



T.C.  
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS  
TEZİ

ÇALIŞANLARIN İŞ VE AİLE HAYATI SORUNLARINA İŞYERİ SOSYAL  
HİZMETİ PERSPEKTİFİNDEN BAKIŞ: İSTANBUL'DA BİR UYGULAMA

UMUT SOLMAZ

DOÇ. DR. ORHAN KOÇAK

SOSYAL HİZMETLER ANABİLİM DALI  
SOSYAL HİZMET(TEZLİ YÜKSEK LİSANS)  
PROGRAMI

İSTANBUL-2019

**TEZ ONAYI**

Bu çalışma 19.07.2019 Tarihinde aşağıdaki jüri tarafından  
Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Sosyal Hizmet Tezli Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans  
Tezi olarak kabul edilmiştir.

**TEZ JÜRİSİ**

Doç. Dr. Orhan KOÇAK  
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa  
Sağlık Bilimleri Fakültesi



Dr. Öğr. Üyesi Fatih KUCUR  
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa  
Sağlık Bilimleri Fakültesi



Dr. Öğr. Üyesi Abdulkakım BEKİ  
Üsküdar Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

**BEYAN**

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Umut SOLMAZ



## İTHAF

Bu çalışmamı gerçekleştirirken vermiş olduğu tezin yapılışı sırasında manevi desteğini esirgemeyen annem ve babama ithaf ediyorum.

## TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın yapılması sırasında vermiş olduğu bilimsel destek için Doç. Dr. Orhan KOÇAK'a, uygulamamı gerçekleştirmemde aracı olan İstanbul Gelişim Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Gastronomi Bölüm Başkanı Dr. Öğr. Üyesi İsmail Hakkı TEKİNER'e, uygulamamda izin konusunda yardımcı olan bakır alaişim fabrikası insan kaynakları sorumlusu Büşra KÜNTECİ GÜNAY'a, tez yazımı sırasında manevi desteğiyle her zaman yanımda olan Hürü AKALIN'a teşekkür ederim.



## İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI .....	İİ
BEYAN.....	İİİ
İTHAF.....	İV
TEŞEKKÜR.....	V
İÇİNDEKİLER .....	VI
TABLolar LİSTESİ.....	Vİİİ
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	Xİ
GRAFİKLER LİSTESİ.....	Xİİ
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ .....	Xİİİ
ÖZET .....	XİV
ABSTRACT.....	XV
1. GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
2. GENEL BİLGİLER .....	4
2.1.Sosyal Hizmet ve İşyeri Sosyal Hizmeti.....	4
2.1.1. Sosyal Hizmet Disiplini ve Uygulama Alanları.....	4
2.1.2. İşyeri Sosyal Hizmeti .....	6
2.1.2.1. İşyeri Sosyal Hizmetinin Tarihi .....	9
2.1.2.2. Farklı Ülkelerde İşyeri Sosyal Hizmeti Uygulamaları.....	10
2.2. Çalışanların İş Hayatı Sorunları.....	18
2.2.1. Mobbing.....	18
2.2.2. Tükenmişlik Sendromu .....	22
2.2.3. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Çatışma .....	24
2.2.3.1. Örgütsel Çatışma.....	25
2.2.4. İş Stresi.....	26
2.2.5. İş Tatminsizliği .....	28
2.2.6. İşe Tutkunluk .....	29
2.2.7. İşte Var Olamama .....	30
2.2.8. İşe Devam Etmeme .....	32
2.3. Çalışanların Aile Hayatı Sorunları.....	35
2.3.1. Yoksulluk .....	35
2.3.2. Kuşak Çatışması.....	37

2.3.3. Boşanma.....	38
2.3.4. Çocukların İhmal ve İstismarı.....	40
2.3.5. İş-Aile Çatışması.....	44
2.3.6. Aile İçi Şiddet .....	45
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	49
3.1. Araştırmanın Amacı.....	49
3.2. Araştırmanın Önemi.....	49
3.3. Araştırmanın Kapsamı .....	49
3.4. Araştırmanın Yöntemi .....	49
3.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi .....	50
3.6. Araştırmanın Hipotezleri ve Sınırlılıkları .....	51
3.7. Araştırmanın Verilerinin Toplanması ve Analizi .....	54
4. BULGULAR.....	55
4.1. Araştırmanın Frekans Tabloları .....	55
4.2. Araştırmanın Normallik ve Güvenirlilik Tabloları .....	60
4.3. Araştırmanın Anova ve T Testi Tabloları.....	64
4.4. Araştırmanın Regresyon Analizi Tabloları .....	83
4.5. Araştırmanın Korelasyon Analizi Tablosu .....	86
5. TARTIŞMA .....	89
KAYNAKLAR .....	96
FORMLAR .....	110
ETİK KURUL KARARI .....	115
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI.....	116
ÖZGEÇMİŞ .....	117

## TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2-1. İşyeri Sosyal Hizmeti Uzmanlarının İşyerindeki Rol ve Fonksiyonları .....	6
Tablo 2-2. İsrail'de İş Türüne Göre İş Hayatındaki İşyeri Sosyal Hizmeti Uzmanlarının Kurumsal Dağılımı .....	12
Tablo 2-3. İsrail'de Sosyal Hizmet Uzmanlarının Sayısal Dağılımı .....	13
Tablo 2-4. İşyeri Sosyal Hizmeti Uzmanlarının Çalışan Sorunlarına Ayırdıkları Ortalama Süreler .....	14
Tablo 2-5. Mobbingin Davranışsal ve Fizyolojik Belirtileri .....	20
Tablo 2-6. İşe Devam Etmemenin Olumlu ve Olumsuz Sonuçları .....	34
Tablo 2-7. Evlenme Süresine Göre Boşanma Sayıları .....	39
Tablo 2-8. 2016 Yılı Çocuk İstismarı Sayısı .....	43
Tablo 4-9. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı .....	55
Tablo 4-10. Katılımcıların Yaş Dağılımı .....	55
Tablo 4-11. Katılımcıların Aylık Kazanç Dağılımı .....	56
Tablo 4-12. Katılımcıların Birimlerinin Dağılımı .....	56
Tablo 4-13. Katılımcıların Çalışma Nedeni Dağılımı .....	57
Tablo 4-14. Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımı .....	57
Tablo 4-15. Katılımcıların Medeni Durumunun Dağılımı .....	58
Tablo 4-16. Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Olduğu Birey Sayısının Dağılımı .....	58
Tablo 4-17. Katılımcıların Çalışma Sürelerinin Dağılımı .....	58
Tablo 4-18. Katılımcıların Bulunulan Fabrikada Çalışma Sürelerinin Dağılımı .....	59
Tablo 4-19. Katılımcıların Farklı Alanlarda Çalışma Durumlarının Dağılımı .....	59
Tablo 4-20. Katılımcıların Uzman Olmasına İlişkin Düşüncelerinin Dağılımı .....	59
Tablo 4-21. Katılımcıların Çalışma Hayatı-Aile Hayatı Sorunlarının Bağlantısına İlişkin Düşüncesinin Dağılımı .....	60
Tablo 4-22. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Normallik Analizi Testi .....	60
Tablo 4-23. Çalışma Sorunları Anketi Normallik Analizi Testi .....	62
Tablo 4-24. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Güvenirlilik Analizi Tablosu .....	64
Tablo 4-25. Çalışma Sorunları Anketi Güvenirlilik Analizi Tablosu .....	64
Tablo 4-26. Eğitim Durumu İle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Anova Analizi Tablosu .....	64
Tablo 4-27. Yaş İle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Anova Analizi Tablosu .....	65



Tablo 4-28. Medeni Durum İle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Anova Analizi Tablosu .....	66
Tablo 4-29. Medeni Durumlarla Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Post-Hoc Analizi Tablosu.....	68
Tablo 4-30. Aylık Kazanç İle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Anova Analizi Tablosu.	68
Tablo 4-31. Aylık Kazanç İle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Post-Hoc Analizi Tablosu .....	70
Tablo 4-32. Bakmakla Yükümlü Birey Sayısı İle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Anova Analizi Tablosu.....	72
Tablo 4-33. Bakmakla Yükümlü Birey Sayısı İle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Post-Hoc Analizi Tablosu .....	73
Tablo 4-34. Toplam Çalışma Süresi İle Ölçekler/Alt Boyutlar Arasındaki Anova Analizi Tablosu.....	74
Tablo 4-35. Bulunulan Fabrikada Çalışma Süresi İle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Anova Analizi Tablosu .....	75
Tablo 4-36. Bulunulan Fabrikada Çalışma Süresi İle Ölçekler/Alt Boyutlar Arasındaki Post-Hoc Analizi Tablosu .....	77
Tablo 4-37. Çalışma Nedeniyle Ölçekler/Alt Boyutlar Arasındaki Anova Analizi Tablosu .....	78
Tablo 4-38. Çalışma Nedeniyle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Post-Hoc Analizi Tablosu .....	79
Tablo 4-39. Uzman Olmasına İlişkin Düşünceyle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Anova Analizi Tablosu.....	81
Tablo 4-40. Cinsiyet İle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki T Testi Tablosu.....	82
Tablo 4-41. Yaş İle İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği/Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Tablosu.....	83
Tablo 4-42. Eğitim İle İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği/Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Tablosu.....	84
Tablo 4-43. Bakmakla Yükümlü Birey Sayısı İle İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği/Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Tablosu .....	84
Tablo 4-44. Aylık Kazanç İle Çalışma Sorunları Anketi/Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Tablosu.....	85

Tablo 4-45. Çalışma Süresi İle Çalışma Sorunları Anketi/Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Tablosu.....	85
Tablo 4-46. Bulunulan Fabrikada Çalışma Süresi İle Çalışma Sorunları Anketi/Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Tablosu .....	86
Tablo 4-47. Ölçekler/Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi Tablosu.....	87



## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2-1. Mobbing Davranışı Türleri.....	21
Şekil 2-2. İş Stresine Yönelik Nedenler ve Etkilerinin Bağlantısı .....	27
Şekil 2-3. İşe Devam Etmemenin Unsurları .....	33
Şekil 2-4. Çocuk İhmal ve İstismarı Türleri .....	42



## GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 2-1. İş Görememezlik Günleri Dağılımı.....	23
Grafik 2-2. Yaşamının Herhangi Bir Döneminde Şiddet Görme Durumu .....	47
Grafik 2-3. Son 12 Ayda Kadınların Şiddet Görme Oranı .....	48



**SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ**

**ASUMA:** Suç ve Şiddetle Mücadele Uygulama ve Araştırma Merkezi

**BKK:** Bakanlar Kurulu Kararı

**EAPA:** Employee Assistance Professionals Association

**ISCOR:** Mittal Steel South Africa

**İMDAT:** Şiddete Önleme ve Rehabilitasyon Derneği

**KAMER:** Kadın Araştırmaları Merkezi

**LGBTİ:** Lezbiyen, Gay, Biseksüel, Transeksüel, Travesti, İnterseks Birey.

**SASOL:** South Africa Synthetic Oils Company Limited

**TOBB:** Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

**TÜİK:** Türkiye İstatistik Kurumu

## ÖZET

Solmaz, U. (2019). Çalışanların İş ve Aile Hayatı Sorunlarına İşyeri Sosyal Hizmeti Perspektifinden Bir Bakış: İstanbul’da Bir Uygulama. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sosyal Hizmetler Anabilim Dalı, Sosyal Hizmet Bilim Dalı, ABD. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

İnsan, doğası gereği sosyal bir varlıktır. Bu yüzden insanlar, yaşamın çeşitli alanlarında etkileşim halindedir. Bu yaşam alanlarından iki tanesini iş ve aile hayatı oluşturmaktadır. İş ve aile hayatının ise kendine has sorunları bulunmaktadır. İş hayatının sorunları tükenmişlik, işte var olamama, mobbing, işe devam etmeme gibi sorunlar olurken aile hayatının sorunları boşanma, aile içi şiddet, yoksulluk gibi sorunlar olarak sıralanabilmektedir. İşyeri sosyal hizmeti alanı ise çalışma hayatındaki bireylerin sorunlarına çalışan statüsüyle değinilen özelleşmiş bir sosyal hizmet alanıdır. Bu çalışmanın genel amacı, çalışanların var olan bu sorunlarını irdelemek, iki yaşam alanının sorunları arasındaki bağlantıyı bulmak ve çözüm önerileri getirmektir. Çalışmanın özel amacı ise sosyal hizmet literatüründe eksikliği bulunan işyeri sosyal hizmeti alanına ilişkin literatüre katkıda bulunmaktır. Bu amaçlara ulaşmak için demografik form, Küçükaslan’ın 1994’te geliştirdiği “Çalışma Sorunları Anketi”, Apaydın’ın 2011’de geliştirdiği “İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği”nin kullanılmasına karar verilmiştir. Bu formlar belirlenmiş olan bakır alaşım fabrikası ve yapışkan kağıt fabrikasında uygulanmıştır. Ulaşılan veriler SPSS 25.0 paket programında işlenmiş ve hipotezlere uygun şekilde frekans, Anova Testi, T Testi, regresyon ve korelasyon analizi tabloları oluşturulmuştur. Tablolardan elde edilen verilere göre çalışanların çoğunluk olarak orta sınıfta yer aldığı ve temel gereksinimlerini karşılamak için çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca eğitim seviyelerinin lise ve dengi olduğu, çekirdek aile yapısına sahip oldukları elde edilen bulgular arasındadır. Bunlara ek olarak çalıştıkları fabrikada uzman olmasını istedikleri, çalışma-aile hayatı sorunlarının bağlantılı olduklarını düşündükleri bulgularına erişilmiştir. Yapılan analizler sonucunda eğitim, yaş, toplam çalışma süresi ve uzman olmasına ilişkin fikirler konusunda ölçekler ekseninde anlamlı bir farkın olmadığı; diğer demografik durumlar arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal Hizmetler, İş ve Özel Yaşam Dengesi, Aile Sorunları, Mesleki Sorunlar, Zorunlu Çalışma.

## ABSTRACT

Solmaz, U. (2019). Work and Family Life Problems of Employees from the Perspective of Workplace Social Work: An Application in Istanbul. İstanbul University-Cerrahpasa, Institute of Graduate Studies, Department of Social Work. Master's Thesis. İstanbul.

Human is by nature a social entity. Human being is a social entity by its nature. Therefore, people interact with each other in various areas of life. Two of these living spaces are business and family life. Business and family life has its own separated problems. While the problems of business life are burnout, absenteeism, mobbing and discontinuity, problems of family life can be listed as divorce, domestic violence and poverty. On the other hand, the workplace social service area is a specialized social service area where the problems of individuals in working life are addressed with the status of employees. The general purpose of this study is to examine the existing problems of the employees, to find the connection between the problems of the two living spaces and as a conclusion suggesting solutions about these problems. The specific aim of the this study is to contribute on the field of workplace social services, which is lacking in the social work literature. In order to achieve these goals, it was decided to use the demographic forms called "Work Problems Survey" which is developed by Küçükaslan in 1994 and the "Work-Family Life Balance Scale" which is developed by Apaydın in 2011. These forms were applied in the specified copper alloy factory and adhesive paper factory. The data obtained were applied to SPSS 25.0 package program and according to hypotheses, frequency, Anova Test, T Test, regression and correlation analysis tables were prepared. According to the data obtained from the tables, it is concluded that the majority of the employees who work to meet their basic needs are in the middle-class. In addition, it is found that education levels of participants are high school and equivalent and they have nuclear family structure. In addition to these findings, employess in this factories want to be experts and they think that the problems of work-family life were related to each other. As a result of the analyzes, it was found that there was no significant difference in terms of education, age, total working time and ideas about being an expert on the scales axis, on the other hand there was a significant difference between other demographic conditions.

**Keywords:** Social Work, Work-Personel Life Balance, Family Problems, Vocational Problems, Compulsory Labour.

## 1. GİRİŞ VE AMAÇ

İnsan, çevresiyle etkileşim içinde olan ve bir düzen içinde yaşamını idame ettiren bir varlıktır. Bu düzen içerisinde yaşamın çeşitli dönemlerinde ve alanlarında kendini gerçekleştirmektedir. Bu alanlar içinde toplumun en küçük birimi olan aile yer almaktadır. Aile hayatında yapıcı ilişkilerin gelişebileceği gibi sorunlar da oluşabilmektedir. Bu sorunlar yoksulluk, boşanma, çocuk ihmal ve istismarı, kuşak çatışması, iş-aile çatışması, aile içi şiddet şeklinde sıralanabilmektedir. Yoksulluk, bireylerin yaşamlarını devam ettirirken maddi zorluklarla karşılaşması durumudur. Yoksulluğun birçok tanımı bulunmaktadır. Mutlak ve göreceli yoksulluk kavramları ise bu tanımlar içinde en temel kavramlardır. Mutlak yoksulluk, insanların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için asgari geçim standartlarını(besin tüketimi vs.) sağlamasıdır. Göreceli yoksulluk ise içinde bulunulan toplumun refah düzeyiyle yakından ilişkilidir. Aile içi sorunlardan bir diğeri çocuk ihmal ve istismarıdır. Çocuk ihmal aile veya kurum bakımında ise devletin çocuğun bakımında sorumluluklarını yerine getirmemesiyle ortaya çıkan bir sorundur. Çocuk istismarı sorunu ise, çocukların yaşam kalitelerinin fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan düşürülmesi durumudur. Kuşak çatışması sorunu, aile içinde meydana gelen genç nesil ile ebeveynler arasında olan fikri çatışmalardır. Aile içi şiddet, aile içindeki bir bireyin ailenin üyelerinden birine yönelik uyguladığı fiziksel veya psikolojik şiddet olarak tanımlanmaktadır. Burada şiddetin etkisi çift yönlü olmaktadır. İş-aile çatışmasında ise bireylerin iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kuramamasından kaynaklı sorunların ortaya çıktığı bir durumdur. Bu sorun bireyin ailesine vakit ayıramamasına, eşler arasında anlaşmazlıkların çıkmasına veya tam tersi işinde problemler yaşamasına sebep olmaktadır. Boşanma sorunu, bireylerin aile akdinin hukuken sona ermesidir. Boşanmanın bireyler arasında psikolojik etkileri olabileceği gibi eğer çocuklar var ise onların gelişimini de olumsuz yönde etkileyen bir sorundur.

Bireyin aile hayatının yanında yaşamını sürdürmek için maddi kazanım sağladığı iş hayatı da bulunmaktadır. İş hayatının stresli bir ortam olduğu düşünüldüğünde sorunların olması kaçınılmaz bir hal almaktadır. Bireyin iş hayatında karşılaşacağı sorunlar; mobbing, tükenmişlik, örgütsel çatışma, iş stresi, iş tatmini(tatminsizliği), işe tutkunluk, işte var olamama ve işe devam etmeme şeklinde sıralanmaktadır. Mobbing, iş hayatında üstten asta veya aynı düzeydeki bireyler arasında gerçekleşen psikolojik baskı türüdür.



Baskının ne yönden geldiğine bağlı olarak kişinin iş verimi düşmekte ve sosyal hayatında dengesizlikler meydana gelmektedir. Tükenmişlik, çalışanların çeşitli nedenlerden kaynaklı bıkkınlık halinin oluşması durumudur. Örgütsel çatışma, örgüt üyeleri arasında var olan ve bireyin izolasyonu ile sonuçlanan bir sorundur. Birey ait olduğu örgütten izole olması sonucunda kendini işine verememekte ve işinden uzaklaşmaktadır.

İş stresi sorunu, bireylerin iş hayatında anksiyete durumunun oluşması şeklinde tanımlanmaktadır. İş tatminsizliği sorununda bireylerin kendi değer yargılarıyla işin gerekleri arasında bir uyumsuzluk halini ifade etmektedir. Son olarak işte var olamama ve işe devam etmeme sorunları ise bireylerin bedenlen veya ruhen işinde bulunmaması olarak tanımlanabilmektedir. İşe tutkunluk ise yukarıda bahsedilen sorunlardan biraz farklı bir sorundur. Birey işine aşırı bir biçimde bağlıdır ve bütün hayatını işine endekslemiştir. Bundan dolayı ailesine yeterince vakit ayıramamakta ve bu da bağlantılı diğer sorun olan iş-aile yaşam dengesi sorununu beraberinde getirmektedir. Bahsedilen sorunların hepsi birbirleriyle bağlantılı sorunlardır. Birey iki yaşam alanında da dengeli bir biçimde hayatını sürdürebildiği sürece sorunları çözebilmektedir. Fakat denge yakalanmaz ise sorunlar birbirini takip etmekte ve bu durum bireyi çökkünlüğe uğratmaktadır.

Sosyal hizmet disiplini, öncelikli olarak dezavantajlı bireyleri ele almakta birlikte, toplumun genelinde bulunan “sosyal refah”ı sağlamak adına mikro, makro ve mezo düzeylerde müdahalede bulunan uygulamalı bir disiplindir. Bu disiplinin kendine özgü alt dalları bulunmaktadır. Okul sosyal hizmeti, sokak sosyal hizmeti, yaşlılarla sosyal hizmet, ailelerle sosyal hizmet, bağımlılarla sosyal hizmet vb. alanlar bu disiplinin alt dalları arasında yer almaktadır. İşyeri sosyal hizmeti ise bu disiplinin bir diğer alt dalıdır. İşyeri sosyal hizmeti, sosyal hizmet uzmanının çalışan statüsüyle bireylerin sorunlarına çözüm aradığı bir alandır. Bu alanda çalışan sosyal hizmet uzmanı, çalışma hayatı sorunları ve aile hayatı sorunlarını bütüncül bir biçimde ele almaktadır.

Bu araştırmanın genel ve özel olmak iki amacı bulunmaktadır. Araştırmanın genel amacında çalışanların iş ve aile hayatı sorunlarını tespit etmek ve aralarındaki ilişkiyi ölçmektir. Çalışmanın özel amacında ise sosyal hizmetin özel alanlarından biri olan işyeri sosyal hizmeti alanı kapsamında sosyal hizmet literatürüne katkıda bulunmak yatmaktadır. Bu kapsamda özel sektörde yer alan bakır alaşım fabrikası ve yapışkan kağıt üretim fabrikası seçilmiştir. Bu fabrikalarda çalışan toplamda 195 kişi ile anket çalışmasında bulunulmuştur. Fabrikalarda bulunan çalışanların tamamına ulaşılmaya

alışılmıştır fakat sadece 15 kişi ile anket uygulaması yapılamamıştır. Bu anketlerde katılımcıların yaş, cinsiyet, birim gibi demografik bilgileri ile “alışma Sorunları Anketi” ve “İş-Aile Yaşam Dengesi leği”nden gelen veriler karşılaştırmalı olarak analiz edilmiş ve tablolar halinde sunulmuştur.



## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1.Sosyal Hizmet ve İşyeri Sosyal Hizmeti

Sosyal hizmet disiplini, toplumun refah seviyesini arttırmaya yönelik uygulamalarda bulunan bir disiplindir. Okul sosyal hizmeti, sokak sosyal hizmeti gibi alanları bulunmaktadır. Bunlar arasında yer alan işyeri sosyal hizmeti ise sosyal hizmetin spesifik alanlarından biridir. Bu bölümde ilk olarak sosyal hizmet disiplini ve işyeri sosyal hizmeti anlatılacaktır.

#### 2.1.1. Sosyal Hizmet Disiplini ve Uygulama Alanları

Sosyal hizmet disiplini, Payne'e göre üç farklı yaklaşımla anlatılmaktadır. Bunlar *bireyci-reformist*, *sosyalist-kolektivist* ve *düşünümsel-terapi edici* yaklaşımlardır. *Bireyci-reformist yaklaşım* sosyal hizmetlerin sosyal refahın sağlanması için bireyselleştirilmiş bir temelde karşılanması gerektiğini dile getirmektedir. *Sosyalist-kolektivist yaklaşım*, dezavantajlı grupların yaşamlarında güç kazanmalarını amaçlamaktadır. *Düşünümsel-terapi edici yaklaşım ise*, bireylerin yaşadığı olumsuzlukların üstesinden gelebilmelerini sağlamak amacıyla bireysel gelişimi hızlandırmayı amaçlamaktadır (Thompson, 2013, s.36). Yaklaşımların odağında dezavantajlı durumu avantaja çevirmek ve kişinin iyilik halini artırarak devamlılığını sağlamaktır.

Çeşitli düşünürler, sosyal hizmet disiplini için birden fazla amaç belirlemişlerdir. Pincus ve Minahan, sosyal hizmetin insanların sorun çözme kapasitesini arttırmak; hizmetle bağlantısını sağlamak; sistemlerin etkili işlenmesini sağlamak ve sosyal politikanın gelişimine katkıda bulunmak gibi dört farklı amaç belirlemiştir. Zastrow ise, bunlara ek olarak risk altındaki grupları güçlendirmek ve sosyal adaleti geliştirmek; profesyonel bilgi ve becerileri geliştirmek amaçlarını eklemiştir (Duyan, 2014, s.10-14). Sosyal hizmet disiplini mikrodan makroya bütün boyutlarda bu amaçlar içinde şekillenen bir disiplindir.

Sayılan amaçları gerçekleştirmek için çalışan bireylere sosyal hizmet uzmanı denmektedir. Sosyal hizmet uzmanları aracı, arabulucu, savunucu, eğitici vb. rollerle bireylerin refahını arttırmaktadır. Bunları gerçekleştirirken farklı disiplinlerdeki meslek elemanları ile ekip çalışması içindedir ve sosyal hizmet disiplininin temel yaklaşımları ve kuramlarını kullanarak hareket etmektedir.

Sosyal hizmetin tarihine bakıldığında Orta Çağ'a kadar götürülmesi mümkündür. Sosyal yardımlarla gelişen sosyal hizmet, Batı'da yoksullara yardım edilmesi, hastaların ziyaret edilmesi ve açların doyurulması gibi etkinliklerle ilerlemiştir. Sonrasında bu yardımların kanunlarla şekillendiği görülmektedir. 1572 Yoksullar Yasası ve 1601 Elizabeth Yoksulluk Yasası, sosyal hizmet disiplininin sosyal yardım ayağının yasal dayanağını oluşturmuştur. Bu yasaların ardından Papaz Vincent aracılığıyla "Hayırsever Kadınlar Cemiyeti" kurulmuştur. Cemiyette çalışan kadınların gönüllü olması ve işleyişte belirli bir sistematığın olmaması gibi faktörler sosyal hizmet disiplininde zorunlu eğitimi beraberinde getirmiş ve 1899 yılında Amsterdam'da dört yıllık sosyal hizmet okulu açılmıştır (Demirbilek, 2009, s.23-30). Sosyal hizmet disiplinin çok geniş bir tarihsel perspektifi bulunmaktadır fakat ele alınan konu kapsamında daraltılarak anlatılmıştır.

Sosyal hizmetin birçok faaliyet alanı bulunmaktadır. Bu faaliyet alanları mikro, mezzo ve makro düzeyde değerlendirilmektedir. *Mikro düzeyde*, bireyin kendisine ve ona en yakın ilişkilere odaklanılmaktadır. *Mezzo düzeyde*, kurum odaklı çalışmalar yer almaktadır. *Makro düzeyde ise*, örgüt, topluluk, devlet ve tüm toplumla olan çalışmalar bulunmakta; sosyal hizmet uzmanları yönetim, fon sağlama, kaynak geliştirme, politika analizi gibi durumlara dahil olmaktadır (Sheafor ve Horejsi, 2016, s.28-29).

Bu düzeylendirmelerle sosyal hizmetin çeşitli mesleki alanları ortaya çıkmıştır. Bu alanlar okul sosyal hizmeti, sokak sosyal hizmeti, madde bağımlılığı ve sosyal hizmet, yoksulluk ve sosyal hizmet, LGBTTTİ ve sosyal hizmet, tıbbi sosyal hizmet, engelli bireylerle sosyal hizmet gibi isimlerle adlandırılmaktadır (Zastrow, 2014). Okul sosyal hizmeti, öğrencilerin, ailelerin, öğretmenlerin ve okuldaki sorunların çözümüne yönelik oluşturulmuş bir alandır (Zastrow, 2014, s. 488). Yoksulluk alanında sosyal hizmet ise yoksul bireylerin sorunlarının çözümü ve yoksullukla mücadele politikalarına katkıda bulunan bir alandır. Tıbbi sosyal hizmet alanı, sosyal hizmet uzmanlarının sağlık kuruluşlarında istihdam edildiği, ilk olarak 1905 yılında Dr. Cabot öncülüğünde bir sosyal hizmet biriminin kurulmasıyla başlayan sosyal hizmet alanıdır (Zastrow, 2014, s.710). LGBTTTİ ve sosyal hizmet alanı, cinsel yönelim açısından farklı olan ve toplum tarafından dışlanan, dezavantajlı konuma düşen bireylerin sorunlarıyla ilgilenen bir alandır. Toplumun her alanını ele aldığı için sosyal hizmet alanlarını sayıca arttırmak mümkündür. Sosyal hizmetin bir diğer önemli alanı ise işyeri sosyal hizmeti alanıdır. Bu alan özellikle sanayileşme ve Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkmıştır ve işçilerin iş-

aile hayatı sorunlarını bütüncül yaklaşımlarla sosyal hizmet uzmanının değerlendirmesini temel almaktadır.

