

T.C.

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



AİLE EĞİTİMİ VE DANIŞMANLIĞI ANABİLİM DALI
AİLE EĞİTİMİ VE DANIŞMANLIĞI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

EVLİ VE ÇALIŞAN BİREYLERİN EVLİLİK DOYUMU İLE İŞ
PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

EZGİ DEMİR

İzmir

2022

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
AİLE EĞİTİMİ VE DANIŞMANLIĞI ANABİLİM DALI
AİLE EĞİTİMİ VE DANIŞMANLIĞI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**EVLİ VE ÇALIŞAN BİREYLERİN EVLİLİK DOYUMU İLE İŞ
PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

EZGİ DEMİR

DANIŞMAN
PROF.DR. FERDA AYSAN

İzmir
2022

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Evli ve Çalışan Bireylerin Evlilik Doyumu ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmanın içerdiği fikri izinsiz başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında ve bölümlerinin yazımında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Dokuz Eylül Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve *intihal içermediğini* beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.

19/01/2022

Ezgi DEMİR

Tarih: 21.01.2022

Tez Başlığı:

Evli ve Çalışan Bireylerin Evlilik Doyumu ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 90 sayfalık kısmına ilişkin, 21.01.2022 tarihinde **tez danışmanım tarafından** Dokuz Eylül Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı'nın sağladığı İntihal Tespit Programından (Turnitin-Tez İntihal Analiz Programı) aşağıda belirtilen **filtreleme tiplerinden biri** (uygun olanı işaretleyiniz) uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin **benzerlik oranı % 7** dir.

• <http://www.kutuphane.deu.edu.tr/turnitin-tez-intihal-analiz-programi/> adresindeki Tez İntihal Analiz

Programı Kullanım Kılavuzunu okudum

Filtreleme Tipi 1(Maksimum %15)

Filtreleme Tipi 2(Maksimum %30)

<input type="checkbox"/> Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, <input type="checkbox"/> Kaynakça hariç, <input type="checkbox"/> Alıntılar dâhil, <input type="checkbox"/> Altı (6) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.	<input type="checkbox"/> Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, <input checked="" type="checkbox"/> Kaynakça dâhil, <input checked="" type="checkbox"/> Alıntılar dâhil.
EK 1- İntihal Tespit Programı Raporu İLK SAYFA Çıktısı. <input checked="" type="checkbox"/>	
EK 2- İntihal Tespit Programı Raporu (Tümü) Cd İçinde. <input type="checkbox"/>	

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esasları'nı inceledim ve yukarıda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı Soyadı : Ezgi DEMİR
Öğrenci No : 2019950005
Anabilim Dalı : Aile Eğitimi ve Danışmanlığı
Programı : Aile Eğitimi ve Danışmanlığı
Statüsü : Yüksek Lisans Doktora

21.01.2022
Ezgi DEMİR

21.01.2022
Prof. Dr. Ferda AYSAN

Açıklamalar

1: Bu formu teslim etmeden önce sizden istenen bilgileri uygun kutucuğu () işaretleyerek doldurunuz.

Kullanıcı şifre vb. konusunda sorun yaşanması durumunda Üniversitemiz Merkez Kütüphanesinde bulunan Turnitin yetkilisine (Ali Taş Tel: +90 (232) 3018026 veya ali.tas@deu.edu.tr) başvurunuz.

2: Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu" formu tezin ciltlenmiş ve elektronik nüshalarının içerisinde ekler kısmında yer alır.

3: Tez savunmasında düzeltme alınması durumunda bu form güncellenerek yeniden hazırlanır.

4: Turnitin-Tez İntihal Analiz Programına yükleme yapılırken Dosya Başlığı (document title) olarak **tez başlığının tamamı**, Yazar Adı (author's first name) olarak **öğrencinin adı**, Yazar Soyadı (author's last name) olarak **öğrencinin soyadı** bilgisini yazınız.

TEŞEKKÜR

Öncelikle araştırmam boyunca görüş ve bilgileriyle bana destek olan değerli danışman hocam Prof. Dr. Ferda AYSAN'a katkılarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Tez jürimde yer alan ve çok değerli katkılarıyla tezimi şekillendiren hocalarım Doç. Dr. Hadiye KÜÇÜKKARAGÖZ ve Doç. Dr. Orkide BAKALIM'a verdikleri öneri ve görüşleri için teşekkürlerimi sunmak isterim.

Bu araştırmanın her aşamasında ve meslek hayatımda her ihtiyaç duyduğum an bana destek olan değerli çalışma arkadaşım Dr. H. Tezer ASAN'a teşekkür ederim.

Bu yolculuğa benimle birlikte başlayan çalışmamla birlikte büyüyen biricik oğlum Bora DEMİR'e ve yaşamımın her anında yanımda olmasını istediğim, lisansüstü eğitimim boyunca desteğini esirgemeyen kıymetli eşim Taner DEMİR'e teşekkür ederim. Beni büyütüp yetiştiren değerli anne ve babama, desteğini hep hissettiğim canım ablama ve eşimin ailesine teşekkürü bir borç bilirim. İyi ki varsınız.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Amaç ve Önem.....	3
1.3. Problem Cümlesi / Alt Problem Cümleleri.....	3
1.4. Sınırlılıklar (Opsiyonel).....	4
1.5. Varsayımlar (Opsiyonel).....	4
1.6. Tanımlar.....	5
BÖLÜM II.....	6
KURAMSAL ÇERÇEVE / KAVRAMSAL ÇERÇEVE / İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1. Evlilik Doyumuna İlişkin Literatür.....	6
2.1.1. Aile.....	6
2.1.2. Evlilik.....	8
2.1.3. Evlilik Doyumu.....	10
2.1.4. Evlilik Doyumuyla İlgili Kuramsal Çerçeve.....	11
2.1.5. Evlilik Doyumuna Etki Eden Faktörler.....	13
2.2. İş Performansına İlişkin Literatür.....	16
2.2.1. İş Performansı Kavramı.....	16
2.2.2. İş Performansı Boyutları.....	17
2.2.3. İş Performansına Etki Eden Faktörler.....	18
2.3. İlgili Araştırmalar.....	22

2.3.1. Evlilik Doyumu ile İlgili Araştırmalar.....	22
2.3.2. İş performansı ile İlgili Araştırmalar	27
BÖLÜM III	31
YÖNTEM.....	31
3.1. Araştırmanın Modeli / Deseni.....	31
3.2. Evren / Örneklem / Çalışma Grubu / Katılımcılar	31
3.3. Veri Toplama Süreci ve Araçları	31
3.4. Tasarım, Geliştirme, Uygulama Süreci (Opsiyonel).....	33
3.5. Verilerin Analizi.....	33
3.6. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği.....	33
3.7. Araştırmacının Rolü.....	33
BÖLÜM IV	35
BULGULAR.....	35
BÖLÜM V	54
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	55
5.1. Tartışma.....	55
5.2. Sonuç ve Öneriler.....	59
KAYNAKÇA.....	61
EKLER.....	74

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Frekans Dağılımları.....	33
Tablo2. Katılımcıların Yaş Gruplarına İlişkin Frekans Dağılımları.....	33
Tablo 3. Katılımcıların Eğitim Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımları.....	34
Tablo 4. Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre Göre Frekans Dağılımları.....	35
Tablo 5. Katılımcıların Ailelerinin Sosyo-Ekonomik Düzeylerine İlişkin Frekans Dağılımları.....	35
Tablo 6. Katılımcıların Çalıştıkları İşletmede Kaç Yıldır Görev Yaptıklarına İlişkin Frekans Dağılımı.....	36
Tablo 7. Katılımcıların Kaç Yıldır Evli Oldıklarına İlişkin Frekans Dağılımı.....	37
Tablo 8. Katılımcıların Evlenme Şekline İlişkin Frekans Dağılımları.....	37
Tablo 9. Katılımcıların Çocuk Sahibi Olup/Olmadıklarına İlişkin Frekans Dağılımları.....	38
Tablo 10. Katılımcıların Aile Yapılarına İlişkin Frekans Dağılımları.....	38
Tablo 11. Aritmetik Ortalamaları Yorumlamada Seçenekler İçin Kullanılan Sayısal Aralık Sınırları.....	39
Tablo 12. Katılımcıların Görüşlerine Göre Evlilik Doyumları ile İş Performansları Düzeylerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	40
Tablo 13. Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Evlilik Doyumu ve İş Performansına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	43
Tablo 14. Katılımcıların Görüşlerine Evlilik Doyumu ve İş Performansına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	43
Tablo 15. Katılımcıların Aile Tipi Durumlarına Evlilik Doyumu ve İş Performansına İlişkin t-Testi Sonuçları.....	44

Tablo 16. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Evlilik Doyumları ve İş Performanslarına İlişkin Görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	45
Tablo 17. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Evlilik Doyumları ve İş Performanslarına İlişkin Görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	46
Tablo 18. Katılımcıların Çalıştıkları Kuruma Göre Evlilik Doyumları ve İş Performanslarına İlişkin Görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	47
Tablo 19. Katılımcıların Ekonomik Düzeylerine Göre Evlilik Doyumları ve İş Performanslarına İlişkin Görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları...	49
Tablo 20. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Evlilik Doyumları ve İş Performanslarına İlişkin Görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	49
Tablo 21. Katılımcıların Evlenme Şekillerine Göre Evlilik Doyumları ve İş Performanslarına İlişkin Görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	51
Tablo 22. Katılımcıların Evli Olma Sürelerine Göre Evlilik Doyumları ve İş Performanslarına İlişkin Görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	52
Tablo 23. Evli ve Çalışan Çiftlerin Evlilik Doyumları ve İş Performanslarına İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması İçin Korelasyon-Bivariate Tablosu.....	54

ÖZET

Evli ve Çalışan Bireylerin Evlilik Doyumu ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Demir, Ezgi

Yüksek Lisans Tezi, Aile Eğitimi ve Danışmanlığı Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Ferda AYSAN

Bu araştırmada evli ve çalışan bireylerin evlilik doyumu ile iş performansı arasında anlamlı ilişkinin var olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın bağımsız değişkeni evlilik doyumu; bağımlı değişkeni ise iş performansıdır.

Araştırmaya örneklem dahilinde 2021 yılında İzmir ilinde yaşayan evli ve çalışan kadın ve erkeklerden oluşan 285 kişi katılmıştır. Bu araştırmada katılımcıların evlilik doyum düzeylerini saptamak adına Tezer (1986) tarafından geliştirilen ‘Evlilik Yaşamı Ölçeği’; katılımcıların iş performans düzeylerini belirlemek amacıyla Borman ve Motowidlo (1997) tarafından geliştirilen ‘İş Performansı Ölçeği’ kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veri elde etmek için ‘Kişisel Bilgi Formu’ kullanılmıştır.

Araştırma hipotezleri SPSS 22 kullanılarak test edilmiştir. Çalışma kapsamında katılımcıların evlilik doyumu ile iş performansı arasında ilişkinin var olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda evli ve çalışan bireylerin evlilik doyumu ile iş performansı arasında anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Evlilik doyumu, iş performansı, evli ve çalışan bireyler.

ABSTRACT

Investigation of the Relationship Between Marital Satisfaction and Business Performance of Married Working Individuals

Demir, Ezgi

Yüksek Lisans Tezi, Aile Eğitimi ve Danışmanlığı Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Ferda AYSAN

In this study, it was aimed to examine whether there is a significant relationship between married and working individuals' marital satisfaction and job performance. Relational screening method was used in this study. The independent variable of the study was marital satisfaction; The dependent variable is job performance.

Within the sample, 285 people, married and working men and women, living in Izmir in 2021, participated in the research. In this study, the 'Marriage Life Scale' developed by Tezer (1986) in order to determine the marital satisfaction levels of the participants; The 'Job Performance Scale' developed by Borman and Motovidlo (1997) was used to determine the job performance levels of the participants. A 'Personal Information Form' was used to obtain data on the demographic characteristics of the participants.

Research hypotheses were tested using SPSS 22. Within the scope of the study, it was investigated whether there is a relationship between the participants' marital satisfaction and job performance. As a result of the research, it was determined that there are significant relationships between married and working individuals' marital satisfaction and job performance.

Keywords: Marriage satisfaction, job performance, married and working individuals.

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Yüzyıllar önce varlığını ortaya koymuş olan aile, toplumsal bir kurumdur ve toplumun temelini inşa eden aile, evlilik ile başlamaktadır. Kadın ve erkek arasında nikâh ile kurulan bu birliktelik; iki bireyin hayatı paylaşmak, sorumlulukları üstlenmek, doğum yoluyla topluma yeni üyeler kazandırmak gibi ihtiyaçlarına cevap vermektedir. Cinsel, sosyal, ekonomik ve yasal boyutların bulunduğu evlilik birliğinde çiftler birbirlerine yoğun duygularla bağlıdır (Şen,2015).

Woody ve Woody (1973)'e göre evlilik, eski çağlarda günlük hayatın gereksinimlerinin basitçe sürdürülmesi için tercih edilirken sonrasında partnerlerin duygusal, cinsel, sosyal ihtiyaçlarını da ön plana çıkaran komplike bir hale gelmiştir.

İnsanların evlenme nedenlerini görmek amacıyla alan yazına bakıldığında güvenli bir gelecek oluşturma, duygusal geçişleri düzenleyebilme, toplumda evli insanların sayıca fazla olmasının getirdiği özendirme, mutlu bir yaşam sürme ihtiyacını giderme, cinsel yaşamı sağlıklı şekilde sürdürme, ekonomik etkenler, aidiyet duygusu geliştirme, toplumsal baskıdan uzaklaşma, doğum yoluyla neslin devamlılığına katkı sağlama, toplumsal sosyal statüsüne yeni boyut kazandırma, geleneksel beklentilere cevap verme gibi nedenler görülmüştür (Şen,2009).

Evlilik çoğu zaman romantik bir birliktelik ile başlar; iyi dileklerin ve isteklerin hakim olduğu emekle büyüyen bir kurum oluşturmakla da devam eder. Lovle ve Wallace, (1959)' ta bazı araştırmacılar evlilik ilişkisini "evli çiftlerin evlilikleri hakkında hissettikleri" şeklinde yorumlayarak ilişkideki mutluluk ve doyuma vurgu yaparlar (Güre, 2012: 365). Sokolski ve Hendrick (1999) evlilik doyumunu evlilik birliğini sürdürmekte olan çiftin çevresel (eşitlik, sorumluluk, gelir, çalışma ve olası sorunları paylaşma) ve kişisel (karşılıklı sevgi, ilgi, cinsellik vb.) etmenlerden elde ettikleri psikolojik kazanç ve tatmin olarak tanımlamıştır. Başka bir açıklamada ise evlilik doyumu, kişinin evlilikle ilgili pozitif

düşüncelerinin ağırlıkta olduğu, içinde olumsuz düşünce ve duyguların neredeyse hiç yer almadığı bir duygu şeklinde ele alınmıştır (Bradbury, Fincham ve Beach,2000).

Lewis ve Spanier (1979), Spanier ve Lewis (1980) yaptıkları çalışmalarda, evlilik doyumunu üç faktöre dayandırmışlardır. Bunlar; evlilik öncesi faktörler, ekonomik ve sosyal faktörler ve ilişki faktörüdür. Evlilik öncesi faktörlere; partnerlerin bir çok alanda uyumu, evlilik öncesi geçirilen süre ve sürenin niteliği, bireysel kaynaklar, içsel motivasyon, yetiştirilme tarzları ve ebeveyn modelleri dahil edilmektedir. Ekonomik ve sosyal faktörlerde ise kadının iş yaşamında yer alıp almadığı, ailenin gelir kaynakları, aile üye sayısı, ekonomik refah düzeyleri gibi faktörler yer almaktadır. Üçüncü faktör ise ilişki olarak ele alınmıştır. İlişkiden kast edilen üçüncü kişilerle kurulan kişiler arası ilişki değil partnerler arası ilişkidir. Cinsel olarak çekici olma, duygusal anlamda birbirini tamamlayabilme, sorumluluğu üstlenebilme, partnerine karşı olumlu kabul, dengeli hak dağılımı gibi faktörler bu gruba dâhil edilmektedir.

Yapılan araştırmalar sonucunda evlilik doyumunu yüksek olan çiftlerde bazı özellikler dikkat çekmektedir. Eşlerin karşılıklı birbirine güveni ve partnerin değerli hissetmesine katkı sağlama (Solmuş, 2011), alınan cinsel doyumun çifti tatmin etmesi (Gülsün, Ak ve Bozkurt, 2009), ailenin sahip olduğu çocuk sayısı (Edwards, 1990), eğitim düzeyinin üst kademelere çıkması (Yılmaz,2020), öncesinde flört dönemi geçirerek evlenme (Yılmaz,2020), psikolojik iyi oluş ve yüksek gelir düzeyi (Hüsrevoğlu,2019) gibi özelliklerin çiftlerin evlilik doyumlarını beslediği öne çıkmaktadır.

İş performansı, kişinin çalıştığı işte emek sarf ederek koyulmuş olan hedeflere ulaşmak amacıyla meydana getirdiği eylemlerin tamamıdır. Kalite standartlarına uygun ürünler üretmek, planlanan zaman dilimi içinde işi sonuçlandırmak, olası problemleri en hızlı ve yapıcı şekilde çözümlenmek iş performansını sergilerken kişiden beklenenler arasındadır (Çekmecelioğlu,2014). Literatür incelendiğinde iş performansı görev ve bağlamsal performans olarak ikiye ayrılmaktadır. Görev performansı kişinin; işverenin ya da bağlı olduğu kurumun kendisinden beklediği daha önceden belirlenip standart hale dönüştürülmüş görev ve sorumlulukları yerine getirmesidir (Lin, Chan ve Wang,2011). Bağlamsal performans ise bireyin görev tanımında doğrudan yer almayan ancak çalışma ve hedefe ulaşma sürecini kolaylaştıran unsurlar ve kişisel özellikler olarak tanımlanabilir (Bağcı,2014).

Bu araştırmada evlilik doyumu ile iş performansı arasında anlamlı düzeyde ilişki olup olmadığının izleri sũrũlecektir. Evlilik sadece iki kişi arasında gerçekleşen bir birliktelik olmayıp içinde bulunduğu topluma da bũyũk oranda etki eden bir kurumdur. Dolayısıyla iftler arasındaki ilişkinin niteliği bireyin diğer sosyal gruplarına, ilişkilerine, iş yaşantısına, performansına yũn verebilmektedir. Evlilik ilişkisi içerisinde yaşanan bir çatışma çiftler arasında huzursuzluk yaratacağı gibi diğer sistemlerle etkileşerek toplumsal ruh sağlığına da zarar verecektir. Evlilik yaşantısının, tũm dinamikleri etkileyebilecek gũce sahip olabileceği dũřũnũldũęũnde yapılacak çalışmanın evlilik doyumu ile iş performansı arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamaya fayda sağlayacağı dũřũnũlmektedir.

1.2. Amaç ve ˆnem

Bu araştırmanın amacı, evli ve çalışan bireylerin evlilik doyumu ile iş performansları arasında anlamlı düzeyde ilişki olup olmadığının araştırılmasıdır. Ayrıca, evlilik doyumu ve iş performansı ile ilgili alana yeni bir çalışma kazandırma, bu konu ile ilgili uzmanların duyarlılığını arttırma ve bu konuda yapılacak yeni ˆnlemler ve gelişmelere katkı sağlamaktır.

Araştırmanın bağımsız değişkeni; evlilik doyumu olarak belirlenmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeni ise iş performansdır.

Literatũr tarandığında evlilik doyumu ile iş performansına dair çalışmaların varlığı mevcuttur. Ancak her bir çalışmada farklı değişkenler ele alınarak araştırmalar yũrũtũlmũřtũr. İncelenen araştırmalardan hareketle doğrudan evlilik doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkiyi ele alan bir çalışmaya ulaşılamamıştır ve alan yazına bˆyle bir araştırmanın katılmasının faydalı olacağı dũřũnũldũęũ için bu araştırmaya gerek duyulmuştur.

1.3. Problem Cũmlesi / Alt Problem Cũmleri

Evli ve çalışan bireylerin evlilik doyumu ile iş performansı arasında ilişki var mıdır? sorusu bu araştırmanın problem cũmlesini oluşturmaktadır.

Alt Problemler

Evli ve çalışan bireylerin evlilik doyumu ile iş performansları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

Evli ve çalışan bireylerin evlilik doyumu ile iş performansları yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

Evli ve çalışan bireylerin evlilik doyumu ile iş performansları sektörlere (kamu-özel) göre farklılaşmakta mıdır?

Evli ve çalışan bireylerin evlilik doyumu ile iş performansları mesleki kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Evli ve çalışan bireylerin evlilik doyumu ile iş performansları evlilik süresine göre farklılaşmakta mıdır?

Evli ve çalışan bireylerin evlilik doyumu ile iş performansları gelire göre farklılaşmakta mıdır?

Evli ve çalışan bireylerin evlilik doyumu ile iş performansları evlenme biçimlerine göre farklılaşmakta mıdır?

1.4. Sınırlılıklar

Araştırmanın çalışma grubu, İzmir ilinde yaşayan evli ve çalışan bireylerle sınırlıdır.

1.5. Varsayımlar

Araştırma sırasında katılımcıların ölçeklerdeki soruları içtenlikle cevapladıkları varsayılmaktadır. Araştırmada kullanılan çalışma grubu evreni temsil etmektedir.

