., Atan, Ş.Ü., Durmaz, N., Erkuş, H. ve Sevil, Ü. (2005). Kız meslek lisesi öğrencilerinin madde kullanma durumları, *Bağımlılık Dergisi*, 6, 122-128.
- TDK (2021). <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 29.12.2020).
- Temel, M. (2018). Kayseri İl Merkezi'ndeki Aile Sağlığı Merkezlerine Başvuran Sigara Kullanan veya Kullanıp Bırakmış Olan 18 Yaş ve Üzeri Bireylerde Sigarayı Bırakma Teşebbüsü, Uygulanan Yöntemler ve Başarı Durumu, Erciyes Üniversitesi, Uzmanlık Tezi
- Tezcan, S. ve Yardım, N. (2003). Türkiye'de çeşitli sağlık kurumlarında doktor, hemşire ve tıp fakültesi öğrencilerinin sigara içme boyutu. *Tüberküloz ve Toraks Dergisi*, 51(4), 390-397.
- Titrek, O. (2007). *IQ'dan EQ'ya: Duyguları zekice yönetme*. Ankara: Pegem A.
- Toprak M.A. (2005, 25 Kasım). Çalışanların Bakışı Açısından Verimlilik, Temel Değerler, Başarı Faktörleri: Bir Alan Araştırması, V. Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumu, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Özü <https://docplayer.biz.tr/38821770-Calisanlarin-bakisi-acisindan-verimlilik-temel-degerler-basari-faktorleri-bir-alan-arastirmasi.html> Erişim Tarihi: 29.05.2021.

- Toraman, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Türkmen, M. (2011). Öznel iyi oluşun yapısı ve ana baba tutumları, özsaygı ve sosyal destekle ilişkisi: Bir model sınaması. Ankara Üniversitesi, Ankara, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Uysal, Ş. A., Keklik, B., Erdem, R., ve Çelik, R. (2012). Hastane yöneticilerinin liderlik özellikleri ile çalışanların iş üretkenlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 15(1), 25-57.
- Üçüncü, K. (2016). İş tatmini ve motivasyon. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı: Trabzon.
- Ünal, B., Ergör, G., Dinç Horasan, G., Kalaça, S. ve Sözmen, K. (2013). Türkiye Kronik Hastalıklar Ve Risk Faktörleri Sıklığı Çalışması, <https://sbu.saglik.gov.tr/ekutuphane/kitaplar/khrafat.pdf> (Erişim Tarihi: 05.01.2021).
- Ünübol, H., Hızlı Sayar G., (2019), Türkiye Bağımlılık Risk Profili ve Ruh Sağlığı Haritası Proje Sonuç Raporu 2019, <https://uuyayinlari.com/uploads/content/files/turbahar-turkiye-bagimlilik-risk-profilini-ve-ruh-sagligi-haritasi-proje-sonuc-raporu-2019-47.pdf> (Erişim tarihi:23.06.2021)
- Vatan, S. (2014). Duyguların, Duygu Düzenlemenin, Obsesif İnançların, Düşünce Kontrolünün Ve Bağlanmanın, Obsesif Kompulsif Bozukluktaki Farklı Belirtilerdeki Rollerinin İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Doktora Tezi
- Voltan-Acar, N. (1994). *Terapötik İletişim, Kişiler Arası İlişkiler*, 2. Baskı, Ankara: Ertem Matbaacılık.
- Watson, D. Clark, L. A. ve Tellegen, A. (1988). Development and validation of a brief measure of positive and negative affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Watson, D., Clark, LA ve Tellegen, A. (1988). Olumlu ve olumsuz etkinin kısa ölçümlerinin geliştirilmesi ve doğrulanması: PANAS ölçekleri. *Kişilik ve Sosyal Psikoloji Dergisi*, 54 (6), 1063-1070.
- Yalnız, A. (2014). Akademik öz-yeterlik: olumlu ve olumsuz duygulanımın yordayıcı rolü. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(2).
- Yeşilyurt C. (2009) Türkiye'deki iktisat bölümlerinin göreceli performanslarının veri zarflama analizi yöntemiyle ölçülmesi: KPSS 2007 verilerine dayalı bir uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4), 135-147.

Yıldırım ,B.,Engin, S., Yıldırım S.,Alkol ve madde bağımlılarında yalnızlık ve etki eden faktörler, *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi - Journal of Psychiatric Nursing* 2011

Yiğit, S. (2018), Kadın çalışanlarda yaşanan iş-aile çatışması ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Burdur/Bucak örneği,Süleyman Demirel Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü ,Yayınlanmamış yüksek lisans tezi

Yüksel , İ. (2005). İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.