### 2.1.2. İşyeri Sosyal Hizmeti

İşyeri sosyal hizmeti, sosyal hizmet uzmanlarının fabrika ve firmalarda istihdam edilmesiyle ortaya çıkmış bir alandır. Abakas ve Kurzman, işyeri sosyal hizmeti alanını, “kuruluşların ve sendikaların istihdam ettiği ve çalışan statüsünde bireye odaklanılan uygulama alanı” olarak tanımlamaktadır. Googins ve Godfrey ise “sosyal hizmet uzmanının daha sağlıklı bireyler ve çevreleri güvence altına almak için çalışma ortamının ihtiyaçlarına katıldığı uygulama alanı” olarak tanımlamaktadır. DeSilva ise işyeri sosyal hizmeti alanını, “sosyal hizmet bilgi ve becerilerinin kişisel, örgütsel ihtiyaç ve sorunlara cevap vermesi açısından uygulanması” olarak betimlemiştir. Son olarak Straussner, “çalışma topluluğunun insan ve sosyal ihtiyaçlarına yönelik özel bir sosyal hizmet uygulaması” olarak tanımlamaktadır (Bargal, 1999, s.140).

İşyeri sosyal hizmetinin çıkış noktasını refah sekreterleri oluşturmaktaydı. Refah sekreterleri çalışanların güvenlik, sıhhi temizlik ve barınma sorumlulukları da dahil olmak üzere fiziksel refahını; rekreasyon, kütüphaneler, eğitim gibi kültürel refahlarını; işçiler ve aileleri için doğal afet risklerine karşı korunmalarını sağlayan kişisel refahlarını ve kredilerin, emekli maaşlarının, çalışanlarının ücretlerinin belirlenmesi için ekonomik refahlarını arttırmaya yönelik çalışmalarda bulunmuşlardır (Chima, 2004, s.11). Sonrasında yerlerini işçi destek programları uzmanlarına bırakmışlardır. Profesyonel olarak işyeri sosyal hizmeti alanı, İşçi Destek Programları kapsamında değerlendirilmiştir. İşçi destek programı kapsamında çalışan bireyler, çeşitli konularda eğitim almışlardır. Yöneticilere ve işverenlere çeşitli sosyal sorunlar hakkında (cinsel taciz, AIDS vb.) eğitimler vermişlerdir (Googins and Davidson, 1993, Kaynak: Iversen, 1998: 555).

**Tablo 2-1.** İşyeri Sosyal Hizmeti Uzmanlarının İşyerindeki Rol ve Fonksiyonları

İş Odaklı Uygulama Roller	İş-Program Fonksiyonları
Değerlendirme, kısa danışmanlık, referans	İş tutumu, değerleri ve işle ilgili amaçların anlamlarının değerlendirilmesi gençlik çalışması, iş yolu ayrımcılığının fiziksel yeteneğinin

	tutarlılığı, eğitimsel eğitim içeriği bilgi kaynaklarıdır.
	Kısa danışmanlık ve sevk iş arkadaşı ilişkileri madde kötüye kullanımı zihinsel sağlık bireysel ve örgütsel düzeyde veri toplar.
	İşyeri sosyal hizmeti uzmanları ile işbirliği yapın.
	İşe alım ve işe alım prosedürlerini değerlendirin.
Savunma	İşletmeleri vergi konularında eğitin.
	Aileye duyarlı politika ve programları yönlendirin.
	Kariyer zenginleştirme ve okuldan işe programları oluşturun.
Program Geliştirme	Mentorluk eğitimi başlatın.
	İş dünyasında işbirlikçiler oluşturun.
	Politika desteğini ücretler, işyeri uygulamaları ve form için yerel, eyalet ve ulusal düzeylerde düzenleyin.
Sosyal Aktivist	İş fırsatı yaratmak için lobi oluşturun.
	Bireysel ve program düzeyinde veri toplayın.

**Kaynak:** (Iversen, 1998, s.557).

Tablo 2-1’de işyeri sosyal hizmeti alanında çalışan uzmanların işyeri veya fabrikalardaki üstlenebileceği roller gösterilmektedir. Bu roller arasında değerlendirme, savunma, program geliştirme, sosyal aktivistlik gibi roller bulunmaktadır. Sosyal hizmet uzmanları, işveren ve işçi ile beraber çalışarak gerekli gördüğü durumlarda ise kurumlarla işbirliği içinde olarak rollerini icra etmektedir.

İşyeri sosyal hizmetinin üç referans noktası vardır. Birincisi, sosyal hizmet uzmanları görevlendirildikleri belirli bir kurumsal birimde (insan kaynakları biriminde, halkla ilişkiler biriminde veya sağlık ve fayda planı gibi daha büyük bir organizasyonda) özel bir insani hizmet yaptıkları bilincinde olmasıdır. İkinci bir referans noktası müracaatçısıdır. Burada sosyal hizmet uzmanı müracaatçının yararına çalışmalıdır. Sosyal

hizmet uzmanları için üçüncü referans noktası mesleğin kendisidir. Meslek icra edilirken mesleğin değer sisteminin gözetilmesi mesleki uzmanlığın önemli bir bileşenini temsil etmektedir (Abakas ve Kurzman, 1981, s.54).

İşyeri sosyal hizmeti uzmanları, çalışmalarını gerçekleştirirken danışmanlık ve vaka çalışanı hizmetleri, konsültasyon, avukatlık ve politik formülasyon gibi roller içinde yer almaktadır (Bargal and Karger, 1992, s.102-107). İşyeri sosyal hizmeti uzmanlarının vaka çalışanı olarak bireysel sorunların giderilmesinde; varsa bireyin ailevi sorunlarının çözümlenmesi için bireyle çalışma uygulamasının yapılmasında; bireyin ilgili kurumlara yönlendirilmesinde aktif rol oynamaktadır. Konsültasyon, sosyal hizmet uzmanının iş hayatında bulunan büyük bir sorunu (çalışanların yöneticilerle anlaşamaması ve eylem yapması gibi) kendi başına çözemeyeceği durumlarda meslektaşlarından yardım almasını içermektedir. Avukatlık ve politik formülasyon durumunda ise sosyal hizmet uzmanı çalışan haklarını savunmakta; çalışan ve yönetici arasında ortak yolu bulmak adına arabuluculuk rolünü üstlenmekte; çalışanın mahkeme durumunda ilgili adli kuruma yönlendirmesini sağlamaktadır.

İşyeri sosyal hizmeti uzmanları, günümüz endüstri sektöründe aşağıdaki alanlarda kuruma veya çalışanlara destek olmaktadır;

- Önceden belirlenmiş olma, yer değiştirme, olumlu eylem, finans ve bütçeleme, iş yerinin değiştirilmesi, şikâyet çözümü ve cinsel taciz gibi alanlarda uzmanlaşmış danışmanlık programları;
- Stres ve tükenmişlik, kilo kontrolü, iddialılık, sigarayı bırakma, fiziksel uygunluk ve ebeveynlik gibi alanlarda eğitim ve sağlık programları;
- Kalite çemberleri gibi takım oluşturma, performans değerlendirme ve yönetim eğitimi gibi kurumsal gelişim programları;
- İş ve işçi ilişkileri, personel kararları, olumlu eylem sorunları, işçinin tazminat ve sakatlığı gibi alanlarda insan kaynakları araştırması ve danışmanlığı;
- Topluluk bağışları, kurumsal bağışlar, tüketici hizmetleri, günlük bakım tesisleri gibi alanlarda ilişkiler hakkında araştırma ve danışmanlık (Gould, 1984, s.35).

Ayrıca işyeri sosyal hizmeti uzmanlarının aşağıdaki rollerini işyerlerinde gerçekleştirmektedir:

1. Bireysel sorunlara yönelik danışmanlık yapmak ve performans artışında yardımcı olmak.
2. Çalışanların gereksinimlerini karşılamak için toplum hizmetleri ile arabulucu rol üstlenmek.
3. Sendika temsilcisi, ustabaşı, nezaretçi gibi birinci derece yetkili kişilerin veya işçinin iş performansının düşmesi ve bireysel sorunlarının olması durumunda sosyal hizmet uzmanının birincil derecede yetkili kılması.
4. Hizmetlerle alakalı bilgi toplanmasını ve veri elde etmeyi sağlayan sendika vb. toplulukların iletişim sisteminin işleyişini geliştirmek.
5. İnsan kaynağına ilişkin politika geliştirmek için işyerinde karar verenlere danışmanlık yapmak.
6. İşyerindeki programların gelecekte alacağı biçim ile ilgili olarak giderilmemiş ihtiyaçların belirlenmesi ve eksiklerin giderilmesini sağlamak.
7. Halen faal olarak görevde bulunan işçiler veya emekliler için sosyal refah, toplum sağlığı, boş zamanların değerlendirilmesi veya eğitim programlarının başlatılmasına yardım etmek.
8. Sosyal yardım ve sağlık hizmetlerinin yerine getirilmesine ve bu konularda yeni girişimlerin planlanmasına yardımcı olmak.
9. Kadınlar ve engelliler için uygun eylem planlarının geliştirilmesi ve gerçekleştirilmesinde danışmanlık yapmak.
10. Sosyal refah mevzuatının geliştirilmesi ile ilgili olarak örgütsel çabaların oluşturulmasını sağlamak (Abakas ve Kurzman, 1981, Kaynak: Kahramanoğlu, 1992, s.32-33)

#### **2.1.2.1. İşyeri Sosyal Hizmetinin Tarihi**

İşyeri sosyal hizmetinin ortaya çıkmasında sanayileşme ve makineleşme büyük etki göstermiştir. Bu gelişmeler içinde çalışma hayatındaki değişim sorunları da beraberinde getirmiştir. Buna paralel olarak da işyeri sosyal hizmetine başvurulmuştur.



Çalışanların sorunlarına destek olması açısından işyeri sosyal hizmetini Ortaçağ feodal sistemine kadar götürmek mümkündür. Sonrasında 1800'ler itibariyle Amerika'da fabrikalarda işlemeye başlamıştır. 1910'lara kadar bu düzen devam etmiştir. 1920'lerden itibaren ise Taylorist anlayışla birlikte işyeri sosyal hizmeti alanında bir gerileme yaşanmıştır (Newman, 2005, s.193).

İki dünya savaşı arasında işyeri sosyal hizmeti uygulamaları varlığını devam ettirmiştir. Bu dönemlerde işyerinde sosyal hizmet uzmanı olarak endüstri danışmanı veya müşaviri ünvanı bulunmaktaydı. Bu danışmanlar çalışanların kişisel ve ailevi problemleri, sağlık durumları vb. sorunlarına çözüm bulmuştur. 1960'lara gelindiğinde yöneticilere yönelik eğitimlere başvurulmuştur. Eğitim kapsamında çocuk bakımı, kişiler arası ilişkiler, ailevi ve kişisel sorunlar, yeterli barınma vb. çeşitli ihtiyaçların olduğu öğretilmiştir (Zastrow, 2014, s.532-533). Aynı yıllarda Peru'da işyeri sosyal hizmeti uygulamalarını gerçekleştirmek için 100 veya daha fazla çalışanı olan işletmelerde bir işyeri sosyal hizmet uzmanının olması kanunla zorunlu hale getirilmiştir (Işıkhan, 2013, s.335-338).

İşyeri sosyal hizmeti bakımından 1980'lerde işçi destek programlarının varlığından söz edilmektedir. Bu programda iş hayatındaki çalışanların sorunlarının çözümüne yardımcı olmak, çalışma alanlarındaki refahın artırılması gibi programlar uygulanmaktadır (Csiernik, 2005, s.116). Günümüzde sosyal hizmet alanı mezunu bireyler istihdam edilmekte fakat sayıları genele oranla azdır. Endüstriyel sosyal hizmet veya işyeri sosyal hizmeti alanındaki uzmanlaşan akademisyen sayısının azlığı bu alanda yetişmiş birey sayısının azlığını da beraberinde getirmektedir.

## **2.1.2.2. Farklı Ülkelerde İşyeri Sosyal Hizmeti Uygulamaları**

### **2.1.2.2.1. İrlanda**

İrlanda'da işyeri sosyal hizmet faaliyetleri nüfusun yoğun olduğu Dublin, Cork ve Galway gibi ülkelerde yoğunlaşmıştır. İşyeri sosyal hizmeti faaliyetleri içinde işsizliğe bağlı yoksulluk, aile içi şiddet, çocuk istismarı gibi sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunların çözümü için işyeri sosyal hizmeti, 20. Yüzyılın başlarından itibaren büyümüş ve gelişmiştir (Powel, 2008, s.65-66).

İrlanda'da işyeri sosyal hizmeti alanında çalışan uzmanların tümü sosyal bilimler alanında ulusal olarak tanınan üç yıllık bir ulusal üniversiteden derece almaktadır. Bu

lisans derecesi Dublin Üniversitesi, Trinity Koleji ve Cork Koleji'nde sunulmaktadır. İşyeri sosyal hizmeti alanında ise İrlanda'da henüz lisansüstü eğitim bulunmamaktadır. Davranış bilimlerinin kökeniyle eğitilen işyeri sosyal hizmeti uzmanları, çalışanların sorunlarının kaynağını ve sonuçlarını etkin bir şekilde değerlendirmelerini ve ele almalarını sağlayan teorik bir alt yapıya sahip olmaktadır (Higgins, 1992; Powell, 2008, s.73-74).

İrlanda'da işyeri sosyal hizmetinin gelişmesindeki faktör, yönetimde insan ilişkileri yaklaşımının gelişmesidir. Bu düşüncede, verimliliğin artması için işçilere ve onların ihtiyaçlarına odaklanmanın gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Bu yaklaşımın çıkış noktası ise 1955 yılında çıkarılmış olan Fabrikalar Yasası'dır (Shillman, 1956; Powell, 2008, s.68-69).

İrlanda'da refah memurluğu ve insan ilişkileri yaklaşımlarıyla beraber mesleki refah hizmetlerinin geliştiği gözlemlenmiştir. Ulusal Elektrik Tedarik Kurulu ve ulusal telekomünikasyon ağı Telecom Eireann gibi kuruluşlar refah hizmetlerini 1970'lerden itibaren sağlayan kuruluşlar arasında yer almaktadır. Aynı dönemde kamu görevlileri de bu hizmetleri sağlamak için eğitilmiştir. Refah hizmetlerinin sağlanması işyeri sosyal hizmetinin gelişimine katkıda bulunmuştur. Yine aynı dönemde Dublin'deki diğer büyük sanayi kuruluşlarında işyeri sosyal hizmeti faaliyetleri geliştirilmiştir. 1969 yılında Guinness Bira Fabrikası, mesleki refah hizmetlerini sağlamak için Hilda Madden'i sosyal hizmet uzmanı olarak atamıştır (Powell, 2008, s.69).

1990'ların sonuna doğru ise işyeri sosyal hizmeti uzmanları, kamu hizmetleri, Dublin Corporation, İl Konseyi, Merkez Bankası gibi alanlarda faaliyet göstermişlerdir. 1992'lerde ülkenin askeri örgütlerindeki personeller için destek hizmeti sunmak adına biri birim başkanı olmak üzere 6 tane sosyal hizmet uzmanı atanmıştır. Çeşitli alanlara atanan sosyal hizmet uzmanları barınma sorunları, maddi yardımlar veya sağlık hizmetleri ile aile danışmanlığı konularında personellere destek vermişlerdir (Ennis, 1992; Powell, 2008, s.69-70).

#### **2.1.2.2.2. İsrail**

İsrail'in kuruluşundan bu yana siyasi bağlamda iki ana özelliğe sahip bir devlet olmuştur. Bunlar politik merkezîyetçilik ve politik partiler ve organizasyonlardır. Sosyal hizmet açısından politik merkezîleşme önem arz etmektedir. Çünkü bu sistemde devletin

yükümlülükleri olarak insan hizmetleri alanındaki hedefleri de bulunmaktadır (Katan, 2004, s.82).

**Tablo 2-2.** İsrail'de İş Türüne Göre İş Hayatındaki İşyeri Sosyal Hizmeti Uzmanlarının Kurumsal Dağılımı

Çalışılan İş Sahası	Çalışan Sayısı	Yüzdesi
Hükümet Bakanlıkları	12	9.2
Yerel Yönetimler	7	5.4
Polis, Askeriye vb.	13	10.0
Hükümet Şirketleri	14	10.8
Hükümetin Sahip Olduğu Fabrikalar	9	6.9
Sağlık Hizmetleri	13	10.0
Üniversiteler	10	7.7
Özel Sahipli Fabrikalar	19	14.6
Özel Şirketler	4	3.0
Bankalar	13	10.0
Kooperatif Girişimler	5	3.9
Kişisel Çalışmalar	5	3.9
Diğer	6	4.6
Toplam	130	100

**Kaynak:** (Katan, 2004, s.86)

Tablo 2-2'de verilen göstergeler sosyal hizmet uzmanlarının çalıştığı kurum sayısı açısından dağılımlarına aittir. Burada genel bir sosyal hizmet uzmanı dağılımı yapılmıştır fakat işyeri sosyal hizmeti açısından bakıldığında sosyal hizmet uzmanlarının banka,

kooperatif girişimleri, özel şirketler, özel sahipli fabrikalar, hükümetin sahip olduğu şirketler(elektrik dağıtım vb.) yerlerde çalıştığı görülmektedir. Sadece 23 kurumda işyeri sosyal hizmeti uzmanı özel sermayeli endüstri ve şirketlerde çalışmaktadır. Bu çalışanlardan 13 tanesi büyük endüstriyel girişimlerde çalışmaktadır.

**Tablo 2-3.** İsrail'de Sosyal Hizmet Uzmanlarının Sayısal Dağılımı

Sektör	Sayı	Yüzde
Hükümet	59	%47,6
Özel- Ortak	39	%31,4
Gönüllü	21	%16,0
Kooperatif Girişimleri	5	%4,0
Toplam	124	%100,0

**Kaynak:** (Katan, 2004, s.86).

Tablo 2-3’de yer alan işyeri sosyal hizmeti uzmanlarının dağılımına bakıldığında endüstriyel kapsamda sadece 5 tane(%4) sosyal hizmet uzmanının özel sektörde çalıştığı görülmektedir. Genel olarak uzmanların %47,6’sının hükümet bünyesindeki bakanlık vb. kurumlarda çalıştığı görülmektedir.

İsrail’de işyeri sosyal hizmetinin gelişimde 4 ana faktör bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla;

1-) Organizasyonlarda işyeri sosyal hizmetinin gelişiminin gerekliliği konusundaki bilgi sahibi olan şef yöneticilerin kişisel girişimlerinin olması,

2-) Polisiye, üniversiteler, belediyeler ve sağlık hizmetleri vb. alanlarda işyeri sosyal hizmeti uzmanlarının uzun süreli çalışıyor olması,

3-) Bankalar ve diğer belirli endüstriler gibi kuruluşlarda işyeri sosyal hizmeti uzmanlarının varlığının gerçekleşmesi,

4-) İşyeri sosyal hizmeti uzmanlarının birçok işyerinde kültürel, sosyal ve spor etkinliklerinin düzenlemesi ve ev ziyareti yapan örgütsel birimlere entegre edilmesidir (Katan, 2004: 87).

İşyeri sosyal hizmetinin gelişmesinde etkili olan bu faktörlerin yanında gelişmesini engelleyici faktörler de bulunmaktadır. Bunlar;

1. İşyerlerinde işyeri sosyal hizmeti birimlerinin kurulmasını gerektiren herhangi bir yasal düzenlemenin olmaması,
2. Birçok işveren ve işçinin işyeri sosyal hizmetinin yararlarından ve potansiyel katkılarından habersiz olması (Katan, 2004, s.87).

İşyeri sosyal hizmeti uzmanları çalışanların çeşitli sorunları ile ilgilenmektedir. Yapılan araştırmada İsrail'deki işyeri sosyal hizmeti uzmanlarının çalışanların sorunlarına belirli bir süre ayırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 4'te bu sorunlar ve ayrılan süreler belirtilmektedir:

**Tablo 2-4.** İşyeri Sosyal Hizmeti Uzmanlarının Çalışan Sorunlarına Ayırdıkları Ortalama Süreler

Sorunlar	Süre Miktarı(Saat Cinsinden)
Fiziksel Sağlık	4.53
Aile Problemleri	4.42
Zihinsel Sağlık	4.21
Çalışanların Ölümü	3.89
Çalışanların Emekliliği	3.84
Yönetici-Çalışan Arasındaki İlişkiler	3.32
Finansal Problemler	3.32
Çalışanların İlişkileri	2.89
Bağımlılık	2.37
Çalışma Şartları	2.26
Göçmenlerin Problemleri	2.11

**Kaynak:** (Katan, 2004, s.90)

Tablo 2-4'te işyeri sosyal hizmeti uzmanlarının çalışanların problemlerine ayırdıkları ortalama süreler bakıldığında; sosyal hizmet uzmanlarının genel olarak fiziksel sağlık problemleri üzerine zaman ayırdığı, bunu ailevi problemler ve zihinsel sağlık problemlerinin izlediği görülmektedir. Çalışanların finansal problemler(çalışanlar açısından) ve yönetici-çalışan ilişkilerine aynı sürede zaman ayırdıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ülkeye yeni göç edip çalışan bireyler ve işe yeni başlayanların çalışma ortamında izole edilmesi konularına ise en az zaman ayırdıkları görülmektedir.

### 2.1.2.2.3. Almanya

Almanya'da işyeri sosyal hizmeti uzmanlarının çıkışında ilk olarak "Fabrikpflegerinnen" olarak adlandırılan fabrika hemşirelerinin atanması etkili olmuştur. 1900-1933'lere kadar fabrika hemşireleri yönetimde yer almış ve çalışanlarla ilgilenmeleri için 4 haftalık bir eğitimden geçmişlerdir. Fabrika hemşirelerinin asıl amacı kadın işçilerin üretim şartlarına uyum sağlama ve üretim kayıplarını azaltmaktır. Bunun yanında barınma, beslenme ve çocuk bakımı konusunda danışmanlık yapmaktaydılar. Tüm bunlara ek olarak nafaka, vesayet ve sigorta gibi konularda da danışmanlık yapmışlardı. 1933'den 1945'lere kadar fabrika hemşireleri değişen sosyolojik yapı ile beraber Nazi ideolojisini geliştirmek için kullanılmıştır. İsmi ise 1935'den sonra sosyal fabrika çalışmacısı olarak değişmiştir. Danışmanlık rolünün yerini disiplin ve kontrol işlevleri almıştır (Gelhenborg, 2008, s.19).

Almanya'da işyeri sosyal hizmetinin gelişiminde 19. Yüzyılın sonuna doğru işçilerin yaşam koşullarının kötüleşmesi rol oynamıştır. İşçilerin yaşam koşullarının kötüleşmesinde ise, krize eğilimli bir ekonomi, düşük ücretler ve uzun çalışma saatleri etkili olmuştur. Bunun yanında kırsal alandan kentsel alanlara göçlerde bu olumsuzluğu arttırmıştır (Gelhenborg, 2008, s.18). Bu olumsuzluklar şirket sahiplerinin harekete geçmesine sebep olmuştur. İlk başlarda sadece gıda temini ve hemşirelik hizmetleri gerçekleştirilmiştir. Çocuklar için evde bakım merkezleri kurulmuştur. Bu gelişimlerle birlikte işyeri sosyal hizmeti alanının ilerlemesi 1900'lerin başlarında olmuştur. İşyeri sosyal hizmeti alanının gelişmesinde ise toplumun ataerkil yapısı, sendikalar,

demokrasinin getirilmesi ve milliyetçi eğilimleri artması gibi faktörler etkili olmuştur (Gelhenborg, 2008, s.18).

1945'lerden 1960'lara kadar işyeri sosyal hizmeti uzmanları, iş refahçısı olarak belirlenmiş ve çoğu kez yönetimde görev almışlardır. Refah işçileri olarak çalışan işyeri sosyal hizmeti uzmanlarının eğitimleri refah okullarında ve eğitim okullarında gerçekleşmiştir. Bu eğitimlerde en önemli nokta refah işçilerinin iş başında eğitim sürelerinin de bulunmasıdır. 1960'larda işçilerin maddi ihtiyaçları hem yasalarla hem de toplu iş sözleşmeleriyle güvence altına alınmıştır (Gelhenborg, 2008, s.19-20).

1960 ve 1980'lerde kavramsal değişimle birlikte işyeri sosyal hizmeti uygulamaları personel departmanlarının bir parçası haline gelmiştir. Bu alanda özel sekiz dönemli çalışma kursu 1971 yılında tanımlanmıştır. Çalışmalar yükseltilerek daha iyi ücretle çalışır hale gelmişlerdir. Bunların yanında sosyal hizmet uzmanlarına ek terapötik görevler de eklenmiştir (Gelhenborg, 2008, s.20).

İşyeri sosyal hizmeti, Almanya'da çoğunlukla büyük sanayi ve hizmet şirketleri ile kamu sektöründe kurum içi hizmet olarak sunulmaktadır. Bu alan; metal, elektronik, kimya ve madencilik vb. alanlarda 95 yıllık bir geleneğe sahiptir. Son 30 yılda ise büyük sigorta şirketleri, bankalar ve havacılık şirketleri gibi hizmet sektörlerinde de yer almaktadır. İşyeri sosyal hizmeti faaliyetleri en az 2000 çalışanı olan büyük kuruluşlar tarafından sunulmaktadır. İşyerlerinde sosyal hizmet uzmanı olarak çalışan yaklaşık 1000 sosyal hizmet uzmanı olduğu bilinmektedir (Gelhenborg, 2008, s.25).

#### **2.1.2.2.4. Güney Afrika**

Güney Afrika'da işyeri sosyal hizmetinin tanımlanmasında refah sistemi ve insanların yönetimi faktörleri etkili olmaktadır. Refah sistemi mesleki bir alanda işyeri sosyal hizmetini belirlerken; insanların yönetimi kavramında ise işyerindeki işçinin görüşünü ve işçileri desteklemek veya geliştirmek için gerekli yönetim seçeneklerini kabul ederken sosyal hizmetin varlığının kabul edilmesi gerektiğini anlatmaktadır (Plessis, 1999, s.97-98).

Güney Afrika'da işyeri sosyal hizmet uzmanı olarak atama 1935 yılında devlet demiryollarında gerçekleşmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarını oluşturan bir sonraki kuruluş ise SASOL(Güney Afrika Sentetik Yağlar Limited Şirketi) olmuştur. İşyerinde beyaz sosyal hizmet uzmanları ise 1954 yılında atanmıştır. 1957 yılında ise çelik üreten bir

işletme beyaz sosyal hizmet uzmanı atamıştır. ISCOR ilk siyah sosyal hizmet uzmanını 1969 yılında atamıştır (Plessis, 1999, s.98).

Plessis'e göre (1999, s.100) işyeri sosyal hizmeti faaliyetlerini kolaylaştıran ve engelleyen sekiz faktör bulunmaktadır:

- Bireysel kişilikler, ilgi alanları ve tercihler,
- Endüstriyel ilişkilerdeki prosedürler,
- Ekonomik hususlar,
- Lobicilerin yaklaşımları,
- Yönetimin görüşleri,
- Sendika talepleri,
- Sosyopolitik değişimler,
- Sosyal hizmet uzmanları ve sosyal hizmet okullarının kuruluşlara yaklaşımları.

Sosyal hizmet uzmanları bankalarda, fabrikalarda, sigorta şirketlerinde, polis karakollarında, Savunma Bakanlığı'nda, bilgisayar şirketlerinde, çimento fabrikalarında vb. farklı özel sektör alanlarında faaliyet göstermektedirler. Fakat Güney Afrika'da uzmanların sayısını saymak güçtür. Bu güçlükteki etmenler arasında uzmanların pozisyonlarının sabit olmaması, sosyal hizmet uzmanlarının yerini çalışan destek programı uzmanlarının alması vb. faktörler etkili olmuştur (Plessis, 1999, s.103).

#### **2.1.2.2.5. Avustralya**

1983'lerden itibaren İşçi Partisi'nin Milletler Topluluğu'nda iktidara gelmesiyle birlikte endüstriyel ilişkilerde daha uzlaşmacı bir yaklaşım gelişmiştir. Bu gelişmelerle birlikte işletme sahipleri iç danışmanlık departmanları geliştirmişlerdir. Bu departmanın görevi yöneticilerin ve çalışanların şikayetleri sorun haline gelmeden önce olası çatışma sorunlarını ortaya koymaları için tarafsız bir zemin ortaya koymaktır (Logan, 2001, s.4).

Aynı zamanda Telekom Avustralya, Avustralya Postası gibi kurumlar sık sık ortaya çıkan çatışma durumlarında sorunları gidermek için takım liderleri olarak sosyal hizmet uzmanlarını görevlendirmişlerdir. İşyeri sosyal hizmeti uzmanları bunun yanı sıra endüstriyel haklar konusunda çalışanlar için kaynak geliştirilmesine, çalışanlar arasındaki



anlaşmazlıklarda arabuluculuğa ve sağlık güvenliği içeren işyeri anlaşmalarına da katkıda bulunmuşlardır (Logan, 2001, s.4).

Son kırk yıl boyunca, işyeri sosyal hizmet uzmanları Avustralya'da endüstriyel alanda birlik hareketinin bir parçası olmuşlardır. Geleneksel olarak ilk rolü işveren ve işçi arasında arabuluculuğu gerçekleştirmektir. Modern zamana doğru ise sözleşmelerdeki kazanç konusu uzmanların birer kazanç savunucusu olarak işlerini gerçekleştirmelerini sağlamıştır (Logan, 2001, s.6).