1.6. Tanımlar

Evlilik Doyumu: Bireylerin gerçekleştirdikleri evliliğe dair geliştirdikleri beklentilerin karşılanma düzeyidir (Bahr, Chappell ve Leigh, 1983). Evlilik doyumu Gökmen (2011) tarafından partnerler arası algılanan eşitlik dengesi, fikirsel ve tensel uyum algısından kaynaklanan iyi olma hissi olarak tanımlanmıştır.

İş Performansı: Çalışanların katıldığı veya gerçekleştirdiği organizasyon hedeflerine katkıda bulunduğu ölçülebilir eylemler, davranışlar ve sonuçlardır (Koopman vd., 2011, akt. Yabacı, 2020).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE / KAVRAMSAL ÇERÇEVE / İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, evlilik doyumu ve iş performansı kavramı ile ilgili açıklamalara ve konuyla ilgili yürütülmüş araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.Evlilik Doyumuna İlişkin Literatür

2.1.1. Aile

Gladding (2012) 'e göre "Aile, biyolojik veya psikolojik bağları olan ve aralarında tarihsel, duygusal ve ekonomik bir birliktelik olan ve kendilerini aynı evin üyeleri olarak hisseden bireylerin oluşturduğu birliktir".

Aile, evlilik bağları ile oluşan, insan ilişkilerinin en yakın ve en yoğun olduğu bir toplumsal kurumdur (Tan, 1976).

Çelik (2009)'e göre aile, geleceğe pozitif bakan, kendilerinin ve çocuklarının güvenini sağlayan, üyeler arasında açık iletişimin olduğu, dış sistemlere karşı olumlu yönler geliştirip, problemlere karşı çözüm arayışı içinde olan alt sistemlerden oluşan sistemler bütünüdür.

Aile kavramını ele aldığımızda görüyoruz ki tek bir tanımlama yapmak mümkün değildir. Bununla birlikte aileyi birden çok unsuru ve değişkeni içinde barındıran dinamik bir sistem olarak düşünebiliriz. Tanımlardan hareketle aileyi aynı çatı altında yaşayan, birlikte olmanın sorumluluklar doğurduğu ve bu sorumlulukları birlikte üstlenen, maddi manevi her türlü kazanımı paylaşan bireyler topluluğu olarak özetleyebiliriz.

Çağımızda farklı yaşam koşulları dikkate alındığında aile yapılanmasının da çeşitlendiğini söylemek mümkün olacaktır. En sık karşılaşılan aile tipleri aşağıda ifade edilmiştir (Gladding, 2015:6-8) :

- **Çekirdek Aile:** Sadece anne, baba ve çocuklardan oluşan, kültürel aktarımın kolaylıkla sürdürüldüğü aile tipidir.
- **Tek Ebeveynli Aile:** Biyolojik olarak dünyaya getirerek ya da evlat edinilen çocuğun\ çocukların sorumluluğunu sadece bir ebeveynin üstlendiği aile tipidir. Tek ebeveynli aile ölüm ve boşanma yoluyla oluşabildiği gibi günümüzde terk edilme, ebeveynlerden birinin tutuklu olması, görev için farklı yere gitme zorunluluğu, savaş hali, askerlik işlemleri, evlilik dışı ilişkilerin varlığı, partnerlerin ayrı evlerde yaşama isteği gibi gerekçelerden de oluşabilmektedir.
- **Tekrar Evlilikle Oluşan Aile:** Daha önce en az bir defa evlilik gerçekleştirmiş bir bireyin, kendisi gibi daha önce başka bir evlilik gerçekleştirmiş ya da henüz hiç evlilik yaşantısı olmayan biriyle yeniden evlenmesiyle gerçekleşen aile tipidir. Bu evlilik tipinde evlilik yaşantısı olan bireyin eşini kaybetmesi, boşanma ya da terkedilme sonucunda evliliğini sonlandırması beklenir. Yeni oluşan aile tipinde önceki ilişkilerden getirilen çocukların varlığı da söz konusudur. Dolayısıyla bu yeni bileşim farklı imkânları ve zorlanmaları da beraberinde getirebilir.
- **Çifte Kariyerli (Dual-Career) Aile:** Her iki partnerin de aktif çalışma hayatında yer aldığı aile tipidir. Bu aile tipi içerisinde bireyler kariyer yaşamlarından vazgeçmek istemedikleri için karşılıklı anlaşmak suretiyle ayrı evlerde yaşama, çocuk sahibi olmayı reddetme gibi tercihlerde bulunabilirler.
- **Çocuksuz (Child-Free) Aile:** Yaşlılık, sağlık koşullarının elverişsizliği gibi nedenlerde ya da kişisel tercihle geleneksel- modern korunma yöntemlerine başvurarak çocuk sahibi olamayan aile tipidir.
- **Gey\Lezbiyen Aile:** Bu aile tipinde aynı cinsten partnerlerin varlığı söz konusudur. Gey \ lezbiyen aileler hiç çocuk sahibi olmayabilirler, önceki ilişkilerindeki

partnerlerinden çocuk sahibi olabilirler veya yapay dölllenme gibi tıbbi müdahaleler ile çocuk sahibi olabilirler.

- **Yaşlı (Aging) Aile:** Her iki partnerinde 65 yaş üzerinde olduğu aile tipidir. Gelişimsel olarak bu döneme sağlıklı gelebilmiş çiftlerde emekliliğin başlangıcı, yeni hayata uyum, cinsel bozukluklar, sağlık sorunları, yaşam deneyimlerini genç nesillere aktarma, eşin kaybı ve kayıpla yaşama, torunların bakımını üstlenme gibi özellikler ön plana çıkar.
- **Çok Kuşaklı (Multigenerational) Aile:** Anne, baba ve çocukla birlikte büyükanne-babanın da aynı çatı altında yaşadığı, evdeki nüfusun fazla olduğu aile tipidir. Bu aile yapılanması içinde farklı gelişim dönemlerinden birey görmek mümkündür. Sağlık alanında gelişmelerin artması ve ekonomik koşulların iyileşmesi bu aile tipinin yaygınlaşmasına katkı sağlamıştır.

2.1.2. Evlilik

Aile birliğinin gerçekleşmesi, evlilikle başlar. “Aile bir grup veya örgüt, evlilik ise karşı cinsten iki kişinin birlikte yaşamak, yaşantıları paylaşmak, çocuk yapmak ve yetiştirmek gibi amaçlarla yaptıkları bir sözleşmedir” (Özgüven, 2010). Literatürü incelediğimizde evlilik kavramına ilişkin farklı tanımlamalar ile karşılaşmaktayız. Bunlardan bazılarını ele alalım:

Türk Medeni Kanunu'nun 185. Maddesinde evlilik “*Evlenmeyle eşler arasında evlilik birliği kurulmuş olur. Eşler, bu birliğin mutluluğunu elbirliğiyle sağlamak ve çocukların bakımına, eğitim ve gözetimine beraberce özen göstermekle yükümlüdürler. Eşler birlikte yaşamak, birbirine sadık kalmak ve yardımcı olmak zorundadırlar*” şeklinde tanımlanmaktadır (Türk Medeni Kanunu, 2001).

Fowers (1993) ise evliliği bireyin mutlu olmasını sağlayan ve onun gelişimine imkân tanıyan başka bir benlikle kendi benliğini birleştirerek yeni bir birim oluşturma olarak tanımlamıştır.

Ersanlı (1990) evliliği iki farklı cinsin hayatlarını birleştirmek maksadıyla toplumsal değerler, gelenek, görenekler ve kanunların öngördüğü biçimde bir araya gelmesi olarak görmektedir.

Hansen ve L'Abate (1982) evliliği, karı-koca arasında birliğin, açık ve güvenilir bir ilişkinin bulunduğu; eşler arasında etkili bir iletişimin olduğu, ayrıca bireylerin gerek psikolojik gerek maddi ihtiyaçlarını karşılayabildiği, duygusal yakınlık, öfke ve cinsellik duygularını yaşayabildiği bir sistem olarak ifade etmektedirler.

Evlilik, bireylerin çift olmasıyla başlamaktadır. Eşin nasıl seçildiği toplumdaki topluma değişmektedir. Batı toplumlarında evlilik için kişisel tercih, uygunluk, cinsel sadakat önemsenmekteyken; Doğu toplumlarında ise eş seçiminde zaman zaman aile isteği ve kararının hâkim olduğu görülmektedir (Beşpınar, 2014). Bireyin içine doğup büyüdüğü toplum ve kök aileden gelen kültürel aktarım gibi etmenler eş seçimi hususunda belirleyici faktör olabilmektedir. Özellikle doğu kültürü etkisinin yaşandığı yerlerde bu durum daha belirgin olarak karşımıza çıkmaktadır. Berdel, levirat, görücü usulü gibi yöntemler bireye özgür iradesiyle eş seçme hakkını tanımayan evlilik biçimleridir.

Evlilik; partnerin seçilme şekli, partnerin seçildiği grup, nikah sonrası yaşanan yer, eş sayısı gibi değişkenlere bağlı olarak farklılaşmaktadır. Partnerin seçilme şeklini ikiye ayırmak mümkündür. Duygusal evlilik, partnerlerin birbirlerine karşı hissettikleri yoğun duygular temele alınarak kurulan birlikteliktir. Öte yandan mantık evliliği bir anlaşma olarak düşünülebileceği gibi duygusal bir yoğunluk bu tip evliliklerde baskın değildir. Bireyin partnerini seçtiği grup ise diğer bir değişkendir. Akrabalar arasında bir evlilik gerçekleşiyorsa bu endogami, akrabalık ilişkisi dışında bir evlilik gerçekleşiyorsa buna egzogami adı verilmektedir. Nikâh akdi sonrası yeni çift kadının ailesinin evinde yaşıyorsa matrilokal evlilik, erkeğin ailesinin evinde yaşıyorsa patrilokal evlilik eğer ki kendileri için ayrı bir ev kurmuşlarsa buna da neolokal evlilik denmektedir. Evlilikteki eş sayısı da farklı bir belirleyici olmaktadır. Tek eşle evlilik monogami, bir erkeğin aynı anda birden çok kadınla evlenmesi polijini, bir kadının birden çok erkekle evlenmesi poliandri olarak tanımlanmaktadır.

Evliliğin gerçekleşmesi birey için birçok kazancı beraberinde getirebileceği gibi bazı kayıplara da yol açabilir. Sorumluluk üstlenmek, doğum yoluyla aileye yeni bireyin katılması, bu yolla neslin çoğalmasına katkı sağlama, huzurlu bir ortama ait olmak, güvenlik ve barınma ihtiyacının paylaşılması, güvenli bir gelecek oluşturma, duygusal geçişleri düzenleyebilme, cinsel yaşamın sağlıklı şekilde sürdürülmesi, toplumsal sağlık gibi kazançlardan söz etmek mümkündür. Öte yandan evlilik ilişkisinde yaşanan tartışmalar, hayal kırıklıkları ve nihai olarak boşanmanın meydana gelmesi evliliğin kayıpları olarak görülebilir.

Evlilik insan hayatının en önemli olayları arasındadır. İnsan hayatının en önemli hedeflerinin başında ise mutlu evliliğe ulaşmak gelir (Öz Sosyal, Uz Baş, ve Aysan, 2016). Ailenin alt sistemlerinden olan evlilik, bir etkileşim sistemidir ve iletişim ile canlılığını korumaktadır. Evli çiftler kendi aralarında sözlü-sözsüz mesajlar alıp verir, birbirlerine sosyal, duygusal ve cinsel isteklerini dile getirebilmeleri için iletişimi sağlıklı tutmaları gerekir. Zira mutlu bir evlilik için sağlıklı iletişim şarttır. Evlilikte yaşanan sorunların iletişim bozukluğundan kaynaklandığı, sağlıklı bir iletişim olmaması halinde anlaşamadığı ve çözümlenemediği araştırmalar sonucu ortaya konmuştur (Özgüven, 2017). Etkili iletişim kurulan evliliklerde, aile bireyleri birbirlerine zaman ayırır, birbirlerine değer verir, duygularını paylaşır, birbirlerini olduğu gibi kabul eder ve sevgi dolu yaklaşım sergilerler. Bu ortamda etkili iletişim kurulur ve birlikte mutlu, kaliteli ve eğlenceli zaman geçirmiş olurlar (Bağcı ve Buluş, 2016).

2.1.3. Evlilik Doyumu

Evlilik doyumu evliliğe dair genel bir değerlendirmedir. Sosyal bakış açısıyla ele alındığında eşe ve ilişkiye dair genel tutum olarak tanımlanır. Genel olarak evlilik doyumu; bireyin sosyal yaşamında ihtiyaç duyduğu gereksinimlerini evliliğin karşılama derecesine dair algısıdır (Tezer, 1986).

Nicolas (2005)'a göre evlilik doyumu, evlenmiş olan bireylerin partnerleri ile etkileşimine dayanarak elde ettikleri doyum ve neşe hissinin boyutunu ifade eden bir kriterdir.

Tekin Çatal ve Kalkan (2019)'a göre evlilik doyumu çiftin evlilikten beklentilerinin ne oranda karşılandığı ile doğrudan ilgilidir. Her ne kadar evlilik evrensel bir kurum olsa da kültürden büyük ölçüde etkilenmektedir. Kültürel unsurların varlığı evliliğin şekline, kişilere yüklediği sorumluluklara ve paylaşılan rollere yön verebilir. Bununla birlikte farklı kültürel değerlere sahip olmak başlı başına bir stres kaynağı olabilir. Dolayısıyla kültürle bağlantılı bu unsurların çiftin evlilik doyumuna etki edebileceği düşünülmektedir.

Musatayeva (2018)'e göre evlilik doyumu çiftin aynı ya da yakın kültürlerle sahip olmaları, aktif bir cinsel yaşama değer vermeleri, birbirlerine karşı olumlu duygular ve düşünceler beslemeleri, tensel bağlılığa sahip olmaları, iletişime değer vermeleri, çatışma çözümüne istekli olmaları gibi unsurları bir araya getirdiklerinde mümkün olmaktadır.

Bireyler sağlıklı ilerleyen bir evlilik ilişkisine sahip olduklarında bu durum onların daha mutlu bir hayat sürmelerine katkı sağlamaktadır (Çağ ve Yıldırım, 2013).

Evlilik doyumunun bireyin stres seviyesiyle ilişkisi olduğu düşünülmektedir. Yüksek evlilik doyumuna sahip çiftlerde stres yükünün daha az olduğu görülmüştür. Aynı zamanda evlilik doyumu ile maruz kalınan zorlayıcı yaşam olaylarına karşı sergilenen dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu düşünülmektedir(Coie vd.,1993).

2.1.4.Evlilik Doyumuyla İlgili Kuramsal Çerçeve

- **Bağlamsal Model**

Bradbury ve Fincham (1988) bağlamı, sürdürülen evlilik birliği içerisinde karşılıklı olarak birbirlerine sergiledikleri davranış ve tutumları ortaya çıkaran psikolojik şartlar ve belirteçler olarak açıklamıştır. Bu modele göre partnerlerden biri karşı tarafa yönelik bir eylemde bulunduğu karşı tarafta hızlıca eyleme geçerek duygusal ya da davranışsal tepkide bulunur. Açığa çıkan bu pozitif ya da negatif tepkilerin psikolojik koşullar ya da belirteçlerle ilgili olduğu ifade edilmiştir. Model bu bağlamı iki gruba ayırır. Yakın bağlam, çift arasındaki o anda oluşan akışa yönelik duygusal halleriyle ilgiliyken uzak bağlam daha çok bireylerin profilleri, bireysel özellikleri ile ilgilidir.

- **Sosyal Mübadele Kuramı**

Kuram çift ilişkisi içinde partnerlerin birbirlerine olan bağımlılığını açıklamaya odaklanır. Thibout ve Kelley tarafından 1959 yılında ortaya atılan kuramda partner ilişkisinde mükâfat ve bedel mübadelesi üzerinde durulmuştur. Bireyin romantik ilişkisinden elde ettiği haz ve üretkenliğini ketleyen bedelin dengesi önemlidir. Kişiler mükâfatın fazla bedelin az olduğu ilişkilere doğru eğilim göstermektedir. Sürdürülen ilişki içinde sahip olduğu mükâfattan bedeli çıkardığımızda ortaya çıkan sonuç kişi için ne kadar pozitifse ilişkiden aldığı doyum da o denli yüksektir (aktaran Hovardaoğlu, 1996).

- **Sosyal Öğrenme Kuramı**

Bireyin dünyaya geldiği anda herhangi bir davranış repertuarına sahip olmadığı ilk olarak içine doğduğu ailedeki bireylerin davranışlarını gözlemleyerek ve sonrasında taklit ederek şemalarını oluşturduğu ifade edilir. Çocuğun rol modeli ebeveynleridir. Dolayısıyla birey anne ve babasının evlilik ilişkisi içindeki davranış ve tutumlarını ve eğer gerçekleşiyse boşanma süreçlerini gözlemleyerek kendi evlilik yaşantısını şekillendirebilir. Bundan evlilikten elde edilecek haz ve boşanma durumları da etkilenmektedir (Bandura,1977).

- **Kişiler Arası İletişime Dair Sosyal Biliş Kuramı**

Miller ve Steinberg tarafından geliştirilen bu kuram kişilerin diğer bireylerle ilgili nasıl fikirleri olduğuna odaklanır. Kuram partnerini var olduğu şekilde benimseyen ve bunu kök ailesinden aktarılan davranış örüntülerine göre değerlendirmeyen bireylerin evlilikten aldıkları doyumun daha fazla olacağını ifade eder(Gökmen,2001).

- **Öğrenme Kuramı**

Davranışçı yaklaşımın temel ve esaslarına dayanır. Davranışçı kuramın geliştirdiği edimsel koşullanma ve klasik koşullanma ilkelerini baz alarak evlilik ve evlilik doyumunu

aydınlatmaya çalışır. Geçmiş yaşantılar, deneyimler ve öğrenmeler ikili ilişkilerindeki davranışlarına yön verebilmektedir(Binici,2000).

2.1.5.Evlilik Doyumuna Etki Eden Faktörler

Uzun yıllardır yapılan araştırmalar evlilik ilişkisi süresince elde edilen doyumunu olumlu veya olumsuz yönde etkileyen faktörleri aydınlatmaya çalışmıştır (Chapin, Chapin, Sattler,2001).

Bireysel özellikler, iletişim örüntüleri, zorluklarla başa çıkma becerisi, kültürel özellikler, demografik işaretler, zamanı yapılandırma gibi birçok değişken evlilikten alınan doyuma etki edebilmektedir (Kublay ve Oktan,2015). Sürdürülen evlilik ilişkisi içinde en temelde karşılıklı iletişim ağı oluşturabilmek vardır. Kendimizi ifade ediş şeklimiz ve dinleme becerilerimiz sayesinde kuracağımız sağlıklı iletişim evlilik doyumunu yordamada büyük veri elde etmemize katkı sağlar. Bununla birlikte, sosyo-ekonomik düzey, aynı ya da farklı kültüre ait olmak, kuşaklar arası kültürel aktarım unsurları, evliliğe dair düşünceler, cinsel ve fiziksel açıdan çekicilik, evliliğin gerçekleşme biçimi, sadakat, çocuğun varlığı, evlenme yaşı gibi faktörler evlilikten elde edilecek doyuma yön verebilmektedir (Balci Arvas, Hökelekli,2017).

Rhyne (1981) cinsiyet açısından evlilik doyumunu ele alındığında erkeklerin doyum düzeyinin kadınlardan daha fazla olduğunu söylemenin mümkün olacağını ifade etmiştir. Özellikle aile hayatına dâhil olan bir çocuğun büyüme sürecinde kadının sorumluluklarının artmasıyla paralel olarak evlilik doyum düzeylerinde azalma meydana gelebilir. Bu süreçte erkeğin doyumunda belirgin bir farklılık gözlenmez. Çocuğun büyümesi ve sonrasında evden ayrılması sonucunda kadının ve erkeğin doyum düzeyi yükselişe geçebilir (akt., Gündoğdu,2007).

Evlilik doyumunu karşılıklı olarak sergilenen olumlu ve olumsuz davranışlardan etkilenmektedir. Tüm yönleriyle birbirini koşulsuz kabul etme, ortak düşünce yapısı oluşturma, çatışmalarda uzlaşma sağlayabilme gibi davranışlar evlilik doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Bunun yanında eşi yargılama, suçlama, özgürlükleri kısıtlama, baskı kurma ve olumsuz iletişimi tercih etme gibi davranışlar evlilik doyumunu büyük oranda düşürmektedir (Feeney,2002).

Birtakım psikolojik ihtiyaçlar da evlilikten alınan doyuma yön verebilmektedir. Tarhan (2005)' a göre kendini güvende hissetme, değer görme, ilgi ihtiyacının partner tarafından karşılanması, sevgiye layık görülme, kişisel özgürlüklere saygı duyulması, sağlıklı cinsel hayatın devamlılığı vb. gibi psikolojik ihtiyaçların karşılanması kişinin evlilikten alacağı doyuma katkı sağlayacaktır.