EKLER

EK-A

FAGERSTÖRM NİKOTİN BAĞIMLILIK TESTİ

1. Günün ilk sigarasını sabah uyandıktan ne kadar sonra içersiniz? a	a. İlk 5 dakika içinde b. 6-30 dakika içinde c. 31-60 dakika içinde d. 1 saatten sonra	3 puan 2 puan 1 puan 0 puan
2. Sigara içmenin yasak olduğu yerlerde sigara içmemek sizi zorlar mı?	a. Evet b. Hayır	1 puan 0 puan
3. Günün hangi sigarasından vazgeçmek sizin için daha zordur?	a. Sabah ilk içilen sigara b. Diğer zamanlarda içilen sigaralar	1 puan 0 puan
4. Günde kaç adet sigara içiyorsunuz?	a. 31 ve daha fazla b. 21-30 adet c. 11-20 adet d. 10 ve daha az	3 puan 2 puan 1 puan 0 puan
5. Sabahları günün diğer zamanlarına göre daha fazla sigara içiyor musunuz?	a. Evet b. Hayır	1 puan 0 puan
6. Yatmanızı gerektirecek kadar hasta olduğunuz zamanlarda da sigara içer misiniz?	a. Evet b. Hayır	1 puan 0 puan

Puanlama :
0-2: Çok az bağımlılık
3-4: Az bağımlılık
5: Orta derecede bağımlı
6-7: Yüksek bağımlılık
8-10: Çok yüksek bağımlılık

EK-B

İŞ-AİLE ÇATIŞMA ÖLÇEĞİ	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Aşağıdaki 1'den 5'e kadar derecelendirilmiş ölçeğimizde 1.Hiç katılmıyorum ,2 .Katılmıyorum, 3. Kararsızım, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle katılıyorum olarak işaretleyiniz					
1.İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
2.İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor	1	2	3	4	5
3.İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
4.İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
5.İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum	1	2	3	4	5
6.Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
7.Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işlerimi sonraya bırakmam gerekiyor.	1	2	3	4	5
8.Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işlerimi yapamıyorum.	1	2	3	4	5
9.Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor	1	2	3	4	5
10) Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimi olumsuz etkiliyor.	1	2	3	4	5

EK-C

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. YAŞ

20-29 30-39 40-49 50-59 60+

2. CİNSİYET

KADIN ERKEK DİĞER (belirtiniz).....

3. Medeni hal

EVLİ EVLİ DEĞİL BOŞANMIŞ AYRI YAŞIYOR

4. EĞİTİM DURUMU

İLKOKUL ORTAOKUL LİSE LİSANS Y.LİSANS (
DOKTORA DİĞER.....

5. TOPLAM İŞ DENEYİMİ

0-4 YIL 5-9 YIL 9-14 YIL 15-19 YIL 20 +

6. GELİR DURUMU

2.825-3500 3500-5000 5.000-7.000 7.000-9.000 9.000+

7. EŞİNİN ÇALIŞMA DURUMU

EŞİ YOK TAM ZAMANLI YARIM ZAMANLI
ÇALIŞMIYOR EMEKLİ DİĞER

8. ÇOCUK SAYISI

YOK 1 2 3 +

9. OKUL ÖNCESİ YAŞTA KAÇ ÇOCUK VAR?

YOK 1 2 3 +

10. 18 YAŞ ALTINDA KAÇ ÇOCUK VAR ?

YOK 1 2 3 +

11. AİLEDE BAKMAKLA YÜKÜMLÜ OLDUĞUNUZ BİRİ YA DA ENGELİ VAR MI ? (Anne ,Baba ,Büyük baba,Büyük anne,Kardeş)
 VAR YOK
12. EVDE EV İŞLERİ,YAŞLI ÇOCUK , ENGELİ BAKIMINDA KİMSEDEN DESTEK ALIYORMUSUNUZ?(birden fazla işaretleyebilirsiniz)
 DESTEK ALMIYORUM
 EŞ
 ÜCRETLİ ÇALIŞAN
 AKRABA/KOMŞU
 KREŞ
 AİLE
 DİĞER.....
13. ALKOL KULLANIYOR MUSUNUZ?(Alkol kullanmıyorsanız lütfen Michigan alkolizm testini boş bırakın)
 EVET HAYIR BAZEN
14. AİLEDE ALKOL KULLANAN KİMSE VAR MI ?
 VAR YOK
15. SİĞARA KULLANIYOR MUNUZ?(Sigara kullanmıyorsanız lütfen fagerstörn nikotin bağımlılık testini boş bırakın)
 EVET HAYIR BAZEN
16. AİLEDE SİĞARA KULLANAN KİMSE VAR MI ?
 VAR YOK