Avustralya'da ise 1980'lerden itibaren işyeri sosyal hizmeti uygulamaları paralel olarak çalışan destek programları uygulanmıştır. Bu programlar kariyer gelişimi, iş performansı değerlendirmesi, alkol ve madde bağımlılığı değerlendirmesi gibi çalışanın iş performansını etkileyecek sorunlar üzerine yoğunlaşmıştır (Logan, 2001, s.7-8).

Türkiye açısından bakıldığında işyerinde sosyal hizmet uzmanı istihdamının devlet eliyle gerçekleşmediğini görmekteyiz. Sosyal hizmet disiplininin yeni alanlarından biri olan işyeri sosyal hizmetinde sosyal hizmet uzmanlarının istihdamının dünyada gerçekleştiği bilinmektedir. Fakat Türkiye'de sosyal hizmet alanının özel alanlarından olan okul sosyal hizmeti gibi işyeri sosyal hizmeti alanında da henüz bir yapılanmaya gidilmemiştir. Bunun yerini çalışan destek programı gibi alternatif programlar almıştır.

İşyeri sosyal hizmet uzmanının görevi, çalışma alanı sorunları ve çalışanın aile hayatı sorunlarının çözümünde aktif rol oynamaktır. Bu yüzden çalışanların iş ve aile hayatı sorunlarını değerlendirmek yararlı olacaktır. Aile hayatı sorunları sadece evli bireyleri kapsamamaktadır. Bekar bireylerin de aile hayatı sorunları olabileceğinden çok kapsamlı düşünülerek aile hayatı sorunlarına bir bölüm ayrılmıştır.

## **2.2. Çalışanların İş Hayatı Sorunları**

İş hayatı, insanların maddi kazanım sağlamak adına buldukları yaşamsal alanlardan biridir. Sanayi toplumlarının oluşmasıyla birlikte çalışan kitlesel gruplar ortaya çıkmıştır. Bu örgütsel gruplar arasındaysa psikolojik ve sosyolojik sorunlar meydana gelmektedir. Çalışmanın ikinci bölümünde çalışma hayatındaki bireylerin psikolojik ve sosyolojik sorunlarına değinilecektir.

### **2.2.1. Mobbing**

Mobbing kavramı, Heinz Leymann tarafından iş yaşamında etik olmayan davranışlar ve iş yerinde düşmanca tavırların gelişmesi olarak tanımlanmaktadır.

Leymann, mobbing davranışlarıyla birlikte bireylerde çaresiz ve savunmasızlığın ortaya çıktığını düşünmektedir. Ona göre mobbing davranışının süresi belirli sıklıkta ve altı aylık bir periyodu içermektedir (Leymann, 1996, s.168).

Mobbing, çalışma hayatının en önemli psikolojik sorunları arasındadır. Mobbingi uygulayan bireyler bir çalışana anlamsız görevler vermek, dedikodusunu yaymak, kötü davranmak, aşağılamak gibi bireyin onurunu zedeleyici davranışlarda bulunmaktadır (Özkul ve Çarıkçı, 2010, s.482). Bu davranışların odak noktası, birey üzerinde bir baskı kurmak ve itiraz edemeyecek duruma sokmaktır. Genelde mobbing eylemi üstten astta yapılabileceği gibi aynı kademedeki bireyler arasında da olabilmektedir.

Mobbing özü itibarıyla mobber(mobbingi uygulayan) tarafından yapılan ve belirli bir sistematığı olan, rahatsız edici, taciz boyutlu ve baskı altında tutan her türlü davranışı içermektedir (Tutar, 2015, s.115). Literatürde mobbing “bullying, intimidation” gibi İngilizce kavramlarla aynı anlamda kullanılsa da kavramların anlamlarına bakıldığında birbirinden farklı anlamlar içermektedir.

Mobbing ve bullying kavramları yabancı literatürde sıklıkla anlamdaş gibi kullanılan kavramlardır. Bu kavramlardan mobbing örgütsel yaşamda sindirme, kişinin kendine olan saygısını yok etme, soyutlama gibi anlamlara gelirken; bullying(zorbalık) kavramı ise daha çok fiziksel şiddeti içeren bir kavramdır. Mobbing’te saldırı bir gruptan gelirken; bullying daha çok bireysel uygulanan davranış biçimidir (Tutar, 2015, s.119-120).

Mobbing davranışının sergilenmesinde ve bu davranış ortamında bulunan üç tip birey bulunmaktadır. Bunlar mobbing mağduru, mobber(mobbingi uygulayan) ve seyirci olarak sıralanmaktadır. Mobbing mağduru birey, hakkında farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Kimi tanımlamalar mobbing mağdurunun özelliği olarak bulunduğu kuruma aidiyet duygusu yüksek olan, kariyerinde ilerlemiş bireyler olarak ifade edilirken; kimi tanımlamalarda ise mobbing mağduru bireyler işte var olamayan, işe gitmeyen, verilen işi yapmayan kişiler olarak ifade edilmektedir (Akgeyik, Delen ve Uşen, 2013, s.33). Sonuç olarak bu bireyler mobbinge maruz kalan bireylerdir ve hangi özelliklere sahip olursa olsun, olumsuz davranışın sonucundan kötü şekilde etkilenmektedir. Bu kötü etkilenmenin seviyesi ise kişinin karakteristik özelliklerine göre şekillenmektedir. Mobber ise daha çok üst seviyede yer alan veya çeşitli sosyo-kültürel faktörlere bağlı olarak aynı seviyede bulunan iş arkadaşları olarak tanımlanabilmektedir (Akgeyik, Delen

ve Uşen, 2013, s.34). Mobberlerin davranışları bireylerin kişilik bozukluklarına işaret etmektedir (Koçak ve Hayran, 2011, s.1112). Son olarak seyirciler ise kavramdan da anlaşılacağı üzere mobbing davranışına karşı sessiz kalan ve mobbing davranışını engellemeye yönelik herhangi bir girişimde bulunmayan kişilerdir.

Mobbing davranışının çeşitli belirtileri bulunmaktadır. Bunlar içinde en önemli iki belirti ise davranışsal ve fizyolojik belirtilerdir. Birey, belirli davranışsal belirtilere maruz kalarak fizyolojik sonuçlarla karşılaşabilmektedir. Tınaz'ın(2006) sınıflandırmasında mobbinge yönelik davranışsal ve fizyolojik belirtiler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

**Tablo 2-5.** Mobbingin Davranışsal ve Fizyolojik Belirtileri

<b>Davranışsal Belirtiler</b>	<b>Fizyolojik Belirtiler</b>
Kişiye ait teknolojik eşyalar birdenbire bozular ve yerine yenileri konmaz.	Beyinle ilgili: baş ağrısı, hafıza kaybı vb. sinirle alakalı belirtiler.
İş arkadaşlarıyla olan tartışmalar artmaktadır.	Deriyle ilgili: kaşınma, kızarma, dökülme gibi belirtiler.
Kişinin sigaradan rahatsızlığı bilinmesine rağmen sigara içen biri ile çalıştırılır.	Gözlerle ilgili: gözde kararma veya görememe.
Kişi başka bir ofise geçtiğinde konuşma anında kesilir.	Boyunla ilgili: boyunda ağrı veya kasılma.
Kişi, işle ilgili önemli gelişmelerden dışarıda tutulur.	Kalple ilgili: çarpıntılar ve kalp krizi.
Kişinin arkasından dedikodu yapılır.	Eklemlerle ilgili: titreme, terleme, bacaklarda halsizlik gibi belirtiler.
Kişinin yeteneğine uygun iş verilmez.	Sindirimle ilgili: yanma, ekşime, hazımsızlık gibi belirtiler.
Kişinin iş içindeki zaman ve davranışları ayrıntısıyla takip edilir.	Solunumla ilgili: nefessiz kalma, nefes almada güçlük gibi belirtiler.

Kişi sürekli eleştirilir ve sorularına yanıt alamaz.

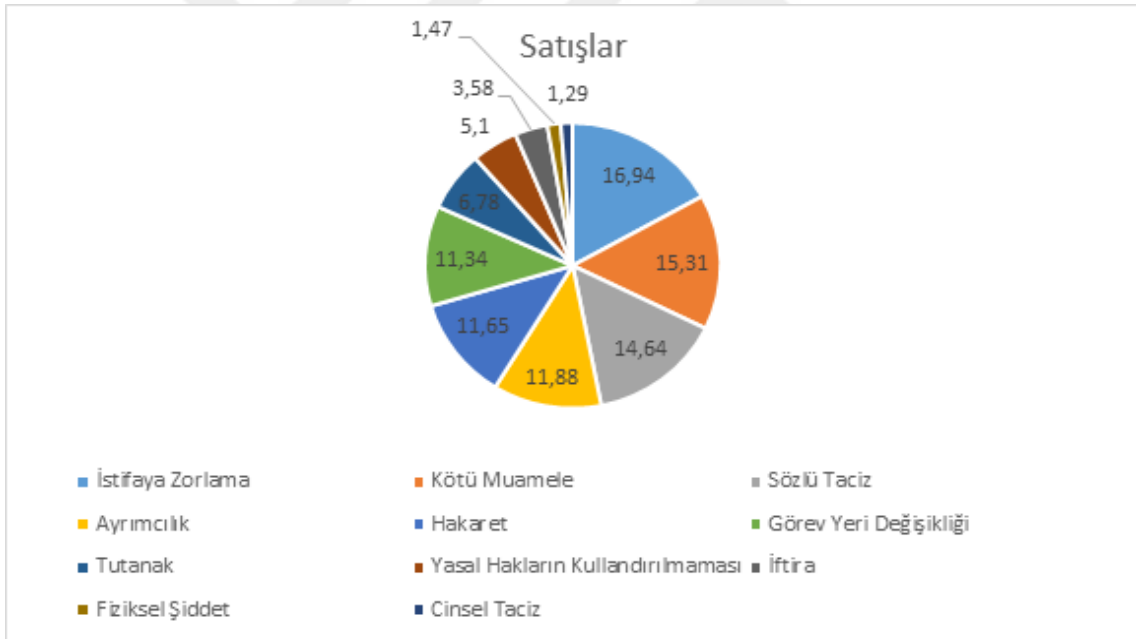
Bağıışıklık sistemiyle ilgili: abuk hastalanma vb. belirtiler.

Kişi, zel kutlamalara bilerek çağırılmaz.

Kişiye, daha alt düzey çalışanlardan daha düşük bir ücret verilir.

Kişinin dış görünüşü ile alay edilir.

Tablo 2-5'ten anlaşılacağı üzere davranışsal belirtiler kişinin sosyo-kültürel çevresinden izole edilme durumunu belirtmektedir. Fizyolojik belirtiler ise birey üzerindeki biyolojik etkileri sıralamaktadır. Sonuç olarak davranışsal belirtiler fizyolojik belirtileri doğurmaktadır. Bu yüzden mobbing davranışı değerlendirilirken iki taraflı bir değerlendirmeden geçmesi gerekmektedir.



**Şekil 2-1. Mobbing Davranışı Türleri**

**Kaynak:** (alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014, s.39).

Şekil 2-1'de gösterilen 2014 yılında çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yapmış olduğu çalışmada katılımcıların uğradığı mobbing davranışları sıralanmıştır. Çalışanlar en çok istifaya zorlanma davranışına maruz kaldığını, sonrasında ise sırasıyla kötü muamele ve sözlü tacizin geldiği görülmektedir. Ülkemizde alışan bireylerin birden

fazla mobbing davranışına maruz kalması onların mesleki doyumlarını etkilemekte; meslekte huzursuz olan bireylerin ise aile içi huzurunun da az olduğu görülmektedir.

### 2.2.2. Tükenmişlik Sendromu

Çalışan bireylerde tükenmişlik kavramı, çalışanların istemedikleri bir durumla veya sıkıntılarla karşılaşması ve bunun sonucunda bireyde bıkkınlık halinin oluşması olarak tanımlanabilmektedir (Kavi, 2017, s.15). Tükenmişlik sendromu, sosyo-kültürel olarak birçok etken ile beraber ortaya çıkabilecek bir durumdur. Örneğin; bireyin iş ilişkilerinden doğan bir baskı ortamında çalışması veya iş olanaklarından rahatsız olması da bireyin tükenmişlik seviyesini arttırabilmektedir.

Tükenmişlik kavramı, hizmet sektöründe 1970'li yıllarda ABD'de kullanılmaya başlamıştır (Okutan, Yıldız ve Konuk, 2013, s.2). Çalışma ilişkileri, sanayi toplumu gibi kavramların ortaya çıkmasıyla beraber tükenmişlik sendromu; iş hayatına özgü bir psikolojik sorun olarak tanımlanmıştır.

Tükenmişlik, bireylerin yaşamış olduğu duygusal tükenme durumudur. Bu sendrom, duygusal tükenme halinin artmasıyla görülmektedir. Bu sendromda bireyler fiziksel yorgunluk, uzun süreli bitkinlik vb. duygusal çöküntüler hissederek iş-aile yaşamında olumsuz yansımalar ortaya koymaktadır (Maslach ve Jackson, 1981, s.99).

Tükenmişlik; bireyin sahip olduğu değerlerde, saygınlıkta ve maneviyatta bir bozulmayı ifade etmektedir. En sade tanımıyla ise insan ruhunun çöküşüdür (Dalkılıç, 2014, s.6). Çalışma hayatında tükenmişlik, bireyin olumsuz iş durumlarıyla birlikte işine ve hayata karşı çöküşü olarak tanımlanabilmektedir.

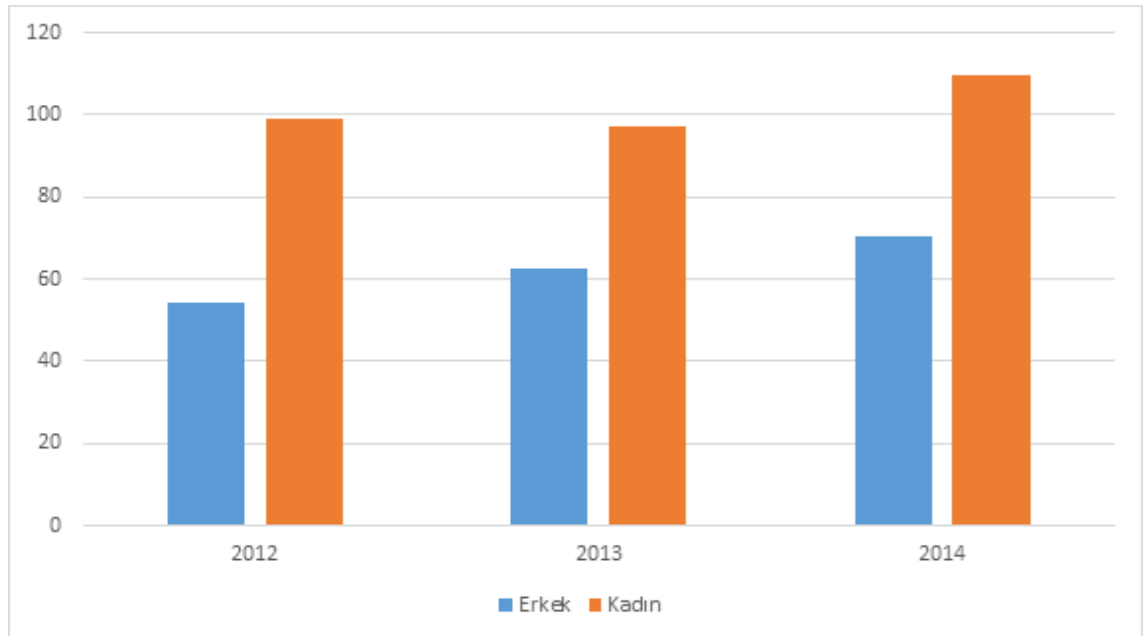
Tükenmişlik alt boyutları bulunan bir kavramdır. Bu kavram kendi içinde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma olarak üçe ayrılmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981, Kaynak: Yürür, 2011, s.108). Duygusal tükenme, enerji tükenmesi veya duygusal kaynakların boşalması, azalması anlamına gelmektedir. Duyarsızlaşma, olumsuz bir gelişmedir ve hassas bireylere yönelik olarak alaycı tutumlardır. Kişisel başarıda azalma, kişinin kendi işindeki olumsuz bir şekilde değerlendirme eğilimidir. (Baker vd. , 2000, s.248).

Bütün tükenmişlik türlerinin ve tükenmişlik durumlarının örgütsel ve bireysel olmak üzere iki tür nedeni bulunmaktadır. Tükenmişliğin bireysel nedenlerinde bireylerin kişilik özellikleri, demografik özellikleri, eğitim durumu, bireyin kendi kendine yetmesi

gibi faktörler bulunmaktadır. Örgütsel nedenlerde ise daha çok bireyin işini yapmasında engel olunması, stres kaynakları, rol belirsizlikleri, üst yöneticilerin bireyin yapacağı işten bekledikleriyle bireyin yapmayı istediği iş arasındaki uyumsuzluk gibi faktörler bulunmaktadır (Kavi, 2017, s.18-20). İki türlü sebepte de bireylerin çöküntü halini etkileyen durumlar negatif yönlüdür. Birey bu sorunların çözümü için bir destek mekanizması aramaktadır ve bu süreçte bireyin iyilik halinin geliştirilmesi için işyeri sosyal hizmet uzmanına çeşitli görevler düşmektedir.

Tükenmişlik sadece olumsuz duyguların varlığıyla değil olumlu duyguların yokluğuyla da ilişkilidir. Bireyin işine karşı duyduğu heyecanın, iş doyumunun, çalışma arkadaşlarıyla keyifli ilişkilerinin olmaması da bireyi tükenmişliğe iten sebepler arasındadır (Dalkılıç, 2014, s.28).

Tükenmişliğin nedenleri kadar belirtileri de önemlidir. Tükenmişliğin belirtileri fiziksel, psikolojik/ruhsal ve davranışsal olmak üzere üçe ayrılabilir. Fiziksel belirtiler, insan vücudunda meydana gelen semptom ve tepkileri ifade ederken; psikolojik belirtiler bireyin psikolojisini etkileyen, ruhsal halinde değişimlere sebep olan belirtilerdir. Bu belirtilerin en tipik örneği engellenmişlik, sinirlilik, korku ve kaygı gibi belirtilerdir (Dalkılıç, 2014, s.32).



**Grafik 2-1. İş Görememezlik Günleri Dağılımı**

**Kaynak:** (<https://www.patientenberatung.de/tr..>).

Grafik 2-1’de yer alan 2015 yılında BKK Sağlık Atlası’nda yayınlanan verilere göre tükenmişlik yüzünden iş görmezlik günleri yaşayan bireylerin dağılımına bakıldığında kadınların daha yüksek oranda olduğu görülmektedir.

### 2.2.3. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Çatışma

Örgüt kültürü kavramı, çalışma hayatıyla beraber gündeme gelmiş bir kavramdır. Kavram üç farklı nedenle şirketlerde ortaya çıkmıştır. İlk olarak, Batı’daki firmaların Japon firmaların hızlı ilerlemesine karşı kendilerini sorgulamasıyla bu kavram ortaya çıkmıştır. 1970’lerin sonu ve 1980’lerde Japon firmalarının başarısındaki örgüt yapısı Batı’nın dikkatini çekmiş ve bu modeli uyarlamaya çalışmışlardır. İkinci olarak örgüt modellemelerinin basit yapılı olmasından kaynaklı eleştiriler örgüt kültürü kavramını ortaya çıkarmıştır. Örgüt kültürü kavramının nedeni olarak son basamağını ise insanın haklarının ortaya çıkması ve sosyal alanlarda meydana gelen sorunlardır (Kavi, 2017, s.57-58).

Stumpf ve McDaniel’in 1993 yılında hemşirelere yönelik yapmış olduğu bir araştırmada kurumda 3 tür kültür tanımlamışlardır: pasif-defansif, agresif-defansif ve yapıcı. Yapıcı kültürde bireyler proaktif bir şekilde görevlerini yerine getirmekte ve diğer iş arkadaşlarıyla interaktif bir şekilde iletişim halindedir. Pasif ve agresif defansif kültürde ise çalışanlar diğer üyelerle kendini savunan ve kaygılı bir interaktifine içinde olmaları gerektiğine inanmaktadırlar (Stumpf ve McDaniel, 1993, s.884). Görüldüğü üzere örgüt kültüründe olumlu ilişkiler meydana getiren yapılar olabileceği gibi olumsuz ilişkileri ortaya çıkaran yapılar da bulunmaktadır.

Örgütsel kültür bir sistemdir. Diğer yandan bu sistem spesifik özellikleri olan alt sistemler ve farklı özellikleri içeren bölümleriyle bir bütündür (Aksenovskaja and Bazarov, 2011, s.362). Bu sistem ve bütünlüğün kendi içinde dinamikleri bulunmaktadır. Bu dinamikler motivasyon, bağlılık, vatandaşlık kavramları içeren dinamiklerdir ve örgüt kültürünün anlaşılabilmesi için bu dinamiklerin de anlamlandırılması gerekmektedir.

**Örgütsel Motivasyon:** Örgütlerde motivasyon kavramı 1930’lu yıllarda Hawthorne deneyleri ile beraber insanların sosyal yanlarının da ortaya çıkarılmasıyla önem kazanmıştır. Hawthorne deneylerinden önce Taylorist yaklaşım bireyleri birer makine olarak görmekte ve motive edilmelerinde sadece prim ve maaş uygulaması yer almaktaydı. Bu da insanın sosyal yönlerinin ihmal edilmesine sebep olmuştur. Neo-Klasik dönemde ise insanın sosyal yönleri vurgulanmıştır (Keser, 2018, s.60). Bu

gelişmelerle birlikte örgütsel motivasyon şirketler, kurumlar ve firmalar için verim sağlamak amacıyla bir araç olurken; insanın sorunlarına ilgilenmenin de bir aracı olmuştur.

**Örgütsel Bağlılık:** Çeşitli değişkenlerle birlikte güçlendirilen örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel kimliğini güçlendiren, birey ve örgüt arasındaki bütünleşmeyi arttıran, değerleri oluşturan, çalışılan kurumun devamlılığını sağlayan anahtar bir kavramdır (Bakan, 2004, Kaynak: Özişli, 2017, s.132). Örgüt kültürünün oluşmasına zemin hazırlayan bağlılık, bireylerin karşısına çıkan sorunlarda iş çevresinden destek almayı sağlaması açısından önemlidir. Ayrıca bireylerin örgütsel bağlılığının yüksek olması işteki verimliliğini arttıracak ve makro düzeyde ülke ekonomisine de katkı sağlayacaktır.

**Örgütsel Vatandaşlık:** Bu kavram, sosyal ve çevresel etkilerle beraber kişinin örgüt içindeki kişisel hareketleri olarak tanımlanmaktadır (Lievens and Anseel, 2004, s.299). Kişi burada kendine ait bir kimlik oluşturmakta ve kendi kimliğine uygun şekilde aidiyet hissetmektedir. Aynı zamanda bu kavram işgörenin örgüte katkıda bulunmak amacıyla isteklerini belirten ve rolünün fazlası davranışlar olarak da tanımlanmaktadır (Karaman ve Aylan, 2012, s.37).

### 2.2.3.1. Örgütsel Çatışma

Çatışma, psikoloji, sosyoloji, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, iktisat, işletme gibi bir çok alanı yakından ilgilendiren bir olgudur. Çünkü bireyler arasında çatışma ortamının bulunması verimi olumsuz yönde etkileyecektir. Fakat bu çatışma ortamı çoğu zaman örgüt için olumlu yönde de kullanılabilir.

Örgütsel çatışma, bireylerin gruplar ile etkileşime girmesi sonucunda meydana gelen ve sık sık bireylerin katılmış oldukları grupların kurallarını, şiddete yönelik eğilimlerini, gruptaki anlaşmazlıklardan meydana gelmektedir. Sonunda ise bireylerin izolasyonu ile sonuçlanan bir süreçtir (Plocharczyk, 2008, s.86). Fakat Zencirkıran'a göre(2018, s.332) bu kavram olumsuz bir imajda bulunsa da anlayışın artması ve üst seviye gereksinimlerin karşılanması için yararlı bir araçtır.

Örgütlerde çatışma bireysel ve birlikte çalışmanın getirdiği kaynaklardan ortaya çıkabilmektedir. Bu çatışma ortamı çalışmanın işleyişini aksatabilmekte veya tamamıyla durdurabilmektedir (Kavi, 2017, s.113). Sonuç olarak çatışmanın nedenleri arasında iki



türü bulunmaktadır. Bireysel düzeyde nedenler; kişilik farklılıkları, bireysel beklentiler ve engellenme, rol uygunluğu ve statü farklılıkları olurken örgütsel nedenler arasında iletişim yetersizliği, yetki karmaşası, işlerarası fonksiyonel farklılık, belirli kaynakların paylaşılması ve örgütlerin büyüklüğü olarak sıralanmaktadır (Kavi, 2017, s.119-122).

Bu nedenlerle birlikte bazı iş sahiplerinin çalışanların geliş-çıkış saatlerini takip ettikleri, çalışanların beraber iş yapıyor gibi görünüp aslında bir ürün ortaya koyamadıklarını, çalışanların birbirleri arasında sözlü şiddetin yüksek olduğu görülmektedir (Varol, 1990, s.199). Bu gibi durumlar da bireyler ve ast-üst arasındaki çatışma ortamının hazırlanmasına zemin hazırlamaktadır.

Aynı şekilde Kılıçaslan(2014, s.265-266) çatışma nedenlerini karşılıklı bağlılık, belli kaynakların paylaşılması, amaçların farklılığı, algılama farklılıkları, statü farklılıkları, kişilik farklılıkları ve bürokratik nitelikler olmak üzere bireysel ve örgütsel bir bütün halinde çalışmasında sunmuştur. Sonuç olarak çalışma hayatında çatışma çok boyutlu düşünülmesi gereken ve nedenleri bir veya birden fazla olan bir durumdur.

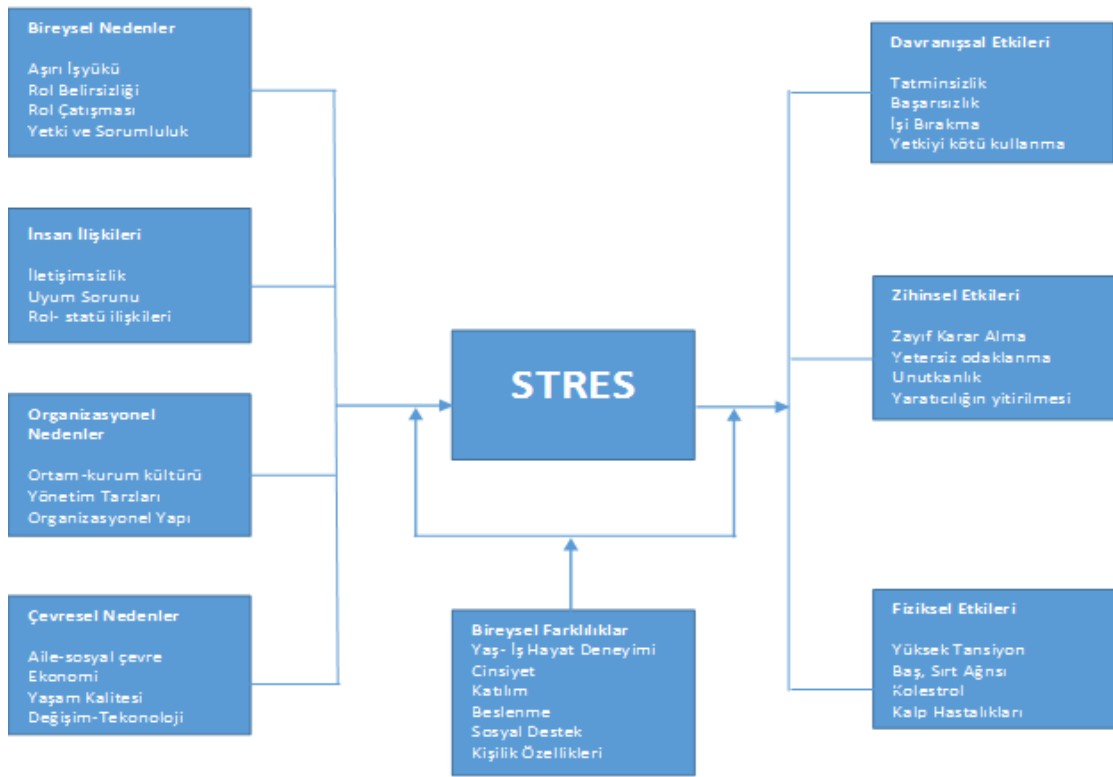
Örgütlerde çatışma türleri, işe yönelik ve işte bulunan bireyler arasındaki ilişkilere yönelik olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İşe yönelik çatışmada ortak amaca hizmet eden bireyler arasında çatışma gerçekleşmektedir. İş yaparken bireyler arasında kullanılan yöntemin uyumsuzluğu, iş yaparken fikir birliğinin sağlanamaması vb. durumlarda bu çatışma türüne rastlanmaktadır. İletişimsel çatışmada ise bireyler arasında bireysel farklılıklar bulunmaktadır. Yani bireylerin giyimi, davranış tarzı gibi konulardan kaynaklı çatışmalar ortaya çıkmaktadır (Zencirkıran, 2018, s.336-338). İki tür çatışmada da bireyler arasında olumsuz bir hava bulunmaktadır ama bu çatışmalardan olumlu paydalar çıkarılarak örgüt düzeyinde ilerleme kaydedilebilir.