Çiftin birlikte geçirdiği zaman ve bu zamanı nasıl yapılandırdıkları da evlilik doyumunu etkileyen diğer bir etmendir. Evliliğin ilk yıllarında birlikte zaman geçirme ve uzunca sohbet etmeye ayrılan vakit daha fazlayken yıllar geçtikçe buna ayrılan zaman azalabilmektedir. Yapılan araştırmalar doyumlu çiftlerin birlikte daha fazla zaman geçirdiklerini ve sohbet etmek için fırsat yarattıklarını göstermektedir. (Noller ve Fenney,2002). Birlikte geçirilen zamanda partnere aktarılan mesajların şekli ve niteliği de farklı bir belirteçtir. Zamanla sözlü iletişim sözsüz iletişime yerini bırakabilir. İletişim şekli nasıl olursa olsun olumlu içerikli mesajların sayısı ne kadar fazlaysa evlilikten alınan doyumun da o kadar fazla olacağını söylemek mümkündür (Noller ve Fenney,2002).

Bireylerin elde ettikleri doyum üzerinde çevresel faktörlerin de olumlu ve olumsuz etkileri bulunabilmektedir. Bu çevresel faktörler arasında kök aile etkisi, kök ailenin evliliği destekleyip desteklememesi, eşin ailesi, akrabaları ve arkadaş çevresiyle kurulan ilişkinin niteliği, sağlık sorunları, geçim sıkıntısı sayılabilir (Larson,2004).

Fitzpatrick (1988) evlilik doyumunu yüksek, mutlu bir ilişki süren çiftlerin profilini şu şekilde ifade etmiştir:

- Uzlaşmadığı noktalarda daha fazla çaba sarf etmek
- Sözsüz mesajları olumlu olarak sunmak
- Daha fazla ortak akıl ürünü açığa çıkarmak
- Çatışmalardan kaçınmak
- Olumsuz eleştirileri azaltmak
- Eşi desteklemek

Evlilik doyumunu etkilediği düşünülen başka bir değişken ise evliliğin gerçekleştirilme şeklidir. Yapılan araştırmalarda tanışarak, severek ve flört dönemi sonrasında gerçekleştirilen evliliklerin görücü usulü evliliklere oranla daha fazla doyumlu olduğu ifade edilmiştir. Bu durumu flört döneminde çiftlerin birbirlerini daha iyi tanıma,

ortak noktaları görme ve evlilik beklentilerinin benzer olduğunu fark etmeye dayandırmaktadırlar (Haylı, Durmuş ve Kış, 2017).

Evlilik ilişkisi içinde cinsellik yadsınamayacak bir öneme sahiptir. Yurtiçi ve yurtdışı kaynaklı yapılan araştırmalarda evlilik doyumunu ile cinsel yaşam arasında pozitif bir korelasyon olduğu ifade edilmiştir. Çiftin cinsel yaşamlarında açığa çıkabilecek tatminsizlikleri bir süre sonra evliliği sonlandırma kararı almalarına neden olabilir. Bunun yanında sağlıklı ve doyumlu bir cinselliğe sahip olmak, cinsellik hakkında açıkça konuşabiliyor olmak çiftin evlilik doyumuna da pozitif yönde etki edecektir (Yıldırım,1993).

Öz Soysal, Uz Baş ve Aysan (2016)' a göre eşlerin evlendikten sonra birtakım beklentileri olabilir. Aileye yeni bir üye katarak anne ve baba olmayı deneyimleme, samimi bir dostluk ilişkisini sürdürmeye devam etme, sağlıklı ve tutarlı cinsel yaşam sürme, eşitlikçi bir anlayışla hayata devam etme gibi beklentiler karşılandığı sürece çiftin evlilikten alacakları doyumda aynı yönde artacaktır.

Eşlerin evlilik doyumları üzerinde karşılaştıkları problemler ve problemleri çözme becerileri de oldukça belirleyicidir (Canel,2012). Günlük yaşantımız içerisinde nasıl birçok problemlerle karşılaşılıyorsa evlilik yaşantımız içinde de problemler yaşamak benzer şekilde olağandır. Bazen bu sorunlar doğrudan eşler ile ilgili anlaşmazlıklardan çıkabileceği gibi bazen de iş yaşamı, kök aile, çevresel stres etmenlerinden ilişkiye yansiyabilir. Bu hususta önemli olan problemlerle durum ya da zorlayıcı yaşam olayları karşısında sergileyeceğimiz problem çözme becerileridir. Çift olarak problem çözme becerilerini ne kadar etkili hale getirirsek evlilikten alacağımız doyuma da doğrudan katkı sağlamış olacağımızı düşünebiliriz (Batık ve Kalkan,2017; Taşköprü,2013; Uçar,2018).

Evlilik doyumunu doğrudan azaltan en büyük etmen aile içi şiddettir. Sağlıklı bir iletişim ağı kuramayan, öfkesini doğru şekilde yansıtmayı bilemeyen kişiler çoğunlukla problem çözümünde şiddeti tercih ederler. Şiddet eşler arasında fiziksel olabileceği gibi zaman zaman duygusal, ekonomik, sözsüz, psikolojik ve cinsel olarak da meydana gelebilir. Şekli nasıl olursa olsun şiddetin her türüsü zorlayıcıdır. Şiddetin görüldüğü ev ortamında mutsuzluk hakimdir ve evlilik doyumunu da azalma eğilimindedir (Karataş ve Kırışaslan,2013).

Evlilik öncesinde çiftler kendi kişisel, yapısal ve kültürel özelliklerine yakın bireylerle evlenme eğilimi göstermektedirler. Flört döneminde birçok yönden birbirlerini tanıyan ortak yönlerini gören çiftler evlilik kararına daha yakın olurlar. Bu durum evlilik

gerçekleştikten sonra daha uyumlu olmalarına katkı sağlamaktadır (Aydın, Demir, 2017). Çiftlerin benzer yönlerinin fazlalaşmasıyla birlikte ortak noktalarda buluşma oranları artacak dolayısıyla birbirlerinden memnuniyetleri ve evlilik doyumları da artacaktır (Gaunt,2006).

Türk kültürü içinde ele aldığımızda kadın ve erkeğin ailelerin anlaşmaları evlilik doyumuna etki etmektedir (Gündoğdu,2015).

Görüldüğü üzere, evlilik ilişkisinden alınan doyum birden çok etmene bağlıdır. Evlilik ilişkisi sürdürülürken bu değişkenlerin her zaman aynı konumda olmasını beklemek doğru olmayabilir.

2.2. İş Performansına İlişkin Literatür

2.2.1. İş Performansı Kavramı

İş performansı, bireylerin çalışma hayatlarında ortaya koymuş oldukları emek, faaliyet, çalışma ve bunların sonucunda ortaya çıkan ürün, hizmet, kaliteyi içeren bir kavramdır. İş yaşamında başarının, hizmet kalitesinin ve çıktının belirleyicisi çalışanların iş performansıdır (Özer, 2008, s. 392). İş performansı, çalışma isteği, ortaya konan emek, takat, iş yapma, çalışma, başarımlar, bir işi yapma veya uygulama, üzerine düşen rol ve sorumluluğu başarı ile uygulama ve sonuçlandırma olarak da tanımlanmaktadır (Öztürk, 2009, s. 4; Choi vd., 2017, s. 1880-1882).

İş performansı, çalışanların üzerlerine düşen rol ve sorumlulukları, görevleri, kendilerinden beklenenleri yerine getirmek için sarf ettikleri tüm çabaları, ortaya koydukları emek, dikkat, yetenek ve mücadeleyi kapsar. Bu çabalar sonucunda da hem çalışanlar için hem de çalışmakta oldukları kurum için bir başarı seviyesi oluşur. İş performansı, bu nedenlerle çalışanların sahip oldukları yetenekler, çalışma isteği, kuruma bağlılık, adanmışlık, hırs ve becerileri ile doğrudan ilgilidir (Büte, 2011, s. 177). İş performansı, çalışanların iş yaşamlarında üzerine düşen görevlerde etkililikleri, verimlilikleri, sebat göstermeleri, istekle işe adanmaları, kurumun amaçlarını önemsemelerine bağlı olarak ortaya çıkan başarının şiddetini ortaya çıkarmaktadır. Çalışan performansı, o işletme/kurumda amaç ve hedeflere ne derecede ulaşıldığını, çıktı ve hizmet kalitesini, başarıyı, üretimi, maddi getirileri, kurum kültürünü, örgüt iklimini etkileyen bir durumdur.

Çalışanlarının ortaya koydukları iş performansı kurumların, kuruluşların, işletmelerin amaçlarına ne düzeyde ulaştıklarının nitel ve nicel belirleyicisidir (Dilek, 2009, s. 3). Günümüz dünyası bilgi ve teknoloji dünyasıdır. Bu teknolojik gelişmeler ve hızla değişen bilgi çağında kurumların ve örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri, çalışmalarının sürekli ve başarılı olabilmesi, dinamik bir şekilde değişimlere uyum gösterebilmeleri ve rekabet dünyasında başarılı olabilmeleri için çalışanların ortaya koydukları iş performansı çok büyük önem taşır hale gelmiştir (Colquitt vd., 2015, s. 46; Kayabaşı, 2019, s. 97). İş performansı için çalışanların, çalıştıkları kurumda kendilerine verilen vazifeleri pozitif ve istekli bir şekilde yerine getirmesine, rol ve sorumluluklarını başarıyla gerçekleştirmesine; bu nedenle de yüksek performans göstermelerine bağlıdır. Zira negatif sonuçlar, çalışanların rol ve sorumluluklarını yerine getirmemesi, işlerine adapte olamamaları, başarılı çalışmalar ortaya koyamamaları, düşük performans içinde olmaları ile oluşmaktadır (Okka, 2008, s. 4).

2.2.2. İş Performansı Boyutları

2.2.2.1. Görev Performansı

Görev performansı, teşkilat içerisinde ürün ya da hizmet ortaya çıkarma sürecine katkı sağlayan çalışan davranışlarını ifade eder. Örgüt personeli teorik altyapısı ve teknik deneyimini kullanarak görev performansının artmasına dolayısıyla kurum menfaatine katkı sağlar (Scotter, Motowidlo, Cross, 2000). Başka bir ifadeyle iş tanımında yer alan personelin yapmakla yükümlü olduğu kullanıldığı takdirde üretime katkı sağlayan çalışana ait donanımın tamamıdır. Bu donanım teorik ve teknik becerileri ifade eder (Özdevecioğlu, ve Kanıgür, 2009).

Jawahar ve Carr (2007)' e göre işle ilgili önceden belirlenmiş, sınırları çizilmiş çalışandan beklenen görev ve sorumluluklardır.

2.2.2.2. Bağlamsal Performans

Bağlamsal performans görev performansı gibi örgütün ana mekanizmasının çalışmasına teorik ya da teknik katkıda bulunmaz. Bu işleyişin daha hızlı ve kolay yürütülmesi sürecine katkı sağlayan davranışları ifade eder. Örgüt personelinin görev tanımında yer almayan ancak bireysel özveri ile açığa çıkardıkları, üretim sürecini güçlendiren davranışlardır. Bağlamsal performansta gönüllülük esastır. Bireysel çaba ve fazladan zaman harcama görülebilir (Borman,2004). Motivasyonun ön planda olduğu bağlamsal performans rol dışı performans olarak da anılır. Fazla mesai için istekli olma, çalışma arkadaşlarına destek verme, işi hevesle yapma, işbirliği içinde çalışma, olumlu iş atmosferine katkı sunma, kurallara uyma ve destekleme, örgütü koruma gibi davranışlar bağlamsal performansa örnek gösterilebilir (Özdevecioğlu ve Kanıgöl,2009).Bağlamsal performans grup çalışmalarında önemli bir faktördür. Grubun bağlılığını ve motivasyonunu besleyen psikolojik unsurlar üretim sürecine de gizil destek sağlar.(Ünlü ve Yürür,2011).

2.2.3. İş Performansına Etki Eden Faktörler

Çalışanların iş performanslarını etkileyen ve performanslarının düzeyini şekillendiren ve performanslarına yön veren bazı önemli unsurlar vardır (Örücü ve Kanbur, 2008, s. 88; Uygur, 2007, s. 5):

- Çalışanın yetenekleri,
- Çalışanların işlerine ve çalıştıkları göreve karşı duygu ve düşünceleri,
- İş yerinde çalışanlara sunulan gelişme ve ilerleme olanaklarının çalışanlar açısından cazip ve çekici olması,
- İş yerinde çalışanlardan beklenen rol ve sorumluluklar ile hedeflerin iyi tanımlanmış ve çalışanlarca önemseniyor olması,
- Çalışanların performanslarına yönelik geri bildirimlerin yapılıyor olması,
- Çalışanların başarılarının, azim ve gayretlerinin, ortaya koydukları yetenek ve emeğin ödüllendirilmesi, başarısızlık ve düşük performansın cezalandırılması,
- Çalışanların işlerini yapabilmeleri için gerekli kaynaklara, bilgiye, araçlara ulaşabiliyor olması,
- Çalışanların bireysel özellikleri, zihinsel kabiliyetleri, inanç ve değerleri, psikolojik durumları.

Çalışanlarının iş performanslarını yüksek düzeyde tutabilen örgütler, ilerleme ve başarı gösterebilirler. Bunun için de örgütlerin, çalışanların sorunlarına çözüm sunmaları, çalışmaya özendirilmeleri, başarıyı ödüllendirmeleri önemlidir. Yani örgütlerin, çalışanlarından yüksek iş performansı almaları onlara sundukları yüksek motivasyonla ilişkilidir. Aksi takdirde çalışanların iş performansları düşüş gösterir ve örgütte kalma ve devam etme isteği de azalır (Öztürk ve Dündar, 2003: 58-60).

Çalışanların yüksek düzeyde iş performansı göstermeleri üzerinde hem çalıştıkları örgütten kaynaklanan hem de kişisel duygu ve düşünce durumları ile şekillenen birçok unsur bulunmaktadır. İş performansının düzeyini kişisel, çevresel ve örgütsel yapı faktörleri etkilemekte ve belirlemektedir:

- **Kişisel Faktörler**

Kurumların ve örgütlerin temel unsuru çalışanlar, yani insanlardır. İşleri yürüten, işbirliği kuran, yetenekleri ve performansı ile kuruma katkı sunan en önemli faktör insandır. İnsan, yapısı gereği kendine has özelliklere, yeteneklere, psikolojik ve kişisel özelliklere sahip bir varlıktır. Çalışanların sahip oldukları özellikler, yeterlilikler, psikolojik durumları, adaptasyon düzeyleri, işe adanmışlık ve örgüte bağlılık düzeyleri performanslarına olumlu veya olumsuz etkilerde bulunabilmektedir. Çalışanların performanslarına etki eden kişisel faktörlerin bilinmesi, takip edilmesi, gerektiği durumlarda mevcut sıkıntılarında çözüm yolları için yardımcı olunması örgüt yönetimine düşen en büyük sorumlulardan biridir ve son derece önem taşımaktadır. Kişilerin pek çok demografik değişkenden olduğu gibi medeni durumlarının ve aile yapılarının da performansları üzerinde etkili olduğu bilinmektedir (Tutar ve Altınöz, 2010, s. 77; Yılmaz, 2012, s. 319; Aktaş, 2019, s. 37). Tam bu noktada evlilik doyumu düzeyinin kişilerin psikolojilerine olan olumlu ya da olumsuz etkilerin, iş performansı üzerinde belirgin bir etkisi söz konusu olmaktadır. Zira insan, psikolojik olarak yaşadıklarından, maruz kaldıklarından, sahip olduğu huzur veya gerilimden etkilendiğinde bu performansına yansımaktadır.

- **Çevresel Faktörler**

Bireylerin performansları üzerinde çevresel faktörler de olumlu ya da olumsuz etkilerde bulunabilmektedir. Bireyin yaşadığı çevre, iş yaşamındaki ortamı, ekonomik ve

sosyal etkenler, iş yerinde çalışanlar arasında resmi ve gayri resmi ilişkiler, rekabet, yasal düzenlemeler, kurumda ortaya konan liderlik ve mentorluk yapısı, kişilerin iş yaşamlarına uyumlarına, istekliliklerine, iş performanslarına etki etmektedir (Güngören, 2017: 78).

- **Örgütsel Faktörler**

Çalışanların iş performansları üzerinde örgütsel faktörler de oldukça etkili ve belirleyicidir. Örgütteki fiziki çalışma koşulları, örgütün vizyon ve misyonunun çalışanlarca kabul edilip benimsenmesi, örgüt iklimi, örgütteki sorunların çözülmesine dair uygulanan politikalar, yönetim yapısı, işin stres düzeyi, ödül ve ceza yönteminin yapısı, örgütün kaynakları ve eksiklikleri, teknik olanakların durumu, çalışanlar arasındaki işbirliğinin yapısı ve diğer örgütsel unsurlar çalışanların iş performansına etki etmektedir. Stresli ve iş sağlığı güvenliğinin yeterince sağlanmamış olduğu örgütlerde çalışanların iş performanslarını olumsuz etkilemektedir (Koçel, 2018: 128; Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 281)

Örgütsel bağlılık arttıkça artış gösteren iş performansını etkileyen unsurlar şu şekilde de sınıflandırılabilir:

- **Çalışanların Moral ve Motivasyon Düzeyleri**

İnsan mekanik bir varlık değildir. Duygu ve düşünceleri olan bir canlıdır. Bu duygu ve düşünceler iş yaşamında maruz kalınan örgüt kültürü ve ikliminden, yöneticilerin tutumlarından, işin yapısından, iş ortamı ve arkadaşlık ilişkilerinden etkilenebileceği gibi; kişinin kendi özel yaşamının ve aile hayatında yaşadıklarından da etkilenir.

Örgütlerde yöneticilerin çalışanlarının moral ve motivasyonları ile ilgilenmeleri, olası sıkıntı ve sorunları karşısında destek olmaları ve çaba sarf etmeleri, çalışanın iş performansını olumlu etkiler. Motivasyon ve moral kişisel bir durumdur (Koçel, 2018: 632).

Çalışanların işlerine ve görevlerine yönelik motivasyonları üzerinde kişisel yaşamları, aile ortamı, eşler arasındaki etkileşimin düzeyi, sağlıklı bir evlilik ve aile yapısı içinde olmaları da belirleyici olmaktadır. Motivasyon, bireyi harekete geçiren en önemli güçtür. Zira motivasyonu olan bir birey, hedeflediği yönde çalışma ortaya koyabilir ve bunun için performans gösterebilir (Kaynak, 1996: 106).

Bir çalışanın moral ve motivasyonu, deneysel ortamda mikroskopla analiz edilecek bir durum değildir. Ancak bireyin davranışlarından yorumlanabilir ve anlaşılabilir. Bu nedenle çalışma ortamlarında yöneticilerin hal ve hareketlerini iyi yorumlamaları, takip etmeleri ve gerekirse destek sunmaları önemlidir (Kaplan, 2007: 82-84).

Moral ise bireylerin tüm psikolojik yapısını, duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını etkileyen bir durumu ifade etmektedir. Moral, çalışanların işlerine, rol ve sorumluluklarına adapte olmaları, yeteneklerini ortaya koymaları, gönüllü işbirliği içine girmeleri, çevreyle etkileşimleri, performans sergilemeleri üzerinde çok güçlü bir etkiye sahiptir (Yener, 2007: 16).

- **Ödül ve Ceza Yöntemi**

Çalışanların iş yerlerinde yönetim tarafından kendilerine sunulan ödül ve ceza sistemi, iş motivasyonu ve performansı üzerinde etkilidir. Maddi ve manevi ödüller, çalışanların iş performanslarına olumlu etki etmektedir (Luecke, 2008: 26). Ödül sistemi, çalışanların iş performanslarına pozitif katkılar yaparken cezalandırma her zaman bu doğrultuda bir etki yaratmayabilmektedir. Cezaların çalışanların işe motivasyon ve performanslarına negatif etmeyecek şekilde seçilmesi ve yerinde uygulanması önemlidir.

- **İş Sağlığı ve Güvenliği**

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlam önlemlerle alınmış olması ve çalışanların iş yerlerinde kendilerini güvende hissetmeleri iş performansı ve motivasyonu üzerinde oldukça etkilidir. Çalışılan kurumda risklerin tespit edilerek bunlara yönelik önlemlerin alınarak bu risklerin önüne geçilmiş olması, çalışanların ve örgütlerdeki üretimin güvenliğini garanti altına alır. Çalışanlar açısından işyerindeki fiziki koşulların, iş çevresinin, çalışma ortamının çalışanların sağlığını, güvenliğini, huzurunu ve motivasyonunu olumlu etkileyecek şekilde düzenlenmiş olması gerekir (Saldamlı, 2008: 68-70). Günümüz dünyasında iş güvenliği ve sağlığı, çalışanların iş performanslarını yüksek düzeye çıkarma hususunda çok büyük önem taşımaktadır. Teknoloji ve kullanılan iş aletleriyle materyaller çeşitlendikçe iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik tedbirleri zorunlu hale getirmektedir.

- **İşyerindeki Yönetim Yapısı**

İşyerindeki yönetim yapısı ve bunun çalışanlara yansımaları, çalışanların iş performansları üzerinde etkilidir. En üst düzey yönetici başta olmak üzere tüm yöneticilerin çalışanlar ile iletişim tarzları, ortaya koydukları üslup, uyguladıkları yönetim şekli, çalışanların iş performanslarını belirleyebilmektedir (Başaran, 2008: 304). Bir örgütteki yönetim tarzı, başta çalışanları bireysel olarak etkilediği gibi örgüt iklimini, çalışanlar arasındaki iletişim ve etkileşim yapısını, çalışanların kendilerini ifade etme ve işbirliği içine girme olasılıklarını etkileyebilmektedir.