EK-D

MİCHİGAN ALKOLİZM TARAMA TESTİ(MATT)	EVET	HAYIR
Aşağıdaki sorularda size uygun olanı işaretleyiniz		
0. Şimdi veya biraz sonra bir kadeh atmak hoşunuza gider mi?		
1. Kendinizi normal bir içici olarak hissediyor musunuz? (Normal kavramı ile diğer insanlar kadar veya onlardan daha az içme veya hiç içki içmeme kastedilmektedir.)		
2. Akşam içki içtikten sonra sabah uyandığınızda akşamın bir bölümünü hatırlayamadığınız oldu mu?		
3. İçki içmeniz konusunda eşinizin, anne-babanızın veya yakınlarınızın endişe ettikleri veya yakındıkları oldu mu?		
4. Bir kaç kadeh attıktan sonra mücadele etmeden içki içmeyi durdurabiliyor musunuz?		
5. İçki içtiğiniz için hiç suçluluk duydunuz mu?		
6. Arkadaşlarınız ve yakınlarınız sizin normal bir içici olduğunuzu düşünüyorlar mı?		
7. İsteddiğinizde içki içmeyi durdurabiliyor musunuz?		
8. Adsız Alkoliklerin (AA) bir toplantısına hiç katıldınız mı?		
9. İçtiğinizde hiç kavga ettiğiniz oldu mu?		
10. İçki içmeniz sizinle; eşiniz, anne-babanız veya yakınlarınız arasında sorun oluşturdu mu		
11. Eşiniz veya yakınlarınız içmeniz konusunda başkalarından yardım istediler mi		
12. İçtiğiniz için arkadaşlarınızı kaybettiğiniz oldu mu?		
13. İçtiğiniz için işte veya okulda sorunlarla karşılaştığınız oldu mu?		
14. İçtiğiniz için işinizi kaybettiğiniz oldu mu?		
15. İçtiğiniz için arka arkaya bir kaç gün sorumluluklarınızı, ailenizi veya işinizi ihmal ettiğiniz oldu mu?		
16. İçki içmeye sıklıkla öğleden önce mi başlarsınız?		
17. Hiç alkole bağlantılı bir karaciğer sorunuz olduğu söylendi mi?		
18. Aşırı içki içtikten sonra hiç Deliryum Tremens veya aşırı titreme tablosuna girdiniz mi, gerçekte olmadığı halde sesler işitip, hayaller gördüğünüz oldu mu?		
19. İçmeniz konusunda başkasından yardım istediniz mi?		

20. İçki nedeniyle hastaneye yattığınız oldu mu?		
21. Bir psikiyatri kliniğine hiç yattınız mı? Eğer yattıysanız içki imenizin yatışta rolü var mıydı?		
22. Sinirsel sorunlarınızdan dolayı psikiyatri polikliniğine, bir psikolog veya doktora başvurduunuz mu? Eğer başvurduysanız içki imenizin bunda rolü var mıydı?		
23. Aşırı alkollü olarak veya alkollü iceklerin etkisi altında araba kullandığınız için hiç tutuklandınız mı? (Evet ise kaç kere? : ___)		
24. İkiliyken diğere davranışlarınızdan dolayı tutuklandığınız veya birkaç Saat dahi olsa göz altına alındığınız oldu mu? (Evet ise kaç kere? : ___)		

0. Soru puansız 0-4 puan: sorunsuz içici 5-9:kötüye kullanım 10 ve üstü bağımlılık göstergesi
--

EK-E

OLUMLU -OLUMSUZ DUYGULANIM ÖLÇEĞİ					
Aşağıda bazı duygu ifadeleri bulunmaktadır. Lütfen yaşadığınız her bir duyguyu genelde yaşama sıklığına göre cevap kağıdına işaretleyin. Cevaplarınızı iş-aile çatışmasında yaşadığınız duygulanımı esas olarak işaretleyiniz.	HIÇ	NADİREN	BAZEN	ÇOGUNLUKLA	DAIMA
1.İLGİLİ	1	2	3	4	5
2.SIKINTILI	1	2	3	4	5
4.MUTSUZ	1	2	3	4	5
5.GÜÇLÜ	1	2	3	4	5
6.SUÇLU	1	2	3	4	5
15.SİNİRLİ	1	2	3	4	5
18.TEDİRGIN	1	2	3	4	5