#### **2.2.4. İş Stresi**

İş stresi genel olarak “Bireyleri, normal işlevlerinden farklılaşmaya zorlayan değişimler tarafından belirlenen ve onların işleriyle ve diğer insanlarla etkileşiminden kaynaklanan bir durum” olarak tanımlanmaktadır. Bu stresin oluşmasında aşırı sıcak, gürültü vb. fiziksel özellikler olabileceği gibi aşırı sorumluluk verme, denetimin eksik olması gibi örgütsel özelliklerde etkili olabilmektedir (Keser, 2014, s.20-21). Stres beraberinde çalışanın çalışma normlarının dışına çıkmasını sağlayabilmekte ve normlardan çıkan bireylerin çalışma ortamındaki düzeni bozduğu görülmektedir.

Bireylerde meydana gelen stresin aktif stres olabilmesi için iki şart gerekmektedir. Bunlardan birincisi yapılan işte elde edilecek sonucun belirsiz olması; ikincisiyse çalışan için işin ifade etmesi durumudur (Tınaz, 2013, s.38).

Çalışma ortamında stresi azaltan temelde iki faktör vardır: İş doyumu ve iş şartlarının kontrolü. Ayrıca çalışanların yaşadıkları stresten etkilenmelerine sebep olan başka faktörlerde bulunmaktadır. Bu faktörler arasında sosyal destek, öz saygı, başkaları tarafından kabul edilme gibi faktörler yer almaktadır. Bu faktörlerle beraber bireyin stres seviyesinde bir azalma görülebilmektedir (Tınaz, 2013, s.40).



**Şekil 2-2.** İş Stresine Yönelik Nedenler ve Etkilerinin Bağlantısı

**Kaynak:** Barutçugil, İ (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Şekil 2-2’de yer alan stresin genel şablonuna bakıldığında stresin oluşmasında bireysel nedenler, insan ilişkileri, organizasyonel nedenler ve çevresel nedenler olmak üzere dört boyutlu bir nedensellik tablosu bulunmaktadır. Bu nedenleri etkileyen ise bireysel farklar bulunmaktadır. Bu bireysel farklar nedenlerle birleşerek bireyde davranışsal, zihinsel ve fiziki etkileri doğurmaktadır. Tüm bu etki mekanizması bireyin

çalışmasını etkilemekte sorunlarla baş edememesi durumu ise bireyin yaşamındaki işleyişi bozmaktadır.

İş stresine yönelik olarak çeşitli iş kollarına yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Onay ve Kılıcı'nın (2011) araştırmasında garsonlar ve aşçıbaşlıkların iş stresi ve tükenmişlik arasındaki ilişki ölçülmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada iş stresinin tükenmişliği getirdiği; tükenmişliğin ise yorgunluk, rol çatışması gibi olumsuz sonuçları doğurduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş stresinin yaratıcılığa etkisini inceleyen Akça ve Beydilli(2018), işin yapısının iş stresinin ortaya çıkmasında etkili olduğu ve yaratıcılığı olumsuz yönde etkilendiği sonucuna ulaşmıştır. İş stresi akademik camiada da araştırma konusu olmuş ve Yıldırım vd.(2012) yılında bu konuyu ele almıştır.

### **2.2.5. İş Tatminsizliği**

İş tatmini, çalışanın yaptığı işle kendi değer yargılarının örtüşmesini fark etmesi sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Çalışanın değer verdiği şeyi elde etmesiyle beraber iş tatmini ortaya çıkmaktadır. Fakat farklı konum ve durumlardaki çalışanların değer yargıları değişebileceğinden alabilecekleri tatmin de farklı olmaktadır. Bütün bu değerler sistemiyle birlikte tatminin ortaya çıkmaması durumu ise iş tatminsizliği olarak tanımlanmaktadır (Barutçugil, 2014, s.388-399). Sonuçta kişiler bir değer yargısı oluşturmakta; bu değer yargılarını çalışma hayatına entegre ederek iş tatminini ortaya çıkarmaktadır.

İş tatmini kavramı işgören, işçi, örgüt, işletme ve kurumlar bakımından her zaman önemli olan ve sonuçları çok boyutlu olan bir kavramdır (Koçak vd., 2016, s.42). Herzberg çalışmalarında, iş içeriğinin tatmin yarattığı; monoton işlerin tatminsizlik yarattığı ama işe karşı pozitif düşüncelerin oluşmasını önlemediğini belirtmiştir. İş içeriğinde ise kötü denetimin olması, ücret adaletsizliği, kötü çalışma şartlarının tatminsizlik yarattığı belirlenmiştir (Silah, 2005, s.127). Sonuç olarak iş tatminsizliğini işteki ücretin dağılımı, çalışma şartlarının olumsuz olması ve yönetimin denetim mekanizmalarının zayıf olması gibi koşullar etkilemektedir.

İş tatminini etkileyen bir takım faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler bireyin kendisinden kaynaklanan ve örgütün yapısından kaynaklanan olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bireyden kaynaklı faktörler arasında “yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim, kişilik” kriterleri bulunurken örgütsel yapıdan kaynaklı faktörler arasında ise “ücret, çalışma

koşulları, çalışma arkadaşları, yöneticinin tavırları ve işin niteliği” gibi kriterler bulunmaktadır (Hoş ve Oksay, 2015, s.10-12).

İş tatminsizliğinin bireylerde bir takım sonuçları bulunmaktadır. İş tatmini seviyesi düşük olan bireylerin iş performansının düşmesi, üretkenlik davranışı iş davranışlarına yol açması, işe devamsızlık, işten ayrılma, saldırgan davranışlar, iş sağlığı ve güvenliğine etkisi, yaşam kalitesine etkisi gibi sonuçları bulunmaktadır (Kavi, 2017, s.153-155). İş tatminsizliği verimi etkilemenin yanında iş ilişkilerini zedelemekte ve ekonomik kazancı düşürmektedir.

İş tatminsizliğine ilişkin Türkiye’de bulunan literatürde kapsamlı çalışmalar bulunmamaktadır. Literatürde öğretmenlere, sanayide alanında çalışan bireylere ve tekstil işçilerine yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Çıtak vd.(2008) yaptığı araştırmada öğretmenlerin iş tatmin seviyeleri incelenmiş ve çalışılan kurum türü ile iş tatmini seviyeleri arasında etkileşim olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tanrıverdi’nin 2006 yılındaki çalışması da sanayi çalışanlarının iş tatmini üzerine olmuş; çalışanın daha iyi bir iş ortamı ve yüksek ücret arayışı içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Can(2014)’ın tekstil işçilerinin iş tatminsizliği üzerine çalışmalarında ise iş tatminsizliğinin nedenleri olarak çalışma temposunun yüksek olması, ücret yetersizliği, işin monoton olması gibi faktörler bulunmaktadır.

### **2.2.6. İşe Tutkunluk**

2000’lerde ortaya çıkan çalışmaya tutkunluk kavramı kısa sürede literatürde yer bulmuş ve birçok araştırmacı bu kavramı incelemiştir (Kavi, 2017, s.191). Farklı araştırmacılar tarafından kullanılan bu kavram Eryılmaz ve Doğan (2012, s.50) tarafından işe adanma olarak tanımlanmıştır. İşe adanma kavramı, çalışanlar işlerini yaparken, bir hedefe hizmet ediyor olmaları ve yaptıklarıyla gurur duymaları olarak tanımlanmaktadır. İşe adanma kavramı dışında bu kavram işe gönülden adanma (Çakıl, 2011, s.28), örgüte cezbolma (Esen, 2011, s. 379) gibi kavramlarla da anılmıştır.

Çalışmaya tutkunluk kavramında tutkunluk kavramı her gün farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Tutkunluk olarak kastedilen kavramlar coşkunluk, istek, odaklanılmış efor ve enerji olarak sıralanmaktadır. Merriam-Webster sözlüğünde ise tutkunluk “duygusal gelişim veya bağlılık” olarak tanımlanmaktadır. Fakat günümüzde çalışmaya tutkunluğa ilişkin okullar ve uygulayıcılar arasında net bir anlaşma

bulunmamaktadır (Schaufeli ve Bakker, 2010, s.11). Çeşitli tanımlamaları bulunan bu kavramda teoride net bir tanımının olmadığı görülmektedir.

Bütün farklı tanımlarla beraber bakıldığında çalışmaya tutkunluk, bireylerin bir hayranlık duygusu ile beraber yaptığı işten maksimum düzeyde veya buna yakın bir zevk alması durumudur. Çalışan burada yaptığı işten tatminini çeşitli davranışlarla göstermektedir. Fakat bu tutkunluğun fazla olması durumunda ise olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Örneğin, işine fazlasıyla bağlı olan veya çalışmayı aşırı seven bir bireyin ailesine ayracağı zamanda az olacaktır. Bu da bireylerin ailesiyle olan bağının kopmasına sebep olacaktır.

Bu kavram ile beraberinde karıştırılan bir kavram daha bulunmaktadır. “Çalışan Tutkunluğu” olarak ifade edilen kavram çalışan-örgüt-iş arasındaki bağı açıklarken; bahsetmiş olduğumuz “Çalışmaya Tutkunluk” ise çalışan-iş arasındaki bağı ifade etmektedir (Kavi, 2017, s.196).

Çalışmaya tutkunluk kavramının 3 alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutları canlılık, adanmışlık ve odaklanma olarak sıralanmaktadır. Çalışmaya tutkunluğun canlılık boyutunda çalışanın işini yaparken enerji dolu olması, bu enerjinin çalışma arkadaşlarına ilham vermesi ve iş sırasında zamanını ve emeğini kullanmaktan dolayı memnun olması yatmaktadır (Kavi, 2017, s.199-201). Adanmışlık boyutunda; çalışanın işini sevmesi ve zorluklarla mücadele ediyormuş gibi işini yapması, işine yüksek düzeyde bir katılım sağlaması bulunmaktadır (Koyuncu, Burke ve Fiksenbaum, 2006, s.300). Odaklanma boyutunda ise kişinin bireysel çalışmasında full konsantrasyon ve mutluluğu vardır. Aynı zamanda burada kişi işteki zorlukların üstesinden odaklanarak gelebileceğini düşünmektedir (Bakker ve Demerouti, 2008, s.210).

### **2.2.7. İşte Var Olamama**

İşte var olamama (presenteeism), çalışanların işyerinde bedenen olmasına karşın psikolojik olarak iş yerinde yer almaması anlamına gelmektedir (Koçoğlu, 2007, s.1). İşte var olamama da bireyin fiziken iş ortamında yer alması çalışma düzenini etkilemiyor gibi gözükse de verimliliği düşüren bir sorundur. Absenteeism(İşe devam etmeme) kavramıyla sıklıkla karıştırılsa da, işte var olamama durumunda çalışan kendini işe verememe gibi bir durumda bulunmaktadır. Farklı tanımlarda ise işte var olamama durumu çalışanın hasta olmasından kaynaklı işe gelmemesi veya işte boş vakit geçirmesi anlamına da gelmektedir (Demirgil ve Mücevher, 2017, s.237). Sonuçta işte var olamama,

bireylerin çalışma ortamında çalışmayı olumsuz yönde etkileyecek davranışlarının toplam kümesi olarak düşünülebilir.

Carry Cooper, presenteeism kavramının işyerlerinde patlayıcı bir baskı aracı olabileceğini söylemektedir. Bu tanımında ise yoğun çalışma saatlerinin bireyde yaratacağı baskıyı dile getirmektedir (Lowe, 2004, s.1). Presenteeism çok boyutlu nedenlerle ortaya çıkmaktadır ve bundan dolayı iş hayatında ilgi odağı haline gelmiş bir sorun olmuştur.

Presenteeism kavramı; işin gereğinden, çalışma ortamından ve kişisel olarak olmak üzere üç durumdan etkilenmektedir. İşin gereğinden kaynaklı nedenler olarak fazla çalışma ve aşırı iş yükü, istihdam, rol çatışması, yetki devri gibi alt nedenler bulunmaktadır. Çalışma ortamından kaynaklı nedenlerde örgüt kültürü, yönetim ve lider tarzı, iş tatmini, örgütsel çatışma, eşitsizlik ve ayrımcılık, fazla mesai, iş güvenliği, iş kazaları, mobbing(özellikle fiziksel ve psikolojik) gibi nedenler bulunmaktadır. Son olarak kişisel nedenlerde ise kişilik, iş bağımlılığı, iş-aile yaşam dengesi, stres, eğitim düzeyi, cinsiyet, yaş, hizmet süresi, hastalıklar gibi nedenler bulunmaktadır (Coşkun, 2012: 3-20).

İşte var olamama çeşitli davranışlarla kendini göstermektedir. Bu davranışlara örnek vermek gerekirse;

- ✓ Sosyal çevresiyle mail yoluyla iletişim kurmak,
- ✓ İnternette işi dışında vakit geçirmek,
- ✓ Online işlemlerini yapmak,
- ✓ Randevuları iş saatine göre ayarlamak,
- ✓ Bilgisayar oyunu oynamak,
- ✓ Dizi izlemek,
- ✓ İş yerinde çeşitli birimler içinde dolaşmak

vb. şeklinde sıralanabilmektedir (Özmen, 2011, s.9). Özetle işte var olamama, bireyin kendini işine vererek çalışmaması olarak tanımlanmaktadır. Burada bireyin odaklanamama sorunuyla birlikte işini de mesai saatlerinde yerine getirememesi yer almaktadır.

İşte var olamama sorunu genel olarak örgütsel bağlılık ile ilişkilendirilmektedir. Bu konuda yapılmış çalışmalara bakıldığında Kaygın vd. (2017) ve Baysal vd. (2014)'nin yapmış olduğu çalışmalar örgütsel bağlılık ile ilişkilendirilmiştir. Ertürk vd. 2017 yılında yapmış olduğu çalışma ise iş-yaşam dengesi ile presenteeism arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılmıştır. Kaygın vd. çalışmasında çalışanların örgütsel bağlılık ve presenteeism oranlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Baysal vd.'nin çalışmasında ise örgütsel bağlılık ve presenteeism arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ertürk vd. çalışması ise iş-yaşam dengesinin işte var olamamayı etkilediği ve arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. Sonuç olarak işte var olamama kavramı irdelenmekte fakat Türkiye'de bulunan literatür çalışmalarının sayıca azlığı bulunmaktadır.

### **2.2.8. İşe Devam Etmeme**

İşe devam etmeme, genel olarak çalışanların(işgörenlerin) iş yerinde fiziki olarak bulunmamasından dolayı ortaya çıkan durumdur (Şenel, 2012, s.4). Çalışanın işyerinde bulunmamasının ise birçok farklı nedeni olabilmektedir. Örneğin çalışanın hastalanması, aileden bir yakınına kaybetmesi, çocuğunun okulu ile ilgili bir sıkıntının çıkması buna örnek olarak gösterilebilmektedir. Bu devamsızlık nedenleri sosyal faktörler olabilmektedir fakat genel olarak araştırmalarda işe devamsızlığın nedeni olarak kişisel faktörler(yaş, cinsiyet, kıdem vb.) gösterilmektedir (Şimşek vd. , 2005, s.311-313).

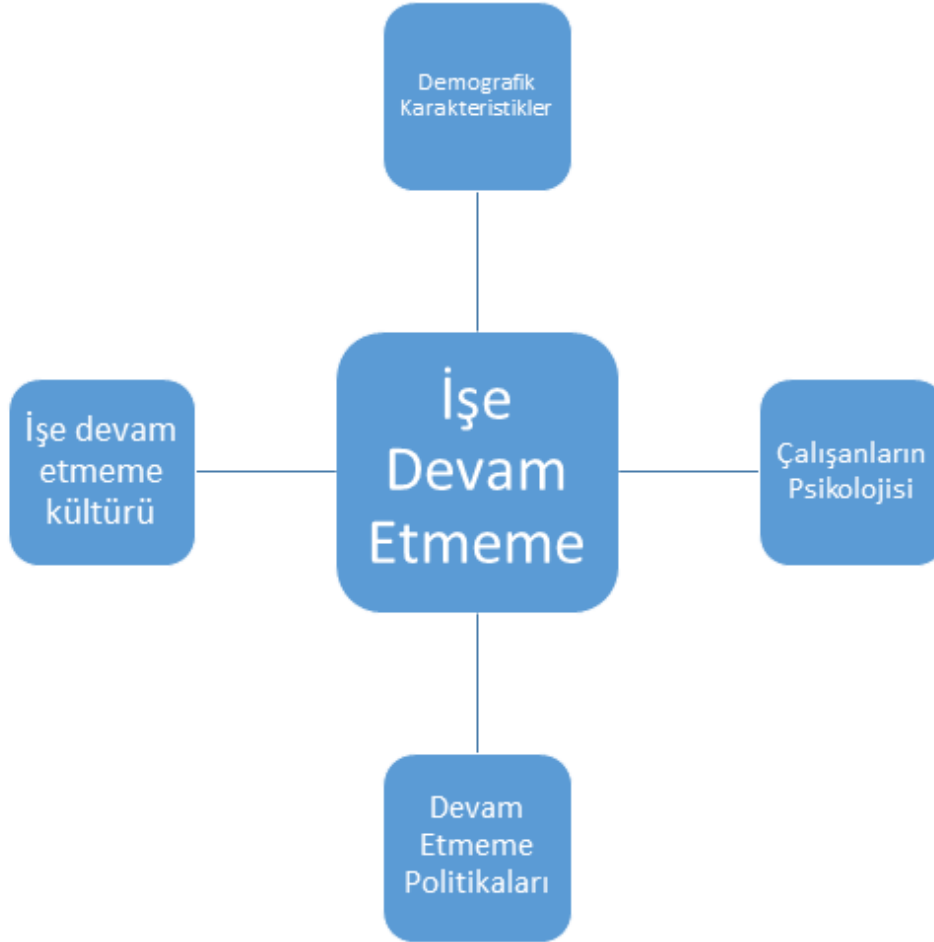
İşe devam etmeme veya iş devamsızlığıyla alakalı literatürde ilişkili kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramlar personel devri, işte var olamama, yabancılaşma, işe geç gitme kavramları olarak sıralanmaktadır (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014, s.3-6). Kavramlar arasında bir bağlantı bulunmaktadır fakat çatı kavram ise işe devam etmeme kavramıdır.

Kurumlarda işe devam etmeme veya gitmeme durumu 11 faktör üç kategoride değerlendirilmektedir. Bu kategoriler;

- ✓ Çalışma şartlarının iyileştirilmesiyle azaltılabilecek işe gitmeme eğilimi (hastalık, sebepsiz yere işe gitmeme, iç grevler, iş kazaları ve yaralanmalar),
- ✓ Kurum sınırları içinde eğitim vb. unsurlardan kaynaklanan işe gitmeme eğilimi,

✓ Çalışma şartlarıyla alakalı herhangi bir sebep yokken işe gitmeme eğilimi (ücretsiz ayrılma, ailevi haller vb.) (Savall'dan akt: Yavan, 2017, s.253).

Jex'e göre işe devam etmemenin 4 unsuru bulunmaktadır:



*Şekil 2-3. İşe Devam Etmemenin Unsurları*

**Kaynak:** Jex, S. M. (2002). Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach, New York: John Wiley&Sons.

Şekil 2-3'de yer alan bütün bu unsurlar işe devam etmeme olgusunu meydana getirmektedir. Fakat bu şemada bulunan tüm unsurların çalışan bireylerde olup olmayacağına dair net bir fikriyat bulunmamaktadır. Çalışan bunlardan birini barındırabileceği gibi 4 unsuru da kendi bünyesinde bulundurabilmektedir.

İşe devam etmeme bir olgu olduğundan olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Westhuizen'in 2006 yılında yazmış olduğu tezde işe devam etmemenin olumlu ve olumsuz sonuçları çok faktörlü olarak ele alınmaktadır. Aşağıda bu olgunun sonuçlarına dair tablo verilmiştir:



**Tablo 2-6.** İşe Devam Etmemenin Olumlu ve Olumsuz Sonuçları

	<b>Olumlu</b>	<b>Olumsuz</b>
<b>Kişisel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş Stresini Azaltma</li> <li>• İş Dışı Sorumlulukları Yerine Getirme</li> <li>• İş Dışı Aktiviteleri Telafi Etmede Yarar Sağlaması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ücret kaybı</li> <li>• Formal veya informal disiplin</li> <li>• Kazaların Artması</li> <li>• Değişen iş perspektifleri</li> </ul>
<b>Meslektaşlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş Çeşitliliği</li> <li>• Yetenek Gelişimi</li> <li>• Zaman Arttırımı</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artan iş yükü</li> <li>• Planlanmamış mesailer</li> <li>• Artan kazalar</li> <li>• Olmayan işçiler ile çatışmalar</li> </ul>
<b>İş Grupları</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İşe devam etmeme ve üretim problemlerinin cevaplanmasında esneklik sağlaması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verimliliğin artması</li> <li>• Kazaların artması</li> </ul>
<b>Organizasyonel Yönetim</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş sahasında iyi bir iş bilgisi temeli sağlaması</li> <li>• İyi bir işgücü esnekliği sağlaması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artan verimlilik</li> <li>• Artan masraflar</li> <li>• Şikayetlerin fazlalığı</li> <li>• Artan kazalar</li> </ul>
<b>Birlik Çalışanları</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eklemlili ve sağlam güç pozisyonu</li> <li>• Üyeler arasındaki dayanışmanın artması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zayıflayan iş durumları</li> <li>• Şikayetlerin artmasında artan masraflar</li> </ul>

<b>Aile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sağlık yada hastalık problemleriyle alakalı çözüm fırsatları sağlanması</li> <li>• Evlilik problemleri yönetiminde fırsatlar sağlanması</li> <li>• Çocuk problemleri yönetiminde fırsatlar sağlanması</li> <li>• Eş kazanımlarının sürdürülebilmesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kazancın az olması</li> <li>• İş saygınlığında zayıflama</li> <li>• Kötüleşen evlilik ve çocuk problemleri</li> </ul>
<b>Toplum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş stresi ve mental sağlık problemlerini azaltması</li> <li>• Evlilik ilişkileri problemlerini azaltması</li> <li>• Toplumun siyasi ilerlemede katılımı artırma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verimlilik azalması</li> </ul>

Tablo 2-6’da yer alan çalışma hayatının bu sorunlarının yanında çalışanların aile hayatı sorunları da bulunmaktadır. Bunlar çeşitlenmekle birlikte bu çalışma da altı başlık halinde toparlanmıştır.

### 2.3. Çalışanların Aile Hayatı Sorunları

Çalışanların iş hayatında yaşamış oldukları sorunlar kadar aile hayatında yaşadığı sorunlar da bulunmaktadır. Bu sorunlar bireyleri etkileyen çeşitli biyo-psiko-sosyal etkenlerden kaynaklanmaktadır. Bireyin yaşamını olumsuz etkileyen bu sorunlar sosyal hizmet disiplininin ilgilendiği konular arasına girmektedir. Aşağıda bu sorunlara başlıklar halinde değinilecektir.

#### 2.3.1. Yoksulluk

Yoksulluk, her dönemde ilgilenilen bir konu olmuştur ve kapitalizmin çıkışıyla bağlantılıdır. Bu sorun kimi zaman toplumların en önemli gündemiyken kimi zaman da geri planda kalmıştır. Marshall, yoksul sınıfları “rekabet ve piyasa serbestliğinin bir ürünü” olarak görmüştür (Taşgın, 2017, s.125-126).

Rousseau'nun sınıfsal farklılığın yoksulluğa etkileri, sosyal haklar yaklaşımı gibi konular yoksullukla bağlantılı tartışmaların temel konularını oluşturmuştur. Genel olarak yoksulluğun tanımlanması, ölçülmesi, sınıflandırılması, nedenleri ve önlemine yönelik yaklaşımların açıklanmasında ise insan faktörü temel etkindir (Taşgın, 2017, s.127-128).

Yoksullukla ilgili çalışmalar, bu olgunun 18. yüzyılda kitlesel hale gelmesiyle artmış ve 17. yüzyıldan bu yana izlenebilir hale gelmiştir (Şenses, 2006, s.32). Yoksul kesime yönelik yardımlar, ilk başlarda akrabalar, lonca ve din kurumları üzerine şekillenirken 16. yüzyılda ortaya çıkan reform hareketleri ile yoksulluğa karşı bakış açısı değişmiştir. Burada Almanya'da Martin Luther'in "mahalle yardım sandıkları"nı kurması ve Fransa'da ortaya çıkan "Hayırsever Kadınlar" derneğinin açılması gibi örnekler gösterilebilmektedir (Taşgın, 2017, s.129-131).

Yoksulluğa yaklaşım tüm bu çerçeveler içinde üç farklı dönemden geçmiştir. İlk dönem, yoksulluğun sorun olarak keşfedilmesi ve ardından da yoksulların çalıştırılması fikrinin geliştiği 19. yüzyıl olmuştur ve bu dönem aynı zamanda işçi sınıfı hareketinin de yükseldiği dönemdir. İkinci dönem, refah devleti uygulamalarının baskın olduğu yıllardır. Bu dönemde, yoksulluğa önlenemez ve devlet tarafından çözüm üretilmesi gereken bir sorun olarak yaklaşmıştır. İçinde bulunduğumuz dönemde ise yeni sağ hareketinin yükseldiği ve işçi sınıfı hareketinin azaldığı 1980'lerden günümüze kadar dönemi içermektedir (Taşgın, 2017, s.154-155).

Yoksulluğa ilişkin birden çok tanımlama bulunmaktadır. Fakat ele alınması gereken iki kavram mutlak ve göreceli yoksulluk kavramlarıdır. Mutlak yoksulluk, insanların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için asgari geçim standartlarını(besin tüketimi vs.) sağlamasıdır. Göreceli yoksulluk ise içinde bulunulan toplumun refah düzeyiyle yakından ilişkilidir (Aksan, 2015, s.102). Ailelerdeki yoksullukta önemli kriter olan mutlak ve göreceli yoksulluk, ailenin yaşam düzeyini ve refahını etkileyen önemli yoksulluk ölçütleri arasında yer almaktadır.

Yoksulluğa ilişkin bir diğer tartışma da yoksulluğun bir kültür haline gelmesidir. Yoksulluk kültürü kavramı Oscar Lewis tarafından 1960'lı yıllarda ortaya atılmıştır. Lewis'in Meksika ve Porto Riko'daki çalışmaları sonucunda "yoksulluk kültürünün bir kuşaktan diğerine aktarılan bir yaşam biçimi oluşturduğunu" ileri sürmüştür (Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, 2010, s.13). Yoksulluk kültürünün ailelere

yansıması da olasıdır. Bir ailede bulunan yoksulluk diğer sosyo-ekonomik etkenlerle birleşerek bir kısır döngü haline gelmektedir.

Hızlı sosyal, ekonomik ve yapısal değişimler tüm toplumsal kurumlarla birlikte aileyi de derinden etkilemektedir. Aile kurumunun en temel fonksiyonlarından biri olan ekonomik fonksiyonu da değişimlerden payını almaktadır. Yaşanılan ekonomik krizler, gelir dağılımındaki eşitsizlikler, yoksulluğun derinleşmesi aile kurumunu olumsuz etkilemektedir. Ailenin yoksullaşması aile içi rolleri, ailenin toplumsal konumunu, aile bütçesini, iş gücüne katılım biçimlerini, ailenin toplumsal çevresiyle ilişkilerini olumsuz yönde etkilemekte, eşler arasındaki uyum bozulmaya başlamakta ve aile içi şiddet, boşanma, parçalanmış aileler, intiharlar, suça eğilim, eğitimden uzaklaşma, yetersiz ve dengesiz beslenme, yabancılaşıma gibi toplumsal sorunlara neden olmaktadır (Zeybekoğlu, 2016, s.56).

Yoksulluk üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında; literatürde genel olarak yoksulluğun derleme çalışmalarla ele alındığı görülmektedir. Nicel araştırma yapan Ceren ve Çelik(2015, s.603-604) ise yoksulluğa ilişkin olarak eğitim seviyesinin düşük olması, kadınların evde durması, bakmakla yükümlü olunan fert sayısının fazla olması, bireylerin yoksulluğun giderilmesinde kamu kurumlarını sorumlu tuttuğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Buna ek olarak Gündüz'ün çalışmasında da yoksullukla mücadelede devletin aktif bir rol oynaması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (Gündüz, 2006, s.53).

### **2.3.2. Kuşak Çatışması**

Kuşak, aynı yıllarda doğmuş, dönem olarak aynı dönemde yaşayan, aynı duyuş ve görüşe sahip, benzer kabulleri olan, ortak tutum ve davranışları yakın olan kişilerden oluşan insan topluluğudur (Erol, 2011, s.390).