- **Örgüt İklimi**

Çalışanlar, iş yerlerindeki arkadaşlık ilişkilerine, etkileşim yapısına, iş yerindeki bireylerin birbirlerine olan yaklaşımlarına bağlı olarak o kuruma aidiyetlerini belirlerler. İş yerinde işbirliği içerek samimi ve karşılıklı anlayış içeren bir ilişkiler ağı hâkim durumdaysa, çalışanın iş performansı olumlu etkilenecektir. Ekibi oluşturan çalışanların güvene dayalı ilişkiler içinde birlikte gösterdikleri performans, kurumlar için de çok önemlidir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4-6). Çalışanlar, günlerinin aktif zamanlarının büyük bir kısmını işyerlerinde geçirmektedirler. Psikososyal gereksinimlerine hitap eden, pozitif ilişkiler ağı içeren bir örgüt iklimi, iş performansını arttırmaktadır. İnsan ilişkilerinin yoğun olduğu çalışma yerlerinde bunun önemi daha da artmaktadır.

2.3. İlgili Araştırmalar

2.3.1. Evlilik Doyumu ile İlgili Araştırmalar

Evlilik doyumu ile ilgili yurt içi ve yurt dışı kaynaklı yapılan araştırmalarda kavram hem bağımlı hem de bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Bu araştırmalar ve sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir.

Urgancı ve Eker (2018) tarafından gerçekleştirilen '*İstanbul 112 acil sağlık hizmetleri çalışanlarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ve algılanan stresle başa çıkmada evlilik doyumunu yordamlama gücü*' çalışmasının sonucunda çalışanların algılanan stres seviyeleri ve mesleki tükenmişlikleri ile evlilikten sağladıkları doyum arasında negatif

korelasyon olduğu buna karşın stresle başa çıkma ve evlilik doyumu arasında pozitif korelasyon olduğu saptanmıştır. Aynı araştırma evlilik birliğinin süresi uzadıkça evlilikten elde doyumun azaldığı yönünde bir sonuca ulaşılmıştır. Bu sonuç evliliğin ilk yıllarında ilişkinin yıpranmamış olmasına yıllar geçtikçe yaşanan problemlerin artmasına bu durumun da doyumunu olumsuz etkilediğine dayandırılmıştır.

Acar (1998) tarafından gerçekleştirilen '*Ankara'da Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğüne Bağlı Sosyal Hizmet Kuruluşlarında Çalışan Üniversite Mezunu Evli Personelin Evlilik Doyumları*' adlı çalışmada kişisel özellikler, kişisel problemler, yaş, cinsiyet, evliliğin gerçekleştiği yaş ve evlenme şekli gibi değişkenlerin evlilikten alınacak doyuma etki etmediği saptanmıştır. Bunun yanında sağlıklı cinsel yaşamın varlığı, rol, sorumluluk ve gücü paylaşma, partnerler arası şiddetin olmaması, problem çözme becerilerine sahip olunması gibi durumların evlilikten sağlanacak doyuma pozitif yönde etki ettiği fark edilmiştir.

Morokoff ve Gilliland (1993) tarafından gerçekleştirilen '*Stress, sexualfunctioning and maritalsatisfaction*' adlı çalışmada cinsel yaşam ve cinsel doyum ile evlilik doyumu arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Çalışma kapsamında toplamda 165 bireyden veri alınmıştır. Çalışma sonucunda sağlıklı cinsel eylemden elde edilen cinsel doyum ile evlilik doyumu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Kaya (2017) tarafından gerçekleştirilen '*Kırsal ve kentsel alanda yaşayan evli kadınların evlilik uyumu, evlilik doyumu ve ilişkilerde mutluluk düzeylerinin karşılaştırılması ve incelenmesi*' adlı çalışmada kırsal ve kentsel alanda yaşayan evli kadınların evliliklerinden sağladıkları mutluluk, evlilik uyumu ve evlilik doyumlarını saptamak ve elde edilen veriler ışığında karşılaştırma yapmak amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında kırsalda yaşayan 116 kadın ve şehirde yaşayan 111 kadından veri alınmıştır. Çalışma sonucunda kadınların mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmazken, kırsalda yaşayan kadınların evlilik uyumu ve evlilik doyumlarının kentte yaşayan kadınlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Aynı zamanda her iki alanda da yaşayan kadınların evlilik uyumu, evlilik doyumu ve ilişki mutluluğu arasında olumlu yönde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.

Tekin Çatal ve Kalkan (2019) tarafından gerçekleştirilen '*Evli bireylerin evlilik değerleri, evlilik doyumu ve evlilik tipleri*' adlı çalışmada belirtilen değişkenler arasındaki

ilişkiye, evlilik değerleri ve evlilik tiplerinin evlilik doyumunu anlamlı düzeyde etkileyip etkilemediğine, bu değişkenlerin cinsiyet faktörüne göre değişim gösterip göstermeyeceğine bakılmıştır. Çalışma kapsamında 268 kadın, 189 erkek evli bireyden veri alınmıştır. Araştırma sonucunda evlilik değerleri, evlilik doyumunu ve evlilik tipleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Evlilik tipleri ile evlilik doyumunu arasında pozitif korelasyon, evlilik değerleri ile evlilik doyumunu arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu, evlilik tipi ve evlilik değerinin evlilik doyumunu anlamlı şekilde yordadığı saptanmıştır. Evlilik tipi geleneksel tip, ilişkili özerk tip ve özerk tip; evlilik değeri toplulukçu evlilik değeri ve bireyci evlilik değeri olarak ele alınmıştır. Verilen cevaplardan toplulukçu evlilik düzeyi yükseldikçe evlilikten elde edilen doyumun da arttığı tespit edilmiştir. Toplulukçu evlilik değeri yüksek olan bireylerde eşe sadakatin daha yüksek olduğu görülmüştür. Toplulukçu evlilik değeri ile geleneksel evlilik tipi ve ilişkili özerk evlilik tipi arasında pozitif anlamlı ilişki görülürken toplulukçu evlilik değeri ile özerk evlilik tipi arasında negatif anlamlı ilişki olduğu anlaşılmıştır. Araştırmanın diğer bir bulgusu ise erkeklerin evlilik değeri ve geleneksel evlilik tipi puanlarının kadınlardan daha yüksek olduğudur. Bu durumun ise kadınların son zamanlarda aktif iş hayatında daha çok yer alması, eğitimlerine daha çok önem vermeleri ve kişisel gelişimlerine daha çok zaman ayırmalarıyla ilgili olduğu düşünülmektedir.

Gorchoff, John ve Helson (2008) tarafından yapılan '*Contextualizing change in marital satisfaction during middle age: An 18-year longitudinal study*' adlı çalışmada çocukların evden ayrılması ile birlikte evlilikten alınan doyumun arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Güven (2005) tarafından gerçekleştirilen '*İlişkilerle İlgili Bilişsel Çarpıtmalar ve Evlilikte Problem Çözme Becerilerinin Evlilik Doyumunu İle İlişkisi*' adlı çalışmada bir takım değişkenin evlilik doyum düzeyini yordayıp yordamadığı araştırılmıştır. Cinsiyet, yaş gibi demografik değişkenler ile yakınlıktan kaçınma, gerçekçi olmayan ilişki beklentisi ve zihin okuma gibi ilişkilerle ilgili bilişsel çarpıtmalar ve problem çözme becerisi ele alınmıştır. Çalışma dâhilinde 151 kadın ve 154 erkeğe ulaşılmış olup toplamda 305 veri elde edilmiştir. Katılımcılara ölçeği doldurdukları zaman dilimi içinde evli ve eşleriyle aynı çatı altında yaşıyor olma kriteri getirilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizi yapılan çalışmada evlilik doyumunu yordama gücü en yüksek olan değişken problem çözme becerisi olarak saptanmıştır. Bunu gerçekçi olmayan ilişki beklentisi değişkeni takip etmektedir.

Demografik değişkenler ile yakınlıktan kaçınma ve zihin okuma gibi bilişsel çarpıtmaların evlilik doyumunu yordamada etkide bulunmadığı tespit edilmiştir.

Lye ve Biblarz (1993) tarafından yapılan *'The effects of attitude stoward family life and gender roles on marital satisfaction'* adlı çalışmada evlilik doyumunu ile rol tutumları arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Rol tutumları geleneksel ve geleneksel olmayan şeklinde ikiye ayrılmıştır. Çalışma dahilinde 1437'si erkek 1480'si kadın olmak üzere toplam 2917 veriye ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda geleneksel tutumlara sahip olan bireylerin geleneksel olmayan tutumlara sahip olan bireylere göre daha yüksek doyumuna sahip oldukları saptanmıştır.

Çağ (2011) tarafından yapılan çalışmada karşılıklı memnuniyet düzeyi, eşten alınan destek, ev içi sorumlulukların paylaşımı gibi değişkenlerin varlığı evlilik doyumunu arttırmaktadır. Cinsiyet faktörü açısından değerlendirildiğinde erkeklerin algıladıkları eş desteği seviyesi kadınların algıladıkları eş desteği seviyesine göre daha yüksek bulunmuştur.

Boylu (2018) tarafından yapılan *'Evli bireylerin bilinçli farkındalık düzeyleri ile evlilik doyumunu ve problem çözme becerisi arasındaki ilişkinin incelenmesi'* adlı çalışmada İstanbul'da yaşayan 254 evli bireye ulaşılmıştır. Çalışma sonucunda bireylerin bilinçli farkındalık düzeyleri ile evlilik doyumunu ve problem çözme becerileri arasında anlamlı pozitif korelasyon olduğu saptanmıştır. Problem çözme becerilerinin evlilik doyumunu için yordayıcı olduğu fark edilmiştir. Bununla birlikte bireylerin bilinçli farkındalık düzeylerinin demografik değişkenlere göre (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve evlilikte geçirilen süre) farklılaşmadığı ortaya koyulmuştur. Evlilikten elde edilen doyumun cinsiyet ve eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı ancak yaş ve evlilikte geçirilen süreye göre farklılaştığı ifade edilmiştir. Problem çözme becerilerinin ise yaş ve evlilik süresinden etkilendiği lakin cinsiyet ve eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Twenge, Campbell ve Foster (2003) tarafından gerçekleştirilen *'Parenthood and marital satisfaction: a meta-analytic review'* adlı çalışmada çocuk sahibi olma durumunun evlilik doyumuna etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre çocuk sahibi olan çiftlerin evlilikten sağladıkları doyumun çocuk sahibi olmayan çiftlere göre daha az olduğu saptanmıştır. Yeni bir üyenin eve dâhil olması ile birlikte sorumlulukların artması, bu

sorumlulukların paylaşımında dengeli bir tutumun olmaması ve ebeveynin kendine ayıracağı vaktin kısıtlanması evlilik doyumunun azalmasına etki etmektedir.

Yiğit (2018) tarafından yapılan '*Evli kadınlarda aile içi şiddet ile evlilik doyumu ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi*' adlı araştırmada evli kadınların evlilikten sağladıkları doyum, psikolojik iyi oluş ve maruz kalınan aile içi şiddet arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada elverişli örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Çalışmaya 100 evli kadın dâhil edilmiştir. Çalışma sonucunda kadınların algıladıkları evlilik doyumunun parantez içinde belirtilen demografik değişkenlere göre (evlenme şekli, çocuğun varlığı, yaş, eğitim durumu, evlilikten önce tanışıklık durumu) farklılaşmadığı ancak çocuk sayısı, yaşanan bölge ve koşulları, evlilik süresine göre farklılaştığı saptanmıştır. Bununla birlikte maruz kalınan aile içi şiddetin yaşa, yaşanan bölgeye, çocuğun varlığına, tanışıklık durumuna, evlenme şekline göre farklılaşmadığı fakat eğitim durumu, çocuk sayısı ve evlilik süresine göre değiştiği tespit edilmiştir.

Hünler ve Gençöz (2003) tarafından yapılan araştırmada boyun eğici davranışların evlilik doyumu üzerindeki etkisi incelenmiş olup boyun eğici davranışların problem çözme becerilerini olumsuz etkilediği dolayısıyla da evlilik doyumunu negatif yönde etkilediği ortaya koyulmuştur.

Litzinger ve Gordon (2005) tarafından yapılan '*Exploring Relationships Among Communication, Sexual Satisfaction and Marital Satisfaction*' adlı çalışmada evlilik doyumu ile cinsel doyum arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Analiz sonuçlarına göre cinsel doyum ve evlilik doyumu arasında pozitif yönlü korelasyon bulunmuştur.

Üncü (2007) tarafından yapılan '*Duygusal zekâ ve evlilik doyumu ilişkisi*' adlı çalışmada evlilik doyumu ile duygusal zekâ arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Çalışma sonucunda evlilik doyumu ile duygusal zekâ arasında pozitif yönlü korelasyon olduğu saptanmıştır.

Sancaktar (2016) tarafından araştırılan '*Yeni evlenen ve uzun süredir evli olan çiftlerin evlilikte problem çözme becerisi düzeylerinin öznel iyi oluş ve evlilik doyumu düzeyleri ile ilişkisinin incelenmesi*' adlı çalışmada çiftlerin evlilikte geçirdikleri süreyle ilişkili olarak yaşanan sorunlara yönelik geliştirdikleri sorun çözme becerilerinin, mutluluk

ve evlilik doyumuna olan etkisini ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmaya gönüllü evli 100 birey katılmıştır. Çalışma sonucunda uzun yıllardır evli olan bireylerin evlilikten aldıkları doyumun yeni evli çiftlere oranla daha az olduğu saptanmıştır. Çalışmada bazı başka değişkenlere göre analiz yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre evlilik doyumunu ile gelir düzeyi arasında problem çözme ile yaş ve öğrenim durumu arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Jose ve Alfons (2007) tarafından yapılan ‘Do Demographics Affect Marital Satisfaction’ adlı çalışma kapsamında 787 evli bireyden veri alınmıştır. Analiz sonuçlarına göre ilk defa evlenenlere oranla tekrardan evlilik gerçekleştirenlerin evlilikten sağladıkları doyumun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

2.3.2. İş Performansı ile İlgili Araştırmalar

Gülşen (2020) tarafından yapılan ‘*Akademisyenlerde Yetenek Yönetimi İş Motivasyonu Ve İş Performansı İlişkisinin İncelenmesi*’ adlı çalışmada yetenek yönetimi, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişkiyi görmek amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında 224 gönüllü akademisyenden veri elde edilmiştir. Verilerin analizi ışığında akademisyenlerin yönetim ile ilişkili algıları ve iş performansları arasında pozitif yönlü korelasyon olduğu görülmüştür. Bunun yanında yetenek yönetimi ile iş performansı arasında yüksek düzeyde anlamlı pozitif ilişki olduğu saptanmıştır. Son olarak yetenek stratejilerine yönelik algıları ile iş performansları arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Gürbüz ve Yüksel (2008) tarafından yapılan ‘*Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi*’ adlı çalışmada duygusal zeka, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında farklı iş kollarında çalışan 494 bireyden veri alınmıştır. Analiz sonuçlarına göre duygusal zeka ile örgütsel vatandaşlık davranışı , iş performansı ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Kılıç (2013) tarafından gerçekleştirilen ‘*Duygusal Zekânın Gemi Adamlarının İş Performansına Etkisi*’ adlı çalışmada duygusal zekâ aile iş performansı arasındaki ilişkinin gemi adamlarının iş performansına etki edip etmediği ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Çalışma kapsamında farklı şirketlerde çalışan 182 kişiden veri alınmıştır. Analiz sonuçlarında duygusal zekâ ile iş performansı arasında anlamlı pozitif ilişki olduğu duygusal zekanın çalışan performansını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal zekâ ile iş performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir başka araştırma ise Karimi (2014) tarafından yapılmıştır. Duygusal zekânın çalışan performansı üzerindeki etkisinin incelendiği bu çalışmada analizler sonucunda duygusal zekanın tüm alt boyutları ile iş performansını olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

Chamundeswari (2013) tarafından yürütülen adlı çalışmada öğretmenlik mesleğini yürüten çalışanların iş performansı ile iş doyumu arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Çalışma sonucunda iş doyumu ile iş performansı arasında anlamlı yüksek düzeyde olumlu anlamlı açığa çıkmıştır.

Kutluata (2017) tarafından gerçekleştirilen '*Duygusal Emeğin Algılanan İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Şartlı Değişken Rolü*' adlı çalışmada hizmet sektöründe çalışan 151 kişiden veri alınmıştır. Analiz sonuçlarına bakıldığında duygusal emek ile iş performansı arasında pozitif anlamlı ilişki olduğu görülürken, örgütsel adaletin şartlı değişken olmadığı saptanmıştır.

Kurt(2013) tarafından yapılan '*Algılanan Sosyal Destek Ve İş Performansı İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Etkisi: Turizm İşletmesinde Bir Araştırma*' adlı çalışmada algılanan sosyal destek ve iş performansı arasındaki ilişkide işe bağlılığın aracı etkisini açığa çıkarmak amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında 300 kişiden veri elde edilmiştir. Verilerin analizi ışığında algılanan yönetici ve çalışma arkadaşı desteğinin iş performansını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın algılanan örgütsel desteğin iş performansını etkilemediği görülmüştür. Diğer bir sonuç ise algılanan çalışma arkadaşı desteği ile rol dışı iş performansı ilişkisinde işe bağlılığın aracılık etkisi yarattığıdır.

Avcı İnal (2019) tarafından yapılan '*Stres Yönetiminin İş performansı Üzerine Etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği*' adlı çalışmada akademisyenlerin stres nedenlerini ve bu stresle nasıl başa çıktıklarını görmek, stresle başa çıkma süreçlerinin iş performansını nasıl etkilediğini saptamak amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında 203 akademisyenden veri alınmıştır. Analiz sonuçlarında stres kaynakları ve stres yönetiminin iş performansını etkilemediği saptanmıştır.

Güldüran (2018) 'nın yaptığı *'Beş Büyük Kişilik Özelliğinin Sanal Kaytarma Davranışı ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma'* adlı çalışmada işletmelerde çalışan personelin kişisel özelliklerinin sanal kaytarma davranışları ve iş performanslarını etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Araştırma kapsamında 392 otel çalışanından veri alınmıştır. Araştırma sonuçlarında kişilik özellikleri ile sanal kaytarma ve iş performansları arasında ilişki olduğu görülmüştür. Diğer bir bulgu ise sanal kaytarma ile iş performansı arasında ilişki olmadığı yönündedir.

Gök (2019) tarafından yapılan *'Farklı İnançlara Sahip Çalışanlar Açısından Çalışma Ahlakı Değerlerinin İş Performansı Üzerindeki Etkisi'* adlı çalışmada farklı dini görüşlere sahip olan personelin çalışma ahlakı değerlerinin iş performanslarını etkileyip etkilemediğini saptamak amaçlanmıştır. Çalışma dâhilinde İslami çalışma ahlakı ve Protestan çalışma ahlakı ele alınmıştır. Analiz sonuçlarında İslami çalışma ahlakı ve Protestan çalışma ahlakı ile iş performansı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu görülmüştür.

Bakker ve Bal(2010) tarafından yapılan *'Weekly Work Engagement And Performance: A Study Among Starting Teachers'* adlı çalışmada 54 Hollandalı öğretmenden veri elde edilmiştir. Art arda beş hafta süreyle, her hafta sonunda öğretmenlerden öz değerlendirme yapmaları istenmiştir. Beş hafta sonunda tüm veriler analiz edildiğinde öğretmenlerin iş performanslarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Hanif, Tariq ve Nadeem (2011) tarafından yapılan *'Personal and job related predictors of teacher stress and job performance among school teachers'* adlı çalışmada 400 öğretmen ve 1200 öğrenciden veri toplamışlardır. Verilerin analizi ışığında öğretmenlerin stres seviyeleri ile iş performansları arasında orta ve yüksek düzeyli negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca yaş, iş deneyimi, cinsiyet, okulun sistemi gibi değişkenlerin öğretmenlerin iş performanslarını yordadığı saptanmıştır.

Toker (2021) tarafından gerçekleştirilen *'Algılanan Aşırı Etkililik ile İş Performansı Arasındaki İlişkide Dışsal Prestij Algısının Düzenleyici Rolü'* adlı çalışmada iş performansı görev ve bağlamsal performans olarak değerlendirilmiş, algılanan aşırı etkililiğin görev performansı ve bağlamsal performansı pozitif yönlü etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte dışsal prestijin görev ve bağlamsal performansı olumlu yönde etkilediği

saptanmıştır. Analizden çıkan diğer bir sonuç ise prestij algısının, iş performansı (görev ve bağlamsal) ve algılanan aşırı etkililik ilişkisinde düzenleyici rolünün olmadığıdır.



BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli / Deseni

Bu çalışmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılacaktır. Çalışmanın bağımsız değişkeni evlilik doyumu; bağımlı değişkeni ise iş performansdır.

Araştırmada, katılımcıların kişisel bilgilerine ulaşmak için “Kişisel Bilgi Formu”; evlilik doyum düzeylerini belirlemek için “Evlilik Yaşamı Ölçeği” ; iş performanslarını belirlemek için “ İş Performansı Ölçeği ” kullanılacaktır. İlgili ölçekler için ölçek kullanım izinleri alınmış, ekte yer verilmiştir (Ek 2) . Üniversite etik kuruluna izinler sunulmuş onay yazısı eklere dâhil edilmiştir (Ek 3).