Çatışmalar ise duygu, çıkar, beklenti ve amaç ayrılıklarından doğan ve insanlar arasında bu uyum ve dengenin sağlanmasının güç olduğu; dolayısıyla insanın var olduğu her yerde çatışmanın da kaçınılmaz olduğu sosyolojik bir olgudur (Yeşilyaprak, 1989, s.50). Kuşak çatışması kavramı, yetişmekte olan nesille kendine has bakış açısı olan ebeveyn veya yetişkinler arasında meydana gelen uyuşmazlık olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 2008, s.16). İnsanlığın gelişmesi ve yeniliklerin meydana gelmesi kuşaklar arasında farklılıkları kaçınılmaz kılmaktadır.

Kuşak çatışması temelde iki ana nedenden ortaya çıkmaktadır. Birincisi, genç bireyin kendini ispatlama; diğer bir deyişle kendini fark ettirme çabasıdır. Diğer bir neden ise teknolojik gelişmeler, değişen yaşam stilleri, savaşlar, devrimler, eğitimdeki değişimler gibi sosyolojik olguları içermektedir (Günçay, 2018, s.12). Kuşak çatışmasının özelinde ise gencin aile ile anlaşamaması yatmaktadır. Bu yüzden fikirselleşen bir çatışma ortamı ortaya çıkmaktadır. Genel olarak gençlerin aile ile şu sorunlar etrafında çatıştığı görülmektedir:

- ✓ Özgürlüklerin kısıtlanmasında,
- ✓ Hayatındaki seçimlerde,
- ✓ Okul ve ders çalışmasında,
- ✓ Eğlence anlayışında,
- ✓ Genç üzerindeki beklentilerin fazla olmasında,
- ✓ Kıyaslama yapıldığında,
- ✓ Toplum içinde rencide edildiğinde,
- ✓ Dini konulardaki anlaşmazlıklarda (Çatışma, 2009).

Toplumda meydana gelen yenilikler paralelinde ortaya çıkan yaşam tarzındaki değişiklikler, toplumun genel beğenisiyle örtüşmediğinde o toplumun değişik kuşakları arasında kültürel çatışmaların yaşanmasına sebep olmaktadır (Erol, 2011, s.390).

### **2.3.3. Boşanma**

Toplumsal yapının değişmesi, kırdan kente göç, geniş aile yapısının birey üzerindeki baskısının azalması ve kadınların eğitim seviyesinin artması gibi nedenler boşanma olgusunun daha esnek bir yapıya bürünmesine neden olmuştur (Erbay, Gök ve Kardeş, 2015, s.140).

Farklı ortamlarda yetişmiş, değişik kişiliklere sahip iki ayrı insan tarafından kurulan aile, karşılanamayan beklentilerin, başarılı bir şekilde yürütülemeyen ilişkilerin, duygusal rahatsızlıkların, gerilim ve çatışmaların kaynağı olabilmektedir. Bu gibi olgularla beraber eşler birlikteliklerini sonlandırabilmektedir. Hukuksal açıdan ise bu sonlandırma iki tarafın evlilik akdini sona erdirmesi olarak düşünülmektedir (Özbekoğlu, 2016, s.42).

Boşanmanın sebepleri arasında geçimsizlik, düzensizlik-dağınıklık, bencillik, sorumsuzluk, zina, cana kast, cürüm ve haysiyetsizlik, fena muamele ve dövme, terk, cimrilik ve hastalık gibi sebepler bulunmaktadır (Duyan ve Özdemir, 2018, s.72). Ayrıca boşanma sebeplerine ek olarak duygusal olgunluk ve parasal eksiklik, madde bağımlılığı, ebeveynlerin boşanmış olması, başarılı kariyere sahip olma gibi daha spesifik konular da eklenmektedir (Tokuroğlu, 2015, s.475).

Boşanmanın sebeplerinden olan işsizlik, boşanma olgusuyla yakından ilgili bir sorundur. İşsizliğin birey üzerindeki maddi zararının yanında sosyal ilişkilerinde de etki yaparak bireyin kendisi ve çevresindeki aile bireyleriyle olan ilişkisini de zedelemektedir. Bu konudaki literatür çalışmaları işsiz bireylerin çalışanlara oranla hayattan aldığı hazzın az olduğunu ortaya koymuştur. Bu hazzın kaynağı olarak ise bireyin toplum içindeki saygınlığının azalması olarak belirlenmiştir (Hansen'den akt: Topbaş ve Kurt, 2007, s.31).

**Tablo 2-7.** Evlenme Süresine Göre Boşanma Sayıları

Evlilik Süreleri	2016		2017	
	Sayı	%	Sayı	%
Toplam	<b>126.164</b>	<b>100</b>	<b>128.411</b>	<b>100</b>
1 Yıldan Az	4.550	3,6	4.074	3,2
1-5 Yıl	44.816	35,5	45.647	35,5
6-10 Yıl	26.531	21	26.599	20,7
11-15 Yıl	17.833	14,2	18.485	14,4
16-20 Yıl	13.994	11,1	14.229	11,1
21-25 Yıl	8.779	7	9.131	7,1
26+	9.495	7,5	10.107	7,9
Bilinmeyen	166	0,1	139	0,1

**Kaynak:** (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenler>)

Tablo 2-7’de yer alan Türkiye İstatistik Kurumu’nun yapmış olduğu bir çalışmada, 2016 ve 2017 yıllarında boşanma sayıları ve evlilik süreleri arasındaki ilişki bir tablo halinde verilmiştir. 2017 yılında boşanma sayılarının 2016 yılına göre artış gösterdiği görülmektedir. Genel olarak ise 1-5 yıl arası evli olan bireyler boşanma sayısının en yüksek olduğu kesimi oluşturmaktadır (%35,5). Sonrasında ise (%21,0-2016/%20,7-2017) 6-10 yıl arası evli olan bireylerin oluşturduğu boşanma sayıları gelmektedir. Boşanma sayıları 1-10 yıl arası evli olan bireylerde toplanmış olup 11-15 yıl arası bireylerden sonra düşüş yaşamaktadır. Burada Türk toplumunun sosyolojik yapısı rol oynamaktadır. Sonuç olarak ise Türkiye’de boşanma sayısında artışın meydana geldiği ve çeşitli faktörlerin burada etken olduğu düşünülmektedir.

Boşanmaya ilişkin literatür çalışmalarına bakıldığında Taş vd. yapmış olduğu çalışmada boşanma hızı ile suç oranları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Taş, Doğan ve Önder, 2014, s.31). Boşanma hızını arttıran nedenler arasında çalışma hayatının yaşattığı stres ve sorunlar sayılabilmektedir. Boşanma sonrası olarak düşünüldüğünde özellikle kadınların boşanma sonrasındaki maddi imkansızlıklarla mücadele etme oranının daha fazla olduğu görülmektedir (Akoğlu ve Küçükkaragöz, 2018, s.170). Kara ve Doğan’ın yapmış olduğu çalışmada ise boşanma nedenleri arasında maddi imkansızlıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kara ve Doğan, 2018, s.65). Bu maddi imkansızlıkların ana kaynağı olarak çalışma hayatına giriş veya asgari geçim standartları altında çalışma sıralanabilmektedir.

#### **2.3.4. Çocukların İhmal ve İstismarı**

Çocuk ihmal, “genelde ailenin, eğer kurum bakımı söz konusuysa bununla ilgili kurumların ve sosyal devlet olarak devletin sorumluluklarını yerine getirmemesi” şeklinde tanımlanan bir olgudur (Yüksel ve Yüksel, 2014, s.3).

Çocuk istismarı ise, çocuğun yaşam kalitesini fiziksel, cinsel ve psikolojik olarak farklı boyutlarda, tekil veya çoğul şekilde düşürme olarak tanımlanmaktadır (<https://www.childwelfare.gov/pubPDF..>). Çocuk istismarının çocukta görülen yaralanmalar, konsantrasyon eksiklikleri, agresif davranışlar, akademik başarısızlık gibi sonuçları bulunmaktadır (Brodkin ve Coleman, 1995, Kaynak: Yüksek ve Yüksel, 2014, s.3).

Çocuk istismarı ve ihmalinin tarihinde bir avukatın etkisi bulunmaktadır. 1700'lü yıllarda hapse girenlerin kaçının çocuklara karşı işlemiş oldukları suçtan hapse girdiğini araştırmasıyla beraber çocuk suçluluğunu ortaya çıkarmıştır (Acehan vd., 2013, s.593).

Çocuk ihmal ve istismarı, 18 yaş altındaki çocuklara fiziksel ve psikolojik olarak her türlü kötü davranma davranışını, cinsel istismar, ihmal, diğer sömürü türlerini içeren davranışları içeren ve çocuk sağlığında ciddi veya düşük düzeyde yaralar oluşturan davranışları içermektedir (<https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail...>).

İstismar ve ihmali birbirinden ayıran önemli özellik istismarın aktif, ihmalin ise pasif özellikte olmasıdır (Turhan, Sangün ve İnandı, 2006, s.154). Çocuk ihmalinin türleri arasında fiziksel ihmal, tıbbi ihmal, eğitimin ihmali ve duygusal ihmal gibi ihmal türleri bulunmaktadır. Bunlardan fiziksel ihmal çocuğun gelişimi için gereksinimi olan ihtiyaçların karşılanmaması; tıbbi ihmal çocuğun sağlık hizmetlerinden yoksun bırakılması; eğitimin ihmali çocuğun eğitim olanaklarından yoksun bırakılması; duygusal ihmal ise çocuğun duygusal gereksinimlerinin giderilmemesi, gerekli olmasına rağmen psikolojik destekten mahrum bırakılması olarak tanımlanmaktadır (Yüksel ve Yüksel, 2014, s.4).

Çocuk istismarı ise daha da geniş boyutlarda değerlendirilmesi gereken bir olgudur. Burada çocuğun fiziksel, cinsel, duygusal ve ekonomik istismarı söz konusudur. Bunlardan fiziksel istismar çocuğun fiziki yapısına zarar vermeye; cinsel istismar çocuğa yönelik cinsel açıdan saldırıda bulunmaya; duygusal istismar çocuğun duygusal yapısı ve gelişimine zarar verici davranışlarda bulunmaya; ekonomik istismar ise çocuğun maddi olanaklardan yoksun bırakılmasına işaret etmektedir.

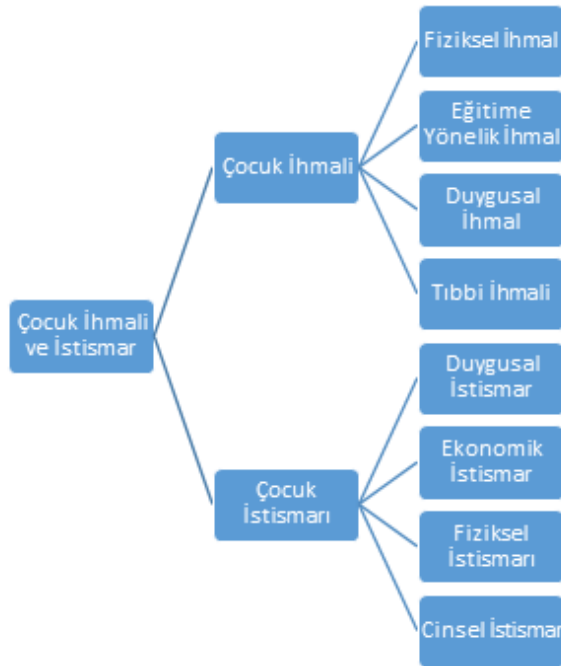
İhmal ve istismarın biyolojik, sosyolojik ve psikolojik araştırmalara göre birçok nedeni bulunmaktadır. Erken yaşta evlilik, alkol bağımlılığı, tek ebeveynlik, sık aralıklarla çocuk sahibi olma, eşler arası iletişimsizlik, sosyal destekten yoksun olma, annede postpartum semptomları olması, anne ve babanın çocukken şiddete maruz kalması gibi faktörler çocuk ihmal ve istismarını arttırmaktadır (Dilsiz ve Mağden, 2015, s.679).

Çocuk istismarının önlenmesinde öncelikli olarak anne ve babaya; sonrasında ise sağlık personeli, öğretmen gibi çocuğun ev dışında bulunduğu personellere büyük sorumluluk düşmektedir (Bakır ve Kapucu, 2017, s.15). Görev düşen bireylerin eğitilmesi gerekmektedir. Bu eğitimlerle beraber sağlık personelleri ve öğretmenler sadece ihmal ve istismarın tespitinde yer almamalı; ailelere çocuğun bu durumunda ortaya çıkacak



hukuki süreç içinde sosyal hizmet kurumları ve adli kurumlara yönlendirilmesi konusunda yardımcı olmalıdırlar. Ayrıca öğretmenler çocuğun okul içinde davranışlarındaki değişimleri gözlemlene, çocuk istismarı ve ihmali potansiyelini tanıma, önleme ve bildirme konumunda kritik bir öneme sahiptir (Dilsiz ve Mağden, 2015, s.681).

Çocuğa yönelik ihmal veya istismar yukarıda da bahsedildiği gibi farklı boyutlarda olabilmektedir. Yoğunluklu olarak çocuk istismarı üzerine tanımlayıcı çalışmalar bulunmaktadır. Fakat nicel araştırmaların da ölçekler aracılığıyla yapıldığı görülmektedir. Yaşar vd.'nin (2015, s.239) yapmış olduğu çalışmada öğretmen adaylarının çocuklara yönelik cinsel istismar düşünceleri ve farkındalıkları araştırılmıştır. Bu kapsamda 1. sınıftan 4. sınıfa doğru farkındalık düzeyinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Çocuk istismarının çocuk gelin boyutuyla da incelendiği görülmektedir. Yüksel ve Yüksel'in yapmış olduğu çalışmada çocuk gelin olgusunun özellikle Türkiye'de yaşandığı ve bu olgunun yaşanmasında eğitim seviyesinin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yüksel ve Yüksel, 2014, s.21). Yapılan bir diğer çalışmada ise ilgi çekici bir sonucu ulaşılmıştır. Bu çalışmada çocuk ihmal ve istismarına uğrayan çocukların okul başarısının etkilenmeyeceği sonucuna ulaşılmıştır (Koçak ve Büyükgönenç, 2011, s.103).



*Şekil 2-4. Çocuk İhmali ve İstismarı Türleri*

Şekilde 2-4'te sosyal sorunlar arasında yer alan çocuk ihmal ve istismarı günümüzde cinsel istismar üzerinden yoğunlaşmaktadır. Bu konuda yapılan bir araştırmada cinsel saldırıya uğramış çocukların yaşsal dağılımına yer verilmiştir. 2016 yılında yapılan bu araştırmada 0-17 yaş arası çocukların yaşamış olduğu cinsel istismar durumunun sayısal tablosu şu şekildedir:

**Tablo 2-8.** 2016 Yılı Çocuk İstismarı Sayısı

Cinsel İstismar Yaşı	Mağdur sayısı
<i>0-11 Yaş</i>	
<i>Kız</i>	2.487
<i>Erkek</i>	1.124
<i>12-14 Yaş</i>	
<i>Kız</i>	3.688
<i>Erkek</i>	563
<i>15-17 Yaş</i>	
<i>Kız</i>	8.460
<i>Erkek</i>	518
<i>Toplam</i>	16.877

(**Kaynak:** ASUMA ve İMDAT, 2018: 10).

Tablo 2-8'de yer alan istatistiki çalışmayla 0-17 yaş arası cinsel istismar mağduru çocukların sayısı çıkarılmıştır. Bu kapsamda her yaş döneminde kız çocukların istismara daha fazla uğradığı görülmektedir. Erkek çocukların yaşı arttıkça cinsel istismar sayısının da düştüğü; kız çocukların ise yaş büyüdükçe(fiziksel olgunluk vb. etkilerle) cinsel istismar sayısında artış görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır.

### 2.3.5. İş-Aile Çatışması

İş-aile yaşamı kavramı, kadınların iş hayatına katılımıyla gündeme gelen, iş ve aile yapılarındaki ekonomik, sosyal, demografik değişimlerle dikkat çeken bir sosyolojik olgudur (Kapız, 2002, s.143). Bu kavram özellikle iş-aile yaşamı arasındaki dengesizlikle beraber ortaya çıkarmıştır. Bu yüzden özellikle psikoloji, sosyoloji ve sosyal hizmet gibi insan ve aileyle daha derinden çalışan alanları yakından ilgilendirmektedir.

İş-aile çatışması, işten aileye yönelik olan ve çalışanların işinin gerektirdiği rollerinin, ailesine karşı sorumlulukları yerine getirmesinde engel teşkil etmesiyle ortaya çıkan bir çatışma türüdür (Frone ve Cooper, 1992, s.728). Frone ve Cooper, yapmış oldukları çalışmayla birlikte bu sonuca ulaştıkları ve tanımını yaptıkları görülmektedir.

Bireylerin iş ve aileden kaynaklı problemleri arasında dengeyi sağlayamamasıyla ortaya çıkan iş-aile çatışması olgusunda algılanan isteklerin bireylerin zaman ve enerjisini sınırlamasıyla çatışma ortaya çıkmaktadır (Fırat ve Cula, 2016, s.147). Kinnunen ve Mauno(1998: 147) çalışmalarında ister iş aile yaşam çatışması olsun ister aile- iş yaşam çatışması olsun iki türlü çatışmanın da roller arasındaki dengelerin sağlanamamasından kaynaklı olduğunu dile getirmektedir.

Greenhaus ve Beutell'e göre iş-aile çatışması kavramı üç boyutu olan bir çatışmadır. Onlara göre iş-aile çatışması zamana dayalı, psikolojik temelli ve davranışa dayalı iş-aile çatışması olmak üzere üç boyutta şekillenmiştir (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.77-80).

İş-aile çatışması veya aile-iş çatışması üzerine yapılan literatür araştırmalarına bakıldığında nicel araştırma sayısının fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bir çalışmada iş-aile çatışmasının iş-yaşam tatmini üzerine etkisi araştırılmıştır. Burada iş-aile çatışmasının iş-yaşam tatmini üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Şentürk ve Bayraktar, 2018, s.39). Yapılan başka bir çalışmada ise aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, s.91). Konu ile alakalı bir başka çalışmada, eğitim seviyesinin düşmesinin iş-aile veya aile-iş çatışmasını arttırdığı yönünden bir sonuca ulaşılmıştır (Koç ve Kızanlıklılı, 2017, s.126). İş-aile çatışması aynı zamanda iş stresi ile yakından alakalı bir konudur. Bu yüzden iş stresini içeren literatür araştırmaları da bulunmaktadır. İş-aile yaşam çatışması iş stresini arttıran bir etken olarak bulunurken; iş

stresi de iş tatminini etkileyen ve birbiriyle bağlantılı olan kavramlardır (Turunç ve Erkuş, 2010, s.433).

### 2.3.6. Aile İçi Şiddet

Şiddet, bireyin bedensel ve ruhsal açıdan zarar görmesine, yaralanmasına ve sakat kalmasına neden olan bireysel ve toplu hareketlerin tamamıdır (Aktaş, 2006, s.13). Bireyin burada görmüş olduğu zararın boyutları şiddetin büyüklüğüne ve boyutuna göre değişmektedir.

Aile içi şiddet ise “aile üyelerinden biri tarafından, ailedeki diğer üyelerin fiziksel veya psikolojik bütünlüğünü tehlikeye sokan, kişiliğine ciddi zararlar veren eylemler” olarak tanımlanmaktadır (Akın, 2013, s.29).

Aile içi şiddet, kadın ve erkek arasındaki güç eşitsizliğinin unsuru olarak genellikle erkekler tarafından kadınlara yönelik gerçekleştirilmektedir. Bu şiddetin amacında kadını baskı altında tutmak ve üstünlüğünü göstermek yer almaktadır. Kadına kurulan üstünlük kadının toplumsal hayatta geri planda kalmasına neden olmakta ve onu ikinci plana atmaktadır (Aşkın ve Aşkın, 2018, s.18). Kadına yönelik aile içi şiddetin ise birçok sebebi bulunmaktadır. Bunların başlarında yoksulluk, ekonomik ve sosyal temelli faktörler gelmektedir.

Kadına yönelik aile içi şiddetin temel sebebi, ataerkil toplum yapısı ve bu sistemi oluşturan toplumsal cinsiyet rollerinin kadına getirmiş olduğu ikincil konumdur (Aşkın ve Aşkın, 2018, s.19). Bu sebepten dolayı kadına yönelik algının değiştirilmesi ve dönüştürülmesi aile içi şiddette kadına yönelik şiddetin azaltılmasına yardımcı olacaktır. Kadına yönelik şiddeti kabul eden söylemler, şiddet uygulayanları cesaretlendirmekte ve düşük eğitim düzeyi de bu cesaretlendirmeyi arttırmaktadır (Aşkın ve Aşkın, 2018, s.22).

Yoksulluğun artması ve gelir düşüklüğü, kayıt dışı istihdam ve işsizlik gibi faktörler aile içinde kadına yönelik olan şiddeti arttırmaktadır. Aile içi şiddet, düşük gelirli aileler için bir kontrol aracı olarak görülmektedir. Düşük sosyo-ekonomik gruplarda yer alan erkekler, işsizliği kendine yedirememekte; ekonomik olarak iktidarını sağlayamadığından eşleri veya çocukları üstünde şiddet uygulayarak bu otoriteyi sağlamaya çalışmaktadır (Ertürk'ten akt: Aşkın ve Aşkın, 2018, s.20).

Aile içi şiddet kadına yönelik olduğu kadar çocukları da içine alan bir yapıya sahiptir. Çoğu araştırma göstermektedir ki eş şiddeti ile çocuk şiddeti paralel olarak

gelişmektedir. Klinik çalışmalar erkeklerin %40 ile %70'inin eşlerine şiddet uyguladığı kadar çocuklarına da uyguladığını göstermektedir (Tajima, 2000, s.1384).

Aile içi şiddet davranışları genel olarak 5 alt grupta toplanmaktadır: “Fiziksel Şiddet, Cinsel Şiddet, Duygusal İstismar, İhmal ve Ekonomik İstismar” (Ünal, 2005, s.2). İster fiziksel isterse diğer türde şiddet olsun şiddeti her boyutunun şiddet mağduru olan bireyde yaratacağı bir takım sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunların en önemlisini ise depresyon oluşturmaktadır. Aile içi şiddet, şiddet mağdurlarında yoğun olarak depresyona sebep olan bir sorundur. Çoğu araştırma majör depresyonlarda şiddet öyküsünün kadın bireyler arasında %50'den fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır ve bu şiddet öykülü kadınların %80'inin ilk altı ay içinde depresyona girdiği görülmektedir (Riggs, Caulfield and Street, 2000, s.1290).

Aile içi şiddeti açıklayan belirli kuramlar bulunmaktadır. Bu kuramlarda psikopatoloji kuramı şiddetin psikolojik temelini, sosyal öğrenme kuramı şiddetin özdeşim kurarak öğrenilmesini, kaynak kuramı şiddetin kaynağına ilişkin psiko-sosyal faktörleri değerlendirmeyi, sosyal izolasyon kuramı bireylerin şiddete maruz kalmasıyla izolasyonun arttığını söylediği kültür kuramı ise şiddetin bir kültür olarak getirilmesiyle ortaya çıktığını savunan aile içi şiddete ilişkin farklı kuram ve yaklaşımlardır (Ünal, 2002, s.3-4).

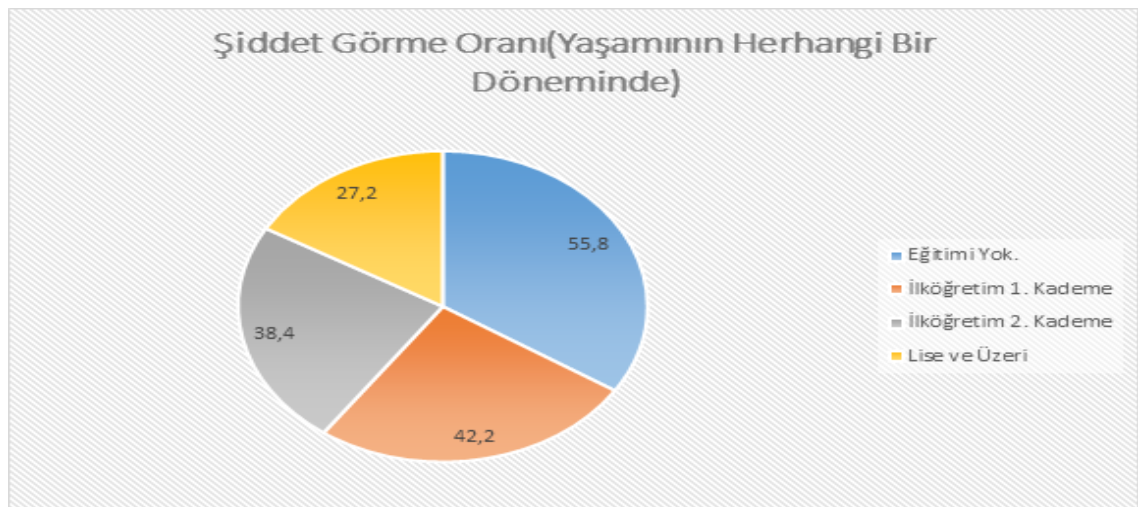
Türk Ceza Kanunu'nda aile içi şiddetin suç sayıldığı haller şunlardır: “Kasten veya tedbirsizlik nedeniyle yaralamak, Eziyet, Çocuk Düşürtmek, İzinsiz Kısırlaştırmak, Bir Kişiyi Zorla Alıkoymak, Çalışma Özgürlüğünü Engellemek, Birden Fazla Evlilik, Töre veya Namus Cinayetleri, Kötü Davranışta Bulunma, Destek ve Bakım Yükümlülüğü, Hakaret Etmek, Tehdit Etmek, Cinsel Taciz ve Saldırı, Bekaret Kontrolü, Fuhuşa Zorlamak, Huzur Bozmak, Konut Dokunulmazlığının İhlali, Çocuğun Kaçırılması veya Alıkoyması” halleri suç teşkil etmektedir (Türk Ceza Kanunu, 2004).

KAMER Vakfı'nın 2015 yılında yapmış olduğu “Kadın Hakları İnsan Haklarıdır” projesi kapsamında katılımcıların aile içi şiddete maruz kalma oranının %94,3 olduğu saptanmıştır (KAMER, 2015, s.24). Yaklaşık 4 sene önce yapılan bu istatistiki araştırmada kadınların aile içi şiddete maruz kalma oranının yüksek olması toplumsal açıdan bir sorun teşkil etmektedir. Ayrancı ve arkadaşlarının 2002 yılındaki bir araştırmasında ise hamile kadınların geçmiş veya şimdiki zamanda sözel, fiziksel veya

cinsel şiddetten birine ya da fazlasına maruz kaldığı; kadınların yaş ortalamasının ise 37.7 olduğu saptanmıştır (Ayrancı, Günay ve Ünlüoğlu, 2002, s.77).

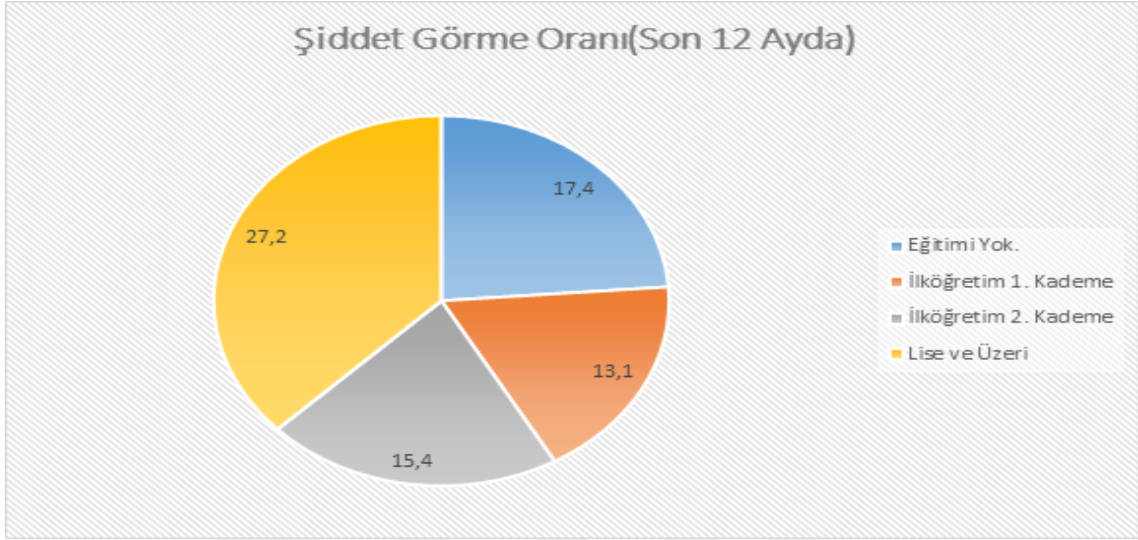
Aile içi şiddet konusunda yapılan araştırmalarda özelde kadınlara yapılan şiddet oranın fazla olduğu saptanmıştır. Kadınlar arasında ise %59,5'inin ev hanımı olduğu geri kalanının ise aktif iş hayatında bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Toka vd., 2010, s.272). Genel olarak yapılan çalışmaların özelde kadına yönelik şiddet konusunu içerdiği görülmektedir. Bu konuya benzer bir çalışma Aşkın ve Aşkın tarafından 2018 yılında yapılmıştır. Bu çalışmada yoksulluğun aile içi şiddeti arttırdığı ve kabullenmede bir etken olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Aşkın ve Aşkın, 2018, s.31). Başka bir çalışmada ise kadınlara yönelik açılması gereken kadın konukevi sayısındaki azlık dikkat çekmiştir. Bu sayı Antalya ilinde 23'tür (Yirmibeşoğlu ve Demir, 2016, s.666). Üniversite öğrencilerinin aile içi şiddete bakışını içeren bir çalışmada ise, aile içi şiddetin olmaması gerektiği düşüncesi kızlara oranla erkek öğrencilerde daha fazla bulunmaktadır (Şahin ve Özyürek, 2014, s.12).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2017 yılında yapmış olduğu aile içi şiddet özelinde kadına yönelik şiddet istatistikleri aşağıdaki grafiklerde yer almaktadır. Bu istatistiklerde yer alan eğitimi olmayan evlenmiş kadın sayısının 2741; ilköğretim birinci kademedен mezun olmuş evlenmiş kadın sayısının 5237; İlköğretim ikinci kademedен mezun olan ve evlenmiş kadın sayısının 872; lise ve üzeri okullardan mezun olup evlenmiş kadın sayısının ise 1948 olduğu saptanmıştır. Bu kapsamda yapılan istatistiklerde;



**Grafik 2-2. Yaşamının Herhangi Bir Döneminde Şiddet Görme Durumu**

Grafik 2-2’de yer alan ve yapılan analiz sonucunda evlenen bireylerin yaşamının herhangi döneminde şiddet görme oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi arttıkça kadının görmüş olduğu şiddetin azaldığı; Lise ve üzeri eğitim görmüş kadınlarının genele oranla şiddet görme oranlarının düşük olduğu görülmektedir.