3.2. Evren / Örneklem / Çalışma Grubu / Katılımcılar

Araştırmanın evrenini İzmir ilinde yaşayan evli ve çalışma hayatında aktif rol alan kadın ve erkekler oluşturmaktadır. Bu çalışmaya dâhil edilecek kişilerin seçimi, seçilecek kişilerde bariz bir özellik aranmadığından ve kişilerin seçimi şansa bırakıldığından, İzmir’de ikamet eden evli ve çalışma hayatında aktif rol alan kişiler evreninden basit tesadüfi (random) örnekleme metoduyla örneklem grubu için evli ve çalışan kişiler seçilerek oluşturulmuştur. Basit tesadüfi (random) örnekleme metodu, evrende yer alan her bir ögenin örneklem içinde eşit seçilme hakkına sahip olduğu örnekleme metodu olarak açıklanmıştır (Kerlinger & Lee, 1999).

3.3. Veri Toplama Süreci ve Araçları

Araştırmacı tarafından 2020- 2021 eğitim-öğretim yılında Nisan ve Mayıs aylarında mobil platform kanalıyla Google Forms uygulaması üzerinden İzmir ilinde ikamet eden evli ve çalışma hayatında aktif rol alan kadın ve erkeklerle iletişime geçilmiş, gerekli açıklamalar yapılmış ve gerekli ölçek ve formlar uygulanmıştır.

Araştırmada, katılımcıların kişisel bilgilerine ulaşmak için “Kişisel Bilgi Formu”; evlilik doyum düzeylerini belirlemek için “Evlilik Yaşamı Ölçeği” ; iş performanslarını belirlemek için “ İş Performansı Ölçeği ” kullanılacaktır.

Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu araştırmaya katılan bireylere ilişkin bazı genel bilgileri toplamak amacıyla kullanılacaktır. Form araştırmacı tarafından hazırlanmış olup evlilik doyumu üzerine etkisi olabileceği düşünülen maddeler dâhil edilmiştir. Bu maddeler cinsiyet, yaş, evlilik süresi, evlilik biçiminiz, aile yapınız gibi soruları içermektedir.

Evlilik Yaşamı Ölçeği

Evlilik Yaşam Ölçeği, çiftlerin evlilik ilişkisinden elde ettikleri genel doyum düzeylerini ölçmek amacıyla Tezer (1986) tarafından geliştirilmiştir. On sorudan ve tek faktörden oluşan beşli likert tarzında olan bu ölçekte her bir maddeye verilecek yanıt ‘kesinlikle katılmıyorum’ , ‘katılmıyorum’, ‘kararsızım’, ‘katılıyorum’, kesinlikle katılıyorum’ seçeneklerinden oluşmaktadır. Derecelendirme seçeneklere olumsuzluktan-olumluya yönünde 1 ile 5 arasında şekillendirilmiştir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 50, en düşük puan ise 10’dur. Evlilik Yaşam Ölçeğinin test-tekrar test yöntemiyle güvenilirlik katsayısı $r = 0.85$ bulunmuş ve bu sonuç ile ölçeğin test-tekrar test güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu kabul edilmiştir. Evlilik Yaşam Ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı ise ilk uygulamada 0,91 ikinci uygulamada ise 0,89 olarak bulunmuştur. Bu bulgular Evlilik Yaşamı Ölçeğinin oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu ifade etmektedir. (Tezer, 1996).

İş Performansı Ölçeği

İş performansı ile ilgili verileri toplamak için Borman ve Motowidlo (1997) tarafından geliştirilen İş Performansı Ölçeği kullanılacaktır. İş performansı ölçeği toplam 11 maddeden ve tek faktörden oluşmaktadır. İş performansı 5’li dereceleme tipinde (1: kesinlikle katılmıyorum – 5: kesinlikle katılıyorum) hazırlanmıştır. Karakurum (2005,46) tarafından yapılan pilotlama çalışması sonucunda ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve performans bölümlerinin yüksek düzeyde güvenilirlik taşıdığı görülmüştür. İş tatmini bölümünün geçerlik ve güvenilirlik katsayısı .89, örgütsel bağlılık bölümünün geçerlik ve güvenilirlik katsayısı .70 ve performans bölümünün geçerlik ve güvenilirlik katsayısı .78 bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach’s alfa değeri; .77 dir. Ölçeğin Q-sort yöntemi ile kullanıldığında güvenilirliği .83 tespit edilmiştir.

Ölçeğin Türkçe dilsel eşdeğerliliği de Karakurum tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu haliyle ölçek geçerlik ve güvenilirliği sağlanmış bir ölçektir.

3.4. Tasarım, Geliştirme, Uygulama Süreci

Araştırma konusu ile ilgili literatür taraması yapılmış ardından alandaki incelemeler değerlendirilmiştir. Bu çalışmalar sonrasında araştırma konusu belirlenmiştir. Araştırma ile ilgili öneri oluşturulmuş, süreçte kullanılacak ölçekler için ilgili kişilerin izinleri alınmıştır. Daha sonra etik kurul başvurusu yapılmış ve onay alınmıştır. İlgili bilgilendirme metni, onam formu, kişisel bilgi formu ve ölçekler Google Forms' a taşınmıştır. Google Forms üzerinde her bir madde için cevaplama zorunluluğu butonu aktif edilmiş böylelikle kayıp veri durumunun önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Hazır hale gelen formlar mobil kanaldan kişilere ulaştırılmıştır. Bu şekilde 400 kişiye form yönlendirilmiştir. Çalışmaya dâhil edilen kişilere gerekli açıklamalar yapılmış ve gelen sorular yanıtlanmıştır.

Veri toplama süreci planlanan zaman dâhilinde tamamlanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Bu çalışmada elde edilen veriler SPSS 22 paket programı ile analiz edilmiştir.

3.6. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği

Evlilik Yaşam Ölçeğinin test-tekrar test yöntemiyle güvenilirlik katsayısı $r = 0.85$ bulunmuş ve bu sonuç ile ölçeğin test-tekrar test güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu kabul edilmiştir. Evlilik Yaşam Ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı ise ilk uygulamada 0,91 ikinci uygulamada ise 0,89 olarak bulunmuştur. Bu bulgular Evlilik Yaşamı Ölçeğinin oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu ifade etmektedir. (Tezer, 1996).

İş tatmini bölümünün geçerlik ve güvenilirlik katsayısı.89, örgütsel bağlılık bölümünün geçerlik ve güvenilirlik katsayısı.70 ve performans bölümünün geçerlik ve güvenilirlik katsayısı.78 bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach's alfa değeri; .77 dir. Ölçeğin Q-sort yöntemi ile kullanıldığında güvenilirliği.83 tespit edilmiştir. Ölçeğin Türkçe dilsel eşdeğerliliği de Karakurum tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu haliyle ölçek geçerlik ve güvenilirliği sağlanmış bir ölçektir.

3.7. Araştırmacının Rolü

Araştırmacı tarafından 2020-2021 eğitim – öğretim yılı içerisinde Nisan ve Mayıs aylarında çalışmaya katılacak 400 kişi ile iletişime geçilmiş, gerekli açıklamalar yapılmış ve gerekli ölçekler ile form ulaştırılmıştır. İletişime geçilen 400 kişiden 285 veri elde edilmiştir. Elde edilen bulgular literatür işığında tartışılıp değerlendirilmiştir.



BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde yapılan araştırmaya ve alt problemlerine dair verilere yer verilmiştir. Tabloların altında yorumlar yer almaktadır.

Tablo 1

Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Frekans Dağılımları

Cinsiyet	n	Yüzde %
Kadın	183	64,2
Erkek	102	35,8
Toplam	285	100

Çalışmaya katılan katılımcı sayısı 285 olup, bu katılımcıların 183'ü (%64,2) kadın ve 102'si (%35,8) erkektir.

Tablo 2

Katılımcıların Yaş Gruplarına İlişkin Frekans Dağılımları

Yaş Grubu	n	Yüzde
20-29	55	19,3
30-39	137	48,1
40-49	69	24,2
50-59	21	7,4
60 ve üstü	3	1,1
Toplam	285	100

Çalışmaya katılan katılımcıların yaş gruplarına ilişkin analize bakıldığında 30-39 yaş aralığında olan katılımcı sayısı 137 (%48,1) ile ilk sıradadır. 40-49 yaş grubunda olan katılımcı sayısı 69 (%24,2); 20-29 yaş arasında olan katılımcı sayısı 55 (%19,3), 50-59 yaş arasında olan katılımcı sayısı 21 (%7,4) ve 60 ve üstü yaş grubunda olan katılımcı sayısı ise 3 (%1,1)'tür.

Tablo 3

Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Frekans Dağılımları

Eğitim Durumu	n	Yüzde
Lise	10	3,5
Ön Lisans	25	8,8
Lisans	207	72,6
Yüksek Lisans	39	13,7
Doktora	4	1,4
Toplam	285	100

Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında; Lisans mezunu olan katılımcı sayısı 207 (%72,6) ile en yüksektir. Yüksek Lisans yapan katılımcı sayısı 39 (%13,7) iken ön lisans mezunu katılımcı sayısı 25 (%8,8), lise mezunu olan katılımcı sayısı 10 (%3,5) ve doktora mezunu olan katılımcı sayısı 4 (%1,4)'tür.

Tablo 4

Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre Göre Frekans Dağılımları

Sektör	n	Yüzde
--------	---	-------

Kamu	192	67,4
Özel	87	30,5
Diğer	6	2,1
Toplam	285	100

Araştırmaya katılan katılımcıların çalışmakta oldukları sektöre ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında; katılımcıların 192'si (%67,4) kamuda çalıştığını ifade ederken 87'si (%30,5) özel sektörde çalıştığını ifade etmiş ve 6 (%2,1) çalıştığı sektörü diğer olarak işaretlemiştir.

Tablo 5

Katılımcıların Ailelerinin Sosyo-Ekonomik Düzeylerine Göre İlişkin Frekans Dağılımları

Sosyo-Ekonomik Düzey	n	Yüzde
Çok Yüksek	1	0,4
Yüksek	55	19,3
Orta	225	78,9
Ortanın altı	4	1,4
Toplam	285	100

Araştırmaya katılan katılımcıların ailevi olarak sosyo-ekonomik durumlarına ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında; ailelerinin sosyo-ekonomik düzeyini “orta” olarak tanımlayan katılımcı sayısı 225 (%78,9) ile en yüksek grupken; ekonomik düzeylerini “yüksek” olarak yanıtlayan katılımcı sayısı 55 (% 19,3); “ortanın altı” olarak tanımlayan katılımcı sayısı 4 (%1,4) ve “çok yüksek” olarak tanımlayan katılımcı sayısı 1 (% 0,4)'dir.

Tablo 6

Katılımcıların Çalıştıkları İşletmede Kaç Yıldır Görev Yaptıklarına İlişkin Frekans Dağılımı

Çalıştıkları Yıl	n	Yüzde
1 Yıdan Az	34	11,9
1-3 Yıl	65	22,8
4-6 Yıl	44	15,4
7-9 Yıl	54	18,9
10-12 Yıl	26	9,1
13-15 Yıl	22	7,7
16 Yıl ve Üzeri	40	14
Toplam	285	100

Araştırmaya katılan katılımcıların çalıştıkları işletmede kaç yıldır görev yaptıklarına ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında; 1-3 yıldır aynı işletmede çalışmakta olan katılımcı sayısı 65 (% 22,8) ile en yüksek düzeydedir. Aynı işletmede 7-9 yıldır çalıştığını ifade eden katılımcı sayısı 54 (%18,9); 4-6 yıldır çalıştığını ifade eden katılımcı sayısı 44 (%15,4); 16 yıl ve üzeri aynı işletmede çalışmakta olan katılımcı sayısı 40 (% 14); 1 yıldan az aynı işletmede çalışan katılımcı sayısı 34 (%11,9); 10-12 yıldır aynı işletmede çalışan katılımcı sayısı 26 (%9,1) ve 13-15 yıldır çalışmakta olan katılımcı sayısı 22 (% 7,7)'dir.

Tablo 7

Katılımcıların Kaç Yıldır Evli Olduklarına İlişkin Frekans Dağılımı

Evlilik Süresi	n	Yüzde
1 Yıldan Az	18	6,3
1-3 Yıl	36	12,6
4-6 Yıl	57	20
7-9 Yıl	47	16,5
10-12 Yıl	40	14
13-15 Yıl	31	10,9
16 Yıl ve Üzeri	56	19,6
Toplam	285	100

Araştırmaya katılan katılımcıların kaç yıldır evli olduklarına ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında; 4-6 yıldır evli olduğunu ifade eden katılımcı sayısı 57 (%20) ile en yüksek gruptur. 16 yıl ve üzeri süreyle evli olan katılımcı sayısı 56 (%19,6) iken; 7-9 yıldır evli olduğunu ifade eden katılımcı sayısı 47 (% 16,5); 10-12 yıldır evli olan katılımcı sayısı 40 (%14); 1-3 yıldır evli olan katılımcı sayısı 36 (%12,6); 13-15 yıldır evli olan katılımcı sayısı 31 (%10,9) ve 1 yıldan az zamandır evli olduğunu ifade eden katılımcı sayısı 18 (%6,3)'dir.

Tablo 8

Katılımcıların Evlenme Şekline İlişkin Frekans Dağılımları

Evlenme Şekli	n	Yüzde
Görücü Usulü	18	6,3
Tanışarak, severek	262	91,9
Diğer	5	1,8
Toplam	285	100

Araştırmaya katılan katılımcıların evlenme şekillerine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında; “tanışarak, severek” evlendiğini ifade eden katılımcı sayısı 262 (%91,9) iken “görücü usulü” ile evlendiğini belirten katılımcı sayısı 18 (%6,3) ve evlenme şeklini “diğer” olarak tanımlayan katılımcı sayısı 5 (% 1,8)’dir.

Tablo 9

Katılımcıların Çocuk Sahibi Olup/Olmadıklarına İlişkin Frekans Dağılımları

Çocuğunuz Var mı?	n	Yüzde
Var	234	82,6
Yok	51	17,9
Toplam	285	100

Araştırmaya katılan katılımcıların 234’ü (%82,1) çocuk sahibi olduğunu ifade ederken 51 (%17,9) katılımcı çocuğunun olmadığını belirtmiştir.

Tablo 10

Katılımcıların Aile Yapılarına İlişkin Frekans Dağılımları

Aile Yapısı	n	Yüzde
Çekirdek Aile	277	97,2
Geniş Aile	8	2,8
Toplam	285	100

Araştırmaya katılan katılımcıların 277’si (% 97,2) “çekirdek aile” olduklarını ifade ederken 8 (% 2,8) katılımcı aile yapısını “geniş aile” olarak tanımlamıştır.

Tablo 11

Aritmetik Ortalamaları Yorumlamada Seçenekler İçin Kullanılan Sayısal Aralık Sınırları

Sayısal Değer	Seçenekler	Olumluluk Değerleri	Aralık Sınırı
1	Hiç Yansıtıyor/ Kesinlikle Katılmıyorum	Tamamen Olumsuz	1.00-1.80
2	Az Yansıtıyor/ Katılmıyorum	Olumsuz	1.81-2.60
3	Orta Derecede Yansıtıyor/ Kararsızım	Kısmen	2.61-3.40
4	Büyük Ölçüde Yansıtıyor/ Katılıyorum	Olumlu	3.41-4.20
5	Tamamen Yansıtıyor/ Kesinlikle Katılıyorum	Tamamen Olumlu	4.21-5.00

Tablo 11’de belirlenen aralıklara göre aritmetik ortalamaların yorumlamaları yapılmıştır. İstatistiksel çözümlenmelerde öncelikle evli ve çalışan bireylerin verdikleri cevaplar doğrultusunda grubun genel yapısını tanıttıcı frekans, geçerli ve yığılmalı yüzde dağılımları çıkartılmıştır. Ayrıca tüm soruların kullanılan ölçme aracından aldıkları puanların aritmetik ortalama (\bar{x}) ve standart sapma (ss) değerleri hesaplanmıştır. Değişkenlerin normal dağılımına uyup uymadığı Shapiro-Wilk-W testinden yararlanılarak normal dağılıma uygunluk test edilmiştir. Çalışma verileri normal dağılıma uygun olduğundan parametrik testler uygulanmıştır. Normal dağılım söz konusu olduğundan aritmetik ortalama ve standart sapmalar alınmıştır.

Alt amaçların analizinde ikili bağımsız değişkenlerin ortalamaları arasındaki farkı test etmek için bağımsız gruplar “t testi” kullanılarak parametrik test uygulanmıştır. İki den fazla bağımsız değişkenlerin ortalamaları arasındaki farkı test edebilmek amacıyla tek Yönlü Varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır. ANOVA sonucunda farklılığa sebep olan grupların belirlenmesi için öncelikle Levene Testi ile varyansların homojenliğine bakılmış; varyanslar homojen olduğu için Scheffe testinden faydalanılmıştır. Anlamlılık testlerinde ($p < 0,5$) anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

F testi; bağımlı değişkenin sürekli, bağımsız değişkenin üç ya da daha fazla düzeyde olduğu durumlarda ortalamalar arasındaki farkların anlamlılığını belirlemek için kullanılmaktadır. Tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonucunda F değerinin anlamlı çıkması, en azından bir grup ortalamasının diğerinden anlamlı olarak farklı olduğunu ifade eder. İki den fazla grup ortalaması söz konusu olduğunda hangi grup ortalamaları arasında anlamlı farklar olduğunu saptamak üzere “çoklu karşılaştırma” adı verilen özel tekniklerin kullanılması gerekmektedir. ANOVA testi sonuçlarının anlamlı farklılık gösterdiği durumlarda, farkın kaynağını (farkın hangi gruplar arasında olduğunu) bulmak için Scheffe testi kullanılmıştır.

Tablo 12

Katılımcıların Görüşlerine Göre Evlilik Doyumları ile İş Performansları Düzeylerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyut	Madde	n	\bar{X}	ss
EY	1. Evlilikten beklediklerimin çoğu gerçekleşti.	285	3,81	1,05
	2. Evliliğimizdeki engellerin aşılmaz olduğunu düşünüyorum.	285	1,85	,89
	3. Evliliğimizi çok anlamlı buluyorum.	285	4,03	,94
	4. Evliliğimizde giderek eksilen heyecan beni rahatsız ediyor.	285	2,30	1,09
	5. Evliliğimiz zaman zaman bana yük gibi geliyor.	285	2,40	1,18
	6. Huzurlu bir ev yaşamım var.	285	4,11	1,01
	7. Evliliğimiz her geçen gün daha iyiye doğru gitti.	285	3,95	1,02
	8. Bizim ilişkimiz ideal bir karı-koca ilişkisidir.	285	3,92	1,08
	9. Eşimi benim için aynı zamanda bir arkadaşır.	285	4,05	1,11
	10. Baş başa kaldığımız zaman benim canım sıkılmaz.	285	3,90	1,08
	BOYUT TOPLAMI	285	3,43	,56
İP	1. Yüksek kalitede iş ortaya koymaktayım.	285	3,78	,90
	2. İşimin esasını oluşturan ana görevlerimi başarıyla yerine getirmekteyim.	285	4,17	,80
	3. İşimi yaparken zamanı verimli bir şekilde kullanabilmekte ve iş planına bağlı kalmaktayım.	285	4,06	,84

4. İşi başarılı bir şekilde yapabilmek için gerekli teknik bilgiyi görevlerimi yerine getirirken etkin bir şekilde kullanabilmekteyim.	285	4,04	,79
5. Görevlerimi yerine getirirken sözlü iletişim becerisini etkin bir şekilde kullanabilmekteyim.	285	4,26	,85
6. Görevlerimi yerine getirirken yazılı iletişim becerisini etkin bir şekilde kullanabilmekteyim.	285	4,09	,79
7. Kendi işimin bir parçası olmayan işleri de yapmak için gönüllü oluştayım.	285	3,68	1,05
8. Kendi işimi yaparken büyük bir heves ve gayret içerisindeyim.	285	4,18	,92
9. Gerektiğinde çalışma arkadaşlarıma yardım etmekte ve onlarla işbirliği içerisinde çalışmaktayım.	285	4,17	,84
10. Kurum kurallarını ve prosedürlerini onaylamakta ve bunlara uyum göstermekteyim.	285	4,23	,81
11. Kurum hedeflerini onaylamakta, desteklemekte ve savunmaktayım.	285	4,04	,95
BOYUT TOPLAMI	285	4,06	,65

Tablo 12'ye göre, “Evlilik Yaşam Ölçeği” alt boyutu incelendiğinde en yüksek aritmetik ortalamalara göre açıklamalar yapılmıştır: 6. Maddede katılımcıların görüşlerine göre evlilik yaşamı doyumlarında “6. Huzurlu bir ev yaşamım var. ($\bar{X} = 4,11$) “büyük ölçüde yansıtıyor/olumlu katılıyorum” düzeyde olduğunu düşündükleri görülmektedir. “2. Evliliğimizdeki engellerin aşılmaz olduğunu düşünüyorum” maddesi en düşük oran ($\bar{X} = 1,85$) ile “Az Yansıtıyor/Katılmıyorum” düzeyindedir. Boyu ortalamasına göre evli katılımcıların evlilik doyum düzeyleri ($\bar{X} = 3,43$), “Büyük ölçüde yansıtıyor/Olumlu Katılıyorum” şeklindedir. Buna göre katılımcıların evlilik yaşam doyumları iyi düzeydedir.