**Grafik 2-3. Son 12 Ayda Kadınların Şiddet Görme Oranı**

Grafik 2-3’de yer alan araştırmada yer alan bilgilere göre evlenmiş kadınların içinde ise lise ve üzeri eğitim görmüş kadınların %27,2’sinin son 12 ayda şiddet gördüğü sonucuna ulaşılmıştır. Bu grafikte yer alan bilgiler ışığında eğitim seviyesinin yüksek olması güncel olarak görülen şiddet oranının yüksek olması ile paralel bir seyir izlemektedir. Günümüz Türkiye’inde eşlerin eğitim seviyesinin yüksek olması şiddet oranının fazla olması ile paralellik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

### 3. GEREÇ VE YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Çalışma hayatında aktif olarak bulunan işçilerin sadece çalışma hayatına ilişkin sorunları bulunmamaktadır. Bu bireylerin aynı zamanda aile hayatı sorunları da bulunabilmektedir. Bu kapsamda araştırmanın genel ve özel olmak üzere iki amacı bulunmaktadır. Araştırmanın genel amacında çalışanların iş ve aile hayatı sorunlarını tespit etmek ve aralarındaki ilişkiyi ölçmek bulunmaktadır. Çalışmanın özel amacında ise, işyeri sosyal hizmeti alanı kapsamında sosyal hizmet literatürüne katkıda bulunmaya çalışmak hedeflenmektedir.

#### 3.2. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, sosyal hizmetin literatür ve pratik alanlarında henüz faaliyet göstermemiş olan “İşyeri Sosyal Hizmeti” literatüre bir katkı sağlamak açısından önem arz etmektedir.

#### 3.3. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamını; çalışanların iş ve aile hayatı sorunları oluşturmaktadır. İşyeri sosyal hizmeti alanının birden fazla konusu bulunmaktadır. Çalışanların iş ve aile hayatı sorunları da bu konular içinde yer almaktadır. Bu yüzden çalışmanın kapsamını çalışanların iş ve aile hayatı sorunları oluşturmaktadır.

#### 3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi olarak nicel araştırma yöntemlerinden tarama(survey) yöntemi seçilmiştir. Bu yöntemde bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanması amaçlanmaktadır (Büyüköztürk vd, 2012, s. 14). Bu kapsamda araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla 3 sayfalık bir form düzenlenmiştir. Çalışanlara uygulanan bu form üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm ankete katılan bireylerin demografik bilgilerini almak amacıyla oluşturulan ve kişisel bilgilerinin yer aldığı bölümdür. Bu bölümde sorulan sorular çalışmaya katılanların yaşı, cinsiyeti, medeni durumları, çalıştıkları birim, meslekleri, meslekte çalışma süreleri gibi sorulardan oluşmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise “Çalışma Sorunları Ölçeği”nin anketi (Küçükaslan, 1994) yer almaktadır. Bu formda çalışma yaşamına ilişkin sorularla sorunlar ölçülmeye çalışacaktır. Çalışmanın son bölümünde ise “İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği” (Apaydın, 2011) yer almaktadır. Bu bölümde ise işin aileye ve ailenin iş



üzerindeki etkisinin ölçülmesi amaçlanmaktadır. Tüm veriler 15 Nisan- 17 Mayıs 2019 tarihleri arasında katılımcılardan toplanmıştır.

### 3.5. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini TOBB-Sanayi Veri Tabanı sitesinde yer alan “İllere Göre Sektörel Kapasite” kapsamında sıralanmış ana sektörler oluşturmaktadır. Bu ana sektörlerden küme örnekleme yoluyla örneklem belirlenmiştir. Küme örnekleme evreni temsil eden örneklemlerin aşamalı bir şekilde seçildiği örneklem türüdür. Çok aşamalı örneklem olarak da adlandırılmaktadır. Kendi içinde oranlı ve oransız küme örnekleme olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Oransız küme örnekleme, belirli bir oran bulunmadan ve seçilecek grubun şansa bırakıldığı bir örnekleme söz konusudur (Karasar, 2017, s.153). Sonrasında basit tesadüfi örneklem yöntemiyle kura sonucu seçilen iki ana sektör belirlenmiştir. Basit tesadüfi örneklem ise, her bir durumun seçilme şansının eşit olduğu örneklem çeşitidir (Şahin, 2014, s. 122). Bu kura sonucunda 24 kodlu ana metal sanayii ve 17 kodlu kağıt ve kağıt ürünlerinin imalatı ana sektörleri belirlenmiştir. Sonrasında ana metal sanayii alanı ve kağıt ve kağıt ürünlerinin imalatı alanının alt kolları olduğundan tekrardan bir kura çekilerek ana metal sanayii alanında 2444 kodlu bakır üretimi faaliyet alanı, kağıt ve kağıt ürünlerinin imalatı alanında ise 1723 kodlu kağıt kırtasiye ürünleri imalatı adlı faaliyet alanı seçilmiştir. Faaliyet alanlarının da kendi içinde alan dağılımı olduğundan üçüncü aşamada son olarak tekrardan bir kura yöntemine tabi tutulmuştur. Burada bakır üretimi alt dallarında yapılan kura sonucunda 244422 kodlu bakır barlar, çubuklar ve profiller alt dalı; kağıt kırtasiye ürünleri imalatı alt dallarında ise 172311 kodlu karbon kağıdı, kendinden kopyalı kağıt ve diğer kopyalama veya transfer kağıtları; mumlu teksir kağıdı, kağıttan ofset tabakalar; tutkallı veya yapışkanlı kağıtlar alt dalı seçilmiştir. Sonuç olarak bu istatistiklere bakıldığında toplamda 1012 kişinin bu alanlarda çalıştığı kayıtlarına ulaşılmıştır. Toplamda ise bakır üretimindeki alt dalda 23, kağıt üretimindeki belirlenen alt dalda ise 4 fabrikanın kayıtlı olduğu bilgisine erişilmiştir ([http://sanayi.tobb.org.tr/kitap\\_son2](http://sanayi.tobb.org.tr/kitap_son2)).

Bulunulan fabrikalardan İstanbul Sanayi Odası'na bağlı olan ve alanlarıyla ilgili olan fabrikaların listeleri incelenmiştir. Bu kapsamda basit tesadüfi örneklem yöntemiyle bir bakır alaşım fabrikası ve bir yapışkan kağıt fabrikası seçilmiştir (<https://eoda.iso.org.tr/UyeArama/UyeArama>) 1012 kişinin bulunduğu evrende 0.010 örneklem hatasının olduğu, gerçekleşme olasılığının 0.5 ve gerçekleşmeme olasılığının

0.5 kabul edildiği bir durumda örneklem sayısının 88 olması gerekmektedir. Çalışmanın güvenilirliğini arttırmak adına örneklem sayısı ise daha geniş tutulmuştur (Yazıcıoğlu ve Erdoğan'dan akt: Şahin, 2014, s.126). Yapılan görüşmeler sonucunda belirlenen fabrikaların çalışan sayılarının 210 olması evreni temsiliyet açısından yeterli olmasından ve bazı fabrikaların çalışmayı gerçekleştirilmeyi kabul etmemesinden kaynaklı olarak 210 kişi ile görüşülmesi planlanmıştır.

Bu doğrultuda araştırmada ilk olarak belirlenen bakır alaşım fabrikasının genel müdürü ile görüşülüp araştırma anlatılmıştır. Sonrasında insan kaynakları sorumlusu kişiyle görüşülerek araştırma için toplanacak veri sayısı kararlaştırılmıştır. 125 kişiden oluşan bu fabrikada evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Toplamda 115 anket toplanmıştır. Kalan 10 kişiye yıllık izinde olması, iş kazasından kaynaklı hastanede olması vb. sebeplerden dolayı erişim sağlanamamıştır. Araştırmanın katılımcı sayısını arttırmak amacıyla belirlenen kağıt üretim fabrikası ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu fabrikada ise 85 kişi çalışmaktadır. Bu kişilerin 80 tanesine ulaşılmıştır. Kalan beş kişiye ulaşılamamasının sebepleri arasında izinli olmaları ve doldurmayı talep etmemeleri yer almaktadır. Toplamda ise 195 anket formu elde edilmiştir.

### **3.6. Araştırmanın Hipotezleri ve Sınırlılıkları**

Araştırmaya konu olan ölçekler fabrika içinde çalışan 195 kişiye uygulanmıştır. Araştırma ölçeklerinin uygulandığı bireylere çalışmanın konusu ve toplanacak verilerin amacına uygun olacağına ve bu çalışmanın kendilerini olumsuz yönde etkilemeyeceğine dair gerekli açıklama yapılmıştır. Formların bireysel olarak uygulanması araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğini arttırmak amacıyla önemli bir ölçütü oluşturmuştur. Fakat araştırmacının çalışma hayatında olmasından kaynaklı süre sıkıntısının olması araştırmanın yapılış zamanı açısından sınırlılığı oluşturmuştur. Araştırma için görüşülen fabrikaların bir kısmının araştırmayı kabul etmemesi veya uygulamak istememesi araştırmanın bir diğer sınırlılığını oluşturmaktadır. Çalışmanın bir başka sınırlılığını çalışanların soruları tam olarak algıyamaması veya soruları tam olarak cevaplamak istememesi oluşturmaktadır. Aynı zamanda çalışanlar sorun olmadığını göstermek gibi bir algı ile soruların cevaplanmasına yanılgıya düşmüş olabilmektedirler. Son olarak sosyal bilimlere özgü genel sınırlılıklar bu araştırma için de geçerli olmaktadır.

Araştırmanın hipotezleri ise şunlardır:

H1: Çalışma hayatı ile aile hayatı arasında bir bağlantı bulunmaktadır.

H2: Çalışma sorunları ile iş-aile yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2-1: Tükenmişlik durumu ile iş-aile yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2-2: Çalışma ortamındaki huzursuzluklar ile iş-aile yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2-3: Endişe durumu ile iş-aile yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2-4: Görev belirsizliği durumu ile iş-aile yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2-5: İşin aileye olumsuz etkisi ile çalışma sorunları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2-6: Ailenin işe olumsuz etkisi ile çalışma sorunları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2-7: Aile-iş uyumu ve çalışma sorunları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H3: Yaş arttıkça iş ve aile arasındaki yaşam dengesi sağlanmaktadır.

H3-1: Yaş arttıkça ailenin iş üzerindeki olumsuz bir etkisi görülmemektedir.

H3-2: Yaş arttıkça işin aile üzerindeki olumsuz bir etkisi görülmemektedir.

H3-3: Yaş arttıkça aile-iş uyumu sağlanmaktadır.

H4: Eğitim durumu arttıkça iş-aile yaşam dengesi sağlanmaktadır.

H4-1: Eğitim durumu arttıkça ailenin iş üzerindeki olumsuz bir etkisi görülmemektedir.

H4-2: Eğitim durumu arttıkça işin aile üzerindeki olumsuz bir etkisi görülmemektedir.

H4-3: Eğitim durumu arttıkça aile-iş uyumu sağlanmaktadır.

H5: Bakmakla yükümlü birey sayısı arttıkça iş-aile yaşam dengesinin sağlanması zorlaşmaktadır.

H5-1: Bakmakla yükümlü birey sayısı arttıkça ailenin iş üzerinde olumsuz bir etkisi bulunmaktadır.

H5-2: Bakmakla yükümlü birey sayısı arttıkça işin aile üzerindeki olumsuz bir etkisi bulunmaktadır.

H5-3: Bakmakla yükümlü birey sayısı arttıkça aile-iş uyumu zorlaşmaktadır.

H6: Aylık kazanç arttıkça çalışanların çalışma hayatı sorunları azalmaktadır.

H6-1: Aylık kazanç arttıkça çalışanların tükenmişlik seviyeleri azalmaktadır.

H6-2: Aylık kazanç arttıkça çalışanların endişe seviyeleri azalmaktadır.

H6-3: Aylık kazanç arttıkça çalışanlarda aşırı iş yükünün verdiği stres azalmaktadır.

H6-4: Aylık kazanç arttıkça çalışanların görev belirsizliğinden kaynaklı stresi azalmaktadır.

H7: Çalışma hayatında bulunma süresi arttıkça çalışanların çalışma hayatı sorunları da artmaktadır.

H7-1: Çalışma hayatında bulunma süresi arttıkça çalışanların tükenmişlik seviyeleri artmaktadır.

H7-2: Çalışma hayatında bulunma süresi arttıkça çalışanların endişe seviyeleri artmaktadır.

H7-3: Çalışma hayatında bulunma süresi arttıkça çalışanlarda aşırı iş yükünün verdiği stres artmaktadır.

H7-4: Çalışma hayatında bulunma süresi arttıkça çalışanların görev belirsizliğinden kaynaklı stresi artmaktadır.

H8: Bulunulan fabrikada çalışma süresi arttıkça çalışanların çalışma hayatı sorunları da artmaktadır.

H8-1: Bulunulan fabrikada çalışma süresi arttıkça çalışanların tükenmişlik seviyeleri artmaktadır.

H8-2: Bulunulan fabrikada çalışma süresi arttıkça çalışanların endişe seviyeleri artmaktadır.

H8-3: Bulunulan fabrikada çalışma süresi arttıkça çalışanların aşırı iş yükünün verdiği stres artmaktadır.

H8-4: Bulunulan fabrikada çalışma süresi arttıkça çalışanların görev belirsizliğinden kaynaklı stresi artmaktadır.

### **3.7. Araştırmanın Verilerinin Toplanması ve Analizi**

Çalışma kapsamında; bakır alaşım fabrikası ve yapışkan kağıt üretimi fabrikasında çalışan kişiler toplamda 195 form doldurulmuş ve bu formlar analize tabi tutulmuştur. Veriler istatistik paket programı olan SPSS 25.0 ile analiz edilmiştir. Çalışmanın bulgular ve yorumlar bölümünde anketlerden gelen veriler; ilk önce Güvenirlilik Analizi'ne tabi tutulmuş ve sonrasında Frekans, Regresyon, Korelasyon, Anova, Bağımsız T Testi, analizleri ile verilerin anlamlılık düzeyleri ve demografik değişkenlerle arasındaki ilişki analiz edilmeye çalışılmıştır.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Araştırmanın Frekans Tabloları

Araştırmanın örnekleminin özelliklerini göstermek adına frekans tabloları oluşturulmuştur. Bu tablolar aşağıdaki gibi yer almaktadır:

**Tablo 4-9.** Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

		Frekans	Yüzde
Değer	Erkek	172	88,2
	Kadın	23	11,8
	<b>Toplam</b>	195	100,0

Yapılan araştırma sonucunda fabrikalarda çalışan bireylerin %88,2'sinin erkek; %11,8'inin ise kadın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-9).

**Tablo 4-10.** Katılımcıların Yaş Dağılımı

		Frekans	Yüzde
Değer	18-25	15	7,7
	26-33	67	34,4
	34-41	65	33,3
	42-49	36	18,5
	50-61	12	6,2
	<b>Toplam</b>	195	100,0

Yapılan analiz sonucunda katılımcıların genel olarak orta yaş grubunda yer aldığı bu yaş grupları içinde %34,4'ünün 26-33 yaş arasında yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. %33,3'ünün ise 34-41 yaş grubunda; %18,5'inin 42-49 yaş grubunda yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-10).

**Tablo 4-11.** Katılımcıların Aylık Kazanç Dağılımı

		<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Değer</b>	<b>2.000-2.800</b>	96	49,2
	<b>2.801-3.600</b>	72	36,9
	<b>3.601-4.400</b>	14	7,2
	<b>4.401-5.200</b>	9	4,6
	<b>6.001-10.000</b>	4	2,1
	<b>Toplam</b>	195	100,0

Katılımcıların aylık kazanç dağılımına bakıldığında %49,2'sinin 2.000-2.800 maaş bandında çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır. %36,9'unun 2.801-3.600 TL arasında çalıştığı ve geri kalan %13,9'unun ise diğer maaş gruplarında yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-11).

**Tablo 4-12.** Katılımcıların Birimlerinin Dağılımı

		<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Değer</b>	<b>Üretim</b>	105	53,8
	<b>Kalite</b>	13	6,7
	<b>Dökümhane</b>	13	6,7
	<b>Operatör</b>	1	,5
	<b>Bakım Bölümü</b>	8	4,1
	<b>Güvenlik</b>	5	2,6
	<b>Kalıphane</b>	2	1,0
	<b>Temizlik</b>	4	2,1
	<b>Sevkiyat</b>	8	4,1
	<b>İnsan Kaynakları</b>	1	,5
	<b>Muhasebe</b>	11	5,6
	<b>Satış-Pazarlama</b>	1	,5
	<b>Yemekhane</b>	3	1,5
	<b>Danışma</b>	2	1,0
	<b>Paketleme</b>	12	6,2
	<b>Depo Sorumlusu</b>	3	1,5
	<b>Labaratuvar</b>	2	1,0
	<b>Teknik Servis</b>	1	,5
	<b>Toplam</b>	195	100,0

Yapılan araştırma sonucunda çalışanların yarısından fazlasının fabrikasında üretim biriminde çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu birimden sonra ise sırasıyla %6,7'lik kesimin kalite ve dökümhane birimlerinde çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-12).

**Tablo 4-13.** Katılımcıların Çalışma Nedeni Dağılımı

		<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Değer</b>	<b>İhtiyaçtan</b>	87	44,6
	<b>Lider Firma</b>	28	14,4
	<b>Sürekli Olması</b>	2	1,0
	<b>Güvenilir Olması</b>	14	7,2
	<b>Kurumsallık</b>	3	1,5
	<b>Eve Yakın Olması</b>	42	21,5
	<b>Mesleği Sevme</b>	16	8,2
	<b>Sebep Yok</b>	3	1,5
	<b>Toplam</b>	195	100,0

Katılımcıların çalışma nedenleri araştırıldığında %44,6'sının ihtiyaçtan, %21,5'inin eve yakın olması sebebiyle ve %14,4'ünün lider bir firma olmasından kaynaklı çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır. En az sebeplerle ise %1 oranında sürekli olması, %1,5' oranında kurumsallık olması ve %7,2'sinin ise güvenilir olması sebebiyle çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-13).

**Tablo 4-14.** Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımı

		<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Değer</b>	<b>Okuma-yazma Yok</b>	2	1,0
	<b>İlkokul Mezunu</b>	37	19,0
	<b>Ortaokul Mezunu</b>	33	16,9
	<b>Lise Dengi Mezunu</b>	87	44,6
	<b>Üniversite Mezunu</b>	32	16,4
	<b>Lisansüstü Eğitim</b>	4	2,1
	<b>Toplam</b>	195	100,0

Yapılan araştırma sonucunda katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında %44,6'sının lise ve dengi okul mezunu olduğu, %19'unun ilkokul mezunu olduğu ve %16,9'unun ortaokul mezunu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca katılımcıların %16,4'ünün üniversite mezunu olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-14).



**Tablo 4-15.**Katılımcıların Medeni Durumunun Dağılımı

		Frekans	Yüzde
Değer	Evli	160	82,1
	Bekar	30	15,4
	Boşanmış	5	2,6
	<b>Toplam</b>	195	100,0

Katılımcıların medeni durumlarının dağılımına bakıldığında %82,1'inin evli, %15,4'ünün ise bekar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. %2,6'sının ise boşanmış bir durumda olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-15).

**Tablo 4-16.** Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Olduğu Birey Sayısının Dağılımı

		Frekans	Yüzde
Değer	0	13	6,7
	1	33	16,9
	2	58	29,7
	3	52	26,7
	4	25	12,8
	5	10	5,1
	6	4	2,1
	<b>Toplam</b>	195	100,0

Yapılan araştırma sonucunda %29,7'sinin 2 birey, %26,7'sinin 3 birey ve %16,9'unun 1 bireye bakmakla yükümlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. %2,1'inin 6 birey, %5,1'inin 5 birey ve %6,7'sinin ise bakmakla yükümlü bir bireyinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-16).

**Tablo 4-17.**Katılımcıların Çalışma Sürelerinin Dağılımı

		Frekans	Yüzde
Değer	1 Yıldan az	11	5,6
	2-4 Yıldır	29	14,9
	5-7 Yıldır	41	21,0
	8 Yıl ve Üzeri	114	58,5
	<b>Toplam</b>	195	100,0

Katılımcıların yaşamları boyunca çalışma sürelerinin dağılımına bakıldığında yarısından fazlasının 8 yıl ve üzeri çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır (%58,5). %21'inin 5-7

yıldır çalıştığı, %14,9'unun 2-4 yıldır çalıştığı ve %5,6'sının 1 yıldan az çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-17).

**Tablo 4-18.** Katılımcıların Bulunulan Fabrikada Çalışma Sürelerinin Dağılımı

		Frekans	Yüzde
Değer	1 Yıldan az	36	18,5
	2-4 Yıldır	75	38,5
	5-7 Yıldır	38	19,5
	8 Yıl ve Üzeri	46	23,6
	<b>Toplam</b>	195	100,0

Yapılan araştırma sonucunda çalışanların bulunduğu fabrikada çalışma sürelerinde genel olarak 2-4 yıllık bir süre zarfının bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (%38,5). %23,6'sının 8 yıl ve üzeri bulunduğu fabrikada çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır. %19,5'inin 5-7 yıldır çalıştığı ve %18,5'inin 1 yıldan az çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-18).

**Tablo 4-19.** Katılımcıların Farklı Alanlarda Çalışma Durumlarının Dağılımı

		Frekans	Yüzde
Değer	Evet	184	94,4
	Hayır	11	5,6
	<b>Toplam</b>	195	100,0

Yapılan araştırma sonucunda katılımcıların bulunduğu iş kolunda çalışmadan önce farklı iş dallarında çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır (%94,4). %5,6'sının ise daha önce farklı bir işte çalışmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-19).

**Tablo 4-20.** Katılımcıların Uzman Olmasına İlişkin Düşüncelerinin Dağılımı

		Frekans	Yüzde
Değer	Evet	173	88,7
	Hayır	8	4,1
	Kararsızım	14	7,2
	<b>Toplam</b>	195	100,0

Yapılan araştırma sonucunda katılımcıların sorunlarla ilgilenen bir uzman olmasını düşündüğü sonucuna ulaşılmıştır (%88,7). %7,2'sinin ise bu konuda kararsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-20).

**Tablo 4-21.**Katılımcıların Çalışma Hayatı-Aile Hayatı Sorunlarının Bağlantısına İlişkin Düşüncesinin Dağılımı

		Frekans	Yüzde
Değer	Evet	130	66,7
	Hayır	39	20,0
	Belki	26	13,3
	Toplam	195	100,0

Yapılan araştırma sonucunda katılımcıların çalışma hayatı ve aile hayatı sorunlarının bağlantılı olduğuna ilişkin düşüncelerine bakıldığında %66,7'sinin bağlantılı olduğunu düşündüğü; %20'sinin ise sorunlarının birbiri ile ilişkin olmadığını düşündüğü sonucuna ulaşılmıştır. %13,3'ünün ise bu konuda karamsar davrandığını bilgisi edinilmiştir (Tablo 4-21).

#### 4.2. Araştırmanın Normallik ve Güvenirlilik Tabloları

Alınan ana kaynaklarda belirtilen faktörlerin geçerlilik analizleri yapıldığından ölçek ve alt boyutları Küçükaslan'ın (1994) ve Apaydın'ın (2011) belirlediği alt boyutlara istinaden belirlenerek analizler yapılmıştır. Yapılan analizlerin parametrik analizler olup olmamasını belirlemek için verilen cevapların normal bir şekilde dağılması gerekmektedir. Bu yüzden ölçeklere normallik varsayımı (analizi) uygulaması yapılmıştır.

**Tablo 4-22.**İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Normallik Analizi Testi

		İstatistik	Std. Hata
İşinAileyeOlumsuzEtkisi	Ortalama	10,6113	,27420
	95% Güven Aralığı İçin Alt Sınır	10,0705	
	Ortalama Üst Sınır	11,1521	
	5% Düzeltilmiş Ortalama	10,5268	
	Medyan	10,4000	
	Varyans	14,662	
	Std. Sapma	3,82904	
	Minimum	4,20	
	Maksimum	21,00	
	Aralık	16,80	
	Çeyreklerarası Aralık	5,20	
	Skewness	,182	,174
	Kurtosis	-,458	,346
	AileİşUyumu	Ortalama	7,0803
%95 Güven Aralığı İçin Alt Sınır		6,7720	
Ortalama Üst Sınır		7,3887	

	%5 Düzeltilmiş Ortalama	7,1420	
	Medyan	7,3333	
	Varyans	4,767	
	Std. Sapma	2,18341	
	Minimum	2,33	
	Maksimum	11,00	
	Aralık	8,67	
	Çeyreklerarası Aralık	3,00	
	Skewness	-,205	,174
	Kurtosis	-,615	,346
Ailenin İş Üzerindeki Olumsuz Etkisi	Ortalama	4,2632	,12923
	95% Güven Aralığı İçin Alt Sınır	4,0084	
	Ortalama Üst Sınır	4,5181	
	%5 Düzeltilmiş Ortalama	4,1315	
	Medyan	4,3333	
	Varyans	3,257	
	Std. Sapma	1,80466	
	Minimum	2,33	
	Maksimum	10,33	
	Aralık	8,00	
	Çeyreklerarası Aralık	3,00	
	Skewness	,757	,174
	Kurtosis	,111	,346
İş Aile Yaşam Dengesi Ort	Ortalama	24,8755	,48236
	95% Güven Aralığı İçin Alt Sınır	23,9242	
	Ortalama Üst Sınır	25,8269	
	%5 Düzeltilmiş Ortalama	24,7751	
	Medyan	24,0909	
	Varyans	45,371	
	Std. Sapma	6,73577	
	Minimum	10,09	
	Maksimum	45,09	
	Aralık	35,00	
	Çeyreklerarası Aralık	9,36	
	Skewness	,191	,174
	Kurtosis	-,084	,346

Sosyal bilimlerdeki normallik analizlerinde genel olarak Tabachnick ve Fidell'in belirlemiş olduğu  $-1,5 < x < +1,5$  çarpıklık ve basıklık aralığı kullanılmaktadır (Tabachnick and Fidell, 2013). Bu aralığa bakmak için ise Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılmaktadır. Yapılan analiz sonucunda ölçek ve dört alt boyutunda bu değerlerin

belirlenen aralıklarda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu gösterge analizlerin parametrik analizlere uygun olduğunu göstermektedir (Tablo 4-22).