“İş Performansı Ölçeği” alt boyutunda “5. Görevlerimi yerine getirirken sözlü iletişim becerisini etkin bir şekilde kullanabilmekteyim.” maddesi ($\bar{X} = 4,26$) ile “Tamamen Yansıtıyor/Tamamen Olumlu” düzeyindedir. En düşük değere sahip olan “7. Kendi işimin bir parçası olmayan işleri de yapmak için gönüllü oluştayım” maddesi ($\bar{X} = 3,68$) ile “Büyük ölçüde yansıtıyor/Olumlu Katılıyorum” düzeyindedir. Boyut ortalamasına bakıldığında evli çiftlerin iş performansı düzeyleri ($\bar{X} = 4,06$) ile “Büyük ölçüde

yansıtıyor/Olumlu Katılıyorum” şeklindedir. Buna göre katılımcıların iş performansı doyum ve algıları iyi düzeydedir.

Tablo 13

Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Evlilik Doyumu ve İş Performansına İlişkin t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	Sd	t	p
EY	Kadın	183	3,44	,58	283	,194	,84
	Erkek	102	3,42	,53			
İP	Kadın	183	4,05	,68	283	-,479	,63
	Erkek	102	4,09	,61			

Tablo 13’de yer alan “p” değerlerine bakıldığında, “**Evlilik Yaşam Ölçeği=EY**” ile “**İş Performansı=İP**” alt boyutlarında kadın ve erkek katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bulgulara göre kadın ve erkek katılımcıların her iki alt boyutta da benzer ve orta düzeyde bir doyumuna sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 14

Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Evlilik Doyumu ve İş Performansına İlişkin t-Testi Sonuçları

	Çocuğunuz var mı?	n	\bar{X}	ss	Sd	t	p
EY	Var	234	3,43	,56	283	-,26	,79
	Yok	51	3,45	,54			
İP	Var	234	4,14	,61	283	4,14	,00
	Yok	51	3,73	,75			

Tablo 14’de yer alan “p” değerlerine bakıldığında, “**Evlilik Yaşam Ölçeği=EY**” ile alt boyutunda çocuğu olan ve olmayan katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bulgulara göre çocuğu olan ve olmayan katılımcıların evlilik doyumu algıları benzer ve orta düzeyde bir doyuma sahip oldukları görülmektedir. “**İş Performansı=İP**” alt boyutunda ise çocuğu olan ve olmayan katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre çocuğu olan katılımcıların iş performansı algısı ($\bar{X} = 4,14$) çocuğu olmayan katılımcıların iş performansı algısından ($\bar{X} = 3,73$) yüksektir.

Tablo 15

Katılımcıların Aile Tipi Durumlarına Evlilik Doyumu ve İş Performansına İlişkin t-Testi Sonuçları

	Aile Tipi	n	\bar{X}	ss	Sd	t	p
EY	Çekirdek Aile	277	3,44	,55	283	1,26	,20
	Geniş Aile	8	3,18	,73			
İP	Çekirdek Aile	277	4,06	,65	283	-1,09	,27
	Geniş Aile	8	4,31	,67			

Tablo 15’de yer alan “p” değerlerine bakıldığında, “**Evlilik Yaşam Ölçeği=EY**” ile “**İş Performansı=İP**” alt boyutlarında aile tipini çekirdek aile ve geniş aile olarak tanımlayan katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bulgulara göre aile tipini çekirdek aile ve geniş aile olarak tanımlayan katılımcıların her iki alt boyutta da benzer ve orta düzeyde bir doyuma sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 16

Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Evlilik Doyumları ve İş Performanslarına İlişkin Görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar (yaş)	\bar{x}	sd	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.sı	F	p	Scheffe
EY				Grup içi	88,81	280	,31			
	20-29	3,47	,37	Gruplar arası	1,38	4	,34	1,09	,36	
	30-39	3,48	,54							
	40-49	3,34	,71	Toplam	90,19	284				
	50-59	3,33	,53							
	60 ve Üzeri	3,16	,55							
Toplam	3,43	,56								
İP				Grup içi	119,36	280	,42			
	20-29	3,89	,69	Gruplar arası	3,61	4	,90	2,12	,07	
	30-39	4,07	,61							
	40-49	4,12	,69	Toplam	122,97	284				
	50-59	4,17	,68							
	60ve Üzeri	4,78	,22							
Toplam	4,06	,65								

Tablo 16’da görüldüğü gibi, çalışmaya katılan katılımcıların yaş düzeylerine göre “Evlilik Yaşam Ölçeği=EY” ile “İş Performansı=İP” alt boyutlarında farklı yaş gruplarında olan katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bulgulara göre farklı yaş gruplarında olan katılımcıların her iki alt boyutta da benzer ve orta düzeyde bir doyuma sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 17

Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Evlilik Doyumları ve İş Performanslarına İlişkin Görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar (eğitim düzeyi)	\bar{x}	sd	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.sı	F	p	Scheffe
EY	Lise	3,17	,37	Grup içi	88,27	280	,48			
	Ön Lisans	3,48	,54	Gruplar arası	1,92	4	,31			

	Lisans	3,41	,71	Toplam	90,19	284	1,52	,19
	Yüksek Lisans	3,59	,53					
	Doktora	3,50	,55					
	Toplam	3,43	,56					
	Lise	4,01	,69	Grup içi	120,53	280	,61	
	Ön Lisans	4,09	,61	Gruplar arası	2,44	4	,43	
İP	Lisans	4,04	,69	Toplam	122,97	284	1,42	,22
	Yüksek Lisans	4,25	,68					
	Doktora	3,59	,22					
	Toplam	4,06	,65					

Tablo 17’de görüldüğü gibi, çalışmaya katılan katılımcıların eğitim düzeylerine göre “Evlilik Yaşam Ölçeği=EY” ile “İş Performansı=İP” alt boyutlarında farklı eğitim düzeyinde olan katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bulgulara göre farklı eğitim düzeylerindeki olan katılımcıların her iki alt boyutta da benzer ve orta düzeyde bir doyuma sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 18

Katılımcıların Çalıştıkları Kuruma Göre Evlilik Doyumları ve İş Performanslarına İlişkin Görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar		Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.sı	F	p	Scheffe
	(çalışılan kurum türü)	\bar{x} sd							
EY	Kamu	3,41 ,37	Grup içi	89,17	282	,31			
	Özel	3,49 ,54	Gruplar arası	1,02	2	,51			
	Diğer	3,11 ,71	Toplam	90,19	284		1,61	,20	
	Toplam	3,43 ,56							
İP	Kamu	4,06 ,69	Grup içi	122,54	282	,43			
	Özel	4,10 ,61	Gruplar arası	,43	2	,21			
	Diğer	3,83 ,69	Toplam	122,97	284		,49	,60	
	Toplam	4,06 ,65							

Tablo 18’de görüldüğü gibi, çalışmaya katılan katılımcıların çalışmakta oldukları kurum türüne göre “Evlilik Yaşam Ölçeği=EY” ile “İş Performansı=İP” alt boyutlarında farklı kurum türünde çalışan katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bulgulara göre farklı kurum türlerinde çalışan katılımcıların her iki alt boyutta da benzer ve orta düzeyde bir doyuma sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 19

Katılımcıların Ekonomik Düzeylerine Göre Evlilik Doyumları ve İş Performanslarına İlişkin Görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar		Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.sı	F	p	Scheffe
	(ekonomik düzey)	\bar{x} sd							

EY	Çok Yüksek	3,80	,37	Grup içi	88,04	281	,71		
	Yüksek	3,59	,54	Gruplar arası	2,15	3	,31		
	Orta	3,39	,71	Toplam	90,19	284		2,28	,07
	Ortanın Altı	3,17							
	Toplam	3,43	,56						
İP	Çok Yüksek	5,00	,69	Grup içi	120,84	281	,71		
	Yüksek	4,17	,61	Gruplar arası	2,13	3	,43		
	Orta	4,03	,69	Toplam	122,97	284		1,65	,17
	Ortanın Altı	4,34							
	Toplam	4,06	,65						

Tablo 19’da görüldüğü gibi, çalışmaya katılan katılımcıların ailevi ekonomik düzeylerine göre “Evlilik Yaşam Ölçeği=EY” ile “İş Performansı=İP” alt boyutlarında farklı ekonomik gelir düzeyine sahip katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bulgulara göre farklı ekonomik gelir düzeyine sahip katılımcıların her iki alt boyutta da benzer ve orta düzeyde bir doyuma sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 20

Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Evlilik Doyumları ve İş Performanslarına İlişkin Görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar		Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler sd	Kareler Ort.sı	F	p	Scheffe
	(Çalışma Süresi)	\bar{x} sd							

EY	1 Yılda Az	3,24 ,67	Grup içi	85,89	278 ,30		
	1-3 Yıl	3,51 ,49	Gruplar arası	4,30	6 ,71		
	4-6 Yıl	3,32 ,60	Toplam	90,19	284	2,32 ,03	
	7-9 Yıl	3,58 ,43					
	10-12 Yıl	3,59 ,33					1 yıldan az, 1-3 yıl, 7-9 yıl, 10- 12 yıl
	13-15 Yıl	3,44 ,47					
	16 Yıl v üzeri	3,32 ,74					
Toplam	3,43 ,56						
İP	1 Yılda Az	3,72 ,81	Grup içi	116,11	278 ,41		
	1-3 Yıl	4,13 ,56	Gruplar arası	6,86	6 1,14		
	4-6 Yıl	3,94 ,60	Toplam	122,97	284	2,74 ,01	1 yıldan az, 1-3 yıl, 7-9 yıl
	7-9 Yıl	4,23 ,58					
	10-12 Yıl	4,04 ,62					
	13-15 Yıl	4,14 ,70					
	16 Yıl v üzeri	4,13 ,71					
Toplam	4,06 ,65						

Tablo 20’de görüldüğü gibi, çalışmaya katılan katılımcıların çalışma sürelerine göre “Evlilik Yaşam Ölçeği=EY” ile “İş Performansı=İP” alt boyutlarında farklı çalışma sürelerine sahip katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir

($p>0,05$). Bulgulara göre farklı çalışma sürelerine sahip katılımcıların her iki alt boyutta da anlamlı bir istatistiksel farklılık göstermekte olduğu görülmektedir (F:2,32; F: 2,74, $p<0,05$).

Elde edilen bulgular doğrultusunda katılımcıların çalışma sürelerine göre “**Evlilik Yaşam Ölçeği=EY**” düzeyleri arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi yapılmış ve farklılaşmanın hangi gruplar arasında anlamlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Scheffe testi sonuçlarına bakıldığında farklı çalışma sürelerine sahip katılımcıların, çalışma sürelerine göre “**Evlilik Yaşam Ölçeği=EY**” düzeyleri, **1 yıldan az, 1-3 yıl, 7-9 yıl ve 10-12 yıl** çalışma süresine sahip katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre; 10-12 yıllık çalışma süresine sahip katılımcıların evlilik doyum düzeyleri en yüksek düzeydeyken ($\bar{X} = 3,59$) çalışma süresi azaldıkça bu doyum oranı düşmektedir. Farklılık görülen bu gruplar arasında 1 yıldan az çalışma süresine sahip katılımcıların evlilik doyum düzeyleri en düşük ($\bar{X} = 3,24$) seviyededir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda katılımcıların çalışma sürelerine göre “**İş Performansı=İP**” düzeyleri arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi yapılmış ve farklılaşmanın hangi gruplar arasında anlamlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Scheffe testi sonuçlarına bakıldığında farklı çalışma sürelerine sahip katılımcıların, çalışma sürelerine göre “**İş Performansı=İP**” düzeyleri, **1 yıldan az, 1-3 yıl ve 7-9 yıl** çalışma süresine sahip katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre; 7-9 yıllık çalışma süresine sahip katılımcıların iş performansı algısı en yüksek düzeydeyken ($\bar{X} = 4,23$) çalışma süresi azaldıkça iş performansı algısı düşmektedir. Farklılık görülen bu gruplar arasında 1 yıldan az çalışma süresine sahip katılımcıların iş performansı düzeyleri en düşük ($\bar{X} = 3,72$) seviyededir.

Tablo 21

Katılımcıların Evlenme Şekillerine Göre Evlilik Doyumları ve İş Performanslarına İlişkin Görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar (Evlenme Şekli)	\bar{x}	sd	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.sı	F	p	Scheffe
EY	Görücü Usulü	3,28	,56	Grup içi	88,85	282	,31			

İP	Tanışarak, Severek	3,45 ,55	Gruplar arası	1,34	2 ,67	
	Diğer	3,02 ,81	Toplam	90,19	284	2,12 ,12
	Toplam	3,43 ,56				
	Görücü Usulü	3,81 ,79	Grup içi	121,66	282 ,43	
	Tanışarak, Severek	4,08 ,64	Gruplar arası	1,31	2 ,65	
	Diğer	4,20 ,47	Toplam	122,97	284	1,52 ,22
Toplam	4,06 ,65					

Tablo 21’de görüldüğü gibi, çalışmaya katılan katılımcıların evlenme şekillerine göre “Evlilik Yaşam Ölçeği=EY” ile “İş Performansı=İP” alt boyutlarında farklı evlenme şekillerine göre evlenmiş olan katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bulgulara göre farklı evlenme şekillerine sahip katılımcıların her iki alt boyutta da benzer ve orta düzeyde bir doyuma sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 22

Katılımcıların Evli Olma Sürelerine Göre Evlilik Doyumları ve İş Performanslarına İlişkin Görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçlar

Alt Boyutlar	Gruplar		Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.sı	F	p	Scheffe
	(Evli Olma Süresi)	\bar{x} sd							
EY	1 Yıldan Az	3,56 ,48	Grup içi	85,89	278	,32			
	1-3 Yıl	3,43 ,49	Gruplar arası	4,30	6	,21			

	4-6 Yıl	3,43 ,48	Toplam	90,19	284	,68 ,66	
	7-9 Yıl	3,50 ,51					
	10-12 Yıl	3,49 ,51					
	13-15 Yıl	3,33 ,55					
	16 Yıl \ üzeri	3,35 ,75					
	Toplam	3,43 ,56					
İP	1 Yıldan Az	4,00 ,65	Grup içi	115,17	278 ,41		
	1-3 Yıl	3,77 ,65	Gruplar arası	7,80	6	1,30	
	4-6 Yıl	3,90 ,73	Toplam	122,97	284	3,13 ,00	1-3 yıl, 4-6 yıl, 7-9 yıl, 10-12 yıl, 16 yıl ve üzeri
	7-9 Yıl	4,18 ,50					
	10-12 Yıl	4,25 ,43					
	13-15 Yıl	4,05 ,53					
	16 Yıl \ üzeri	4,30 ,79					
	Toplam	4,06 ,65					

Tablo 22’de görüldüğü gibi, çalışmaya katılan katılımcıların evli olma sürelerine göre “**İş Performansı=İP**” alt boyutlarında farklı evli olma sürelerine sahip katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p>0,05$, F: 3,13).

Elde edilen bulgular doğrultusunda katılımcıların evli olma sürelerine göre “**İş Performansı=İP**” düzeyleri arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi yapılmış ve farklılaşmanın hangi gruplar arasında anlamlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Scheffe testi sonuçlarına bakıldığında farklı evli olma sürelerine sahip katılımcıların, evli olma sürelerine göre “**İş Performansı=İP**” düzeyleri, **1-3 yıl, 4-6 yıl, 7-9 yıl, 10-12 yıl ve 16 yıl ve üzeri** evli olma

süresine sahip katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre; 16 yıl ve üzer, süredir evli olan sahip katılımcıların iş performansı algıları en yüksek düzeydeyken ($\bar{X} = 4,30$) evli olma süresi azaldıkça bu algı oranı düşmektedir. Farklılık görülen bu gruplar arasında 1-3 yıldır evli olan katılımcıların iş performans düzeyi algıları en düşük ($\bar{X} = 3,77$) seviyededir.

Tablo 23

Evlilik ve Çalışan Çiftlerin Evlilik Doyumları ve İş Performanslarına İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması İçin Korelasyon-Bivariate Tablosu

		Evlilik Doyumu	İş Performansı
Evlilik Doyumu	Pea.Cor.	,1	,096*
	P.	,096*	,000
İş Performansı	Pea.Cor.		
	P.	,000	1

Tablo 23'e göre evli ve çalışan çiftlerin evlilik doyumları ile iş performansları arasında pozitif yönde ve kuvvetli bir ilişki vardır. Pearson Correlation değerine "r" değeri denilmektedir. Bu tabloda $r = 0,96$ 'dır. R değeri -1 ile 1 Aralığında olur. -1 veya 1 değerine ne kadar yakınsa o düzeyde değişkenler arasında kuvvetli bir ilişki vardır. Çalışmanın sonuçlarına göre; evlilik doyumu arttıkça iş performansı da artmaktadır. Evlilik doyumu, iş performansı üzerinde etkili bir değişkendir. Bu sonuca göre çalışmamızın hipotezi doğrulanmış olmaktadır.

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular ve başka çalışmalardaki bulgular tartışılmıştır. Gelecekte yapılacak çalışmalara yön verebilecek öneriler sunulmuştur.

5.1. Tartışma

Evlilik insan hayatının önemli dönüm noktalarının biridir. Nitekim eş seçimi yaşantımız boyunca yapacağımız önemli seçimlerin başında gelmektedir. Evlilik, iki bireyin birlikteliği ile başlayan birçok faktörden etkilenen ve diğer sistemleri etkileyen bir kurumdur. Günümüzün neredeyse üçte birini iş ortamında geriye kalan üçte ikisinin büyük bir kısmını da ev ortamında geçirmekteyiz. Dolayısıyla ev ortamında yaşanan bir problem iş hayatımıza, tam tersi iş ortamında yaşanan bir problem de evlilik yaşantımıza etki edebilmektedir. Evlilik doyumunu ise sürdürdüğümüz evliliğe ait beklentilerimizin karşılanma düzeyi olarak ifade edilebilir. Aynı çatı altında yürüttüğümüz birliktelikten elde ettiğimiz doyum bizlerin yaşam akışına yön verebilmektedir. Doyumlu bir evliliğin izlerini sosyal ilişkilerimizde, iş performansımızda ve bireysel ruh sağlığımızda görebiliriz. Bu çalışmanın amacı evlilik doyumunu ile iş performansı arasındaki ilişkinin var olup olmadığını anlamaya çalışmaktır. Çalışmanın odak noktası ise evli ve çalışan bireylerin evlilik doyumlarının iş performanslarını nasıl etkilediğini ortaya çıkarmaktır.

Araştırmanın problemi, evli ve çalışan bireylerin evlilik doyumunu ile iş performansları arasındaki ilişkinin var olup olmadığının incelenmesi olup bu iki değişken arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmamızın alt problemleri arasında cinsiyet, yaş, çalıştıkları sektör, mesleki kıdem, evlenme biçimleri, evlilik süresi, çocuk sahibi olma durumları ve gelir düzeyleri bulunmaktadır.

Bu bölümde çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki korelasyon katsayıları değerlendirilmiştir. Ardından demografik değişkenlerin (cinsiyet, yaş, çalıştıkları sektör, mesleki kıdem, evlenme biçimleri, evlilik süresi, çocuk sahibi olma durumları ve

gelir düzeyleri) bağımsız değişkeni yordama gücünde bağımlı değişken ile olan ilişki ele alınmıştır.

Çalışmada ele alınan bağımlı ve bağımsız değişkenler cinsiyet faktörü açısından değerlendirilmiştir. Analiz sonuçlarında her iki cinsiyetin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, kadın ve erkek katılımcıların her iki boyutta da orta ve benzer bir doyuma sahip oldukları bilgisine ulaşılmıştır. Çınar(2008) ve Soyer (2006) yaptıkları çalışmalarda yaptığımız araştırmanın sonucuna paralel olarak cinsiyet faktörünün evlilik doyumu için anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Bulgulara göre çocuğu olan ve olmayan katılımcıların evlilik doyumu algıları benzer ve orta düzeyde; “**İş Performansı=İP**” boyutunda ise çocuğu olan ve olmayan katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Çocuğu olan katılımcıların iş performansı algısı çocuğu olmayan katılımcıların iş performansı algısından yüksektir.

Aile tiplerine göre değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde aile tipini çekirdek aile ve geniş aile olarak tanımlayan katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bulgulara göre aile tipini çekirdek aile ve geniş aile olarak tanımlayan katılımcıların her iki alt boyutta da benzer ve orta düzeyde bir doyuma sahip oldukları görülmektedir.

Çalışmada ele alınan bağımlı ve bağımsız değişkenler katılımcıların yaş grupları göz önüne alınarak incelenmiştir. Çalışmaya katılan katılımcıların yaş düzeyleri ele alındığında katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bulgulara göre farklı yaş gruplarında olan katılımcıların her iki alt boyutta da benzer ve orta düzeyde bir doyuma sahip oldukları görülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde bir çalışmada farklı yaş gruplarındaki çiftlerin evlilik doyum düzeyleri incelenmiştir. 29 yaş ve altı, 30-39 yaş arası ve 40 yaş ve üzeri olacak şekilde üç yaş grubunun evlilik doyum düzeyleri araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarında evlilik doyum düzeyini 29 yaş ve altı grupta %38,1, 30-39 yaş grubunda %55,9 ve 40 yaş ve üzeri grupta ise %55,2 oranında açıkladığı görülmüştür (Öz,2019).

Çalışmada ele alınan bağımlı ve bağımsız değişkenler katılımcıların eğitim düzeylerine göre incelenmiştir. Çalışmaya katılan katılımcıların görüşleri

değerlendirildiğinde eğitim düzeyleri hususunda anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bulgulara göre farklı eğitim düzeylerindeki olan katılımcıların her iki alt boyutta da benzer ve orta düzeyde bir doyuma sahip oldukları görülmektedir. İlgili literatür tarandığında Kavak(2018) tarafından yapılan çalışmada eğitim düzeylerine göre evlilik doyumlarının manidar olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan başka bir araştırmada ise eğitim düzeyi arttıkça karşılaşılan problemlere yönelik sorun çözme becerileri de güçlendiği için evlilikten alınan doyumun artacağı sonucuna ulaşılmıştır (Çağ ve Yıldırım,2013).

Çalışıkları sektör dikkate alınarak bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişki incelenmiştir. Katılımcıların görüşlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bulgulara göre farklı kurum türlerinde çalışan katılımcıların her iki alt boyutta da benzer ve orta düzeyde bir doyuma sahip oldukları görülmektedir.

Gelir düzeyleri dikkate alınarak bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişki incelenmiştir. Katılımcıların görüşlerine göre alt boyutlarında farklı ekonomik gelir düzeyine sahip katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bulgulara göre farklı ekonomik gelir düzeyine sahip katılımcıların her iki alt boyutta da benzer ve orta düzeyde bir doyuma sahip oldukları görülmektedir.

Çalışmada ele alınan bağımlı ve bağımsız değişkenler katılımcıların mesleki kıdem\çalışma sürelerine göre ele alınmıştır. Farklı çalışma sürelerine sahip katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre farklı çalışma sürelerine sahip katılımcıların her iki alt boyutta da anlamlı bir istatistiksel farklılık göstermekte olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda katılımcıların çalışma sürelerine göre “Evlilik Yaşam Ölçeği=EY” düzeyleri arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi yapılmış ve farklılaşmanın hangi gruplar arasında anlamlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Scheffe testi sonuçlarına bakıldığında farklı çalışma sürelerine sahip katılımcıların, çalışma sürelerine göre “Evlilik Yaşam Ölçeği=EY” düzeyleri, 1yıldan az, 1-3 yıl, 7-9 yıl ve 10-12 yıl çalışma süresine sahip katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre; 10-12 yıllık çalışma süresine sahip katılımcıların evlilik doyum düzeyleri en yüksek düzeydeyken ($\bar{X} = 3,59$) çalışma süresi azaldıkça bu doyum oranı düşmektedir. Farklılık görülen bu gruplar

arasında 1 yıldan az çalışma süresine sahip katılımcıların iş performansı algıları en düşük ($\bar{X} = 3,24$) seviyededir. Elde edilen bulgular doğrultusunda katılımcıların çalışma sürelerine göre “İş Performansı=İP” düzeyleri arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi yapılmış ve farklılaşmanın hangi gruplar arasında anlamlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Scheffe testi sonuçlarına bakıldığında farklı çalışma sürelerine sahip katılımcıların, çalışma sürelerine göre “İş Performansı=İP” düzeyleri, 1 yıldan az, 1-3 yıl ve 7-9 yıl çalışma süresine sahip katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre; 7-9 yıllık çalışma süresine sahip katılımcıların iş performansı algıları en yüksek düzeydeyken ($\bar{X} = 4,23$) çalışma süresi azaldıkça iş performansı algısı düşmektedir. Farklılık görülen bu gruplar arasında 1 yıldan az çalışma süresine sahip katılımcıların iş performansı düzeyleri en düşük ($\bar{X} = 3,72$) seviyededir.

Çalışmada ele alınan bağımlı ve bağımsız değişkenler katılımcıların evlilik biçimlerine göre incelenmiştir. Farklı evlenme şekillerine göre evlenmiş olan katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bulgulara göre farklı evlenme şekillerine sahip katılımcıların her iki alt boyutta da benzer ve orta düzeyde bir doyuma sahip oldukları görülmektedir. İlgili literatür tarandığında bazı araştırma sonuçlarının tanınarak, severek evlenme biçiminin çiftlerin birbirlerini daha iyi tanıma, beklentileri fark etme ve ortak beklenti oluşturma hususunda fırsat sunduğu ancak nihai olarak evlenme şeklinin evlilik doyumunu belirlemede belirgin bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Haylı ve Durmuş ve Kış,2017).

Katılımcıların evli olma süreleri temele alınarak bağımlı ve bağımsız değişkenler incelendiğinde farklı evli olma sürelerine sahip katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda katılımcıların evli olma sürelerine göre “İş Performansı=İP” düzeyleri arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi yapılmış ve farklılaşmanın hangi gruplar arasında anlamlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Scheffe testi sonuçlarına bakıldığında farklı evli olma sürelerine sahip katılımcıların, evli olma sürelerine göre “İş Performansı=İP” düzeyleri, 1-3 yıl, 4-6 yıl, 7-9 yıl, 10-12 yıl ve 16 yıl ve üzeri evli olma süresine sahip katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre; 16

yıl ve üzeri, süredir evli olan sahip katılımcıların iş performansı algıları en yüksek düzeydeyken ($\bar{X} = 4,30$) evli olma süresi azaldıkça bu algı düşmektedir. Farklılık görülen bu gruplar arasında 13 yıldır evli olan katılımcıların iş performansı algıları en düşük ($\bar{X} = 3,77$) seviyededir. İlgili literatür tarandığında Darcan Ayer (2016) tarafından yapılan araştırmada evlilik doyumunun ilk 6 yılda azalma eğilimde olduğu bunun da evliliğin ilk yıllarında yaşanan problemlerin varlığı ve problem çözme becerilerinin yetersizliği ile ilgili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. Sonuç ve Öneriler

Çalışmanın sonuçlarına göre; evli ve çalışan çiftlerin evlilik doyumları ile iş performansları arasında pozitif yönde ve kuvvetli bir ilişki vardır. Evlilik doyumunu arttıkça iş performansı da artmaktadır. Evlilik doyumunu, iş performansı üzerinde etkili bir değişkendir. Bu sonuca göre çalışmamızın hipotezi doğrulanmış olmaktadır. Bu bulgu da göstermektedir ki bireylerin evlilik yaşantılarından elde ettikleri doyum birçok sistemi olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bu sistemler arasına iş yaşantısı, sosyal ilişki ağı, bireysel ve toplumsal ruh sağlığı dâhil edilebilir. Bireyleri evlilik öncesi bu yaşantıya hazırlamak olası sorunları daha kolay bertaraf etmelerine katkı sağlayacak ve beraberinde doyumlarını da artacaktır. Evlilik yaşantısında beklentileri karşılanmış hisseden birey bunu iş performansına yansıtacak hem bireysel bazda hem de kurumsal bazda kazanç elde etmeye uygun ortam yaratacaktır. Aynı mantıktan hareketle evliliğinde huzur ve doyum hisseden bireyin güvenlik ve aidiyet ihtiyacı da giderilecek ve bu durumda bireyi ruh sağlığı açısından koruyacaktır. Bireysel bazda sağlanan koruyucu ruh sağlığı toplumsal anlamda kazancı da beraberinde getirecektir. Özetle doyumlu bir evlilik ilişkisi bireyin tüm atmosferine yayılacaktır.

- Araştırma sonuçlarından evlilik doyumunu arttıkça iş performansının da artacağı yorumu yapılabilir. Buradan hareketle evlilik öncesi çiftlere hazırlayıcı bir eğitim verilmesi önerilmektedir. Bu eğitim sayesinde doyum azaltıcı faktörlerle ilgili önleyici bilgiler, problem çözme becerileri ve kriz yönetimi hakkında önceden bilgi sahibi olan çiftlerin süreci daha uyumlu yürüteceği düşünülebilir.
- İhtiyaç duyan çiftlere evlilik doyumlarını artırma hususunda destek sunabilecek Aile Danışmanlığı Merkezlerinin sayıca artırılması ve erişimin kolaylaştırılması önerilmektedir.

- İş performansı ve evlilik doyumunun ilişkisi düşünüldüğünde işveren tarafından personele yönelik verilen eğitim programları içerisinde iletişim becerileri ve aile içi ilişkiler gibi başlıklarında dâhil edilmesi önerilmektedir.
- Kitle iletişim araçlarının gücü kullanılarak evlilik doyumunu arttırıcı hususların kamu spotu olarak bireylere sunulması önerilmektedir.
- İşveren tarafından stres faktörlerini en aza çeken yönetim politikalarını yürürlüğe koymaları hem çalışanların iş performanslarını arttıracak hem de evlilik doyumlarına katkı sunacaktır.
- Toplumsal anlamda iş ve aile politikalarının zaman zaman güncelliği takip ederek gözden geçirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Abacı, N. (2020). *Otel işletmelerinde çalışma yaşam kalitesinin iş performansına etkisinde yönetici desteğinin rolü* (Yüksek lisans tezi). Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Acar, H. (1998). *Ankara'da sosyal hizmetler ve çocuk esirgeme kurumu genel müdürlüğüne bağlı sosyal hizmet kuruluşlarında çalışan üniversite mezunu evli personelin evlilik doyumları*(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Aktaş, Y. (2019). *Nomofobi düzeylerinin yaşam doyumu ve iş performansı üzerindeki etkisi: Kütahya kent merkezinde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Arvas Balcı, F. ve Hökelekli, H. (2017). Dindarlık ile evlilik doyumu ve evlilikte sorun çözme ilişkisi üzerine bir inceleme. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 15(34), 129-160

Avcı İnal, A.(2019). *Stres Yönetiminin İş performansı Üzerine Etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği* (Yüksek lisans tezi).İbrahim Çeçen Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ağrı.

Aydın, G. ve Demir, A. (2017). Lisansüstü öğrencilerinin eş seçimini etkileyen ve sınırlandıran görüş ve inançları. *Ege Eğitim Dergisi*, 18(2), 627-652.

Bağcı, B. ve Buluş, M. (2016). Evlilik Doyumu: Aile Yılmazlığı ve Etkili İletişim Becerilerinin Rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,40, 136-152.

Bağcı, Z. (2014). Çalışanların İş Doyumunun Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*,12(24), 58-72

Bahr, J. S.,Chappell, B. C. ve Leigh, K. G. (1983). Age at Marriage, Role Enactment, Role Consensus and Marital Satisfaction. *Journal of Marriage and the Family*,45(4), 795–803

Bakker, A. B. ve Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: a study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189-206.

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*, New Jersey: Prentice-Hall

Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Ekinoks Yayınları.

Batık, M. V. ve Kalkan, M. (2017). Evlilikte algılanan sorun çözme becerileri ve evlilik doyumu. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(5), 2630-2646.

Beşpınar, F.U. (2014). *Türkiye’de evlilik*. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü “Türkiye Aile Yapısı Araştırması: Tespitler, Öneriler” Raporunun 4. Bölümü, 110-170.

Binici, S. A. (2000). *Psikolojik yardım için başvuruda bulunan ve bulunmayan evli çiftlerin evlilik ilişkilerini değerlendirilmelerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Borman WC. (2004). Theconcept of organizational citizenship. *Current directions in psychological science*, 13(6), 238-241.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: the meaning for personnel research. *Human Performance* , 10, 99 - 109.

Boylu, Ş. (2018). *Evli bireylerin bilinçli farkındalık düzeyleri ile evlilik doyumu ve problem çözme becerisi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi).Ulusal tez merkezi veri tabanından ulaşılmıştır (528016).

Bozkurt, Ö., Bozkurt, İ. (2008).İş Tatminini etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 1, 4-5.

Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*,25(1).

Bradbury, T. N., Fincham, F. D. ve Beach, S. R. H. (2000). Research on the nature and determinants of marital satisfaction: a decade in review. *Journal of Marriage and The Family*, 62(4),964-980.

Bradbury, T.N. ve Fincham, F.D. (1988). Individual difference variables in close relationships: A contextual model in marriage as an integrative frame work. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(4), 713-721.

Canel, A. N. (2012b). *Evlilik çatışmasına sebep olan faktörler ve çözüm yolları. evlilik ve aile hayatı*. İstanbul Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Yayınları, (2. Baskı) içinde (s.55-73).

Chamundeswari, S. (2013). Job satisfaction and performance of school teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*,3(5), 420-428.

Chapin, L.R. ; Chapin, T.J. ve Sattler, L.G.(2001).The relationship of conflict resolution styles and certain marital satisfaction factors to marital distress. *Family Journal*. Vol. 9; Issue: 3, Jul, pg: 259-265.

Choi, S. B.,Tran, T. B. H. ve Kang, S. W. (2017). Inclusive leadership and employee well-being: The mediating role of person-job fit. *Journal of Happiness Studies*, 18(6), 1877–1901.

Coie, D.,Watt, N. F., West, S. G., Hawkins, J. D., Asamow, J. R., Markman, H. J.,Ramey, S. L., Shure, M. B., & Long, B. (1993). The science of prevention. *American Psychologist*, 10, 1013-1022.

Colquitt, J. A.,Lepine, J. A. ve Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, 4. Baskı, Irwin: Mcgraw-Hill Publications.

Çağ, P. (2011). *Evli bireylerde eş desteği ve evlilik doyumu* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Çağ, P. ve Yıldırım, İ. (2013). Evlilik doyumunu yordayan ilişkisel ve kişisel değişkenler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(39), 13-23.

Çağ, P. ve Yıldırım, İ. (2018). Bazı sosyo-demografik değişkenlere göre evli bireylerin evlilik doyum düzeyleri: bir profil çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(67), 1027-1042.

Çekmecelioğlu H.G. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28: 21-34.

Çelik, M. (2006). *Evlilik doyum ölçeği geliştirme çalışması* (Yayınlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana. doi:10.1177/019251393014002002

Çınar, L. (2008), *Evlilik Doyumu: Cinsiyet Roller ve Yardım Arama Tutumu* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Darcan Ayer F. (2016). *Evlilik doyumunun eş desteği, evlilik iletişim şekilleri ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Dilek, B. İ. (2009). *Performans Değerlendirme ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ersanlı, K. (1990). Aile içi ilişkilerin dayandığı psikolojik temeller. *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/188206>

Feeney, J.A.(2002) Attachment, marital interaction and relationship satisfaction: A diary study. *Personal Relationships*, 9 (1), MAR.,pg: 39-55.

Fitzpatrick, M.A(1988). *Between husbands and wives*. Newbury Park

Fowers, B. J. (1993). Psychology as publicphilosophy: An illustration of the moral dimension of psychology with marital research. *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology*, 13, 124-136.

Gaunt, R.(2006). Couple similarity and marital satisfaction: are similars pouses happier. *Journal of Personality*, 74(5), 1401-20.

Genç, Y. Ve Baki, S. (2017). Eşlerarası çatışmaya neden olan faktörler. *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12(21), 299-314.

Gladding, T. (2012). *Aile Terapisi*. Dr. İbrahim Keklik ve Prof. Dr. İbrahim Yıldırım (Çev. Ed.). Ankara: PDREM Yayınları.

Glenn, N. D. (1998). The course of marital success and failure in five American 10 year marriage cohorts. *Journal of Marriage and Family*, 60(3), 569-576.

Gorchoff, S. M., John, O. P., ve Helson, R. (2008). Contextualizing change in marital satisfaction during middle age: An 18-year longitudinal study. *Psychological Science*, 19(11), 1194-1200.doi: 10.1111/j.1467-9280.2008.02222.

Gove, W. R., Hughes, M., ve Briggs Style, C. B. (1983). Does marriage have positive effects on the psychological well-being of the individual. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(2), 122-131.

Gök, S. G. (2019). *Farklı inançlara sahip çalışanlar açısından çalışma ahlakı değerlerinin iş performansı üzerindeki etkisi* (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Gökmen, A. (2001). *Evli eşlerin birbirlerine yönelik kontrolçülük ve bağımlılık algılarının evlilik doyumu üzerindeki rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gülduran, Ç.A. (2018). *Beş büyük kişilik özelliğinin sanal kaytarma davranışı ve iş performansı üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir

Gülsün, M., Ak, M., ve Bozkurt, A. (2009). Psikiyatrik açıdan evlilik ve cinsellik. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 1(1), 68-79.

Gülşen, B.Y.C. (2020). *Akademisyenlerde yetenek yönetimi, İş motivasyonu ve iş ilişkisinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara

Gümüş, H. (2015). Evli bireylerin sosyal destek düzeyleri ile yaşam doyumları ve problem çözme becerileri arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 150-162.

Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.

Gündoğdu A. (2015). Evlilik Tipleri ve Evlilikte Uyum. Erişim Adresi: <http://www.aylingundogdu.com/evlilik-tipleri-ve-evlilikte-uyum/>

Güngören, M. (2017). Algılanan örgüt kültürünün iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisi: havacılık sektöründe bir araştırma (Doktora tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi.

Gürbüz, S., ve Yüksel, M., (2008), Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 2, ss: 174-190.

Güre, A. (2012) *Ana Babalık: Kuram ve Araştırma*. İstanbul : Koç Üniversitesi Yayınları.

Güven, N. (2005). İlişkilerle İlgili Bilişsel Çarpıtmalar ve Evlilikte Problem Çözme. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (28).

Haferkamp, C. J.(1994). Dys functional beliefs, self-monitoring, and marital conflict. *Current Psychology*, 13(3), 248-262.

Hagedoorn, M., VanYperen, N. W., Coyne, J., Van Jaarsveld, C. H. A., Ranchor, A. V., Van Sonderen, E., ve Sanderman, R. (2006). Does marriage protect older people from distress. The role of equity andrecency of bereavement. *Psychology and Aging*, 21(3), 611-620.

Hakvoort ,E.M., Bos,H.M. W., Balen,F.V.,ve Hermanns,J. M. A. (2010). Family relationships and the psychosocial adjustment of school aged children in intact families.*TheJournal of Genetic Psychology*, 171(2), 182-201.

Hallaç, S., & Öz, F. (2014). Aile kavramına kuramsal bir bakış. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 6(2), 142-153.

Hanif, R.,Tariq, S., ve Nadeem, M. (2011). Personal and job related predictors of teacher stress and job performance among school teachers. *Pak. J. Commer. Soc. Sci.*, 5(2), 319-329.

Hansen, J.C. ve L'abate, L. (1982). *The classification of normal families: Functionality and dysfunctionality*. Approaches To Family Therapy. Macmillan Publishing Co. Inc.

Hayli,R. G., Durmuş, E., ve Kış, A. (2017). Evlilik doyumunun cinsiyet açısından incelenmesi : bir meta-analiz çalışması. *International Journalof Human Sciences*,14(4), 3328-3342.

Hovardaoğlu, S. (1996). Sosyal mübadele: Evlilikle ilgili değerlendirmelere etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 11(36), 12-24.

http://www.tavsiyeediyorum.com/makale_8307.htm adresinden edinilmiştir.

Hünler, O. S. ve Gençöz, T. (2003). Boyun eğici davranışlar ve evlilik doyumu ilişkisi: Algılanan evlilik problemleri çözümünün rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 18(51), 99-108.Erişim adresi: <http://www.turkpsikolojidergisi.com/pdf/tpd/51/99-110.pdf>

Hüsrevoğlu,M.(2019) . *Psikolojik iyi oluş ile evlilik doyumu arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Jose, O. ve Alfons, V. (2007). Do Demographics Affect Marital Satisfaction. *Journal of Sex & Marital Therapy*, 33: 73–85.

Kaplan, M. (2007).*Motivasyon teorileri kapsamında uygulanan özendirme araçlarının işgören performansına etkisi ve bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Karataş, Z. ve Kılıçarslan, F. (2013). Kadına yönelik şiddetin önlenmesinde aile terapisinin rolü. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 109-128

Karimi, J.M.N., (2014), *Effects of Emotional Intelligence on Employee Performance in the Hotel Industry in Kenya*.*The International Journal Of Business & Management*, Vol: 2, No: 12, pp: 6-14.

Kaya, N.(2017). *Kırsal ve kentsel alanda yaşayan evli kadınların evlilik uyumu, evlilik doyumu ve ilişkilerde mutluluk düzeylerinin karşılaştırılması ve incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kayabaşı, Ç. (2019). *Sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin belirlenmesi: bir devlet hastanesi örneği* (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği Anabilim Dalı, Ankara.

Kaynak, T. (1996).*İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

Kavak A. (2018). *Evli bireylerde çatışma yönetimi ve evlilik uyumu* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kerlinger, F. N. & Lee, H. B. (1999). *Foundation Of Behavioral Research*. New York: Harcourt College Publishers.

Kılıç, K., (2013), *Duygusal zekânın gemi adamlarının iş performansına etkisi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

Koçel, T. (2018). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Koopmans L, Bernardis CM, Hildebrandt VH, Schaufeli WB, Henrica CW De Vet, Van Der Beek AJ (2011) Conceptual frame works of individual work performance: a systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8): 856-866.

Kublay, D. & Oktan, V. (2015). Evlilik uyumu: değer tercihleri ve öznel mutluluk açısından incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(44), 25-35.

Kurt, E.(2013).*Algılanan sosyal destek ve iş performansı ilişkisinde işe bağlılığın aracı etkisi: turizm işletmesinde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kutluata, K. (2017).*Duygusal emeğin algılanan iş performansı üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin şartlı değişken rolü* (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Lewis R. A. & Spainer G. B. (1979). Theorizing about the quality and stability of marriage. W. R. Burr, R. Hill, F. I. Nye, & I. L. Reiss (Eds.), *Contemporary theories about the family* içinde (Vol. 1, ss. 268-294). New York: Free Press.