**Tablo 4-23.** Çalışma Sorunları Anketi Normallik Analizi Testi

		İstatistik	Std. Hata
GörevBelirsizliği	Ortalama	4,5205	,12084
	95% Güven Aralığı İçin Alt Sınır	4,2822	
	Ortalama Üst Sınır	4,7588	
	5% Düzeltilmiş Ortalama	4,5228	
	Medyan	4,5000	
	Varyans	2,848	
	Std. Sapma	1,68746	
	Minimum	1,50	
	Maksimum	7,50	
	Orta Değer	6,00	
	Çeyreklerarası Aralık	2,50	
	Skewness	,054	,174
	Kurtosis	-,883	,346
	Endişe	Ortalama	8,6154
95% Güven Aralığı İçin Alt Sınır		8,3389	
Ortalama Üst Sınır		8,8918	
5% Düzeltilmiş Ortalama		8,7089	
Medyan		9,0000	
Varyans		3,831	
Std. Sapma		1,95736	
Minimum		2,33	
Maksimum		11,67	
OrtaDeğer		9,33	
Çeyreklerarası Aralık		2,33	
Skewness		-,656	,174
Kurtosis		,175	,346
ÇalışmaOrtamıveAşırıİşYükü		Ortalama	7,0444
	95% Güven Aralığı İçin Alt Sınır	6,7292	
	Ortalama Üst Sınır	7,3597	
	5% Düzeltilmiş Ortalama	7,0304	
	Medyan	7,0000	
	Varyans	4,982	
	Std. Sapma	2,23203	
	Minimum	2,33	
	Maksimum	11,67	
	Orta Değer	9,33	
	Çeyreklerarası Aralık	3,33	

Tükenmişlik	Skewness		,128	,174
	Kurtosis		-,484	,346
	Ortalama		20,9941	,31911
	95% Güven Aralığı İçin Alt Sınır		20,3648	
	Ortalama	Üst Sınır	21,6235	
	%5 Düzeltilmiş Ortalama		21,1634	
	Medyan		21,4286	
	Varyans		19,857	
	Std. Sapma		4,45611	
	Minimum		6,14	
	Maksimum		30,71	
	Orta Değer		24,57	
	Çeyreklerarası Aralık		5,14	
	Skewness		-,550	,174
Çalışma Sorunları Ort	Kurtosis		,571	,346
	Ortalama		46,6048	,66369
	95% Güven Aralığı İçin Alt Sınır		45,2958	
	Ortalama	Üst Sınır	47,9138	
	%5 Düzeltilmiş Ortalama		46,7992	
	Medyan		46,3333	
	Varyans		85,896	
	Std. Sapma		9,26800	
	Minimum		14,07	
	Maksimum		68,33	
	Orta Değer		54,27	
	Çeyreklerarası Aralık		12,07	
	Skewness		-,313	,174
	Kurtosis		,637	,346

Sosyal bilimlerdeki normallik analizlerinde genel olarak Tabachnick ve Fidell'in belirlemiş olduğu  $-1,5 < x < +1,5$  çarpıklık ve basıklık aralığı kullanılmaktadır (Tabachnick and Fidell, 2013). Bu aralığa bakmak için ise Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılmaktadır. Yapılan analiz sonucunda ölçek ve dört alt boyutunda bu değerlerin belirlenen aralıklarda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu gösterge analizlerin parametrik analizlere uygun olduğunu göstermektedir (Tablo 4-23).

**Tablo 4-24.** İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Güvenirlilik Analizi Tablosu

Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
,768	11

Yapılan güvenirlilik analizi sonucunda verilerin güvenilir olup olmaması araştırılmıştır. Güvenirlilik katsayısı olan 0,70 Cronbach's Alpha katsayısının yapılan analiz sonucu İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği'nde üstünde bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ölçeğe verilen cevapların analize uygun olduğu görülmektedir (Tablo 4-24).

**Tablo 4-25.** Çalışma Sorunları Anketi Güvenirlilik Analizi Tablosu

Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
,814	15

Yapılan güvenirlilik analizi sonucunda verilerin güvenilir olup olmaması araştırılmıştır. Güvenirlilik katsayısı olan 0,70 Cronbach's Alpha katsayısının yapılan analiz sonucu Çalışma Sorunları Anketi'nde üstünde bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ölçeğe verilen cevapların analize uygun olduğu görülmektedir (Tablo 4-25).

### 4.3. Araştırmanın Anova ve T Testi Tabloları

Araştırmada kullanılan demografik değişkenlerin ölçekler ekseninde anlamlılık ilişkisine bakılması için parametrik testlerden olan Anova ve T testi analizleri yapılmıştır. Sonuçlar aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

**Tablo 4-26.** Eğitim Durumu İle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Anova Analizi Tablosu

		Sıklık Değeri	df	Ort. Sıklık	F	Anl.Değ.
İşinAileyeOlumsuzEtkisi	Gruplar	101,646	5	20,329	1,401	,226
	Gruplar İçinde	2742,689	189	14,512		
	Toplam	2844,335	194			
AileİşUyumu	Gruplar	36,367	5	7,273	1,547	,177
	Gruplar İçinde	888,486	189	4,701		
	Toplam	924,852	194			
AileninİşÜzerindekiOlumsuzEtkisi	Gruplar	27,448	5	5,490	1,717	,133
	Gruplar İçinde	604,372	189	3,198		

	Toplam	631,820	194			
GörevBelirsizliğ	Gruplar	10,596	5	2,119	,739	,595
	Arasında					
	Gruplar İçinde	541,822	189	2,867		
	Toplam	552,418	194			
Endişe	Gruplar	24,781	5	4,956	1,304	,264
	Arasında					
	Gruplar İçinde	718,484	189	3,802		
	Toplam	743,265	194			
ÇalışmaOrtamıveAşırıİş	Gruplar	19,925	5	3,985	,796	,554
Yükü	Arasında					
	Gruplar İçinde	946,578	189	5,008		
	Toplam	966,504	194			
Tükenmişlik	Gruplar	74,706	5	14,941	,748	,589
	Arasında					
	Gruplar İçinde	3777,532	189	19,987		
	Toplam	3852,238	194			
İşAileYaşamDengesiOr	Gruplar	109,843	5	21,969	,478	,793
t	Arasında					
	Gruplar İçinde	8692,053	189	45,990		
	Toplam	8801,896	194			
ÇalışmaSorunlarıOrt	Gruplar	531,844	5	106,369	1,246	,289
	Arasında					
	Gruplar İçinde	16131,930	189	85,354		
	Toplam	16663,773	194			

Eğitim durumunun faktör olarak değerlendirildiği Anova analizinde eğitim durumlarının ölçekler ekseninde değerlendirmesi yapıldığında; eğitim durumlarından herhangi birinin ölçek ve alt boyutları arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-26).

**Tablo 4-27.** Yaş İle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Anova Analizi Tablosu

		Sıklık Değeri	df	Ort. Sıklık	F	Anl.Değ.
İşinAileyeOlumsuzEtki	Gruplar	22,691	4	5,673	,382	,821
	Arasında					
	Gruplar İçinde	2821,644	190	14,851		
	Toplam	2844,335	194			
AileİşUyumu	Gruplar	16,047	4	4,012	,839	,502
	Arasında					
	Gruplar İçinde	908,805	190	4,783		
	Toplam	924,852	194			



Ailenin İş Üzerindeki Olumsuz Etkisi	Gruplar	11,540	4	2,885	,884	,475
	Arasında					
	Gruplar İçinde	620,280	190	3,265		
Görev Belirsizliği	Toplam	631,820	194			
	Gruplar	10,669	4	2,667	,935	,445
	Arasında					
Endişe	Gruplar İçinde	541,749	190	2,851		
	Toplam	552,418	194			
	Gruplar	17,148	4	4,287	1,122	,348
Arasında	Gruplar İçinde	726,117	190	3,822		
	Toplam	743,265	194			
	Gruplar	15,744	4	3,936	,787	,535
Çalışma Ortamı ve Aşırı İş Yükü	Arasında					
	Gruplar İçinde	950,760	190	5,004		
	Toplam	966,504	194			
Tükenmişlik	Gruplar	3,996	4	,999	,049	,995
	Arasında					
	Gruplar İçinde	3848,242	190	20,254		
İş Aile Yaşam Dengesi Ort	Toplam	3852,238	194			
	Gruplar	95,017	4	23,754	,518	,722
	Arasında					
Çalışma Sorunları Ort	Gruplar İçinde	8706,879	190	45,826		
	Toplam	8801,896	194			
	Gruplar	190,765	4	47,691	,550	,699
Arasında	Gruplar İçinde	16473,008	190	86,700		
	Toplam	16663,773	194			

Yapılan Anova analizi sonucunda yaş faktörü ile ölçek/alt boyutlar arasındaki anlamlılık ilişkisinin değerlendirilmesi yapıldığında yaş ile ölçek/alt boyutlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-27).

**Tablo 4-28.** Medeni Durum İle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Anova Analizi Tablosu

		Sıklık Değeri	df	Ort. Sıklık	F	Anl.Değ.
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Gruplar	109,138	2	54,569	3,831	,023
	Arasında					
	Gruplar İçinde	2735,198	192	14,246		
	Toplam	2844,335	194			

Aile İş Uyumunu	Gruplar	23,868	2	11,934	2,543	,081
	Arasında					
	Gruplar İçinde	900,984	192	4,693		
	Toplam	924,852	194			
Ailenin İş Üzerindeki Olumsuz Etkisi	Gruplar	4,601	2	2,301	,704	,496
	Arasında					
	Gruplar İçinde	627,219	192	3,267		
	Toplam	631,820	194			
Görev Belirsizliği	Gruplar	5,883	2	2,941	1,033	,358
	Arasında					
	Gruplar İçinde	546,535	192	2,847		
	Toplam	552,418	194			
Endişe	Gruplar	3,793	2	1,897	,492	,612
	Arasında					
	Gruplar İçinde	739,472	192	3,851		
	Toplam	743,265	194			
Çalışma Ortamı ve Aşırı İş Yükü	Gruplar	17,732	2	8,866	1,794	,169
	Arasında					
	Gruplar İçinde	948,771	192	4,942		
	Toplam	966,504	194			
Tükenmişlik	Gruplar	8,767	2	4,383	,219	,804
	Arasında					
	Gruplar İçinde	3843,472	192	20,018		
	Toplam	3852,238	194			
İş Aile Yaşam Dengesi Ort	Gruplar	357,398	2	178,699	4,063	,019
	Arasında					
	Gruplar İçinde	8444,498	192	43,982		
	Toplam	8801,896	194			
Çalışma Sorunları Ort	Gruplar	35,659	2	17,830	,206	,814
	Arasında					
	Gruplar İçinde	16628,114	192	86,605		
	Toplam	16663,773	194			

Yapılan Anova analizi sonucunda medeni durum ile ölçek/alt boyutlar arasındaki anlamlılık ilişkisine bakıldığında işin aileye olumsuz etkisi alt boyutunda medeni durum kategorileri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunduğu (sig: 0,023), iş-aile yaşam dengesi ölçeği ile de aynı şekilde istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın bulunduğu

sonucuna ulaşılmıştır (sig: 0,019). Bu ölçeklerdeki anlamlılık farkını ölçmek adına Post-Hoc analizi yapılmıştır (Tablo 4-28).

**Tablo 4-29.** Medeni Durumlarla Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Post-Hoc Analizi Tablosu

Bağımsız Değişken	(I)	Medeni (J)	Medeni	Ortalama	Std.	Anl.
	Durumunuz	Durumunuz	Farkı	Hata	Değ.	Değ.
İşinAileyeOlumsuzEtkisi	Evli	Bekar		-,95917	,75093	,203
		Boşanmış		4,04750*	1,71412	,019
	Bekar	Evli		,95917	,75093	,203
		Boşanmış		5,00667*	1,82319	,007
	Boşanmış	Evli		-4,04750*	1,71412	,019
		Bekar		-5,00667*	1,82319	,007
İşAileYaşamDengesi Ort	Evli	Bekar		-2,56989	1,31945	,053
		Boşanmış		5,84830	3,01185	,054
	Bekar	Evli		2,56989	1,31945	,053
		Boşanmış		8,41818*	3,20350	,009
	Boşanmış	Evli		-5,84830	3,01185	,054
		Bekar		-8,41818*	3,20350	,009

Medeni durumların ölçek/alt boyutlar ekseninde yapılan Anova analizinde bulunan farkları araştırmak adına Post-Hoc analizi yapılmıştır. Bu analizi uygulamak adına LSD Testi yöntemi tercih edilmiştir. Bu doğrultuda işin aileye olumsuz etkisinin bağımsız değişken kabul edildiği testte evli bireyler ile boşanmış bireyler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sig: 0,019). Bekar bireylerle boşanmış bireyler arasında da istatistiksel açıdan bir farkın bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (sig: 0,007). İş-aile yaşam dengesi ölçeğinin bağımsız değişken kabul edildiği durumda ise bekar bireyler ile boşanmış bireyler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sig: 0,009) (Tablo 4-29).

**Tablo 4-30.** Aylık Kazanç İle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Anova Analizi Tablosu

	Sıklık	df	Ort. Sıklık	F	Anl.
					Değeri
İşinAileyeOlumsuzEtkisi	Gruplar	28,856	4	7,214	,485
	Arasında				,747
	Gruplar İçinde	2809,635	189	14,866	
	Toplam	2838,491	193		

Aile İş Uyumunu	Gruplar	12,465	4	3,116	,649	,629
	Arasında					
	Gruplar İçinde	908,037	189	4,804		
	Toplam	920,502	193			
Ailenin İş Üzerindeki Olumsuz Etkisi	Gruplar	18,043	4	4,511	1,393	,238
	Arasında					
	Gruplar İçinde	611,797	189	3,237		
	Toplam	629,840	193			
Görev Belirsizliği	Gruplar	26,991	4	6,748	2,428	,049
	Arasında					
	Gruplar İçinde	525,196	189	2,779		
	Toplam	552,187	193			
Endişe	Gruplar	54,988	4	13,747	3,785	,006
	Arasında					
	Gruplar İçinde	686,350	189	3,631		
	Toplam	741,338	193			
Çalışma Ortamı ve Aşırı İş Yükü	Gruplar	48,484	4	12,121	2,495	,044
	Arasında					
	Gruplar İçinde	918,018	189	4,857		
	Toplam	966,502	193			
Tükenmişlik	Gruplar	186,969	4	46,742	2,414	,050
	Arasında					
	Gruplar İçinde	3659,312	189	19,361		
	Toplam	3846,281	193			
İş Aile Yaşam Dengesi Ort	Gruplar	143,242	4	35,811	,784	,537
	Arasında					
	Gruplar İçinde	8637,359	189	45,700		
	Toplam	8780,601	193			
Çalışma Sorunları Ort	Gruplar	781,465	4	195,366	2,327	,058
	Arasında					
	Gruplar İçinde	15869,317	189	83,965		
	Toplam	16650,781	193			

Yapılan Anova analizi sonucunda aylık kazanç ile ölçek/alt boyutlar arasındaki anlamlılık ilişkisine bakıldığında görev belirsizliği alt boyutu (sig: 0,49), endişe alt boyutu (sig: 0,006), çalışma ortamı ve aşırı iş yükü boyutu (sig: 0,044) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ilişkiyi ölçmek adına Post-Hoc analizi yapılmıştır (Tablo 4-30).

**Tablo 4-31.** Aylık Kazanç İle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Post-Hoc Analizi Tablosu

Bağımsız Değişken	(I)	Aylık (J)	Aylık	Std. Hata	Anl. Değ.
	Kazancınız	Kazancınız	Ortalama Farkı		.
GörevBelirsizliği	2000-2800	2801-3600	,52778*	,25989	,044
		3601-4400	-,17560	,47690	,713
		4401-5200	-,85417	,61343	,165
		6001-10000	-,97917	,85068	,251
	2801-3600	2000-2800	-,52778*	,25989	,044
		3601-4400	-,70337	,48691	,150
		4401-5200	-1,38194*	,62125	,027
		6001-10000	-1,50694	,85633	,080
	3601-4400	2000-2800	,17560	,47690	,713
		2801-3600	,70337	,48691	,150
		4401-5200	-,67857	,73881	,360
		6001-10000	-,80357	,94509	,396
	4401-5200	2000-2800	,85417	,61343	,165
		2801-3600	1,38194*	,62125	,027
		3601-4400	,67857	,73881	,360
		6001-10000	-,12500	1,02081	,903
	6001-10000	2000-2800	,97917	,85068	,251
		2801-3600	1,50694	,85633	,080
		3601-4400	,80357	,94509	,396
		4401-5200	,12500	1,02081	,903
Endişe	2000-2800	2801-3600	-,58102	,29709	,052
		3601-4400	1,24306*	,54518	,024
		4401-5200	-1,25694	,70126	,075
		6001-10000	-1,00694	,97247	,302
	2801-3600	2000-2800	,58102	,29709	,052
		3601-4400	1,82407*	,55662	,001
		4401-5200	-,67593	,71019	,342
		6001-10000	-,42593	,97893	,664
	3601-4400	2000-2800	-1,24306*	,54518	,024
		2801-3600	-1,82407*	,55662	,001
		4401-5200	-2,50000*	,84459	,003
		6001-10000	-2,25000*	1,08040	,039
	4401-5200	2000-2800	1,25694	,70126	,075
		2801-3600	,67593	,71019	,342
		3601-4400	2,50000*	,84459	,003
		6001-10000	,25000	1,16696	,831
	6001-10000	2000-2800	1,00694	,97247	,302
		2801-3600	,42593	,97893	,664

		3601-4400	2,25000*	1,08040	,039
		4401-5200	-,25000	1,16696	,831
Çalışma Ortamı ve Aşırı İş Yüğü	2000-2800	2801-3600	,91898*	,34360	,008
		3601-4400	-,11210	,63051	,859
		4401-5200	-,65972	,81102	,417
		6001-10000	-,49306	1,12468	,662
	2801-3600	2000-2800	-,91898*	,34360	,008
		3601-4400	-1,03108	,64374	,111
		4401-5200	-1,57870	,82135	,056
		6001-10000	-1,41204	1,13215	,214
	3601-4400	2000-2800	,11210	,63051	,859
		2801-3600	1,03108	,64374	,111
		4401-5200	-,54762	,97678	,576
		6001-10000	-,38095	1,24950	,761
	4401-5200	2000-2800	,65972	,81102	,417
		2801-3600	1,57870	,82135	,056
		3601-4400	,54762	,97678	,576
		6001-10000	,16667	1,34962	,902
	6001-10000	2000-2800	,49306	1,12468	,662
		2801-3600	1,41204	1,13215	,214
		3601-4400	,38095	1,24950	,761
		4401-5200	-,16667	1,34962	,902

Aylık kazançların ölçek/alt boyutlar ekseninde yapılan Anova analizinde bulunan farkları araştırmak adına Post-Hoc analizi yapılmıştır. Bu analizi uygulamak adına LSD Testi yöntemi tercih edilmiştir. Görev belirsizliği alt boyutunun 2000-2800 TL arası maaş alanlar ile 2801-3600 TL arası maaş alanlar ile istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (sig: 0,044). 2801-3600 TL arası maaş alanlar ile 4401-5200 TL arası maaş alanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (sig: 0,027). Endişe alt boyutunun bağımsız değişken kabul edildiği durumda 2000-2800 TL arası maaş alanlar ile 3601-4400 TL arası maaş alanlar arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sig: 0,024). 2801-3600 TL arası maaş alanlar ile 3601-4400 TL arası maaş alanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sig: 0,001). 3601-4400 TL arası maaş alanlar ile bütün maaş grupları arasında anlamlı bir farkın bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma ortamı ve aşırı iş yükü alt boyutunun bağımsız değişken kabul edildiği durumda ise 2000-2800 TL arası maaş alanlar ile 2801-3600 TL arası maaş alanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (sig: 0,008) (Tablo 4-31).

**Tablo 4-32.** Bakmakla Yükümlü Birey Sayısı İle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Anova Analizi Tablosu

		Sıklık Değeri	df	Ort. Sıklık	F	Anl.Değ.
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Gruplar	57,103	6	9,517	,642	,697
	Arasında					
	Gruplar İçinde	2787,232	188	14,826		
Aile İş Uyumunu	Toplam	2844,335	194			
	Gruplar	36,188	6	6,031	1,276	,270
	Arasında					
Ailenin İş Üzerindeki Olumsuz Etkisi	Gruplar İçinde	888,665	188	4,727		
	Toplam	924,852	194			
	Gruplar	5,152	6	,859	,258	,956
Görev Belirsizliği	Arasında					
	Gruplar İçinde	626,668	188	3,333		
	Toplam	631,820	194			
Endişe	Gruplar	5,987	6	,998	,343	,913
	Arasında					
	Gruplar İçinde	546,431	188	2,907		
Çalışma Ortamı ve Aşırı İş Yükü	Toplam	552,418	194			
	Gruplar	22,165	6	3,694	,963	,452
	Arasında					
Tükenmişlik	Gruplar İçinde	721,100	188	3,836		
	Toplam	743,265	194			
	Gruplar	81,212	6	13,535	2,874	,011
İş Aile Yaşam Dengesi Ort	Arasında					
	Gruplar İçinde	885,292	188	4,709		
	Toplam	966,504	194			
Çalışma Sorunları Ort	Gruplar	76,681	6	12,780	,636	,701
	Arasında					
	Gruplar İçinde	3775,557	188	20,083		
İş Aile Yaşam Dengesi Ort	Toplam	3852,238	194			
	Gruplar	127,250	6	21,208	,460	,838
	Arasında					
Çalışma Sorunları Ort	Gruplar İçinde	8674,646	188	46,142		
	Toplam	8801,896	194			
	Gruplar	424,887	6	70,814	,820	,556
Çalışma Sorunları Ort	Arasında					
	Gruplar İçinde	16238,887	188	86,377		
	Toplam	16663,773	194			

Bakmakla yükümlü birey sayısının faktör kabul edildiği Anova analizi sonucunda ölçekler/alt boyutlar ile bakmakla yükümlü birey sayısının arasında çalışma ortamı ve aşırı iş yükü alt boyutu özelinde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (sig: 0,011). Bu farkı ölçmek adına Post-Hoc analizi yapılmıştır (Tablo 4-32).

**Tablo 4-33.** Bakmakla Yükümlü Birey Sayısı İle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Post-Hoc Analizi Tablosu

(I) Bakmakla Yükümlü Olduğunuz Birey Sayısı	(J) Bakmakla Yükümlü Olduğunuz Birey Sayısı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
0	1	,22999	,71058	,747
	2	1,40937*	,66590	,036
	3	1,03205	,67290	,127
	4	,63282	,74202	,395
	5	,64615	,91276	,480
	6	-2,23718	1,24076	,073
1	0	-,22999	,71058	,747
	2	1,17938*	,47317	,014
	3	,80206	,48296	,098
	4	,40283	,57538	,485
	5	,41616	,78332	,596
	6	-2,46717*	1,14889	,033
2	0	-1,40937*	,66590	,036
	1	-1,17938*	,47317	,014
	3	-,37732	,41442	,364
	4	-,77655	,51918	,136
	5	-,76322	,74303	,306
	6	-3,64655*	1,12180	,001
3	0	-1,03205	,67290	,127
	1	-,80206	,48296	,098
	2	,37732	,41442	,364
	4	-,39923	,52813	,451
	5	-,38590	,74930	,607
	6	-3,26923*	1,12597	,004
4	0	-,63282	,74202	,395
	1	-,40283	,57538	,485
	2	,77655	,51918	,136
	3	,39923	,52813	,451
	5	,01333	,81195	,987
	6	-2,87000*	1,16859	,015
5	0	-,64615	,91276	,480



	1	-,41616	,78332	,596
	2	,76322	,74303	,306
	3	,38590	,74930	,607
	4	-,01333	,81195	,987
	6	-2,88333*	1,28380	,026
6	0	2,23718	1,24076	,073
	1	2,46717*	1,14889	,033
	2	3,64655*	1,12180	,001
	3	3,26923*	1,12597	,004
	4	2,87000*	1,16859	,015
	5	2,88333*	1,28380	,026

Bakmakla yükümlü birey sayılarıyla ölçek/alt boyutlar ekseninde yapılan Anova analizinde bulunan farkları araştırmak adına Post-Hoc analizi yapılmıştır. Bu analizi uygulamak adına LSD Testi yöntemi tercih edilmiştir. Çalışma ortamı ve aşırı işyükü alt boyutunun bağımsız değişken kabul edildiği durumda bakmakla yükümlü bireyi olmayanlarla 2 kişi bakmakla yükümlü olanlar arasında (sig: 0,036), 1 kişi bakmakla yükümlü olanlar ile 2 kişi bakmakla yükümlü olanlar arasında (sig: 0,014) ve 6 kişi bakmakla yükümlü olanlar arasında (sig: 0,033), 2 kişi bakmakla yükümlü olanlar ile 6 kişi bakmakla yükümlü olanlar arasında (sig: 0,001), 3 kişi bakmakla yükümlü olanlar ile 6 kişi bakmakla yükümlü olanlar arasında (sig: 0,004), 4 kişi bakmakla yükümlü olanlar ile 6 kişi bakmakla yükümlü olanlar arasında (sig: 0,015), 5 kişi bakmakla 6 kişi bakmakla yükümlü arasında (sig: 0,026) arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-33).

**Tablo 4-34.** Toplam Çalışma Süresi İle Ölçekler/Alt Boyutlar Arasındaki Anova Analizi Tablosu

		SıklıkDeğeri	df	Ort. Sıklık	F	Anl.Değ
İşinAileyeOlumsuzEtkisi	Gruplar	,156	3	,052	,003	1,000
	Arasında					
	Gruplar İçinde	2844,179	191	14,891		
	Toplam	2844,335	194			
AileİşUyumu	Gruplar	,875	3	,292	,060	,981
	Arasında					
	Gruplar İçinde	923,977	191	4,838		
	Toplam	924,852	194			
AileninİşÜzerindekiOlumsuzEtkisi	Gruplar	10,197	3	3,399	1,044	,374
	Arasında					
	Gruplar İçinde	621,623	191	3,255		

	Toplam	631,820	194			
GörevBelirsizliğ	Gruplar	6,201	3	2,067	,723	,540
	Arasında					
	Gruplar İçinde	546,217	191	2,860		
	Toplam	552,418	194			
Endişe	Gruplar	9,066	3	3,022	,786	,503
	Arasında					
	Gruplar İçinde	734,199	191	3,844		
	Toplam	743,265	194			
ÇalışmaOrtamıveAşırıİşYükü	Gruplar	11,959	3	3,986	,798	,497
	Arasında					
	Gruplar İçinde	954,545	191	4,998		
	Toplam	966,504	194			
Tükenmişlik	Gruplar	18,923	3	6,308	,314	,815
	Arasında					
	Gruplar İçinde	3833,316	191	20,070		
	Toplam	3852,238	194			
İşAileYaşamDengesiOr	Gruplar	47,417	3	15,806	,345	,793
t	Arasında					
	Gruplar İçinde	8754,479	191	45,835		
	Toplam	8801,896	194			
ÇalışmaSorunlarıOrt	Gruplar	187,385	3	62,462	,724	,539
	Arasında					
	Gruplar İçinde	16476,388	191	86,264		
	Toplam	16663,773	194			

Yapılan Anova analizi sonucunda çalışanların yaşamlarındaki toplam çalışma süreleri ile ölçek/alt boyutlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-34).

**Tablo 4-35.** Bulunulan Fabrikada Çalışma Süresi İle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Anova Analizi Tablosu

		Sıklık Değeri	df	Ort. Sıklık	F	Anl. Değ.
İşinAileyeOlumsuzEtkisi	Gruplar	180,393	3	60,131	4,311	,006
	Arasında					
	Gruplar İçinde	2663,943	191	13,947		
	Toplam	2844,335	194			
AileİşUyumu	Gruplar	11,170	3	3,723	,778	,507
	Arasında					
	Gruplar İçinde	913,682	191	4,784		

	Toplam	924,852	194			
Ailenin İş Üzerindeki Olumsuz Etkisi	Gruplar Arasında	7,476	3	2,492	,762	,516
	Gruplar İçinde	624,344	191	3,269		
	Toplam	631,820	194			
Görev Belirsizliği	Gruplar Arasında	2,714	3	,905	,314	,815
	Gruplar İçinde	549,704	191	2,878		
	Toplam	552,418	194			
Endişe	Gruplar Arasında	5,965	3	1,988	,515	,672
	Gruplar İçinde	737,300	191	3,860		
	Toplam	743,265	194			
Çalışma Ortamı ve Aşırı İş Yükü	Gruplar Arasında	15,734	3	5,245	1,054	,370
	Gruplar İçinde	950,770	191	4,978		
	Toplam	966,504	194			
Tükenmişlik	Gruplar Arasında	82,890	3	27,630	1,400	,244
	Gruplar İçinde	3769,348	191	19,735		
	Toplam	3852,238	194			
İş-Aile Yaşam Dengesi Ort	Gruplar Arasında	411,947	3	137,316	3,126	,027
t	Gruplar İçinde	8389,949	191	43,926		
	Toplam	8801,896	194			
Çalışma Sorunları Ort	Gruplar Arasında	316,332	3	105,444	1,232	,299
	Gruplar İçinde	16347,441	191	85,589		
	Toplam	16663,773	194			

Yapılan Anova analizi sonucunda bulunan fabrikada çalışma süresi ile ölçekler/alt boyutlar arasındaki anlamlılık ilişkisi incelenmiştir. Bu kapsamda işin aileye olumsuz etkisi alt boyutu ile (sig: 0,006) ve iş-aile yaşam dengesi ölçeğiyle (sig: 0,027) bulunan yerde çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farkı ölçmek adına Post-Hoc analizi yapılmıştır (Tablo 4-35).