Lin, C W., Chen, S. I. Ve Wang, R. Y. (2011) . Savouring and perceived job performance in positive psychology: moderating role of positive affectivity. *Asian Journal Of Social Psychology*, 14(3), 165-175.

Litzinger S. ve Gordon K. C. (2005). Exploring relationships among communication, sexual satisfaction and marital satisfaction. *Journal of Sex & Marital Therapy*, 31: 409-424.

Luecke, R. (2008). *Performans yönetimi*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Lye, D. N., ve Biblarz, T. J. (1993). The effects of attitudes toward family life and gender roles on marital satisfaction. *Journal of Family Issues*, 14, 157-188.

Morokoff, P.J. ve Gilliland, R. (1993), Stress, sexual functioning and marital satisfaction, *Journal of Sex Research*, 30(1), 43-53.

Mussatayeva, M. (2018). *Alt Sosyo-ekonomik düzeydeki kadınların evlilik doyumu ile aile işlevlerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Noller, P.; Feeney, J.A. (2002) "Communication, relationship concerns and satisfaction in early marriage" *Stability and Change in Relationships*. (Edt.: Harry T. Reis) Cambridge University Press, New York, p: 31.

Okka, Ö. F. (2008). *Bireysel performansa dayalı ücret ve verimlilik: bankacılık sektöründe bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Örücü, F., Kanbur, A. (2008). Örgütsel - yönetsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: hizmet ve endüstri işletmesi örneği, *Manisa: Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:15, Sayı:1.

Öz Sosyal, S. F., Uz Baş, A., ve Aysan, F. (2016). Evlilik beklentisi ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 119-128.

Öz, T. (2019). *Çiftlerde depresyon, mutluluk ve psikolojik iyi oluş ile evlilik doyumu arasındaki ilişkilerde evlilik süresinin aracı rolünün incelenmesi* (yüksek lisans tezi). Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Özdevecioğlu, M., ve Kanıgür, S., (2009a), Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılamalarının performansları üzerindeki etkileri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İİBF Dergisi*, Cilt:11 Sayı:16, ss: 53-82.

Özer, M. A. (2008). *21. yüzyılda yönetim ve yöneticiler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Özgüven, İ. E. (2017). *Evlilik ve aile terapisi*. Ankara: Nobel Akademik Yayınları.

Özgüven, İ.E. (2010). *Ailede iletişim ve yaşam*. PDREM Yayınları, Ankara

Öztürk, Ü. (2009). *Performans yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım.

Öztürk, Z., DüNDAR, H. (2003). "Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler", C.Ü. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cit:4, Sayı: 2, 58- 59.

Saldamlı, A. (2008).Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş ve Yaşam Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:15, Sayı: 2.

Sancaktar, N. (2016). *Yeni evlenen ve uzun süredir evli olan çiftlerin evlilikte problem çözme becerisi düzeylerinin öznel iyi oluş ve evlilik doyumu düzeyleri ile ilişkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Ulusal Tez merkezi veri tabanından ulaşılmıştır (432649).

Scotter JRV., Motowidlo SJ., Cross TC.(2000). Effects of task performance and con-textual performance on systemic rewards. *Journal of applied psychology*, 85(4): 526-535.

Sokolski, D.M., ve Hendrick, S.S., (1999). Marital Satisfaction, *American Journal Of Family Therapy*, 26 (1), 39-49.

Soyer, A. (2006), *An exploration of masculinity, femininity, sexual fantasy and masturbation as predictors of marital satisfaction* (Yüksek lisans tezi).Orta Doğu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Spanier, G. B. ve Lewis, R. A. (1980). Marital quality: A review of theseventies. *Journal of Marriage and theFamily*, 2(4), 825-839.

Şen, B. (2009). *Evlenmek üzere başvuruda bulunan bir grup nişanlı çiftin evlilik ve 'evlilik öncesi çift eğitime ilişkin bilgi, görüş ve değerlendirmeleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Şen, B. (2015). *Evlilik öncesi çift eğitimi*. Ankara: Nobel Kitap Yayınları.

Tan, H. (1976). Psikolojik Danışma ve Evlilik Sorunları. *Dergipark*, 12, 97-113.

Tarhan N. (2005). *Kadın psikolojisi*. (3. Baskı). İstanbul: Nesil Yayınları.

Taşköprü, M. (2013). *Evlilik doyumu ile problem çözme becerileri, stresle başa çıkma ve evlilik süresi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi'nden edinilmiştir (332630).

Tekin Çatal, M. ve Kalkan, M.(2019).Evli Bireylerin Evlilik Değerleri, Evlilik Doyumu ve Evlilik Tipleri. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 3(6), 179-186.

Tezer, E. (1996). Evlilik ilişkisinden sağlanan doyum: Evlilik yaşamı ölçeği. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(7), 1-7.

Tezer, E. (1986), *Evli Eşler Arasındaki Çatışma Davranışları: Algılama ve Doyum* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Toker, B. (2021),*Algılanan Aşırı Etkililik ile İş Performansı Arasındaki İlişkide Dışsal Prestij Algısının Düzenleyici Rolü* (Yüksek lisans tezi). Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Tutar, H., Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İş Gören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Sayı:65, Cilt:2, 196–218.

TÜİK. (2017). Türkiye Aile Yapısı Araştırması. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı.

Twenge, J. M., Campbell, W. K. ve Foster, C. A. (2003). Parenthood and marital satisfaction: a meta-analytic review. *Journal of Marriage and Family*, 65(3), 574-58.

Uçar, E. (2018). *Psikolojik iyi oluş yordayıcısı olarak dindarlık, evlilik doyumu ve problem çözme* (Yüksek lisans tezi). YÖK Tez Merkezi'nden edinilmiştir (504159).

Urgancı Ç. Ve Eker, E., (2018).İstanbul 112 Acil sağlık hizmetleri çalışanlarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ve algılanan stresle başa çıkmada evlilik doyumunu yordamlama gücü. *Aydın Toplum ve İnsan Dergisi* Yıl 4 Sayı 2- Aralık 2018(35-60)

Uyur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:1.

Üncü, S. (2007). *Duygusal zeka ve evlilik doyumu ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

Ünlü O. ve Yürü S., (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev\bağlamsal performans ilişkisi: Yalova'da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:37 Ocak- Haziran,183-207.

Woody, R.H. ve Woody, J.D. (1973). *Sexual, Marital and Familial Relations*, Bannerstone House, Illinois,U.S.A.

Yener, H. (2007). *Personel performansına etki eden faktörlerin yapısal eşitlik modeli (Yem) ile incelenmesi ve bir uygulama* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Yıldırım, İ. (1993). Farklı sosyo- ekonomik düzeydeki evli bireylerin uyum düzeyleri. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 1(4), 23-28.

Yılmaz, H.K.(2020). *Eşle yaşanan sorunlar ile evlilik doyumu arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yılmazer, A. (2012). Yerel yönetimlerde kurumsal bağlılığın bireysel performansa etkisine ilişkin bir araştırma: Sakarya Büyükşehir Belediyesi örneği. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 7(1), 313–336

Yiğit, E. (2018). *Evli kadınlarda aile içi şiddet ile evlilik doyumu ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Ulusal tez merkezi veri tabanından ulaşılmıştır (526704).

EKLER

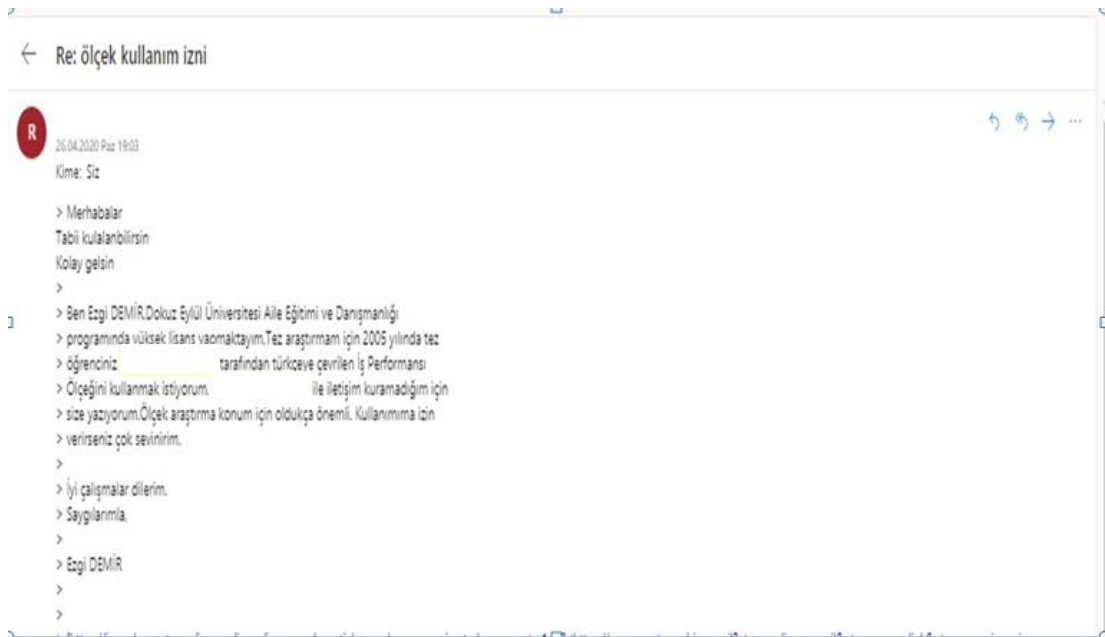
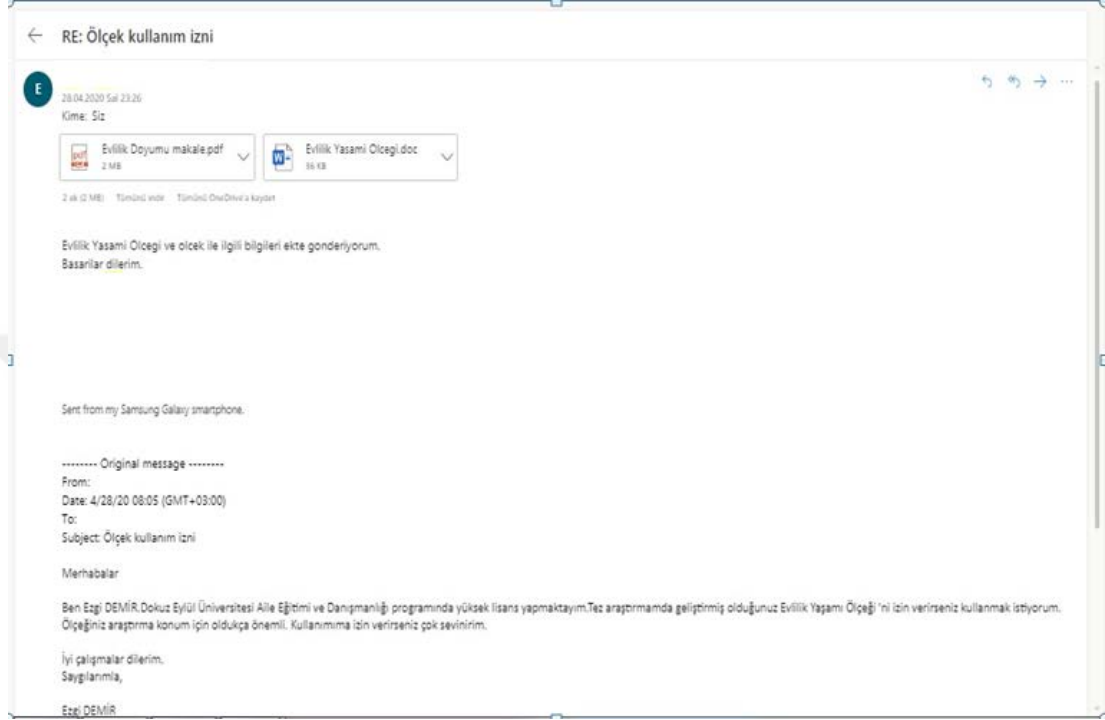
EK 1.

Öğrencinin Akademik Özgeçmişi

Kişisel Bilgiler			
Adı ve Soyadı	Ezgi DEMİR		
E-postası/Web Sayfası			
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce		
Uzmanlık Alanı			
Öğrenim Bilgileri			
	Üniversite	Bölüm	Yıl
Lisans	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	2011-2015
Tez Başlığı	Evlilik ve Çalışan Bireylerin Evlilik Doyumu ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi		
Tez Danışmanı	Prof. Dr. Ferda AYSAN		
Akademik Eserler			
Alanıyla İlgili Bilimsel Kuruluşlara Üyelikler			
Alanıyla İlgili Aldığı Ödüller			

EK 2.

Ölçme Araçlarının Uygulama İzinleri



EK 3.

Etik Kurul İzni



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Hukuk Müşavirliği

Çok İvedi

Sayı : E-87347630-640.99-30701
Konu : Etik Kurul İzni Hak.

17/03/2021

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 25.12.2020 tarih ve E-67493393-302.08.01-122866 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınıza istinaden Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun 08.03.2021 tarihli toplantısında alınan 1 sayılı karar ile Enstitünüz Aile Eğitimi ve Danışmanlığı Anabilim Dalı Aile Eğitimi ve Danışmanlığı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ezgi DEMİR'in "Evli ve Çalışan Bireylerin Evlilik Doyumu ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı tez çalışmasında uygulayacağı anketin etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiştir. Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr. Nükhet HOTAR
Rektör

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Bvrağınızı <http://dcgrulama.deu.edu.tr> linkinden B239A8FEXA kodu ile doğrulayabilirsiniz.

Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü
Adres: Cumhuriyet Bulvarı No:144 35210 Alsancak / İZMİR
Tel: 0(232) 412 1212 Elektronik Ağ: www.deu.edu.tr
Kep Adresi: dokuzeyuluniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için İrtibat:
Dahili:
E-Posta: @deu.edu.tr



Ek 4.

Kişisel Bilgi Formu

Sayın Katılımcı

Bu anket formu; İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Aile Eğitimi ve Danışmanlığı Yüksek Lisans Programı Kapsamında yürütülen “Evli ve Çalışan Bireylerin Evlilik Doyumu ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı tez çalışmasında kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Ankete vermiş olduğunuz yanıtlar üçüncü kişilerle kesinlikle paylaşılmayacak olup, sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır.

Araştırmaya sağladığınız katkılardan dolayı teşekkür ederim.

1. Cinsiyetiniz:

Kadın () Erkek ()

2. Yaşınız

20-29 Yaş Arası ()

30-39 Yaş Arası ()

40-49 Yaş Arası ()

50-59 Yaş Arası ()

60 Yaş ve Üstü ()

3. En son bitirdiğiniz/halen devam ettiğiniz okul

Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

4. Çalıştığınız Sektör

Özel () Kamu () Diğer.....

5. Ailenizin sosyo ekonomik düzeyini nasıl değerlendirirsiniz ?

çok yüksek () yüksek () orta () ortanın altı ()

6. Çalışmakta olduğunuz işletmede kaç yıldır görev yapmaktasınız?

1 Yıldan az ()

1-3 Yıl arası ()

4-6 Yıl arası ()

7-9 Yıl arası ()

10-12 Yıl arası ()

13-15 Yıl arası ()

16 Yıl ve üzeri ()

7. Evlenme şekliniz

Görücü Usulü () Tanışarak , Severek () Diğer

8. Kaç yıldır evlisiniz ?

1 yıldan az ()

1-3 Yıl ()

4-6 yıl ()

7-9 Yıl ()

10- 12 Yıl ()

13-15 Yıl ()

16 Yıl ve üzeri ()

9. Çocuğunuz var mı?

Var () Yok ()

10. Aile Yapınız

Çekirdek Aile ()

Geniş Aile ()

Ek 5.

Evlilik Yaşamı Ölçeği

Aşağıda evlilik yaşamına ilişkin 10 cümle bulunmaktadır. Bu cümlelerden her birinin karşısında da “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum”, “kesinlikle katılıyorum” seçenekleri yer almaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz ve sizin evlilik yaşamınıza uygun seçeneği işaretleyiniz. Sonuçlar yalnız araştırma amacıyla kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. İçtenlikle verdiğiniz inandığımız cevaplarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

- | | |
|--|--|
| 1) Evlilikten beklediklerimin çoğu gerçekleşti
<input type="radio"/> Kesinlikle katılmıyorum
<input type="radio"/> Katılmıyorum
<input type="radio"/> Kararsızım
<input type="radio"/> Katılıyorum
<input type="radio"/> Kesinlikle katılıyorum | 6) Huzurlu bir ev yaşamım var.
<input type="radio"/> Kesinlikle katılmıyorum
<input type="radio"/> Katılmıyorum
<input type="radio"/> Kararsızım
<input type="radio"/> Katılıyorum
<input type="radio"/> Kesinlikle katılıyorum |
| 2) Evliliğimizdeki engellerin aşılmaz olduğunu düşünüyorum
<input type="radio"/> Kesinlikle katılmıyorum
<input type="radio"/> Katılmıyorum
<input type="radio"/> Kararsızım
<input type="radio"/> Katılıyorum
<input type="radio"/> Kesinlikle katılıyorum | 7) Evliliğimiz her geçen gün daha iyiye doğru gitti.
<input type="radio"/> Kesinlikle katılmıyorum
<input type="radio"/> Katılmıyorum
<input type="radio"/> Kararsızım
<input type="radio"/> Katılıyorum
<input type="radio"/> Kesinlikle katılıyorum |
| 3) Evliliğimizi çok anlamlı buluyorum.
<input type="radio"/> Kesinlikle katılmıyorum
<input type="radio"/> Katılmıyorum
<input type="radio"/> Kararsızım
<input type="radio"/> Katılıyorum
<input type="radio"/> Kesinlikle katılıyorum | 8) Bizim ilişkimiz ideal bir karı- koca ilişkisidir.
<input type="radio"/> Kesinlikle katılmıyorum
<input type="radio"/> Katılmıyorum
<input type="radio"/> Kararsızım
<input type="radio"/> Katılıyorum
<input type="radio"/> Kesinlikle katılıyorum |
| 4) Evliliğimizde giderek eksilen heyecan beni rahatsız ediyor.
<input type="radio"/> Kesinlikle katılmıyorum
<input type="radio"/> Katılmıyorum
<input type="radio"/> Kararsızım
<input type="radio"/> Katılıyorum
<input type="radio"/> Kesinlikle katılıyorum | 9) Eşimi benim için aynı zamanda bir arkadaşır.
<input type="radio"/> Kesinlikle katılmıyorum
<input type="radio"/> Katılmıyorum
<input type="radio"/> Kararsızım
<input type="radio"/> Katılıyorum
<input type="radio"/> Kesinlikle katılıyorum |
| 5) Evliliğimiz zaman zaman bana yük gibi geliyor.
<input type="radio"/> Kesinlikle katılmıyorum
<input type="radio"/> Katılmıyorum
<input type="radio"/> Kararsızım
<input type="radio"/> Katılıyorum
<input type="radio"/> Kesinlikle katılıyorum | 10) Baş başa kaldığımız zaman benim canım sıkılmaz.
<input type="radio"/> Kesinlikle katılmıyorum
<input type="radio"/> Katılmıyorum
<input type="radio"/> Kararsızım
<input type="radio"/> Katılıyorum
<input type="radio"/> Kesinlikle katılıyorum |

EK 6.

İş Performansı Ölçeği

Aşağıdaki cümleler kişilerin çalıştıkları kurumda sergiledikleri performans hakkındaki düşüncelerini yansıtmaktadır. Aşağıda sunulan 11 ifadeye ne derece katıldığınızı her ifadenin yanında verilen ölçek üzerinde uygun rakamı seçerek belirtiniz.

Sonuçlar yalnız araştırma amacıyla kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. İçtenlikle verdiğiniz inandığımız cevaplarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Hiç yansıtmıyor az yansıtıyor orta derecede yansıtıyor büyük ölçüde yansıtıyor tamamen yansıtıyor

1-----2-----3-----4-----5-----

	1	2	3	4	5
Yüksek kalitede iş ortaya koymaktayım	1	2	3	4	5
İşimin esasını oluşturan ana görevlerimi başarıyla yerine getirmekteyim.	1	2	3	4	5
İşimi yaparken zamanı verimli bir şekilde kullanabilmekte ve iş planını bağlı kalmaktayım.		2	3	4	5
İşi başarılı bir şekilde yapabilmek için gerekli teknik bilgiyi görevlerimi yerine getirirken etkili bir şekilde kullanabilmekteyim.	1	2	3	4	5
Görevlerimi yerine getirirken sözlü iletişim becerisini etkin bir şekilde kullanabilmekteyim.	1	2	3	4	5
Görevlerimi yerine getirirken yazılı iletişim becerisini etkin bir şekilde kullanabilmekteyim.	1	2	3	4	5
Kendi işimin bir parçası olmayan işleri de yapmak için gönüllü oluyordum.	1	2	3	4	5
Kendi işimi yaparken büyük bir heves ve gayret içerisindeyim.	1	2	3	4	5
Gerektiğinde çalışma arkadaşlarıma yardım etmekte ve onlarla işbirliği içerisinde çalışmaktayım.	1	2	3	4	5
Kurum kurallarını ve prosedürlerini onaylamakta ve bunlara uyum göstermekteyim.	1	2	3	4	5
Kurum hedeflerini onaylamakta, desteklemekte ve savunmaktayım.	1	2	3	4	5