**Tablo 4-36.** Bulunulan Fabrikada Çalışma Süresi İle Ölçekler/Alt Boyutlar Arasındaki Post-Hoc Analizi Tablosu

Bağımsız Değişken	(I) Şu anki işinizde kaç kaç yıldır çalışıyorsunuz?		(J) Şu anki işinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?		Ortalama Farkı	Std. Hata	Anl. Değ.
	1 Yıldan az	2-4 Yıldır	5-7 Yıldır	8 Yıl ve Üzeri			
İşinAileyeOlumsuzEtkisi	1 Yıldan az	2-4 Yıldır			-1,35578	,75723	,075
		5-7 Yıldır			-2,47515*	,86860	,005
		8 Yıl ve Üzeri			-2,69300*	,83104	,001
	2-4 Yıldır	1 Yıldan az			1,35578	,75723	,075
		5-7 Yıldır			-1,11937	,74364	,134
		8 Yıl ve Üzeri			-1,33722	,69941	,057
	5-7 Yıldır	1 Yıldan az			2,47515*	,86860	,005
		2-4 Yıldır			1,11937	,74364	,134
		8 Yıl ve Üzeri			-,21785	,81868	,790
	8 Yıl ve Üzeri	1 Yıldan az			2,69300*	,83104	,001
		2-4 Yıldır			1,33722	,69941	,057
		5-7 Yıldır			,21785	,81868	,790
1 Yıldan az		2-4 Yıldır			-,71091	1,34382	,597
		5-7 Yıldır			-2,93860	1,54147	,058
		8 Yıl ve Üzeri			-3,65744*	1,47482	,014
2-4 Yıldır	1 Yıldan az			,71091	1,34382	,597	
	5-7 Yıldır			-2,22769	1,31971	,093	
	8 Yıl ve Üzeri			-2,94653*	1,24121	,019	
	5-7 Yıldır	1 Yıldan az			2,93860	1,54147	,058
		2-4 Yıldır			2,22769	1,31971	,093
		8 Yıl ve Üzeri			-,71885	1,45289	,621
8 Yıl ve Üzeri	1 Yıldan az			3,65744*	1,47482	,014	
	2-4 Yıldır			2,94653*	1,24121	,019	
	5-7 Yıldır			,71885	1,45289	,621	

Bulunulan fabrikada çalışma süreleriyle ölçek/alt boyutlar ekseninde yapılan Anova analizinde bulunan farkları araştırmak adına Post-Hoc analizi yapılmıştır. Bu analizi uygulamak adına LSD Testi yöntemi tercih edilmiştir. Bu kapsamda işin aileye olumsuz etkisi alt boyutunun bağımsız değişken kabul edildiği durumda 1 yıldan az çalışanlar ile 5-7 yıldır çalışanlar arasında (sig: 0,005) ve 8 yıl ve üstü çalışanlar arasında (sig: 0,001) anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş-aile yaşam dengesi ölçeğinin bağımsız değişken kabul edildiği durumda ise 1 yıldan az çalışanlar ile 8 yıl ve üstü çalışanlar arasında anlamlı bir farkın olduğu (sig: 0,014), 2-4 yıl çalışanlar ile 8 yıl

ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı bir farkın olduğu (sig: 0,019) sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-36).

**Tablo 4-37.** Çalışma Nedeniyle Ölçekler/Alt Boyutlar Arasındaki Anova Analizi Tablosu

		Sıklık Değeri	df	Ort. Sıklık	F	Anl.Değ.
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Gruplar	207,836	7	29,691	2,106	,045
	Gruplar İçinde	2636,499	187	14,099		
	Toplam	2844,335	194			
Aile İş Uyumunu	Gruplar	14,874	7	2,125	,437	,878
	Gruplar İçinde	909,979	187	4,866		
	Toplam	924,852	194			
Ailenin İş Üzerindeki Olumsuz Etkisi	Gruplar	24,910	7	3,559	1,096	,367
	Gruplar İçinde	606,910	187	3,246		
	Toplam	631,820	194			
Görev Belirsizliği	Gruplar	35,500	7	5,071	1,835	,083
	Gruplar İçinde	516,918	187	2,764		
	Toplam	552,418	194			
Endişe	Gruplar	10,129	7	1,447	,369	,919
	Gruplar İçinde	733,136	187	3,921		
	Toplam	743,265	194			
Çalışma Ortamı ve Aşırı İş Yükü	Gruplar	116,461	7	16,637	3,660	,001
	Gruplar İçinde	850,043	187	4,546		
	Toplam	966,504	194			
Tükenmişlik	Gruplar	139,481	7	19,926	1,004	,430
	Gruplar İçinde	3712,757	187	19,854		
	Toplam	3852,238	194			
İş Aile Yaşam Dengesi Ort	Gruplar	465,163	7	66,452	1,491	,173
	Gruplar İçinde	8336,733	187	44,581		
	Toplam	8801,896	194			
Çalışma Sorunları Ort	Gruplar	1216,574	7	173,796	2,104	,045
	Gruplar İçinde	15447,199	187	82,605		
	Toplam	16663,773	194			

Yapılan Anova analizi sonucunda çalışma nedeniyle ölçekler/alt boyutlar arasındaki anlamlılık ilişkisi incelenmiştir. Bu kapsamda çalışma nedeniyle işin aileye olumsuz etkisi alt faktörü (sig: 0,045), çalışma ortamı ve aşırı iş yükü alt boyutu (sig: 0,001) ve çalışma sorunları anketi (sig: 0,045) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamlılık farkını ölçmek adına Post-Hoc analizi yapılmıştır (Tablo 4-37).

**Tablo 4-38.** Çalışma Nedeniyle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Post-Hoc Analizi Tablosu

Bağımsız Değişken	(I) Çalışma Nedeni	(J) Çalışma Nedeni	Ortalama Farkı	Std. Hata	Anl. Değ.	
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	İhtiyaçtan	Lider Firma	1,82512*	,81584	,026	
		Sürekli Olması	5,59655*	2,68543	,039	
		Güvenilir Olması	2,98227*	1,08126	,006	
	Lider Firma	İhtiyaçtan	-1,82512*	,81584	,026	
		Eve Yakın Olması	-1,54286	,91609	,094	
		Sürekli Olması	-5,59655*	2,68543	,039	
	Güvenilir Olması	İhtiyaçtan	-2,98227*	1,08126	,006	
		Eve Yakın Olması	-2,70000*	1,15877	,021	
		Eve Yakın Olması	-,28227	,70551	,690	
	Çalışma Ortamı ve Aşırı İş Yükü	İhtiyaçtan	Lider Firma	-1,23864*	,46324	,008
			Güvenilir Olması	-2,45293*	,61396	,000
			Mesleği Sevme	-1,09579	,57996	,060
Lider Firma		İhtiyaçtan	1,23864*	,46324	,008	
		Eve Yakın Olması	1,22222*	,52017	,020	
Güvenilir Olması		İhtiyaçtan	2,45293*	,61396	,000	
		Eve Yakın Olması	2,43651*	,65797	,000	
Kurumsallık		Sebep Yok	2,69048*	1,35644	,049	
		İhtiyaçtan	,20690	1,25199	,869	

		Güvenilir Olması	-2,24603	1,35644	,099
	Eve Yakın Olması	İhtiyaçtan Lider Firma	,01642	,40060	,967
		Güvenilir Olması	-1,22222*	,52017	,020
		Güvenilir Olması	-2,43651*	,65797	,000
	Sebep Yok	İhtiyaçtan	-,23755	1,25199	,850
		Güvenilir Olması	-2,69048*	1,35644	,049
ÇalışmaSorunlarıOrt	İhtiyaçtan	Lider Firma	-3,44762	1,97476	,082
		Sürekli Olması	-14,63333*	6,50017	,026
		Güvenilir Olması	-6,98571*	2,61723	,008
	Sürekli Olması	İhtiyaçtan	14,63333*	6,50017	,026
		Eve Yakın Olması	14,76508*	6,57795	,026
	Güvenilir Olması	İhtiyaçtan	6,98571*	2,61723	,008
		Eve Yakın Olması	7,11746*	2,80485	,012
	Eve Yakın Olması	İhtiyaçtan	-,13175	1,70771	,939
		Sürekli Olması	-14,76508*	6,57795	,026
		Güvenilir Olması	-7,11746*	2,80485	,012

Bulunulan fabrikada çalışma süreleriyle ölçek/alt boyutlar ekseninde yapılan Anova analizinde bulunan farkları araştırmak adına Post-Hoc analizi yapılmıştır. Bu analizi uygulamak adına LSD Testi yöntemi tercih edilmiştir. İşin aileye olumsuz etkisi alt boyutu bağımsız değişken kabul edildiğinde ihtiyaçtan çalışanlar ile lider firma (sig: 0,026), sürekli olması (sig: 0,039) ve güvenilir olması (sig: 0,006) arasında anlamlı bir farkın bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Güvenilir olması sebebiyle çalışanlar ile eve yakın olması sebebiyle çalışanlar arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sig: 0,021). Çalışma ortamı ve aşırı iş yükü alt boyutunun bağımsız değişken kabul edildiği durumda ihtiyaçtan çalışanlar ile lider firma olduğu için çalışanlar (sig: 0,008) ve güvenilir olması sebebiyle çalışanlar (sig: 0,000) arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lider firma olması sebebiyle çalışanlar ile eve yakın olması sebebiyle çalışanlar arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sig: 0,020). Güvenilir olması sebebiyle çalışanlar ile eve yakın olması sebebiyle çalışanlar ve sebep

göstermeyerek çalışanlar arasında da anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sig: 0,000). Çalışma sorunları anketinin bağımsız değişken kabul edildiği durumda ise ihtiyaçtan çalışanlar ile sürekli olması (sig: 0,026), güvenilir olması (sig: 0,008) arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sürekli olmasıyla eve yakın olması arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sig: 0,026). Güvenilir olmasıyla eve yakın olması arasında anlamlı bir farkın bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (sig: 0,012) (Tablo 4-38).

**Tablo 4-39.** Uzman Olmasına İlişkin Düşünceyle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki Anova Analizi Tablosu

		Sıklık Değeri	df	Ort. Sıklık	F	Anl.Değ.
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Gruplar	66,484	2	33,242	2,298	,103
	Gruplar İçinde	2777,852	192	14,468		
	Toplam	2844,335	194			
Aile İş Uyumu	Gruplar	6,043	2	3,022	,631	,533
	Gruplar İçinde	918,809	192	4,785		
	Toplam	924,852	194			
Ailenin İş Üzerindeki Olumsuz Etkisi	Gruplar	,565	2	,282	,086	,918
	Gruplar İçinde	631,255	192	3,288		
	Toplam	631,820	194			
Görev Belirsizliği	Gruplar	6,903	2	3,452	1,215	,299
	Gruplar İçinde	545,515	192	2,841		
	Toplam	552,418	194			
Endişe	Gruplar	22,238	2	11,119	2,961	,054
	Gruplar İçinde	721,027	192	3,755		
	Toplam	743,265	194			
Çalışma Ortamı ve Aşırı İş Yükü	Gruplar	4,098	2	2,049	,409	,665
	Gruplar İçinde	962,406	192	5,013		
	Toplam	966,504	194			
Tükenmişlik	Gruplar	33,268	2	16,634	,836	,435
	Gruplar İçinde	3818,971	192	19,890		
	Toplam	3852,238	194			
İş Aile Yaşam Dengesi Ort	Gruplar	53,693	2	26,847	,589	,556
	Arasında					



	Gruplar İçinde	8748,203	192	45,564		
	Toplam	8801,896	194			
Çalışma Sorunları Ort	Gruplar	190,888	2	95,444	1,112	,331
	Arasında					
	Gruplar İçinde	16472,885	192	85,796		
	Toplam	16663,773	194			

Çalışanların uzman olmasına ilişkin düşünceleriyle ölçek/alt boyutlar arasındaki istatistiksel ilişkiyi ölçmek adına Anova analizi yapılmıştır. Bu kapsamda çalışanların sorunlarla ilgilecek bir uzman olmasına ilişkin düşünceleri ile ölçekler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-39).

**Tablo 4-40.** Cinsiyet İle Ölçek/Alt Boyutlar Arasındaki T Testi Tablosu

			Levene's Test for Equality of Variances						Std. Error
			F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Differen ce	Differen ce
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Gruplar	Eşit	,098	,755	1,352	193	,178	1,14651	,84831
	Olduğunda								
Aile İş Uyumunu	Gruplar	Eşit			1,402	28,87	,172	1,14651	,81774
	Olduğunda					0			
Ailenin İş Üzerindeki Olumsuz Etkisi	Gruplar	Eşit	,033	,857	-,998	193	,319	-,48399	,48476
	Olduğunda								
Görev Belirsizliği	Gruplar	Eşit			-,941	27,29	,355	-,48399	,51410
	Olduğunda					2			
Endişe	Gruplar	Eşit	5,358	,022	2,458	193	,015	,97211	,39556
	Olduğunda								
Endişe	Gruplar	Eşit			3,576	40,49	,001	,97211	,27185
	Olduğunda					6			
Endişe	Gruplar	Eşit	,063	,803	-,398	193	,691	-,14927	,37546
	Olduğunda								
Endişe	Gruplar	Eşit			-,397	28,17	,695	-,14927	,37624
	Olduğunda					7			
Endişe	Gruplar	Eşit	,678	,411	-,284	193	,776	-,12386	,43560
	Olduğunda								
Endişe	Gruplar	Eşit			-,258	26,76	,798	-,12386	,48017
	Olduğunda					3			

Çalışma Ortamı ve Aşırı İş Yükü	Gruplar	Eşit	3,266	,072	,432	193	,666	,21469	,49659
	Olduğunda								
Tükenmişlik	Gruplar	Eşit			,572	35,79	,571	,21469	,37504
	Olmadığında					2			
İş Aile Yaşam Dengesi Ort	Gruplar	Eşit	3,552	,061	-	193	,074	-1,76708	,98371
	Olduğunda					1,796			
Çalışma Sorunları Ort	Gruplar	Eşit			-	38,26	,016	-1,76708	,70403
	Olmadığında				2,510	5			
İş Aile Yaşam Dengesi Ort	Gruplar	Eşit	1,798	,182	1,244	193	,215	1,85745	1,49336
	Olduğunda								
Çalışma Sorunları Ort	Gruplar	Eşit			1,465	31,80	,153	1,85745	1,26754
	Olmadığında					2			
Çalışma Sorunları Ort	Gruplar	Eşit	1,782	,183	-	193	,227	-2,49205	2,05518
	Olduğunda					1,213			
Çalışma Sorunları Ort	Gruplar	Eşit			-	34,44	,130	-2,49205	1,60671
	Olmadığında				1,551	0			

Cinsiyetin iki kategori olmasından kaynaklı olarak yapılan T Testi ile cinsiyet ile ölçekler/alt boyutlar arasındaki anlamlılık ilişkisi irdelenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda cinsiyet ile ailenin iş üzerindeki olumsuz etkisi alt boyutu (sig: 0,015) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-40).

#### 4.4. Araştırmanın Regresyon Analizi Tabloları

Araştırmada kullanılan demografik sorular ile ölçekler arasındaki olumlu-olumsuz yönden ilişkiyi test etmek ve hipotezlerin doğruluk/yanlışlık değerlendirmesini yapmak adına regresyon analizleri yapılmıştır. Tablolar aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 4-41.** Yaş İle İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği/Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Tablosu

Model		Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş		Anl. Değeri
		B	Std. Hata	Beta	t	
1	Sabit	35,112	2,316		15,164	,000
	İşin Aileye Olumsuz Etkisi	1,325	,638	,661	2,077	,039
	Aile İş Uyumu	1,385	,636	,394	2,179	,031
	Ailenin İş Üzerindeki Olumsuz Etkisi	1,179	,743	,277	1,588	,114
	İş Aile Yaşam Dengesi Ort	-1,106	,531	-,971	-2,081	,039

Yaş ile iş-aile yaşam dengesi ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi ölçmek adına regresyon analizi yapılmıştır. Bu kapsamda yaş arttıkça işin aileye olumsuz etkisinin, aile-iş uyumunun ve ailenin iş üzerindeki olumsuz etkisinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Fakat yaş arttıkça iş-aile yaşam dengesinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-41).

**Tablo 4-42.** Eğitim İle İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği/Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Tablosu

Model		Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş		Anl. Değeri
		B	Std. Hata	Beta	t	
1	Sabit	3,494	,315		11,085	,000
	İşinAileyeOlumsuzEtkisi	-,097	,087	-,347	-1,112	,268
	AileİşUyumu	-,010	,087	-,020	-,111	,912
	AileninİşÜzerindekiOlumsuzEtkisi	-,215	,101	-,365	-2,127	,035
	İşAileYaşamDengesiOrt	,086	,072	,545	1,189	,236

Eğitim ile iş-aile yaşam dengesi ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi ölçmek adına regresyon analizi yapılmıştır. Bu kapsamda bakıldığında eğitim durumunun artması ile işin-aileye olumsuz etkisi azalmakta; aile-iş uyumu kısmen azalmakta, ailenin-iş üzerindeki olumsuz etkisi azalmaktadır. İş-aile yaşam dengesi ise olumlu yönde artmaktadır (Tablo 4-42).

**Tablo 4-43.** Bakmakla Yükümlü Birey Sayısı İle İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği/Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Tablosu

Model		Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş		Anl. Değeri
		B	Std. Hata	Beta	t	
1	Sabit	2,800	,408		6,863	,000
	İşinAileyeOlumsuzEtkisi	,109	,112	,311	,970	,333
	AileİşUyumu	,087	,112	,141	,775	,439
	AileninİşÜzerindekiOlumsuzEtkisi	,149	,131	,201	1,142	,255
	İşAileYaşamDengesiOrt	-,111	,094	-,554	-1,181	,239

Yapılan regresyon analizi sonucunda bakmakla yükümlü birey sayısı arttıkça işin aileye olumsuz etkisinin, aile-iş uyumunun ve ailenin iş üzerindeki olumsuz etkisinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. İş-aile yaşam dengesinin ise olumsuz yönde etkilendiği; azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-43).

**Tablo 4-44.** Aylık Kazanç İle Çalışma Sorunları Anketi/Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Tablosu

Model		Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş		Anl. Değeri.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	Sabit	2171,137	383,724		5,658	,000
	Görev Belirsizliği	102,206	106,200	,178	,962	,337
	Endişe	52,347	87,534	,106	,598	,551
	Çalışma Ortamı ve Aşırı İş Yükü	-6,762	94,475	-,016	-,072	,943
	Tükenmişlik	73,346	71,672	,338	1,023	,307
	Çalışma Sorunları Ort	-34,503	66,168	-,330	-,521	,603

Aylık kazanç ile çalışma sorunları anketi ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi ölçmek adına regresyon analizi yapılmıştır. Bu kapsamda aylık kazanç arttıkça görev belirsizliğinden kaynaklanan stresin arttığı, endişenin arttığı, çalışma ortamı ve aşırı iş yükünden kaynaklanan stresin azaldığı, tükenmişliğin arttığı ve çalışma sorunlarının genelinin ise azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-44).

**Tablo 4-45.** Çalışma Süresi İle Çalışma Sorunları Anketi/Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Tablosu

Model		Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş		Anl. Değeri
		B	Std. Error	Beta	t	
1	Sabit	3,444	,372		9,247	,000
	Görev Belirsizliği	-,017	,103	-,031	-,163	,870
	Endişe	-,068	,085	-,144	-,800	,425
	Çalışma Ortamı ve Aşırı İş Yükü	-,046	,092	-,111	-,502	,616
	Tükenmişlik	-,050	,070	-,239	-,715	,476
	Çalışma Sorunları Ort	,041	,064	,410	,638	,524

Yapılan regresyon analizi sonucunda çalışma süresi ile çalışma sorunları anketi/ölçekleri arasındaki ilişkiyi ölçülmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda çalışma süresi arttıkça görev belirsizliğinden kaynaklanan stresin azaldığı, endişenin azaldığı, çalışma ortamı ve aşırı iş yükünden kaynaklanan stresin azaldığı, tükenmişliğin azaldığı ve çalışma sorunlarının ise genelinde ise bir artışın meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-45).

**Tablo 4-46.** Bulunulan Fabrikada Çalışma Süresi İle Çalışma Sorunları Anketi/Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Tablosu

Model		Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş		Anl. Değeri
		B	Std. Error	Beta	t	
1	Sabit	2,839	,414		6,855	,000
	GörevBelirsizliğ	,256	,115	,413	2,236	,027
	Endişe	,197	,094	,369	2,089	,038
	ÇalışmaOrtamıveAşırıİşYükü	,155	,102	,330	1,518	,131
	Tükenmişlik	,133	,077	,565	1,716	,088
	ÇalışmaSorunlarıOrt	-,152	,071	-1,347	-2,131	,034

Yapılan regresyon analizi sonucunda bulunulan fabrikada çalışma süresi arttıkça görev belirsizliği stresi, endişe stresi, çalışma ortamı ve aşırı iş yükünden kaynaklanan stres, tükenmişlik stresinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Genel olarak ise çalışma sorunlarıyla negatif yönlü bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-46).

#### 4.5. Araştırmanın Korelasyon Analizi Tablosu

Araştırmanın hipotezlerini test etmek ve ölçekler arasındaki ilişkiyi ölçmek adına korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analizin sonuçları Tablo 41’de yer almaktadır.



Yapılan korelasyon analizi sonucunda işin aileye olumsuz etkisiyle tüm alt boyut ve ölçekler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin pozitif yönlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aile-iş uyumu durumu ile işin aileye olumsuz etkisi ve iş-aile yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu; diğer durumlar ile anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ailenin iş üzerindeki olumsuz etkisi durumu ile işin aile üzerindeki olumsuz etkisi, endişe sorunu, tükenmişlik sorunu, iş-aile yaşam dengesi ve çalışma sorunlarının geneli arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Görev belirsizliğinden kaynaklı stres durumu ile aile-iş uyumu arasında anlamlı bir farkın olmadığı diğer durumlar arasında ise anlamlı bir istatistiksel farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Endişe kaynaklı sorunlar da aile-iş uyumu durumu arasında anlamlı bir farkın olmadığı; diğer durumlar arasında ise anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma ortamı ve aşırı iş yükü ile tükenmişlik durumlarında da endişe ve görev belirsizliği durumlarındaki sonuçlarla benzer durumlar bulunmaktadır. İş-aile yaşam dengesinin genelinde ise bütün durumlar ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma sorunlarının genelinde ise sadece aile-iş uyumu ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı diğer durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4-47).

## 5. TARTIŞMA

Üzerinde çalışılan tez, kuramsal-kavramsal çerçeve ve alan araştırması bölümü olmak üzere iki ana bölüm üzerinde ele alınmaktadır. Kuramsal kavramsal çerçevede, özellikle hipotezlerle bağlantılı olan kaynaklar üzerinde yoğunlaşmış, bulgular sonucunda test edilmesi beklenen konularla ilgili bir temel oluşturmaya çalışılmıştır. Alan araştırmasında da, yine tezin temel iddiaları kapsamında yoğunlaşmış, söz konusu verilerin detaylı bir şekilde analizi amaçlanmıştır.

Yapılan literatür taraması ile birlikte Türkiye’de bulunan sosyal hizmet literatüründe işyeri sosyal hizmeti alanında eksikliğin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda yurt dışında bulunan literatürün taraması yapılmış ve işyeri sosyal hizmeti adına Türkiye’de bulunan literatüre katkıda bulunmak için bir bölüm oluşturulmuştur. Bu kapsamda çalışmanın özgünlüğünü işyeri sosyal hizmeti adına literatürde bulunan eksikliği giderme amacı oluşturmaktadır.

Çalışma hayatı, bireylerin geçimlerini sağlamak için buldukları yaşam alanlarından biridir. Her yaşam alanının kendine has sorunları olduğu düşünüldüğünde, çalışma hayatının da kendine has sorunları bulunmaktadır. Araştırmanın ana konularından birini oluşturan çalışma hayatı sorunları kendi içinde mobbing, tükenmişlik, stres, örgütsel çatışma, iş tatminsizliği, işte var olamama, işe devam etmeme şeklinde sıralanmaktadır. Bireylerin bulunduğu yaşam alanlarından bir diğeri aile hayatlarıdır. Çalışma hayatının sorunları olduğu gibi aile hayatının da sorunları bulunmaktadır. Aile hayatının sorunları ise kendi içinde aile içi şiddet, yoksulluk, kuşak çatışması, çocukların ihmal ve istismarı, iş-aile çatışması şeklinde sıralanmaktadır.

Bireyin iki yaşam alanı içinde de bulunduğu düşünüldüğünde sorunların birbiri ile ilişkisi kaçınılmazdır. Bu araştırmanın amacı, iki yaşam alanı arasındaki sorunlarının bağlantısını ölçmek, işyeri sosyal hizmeti alanının yapılanmasına dair öneriler getirmek ve bu alanın sorunlara nasıl çözüm getirebileceğine dair öneriler de bulunmaktadır. Bu kapsamda;

Yapılan araştırma sonucunda, çalışma hayatı ile aile hayatı sorunları arasında bir bağlantı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye’de bulunan literatüre bakıldığında iki yaşam alanının sorunlarını bir arada değerlendiren çalışmaların olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bir çalışmada konunun sadece çalışma hayatı ile aile hayatı arasında



kalan kadınlar üzerinde özelleştirildiği sonucuna ulaşılmıştır (Çiloğlu, 2014). Bu kapsamda birinci hipotez oluşturulmuş ve üzerinde çalışan tezde birinci hipotez doğrulanmıştır.

Çalışma sorunları ile iş-aile yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışma sorunları tükenmişlik, endişe, aşırı iş yükü ve çalışma ortamındaki huzursuzluklar, görev belirsizliği şeklinde alt boyutlardan oluşmaktadır. İş-aile yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutlarından işin aileye olumsuz etkisi ve ailenin işe olumsuz etkisi ile çalışma sorunları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Fakat aile-iş uyumu ve çalışma sorunları arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Sonuç olarak ikinci hipotez ve alt hipotezleri doğrulanmıştır. Literatüre bakıldığında direkt olarak çalışma sorunları ve aile ilişkisini inceyen çalışma bulunmamaktadır. Fakat Çiftçi, Öneren ve Önem'in 2013 yılındaki çalışmasında endişe durumunun çalışanların psikolojik sağlığını etkilediği ve sosyal izolasyona maruz bıraktığı sonucuna ulaşılmıştır (Çiftçi, Öneren ve Önem, 2013, s. 77). Bu da işteki endişe durumunun aile üzerine etkisi olabileceğini gösterebilmektedir.

“Yaş arttıkça iş ve aile arasındaki yaşam dengesi sağlanmaktadır” hipotezi doğrulanmamıştır. Alt boyutlarda ise yaşın artmasının ailenin iş üzerindeki olumsuz bir etkisi ve işin aile üzerindeki olumsuz etkisi üzerinde bir etken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak bu alt boyutlar için oluşturulan alt hipotezler de doğrulanmamıştır. Son alt boyut için oluşturulan “Yaş arttıkça aile-iş uyumu sağlanmaktadır.” hipotezi ise araştırma bulguları doğrultusunda doğrulanmıştır. İş-aile yaşam dengesi ve demografik değişkenleri kıyaslayan sayıca çok çalışma bulunmamaktadır. Tuğsal'ın 2017 yılındaki doktora tezinde iş-yaşam dengesinin demografik değişkenlerle ilgisi araştırılmıştır. Yapılan çalışmada yaşın duyarsızlaşma boyutu ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tuğsal, 2017, s.68). Fakat üzerinde çalışılan tezde yaşın artmasının iş-aile yaşam dengesi sağlamadığı ve Tuğsal'ın yapmış olduğu çalışmayla örtüşmediği görülmektedir. İş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi kavramlarının iki farklı kavram olduğu düşünüldüğünde bulguların farklı çıkması normal karşılanmaktadır.

“Eğitim durumu arttıkça iş-aile yaşam dengesi sağlanmaktadır.” hipotezi doğrulanmamıştır. Aynı zamanda eğitim durumu arttıkça ailenin işe olumsuz etkisi ve işin aileye olumsuz etkisi görülmemektedir hipotezleri ise doğrulanmıştır. Sonuç olarak

dördüncü hipotez doğrulanamamış. Alt hipotezlerden ise “eğitim durumu arttıkça aile-iş uyumu sağlanmaktadır.” hipotezi doğrulanamış, diğer alt hipotezler doğrulanmıştır. Tuğsal’ın 2017 yılındaki çalışması bu konuda değerlendirildiğinde bu bulgularla örtüşmektedir (Tuğsal, 2017, s. 68).

Beşinci hipotez olan “Bakmakla yükümlü birey sayısı arttıkça iş-aile yaşam dengesinin sağlanması zorlaşmaktadır.” hipotezi araştırma bulguları sonucunda doğrulanmıştır. Hipoteze ait alt hipotezler ise araştırma sonucunda doğrulanamamıştır.

Aylık kazanç arttıkça çalışanların çalışma hayatı sorunları azalmaktadır. Bu sorunların alt boyutlarından aşırı iş yükü stresi paralel olarak azalmaktadır. Diğer hipotezler ise doğrulanamamıştır. Terzi ve Sağlam’ın 2007 yılındaki çalışmasında araştırma görevlisi olarak çalışanların maaşlarının artmasının veya az olmasının tükenmişlik seviyelerini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Terzi ve Sağlam, 2007, s. 57). Bu sonuç araştırmanın bulgularıyla zıtlık içermektedir. Fakat iki çalışma sahasının farklı olduğu düşünüldüğünde farklı sonuçların çıkması olası olmaktadır. Bu sonuçlarla altıncı hipotez ve alt hipotezleri test edilmiştir.

Çalışma hayatında bulunma süresi arttıkça çalışanların çalışma hayatı sorunları da artmaktadır. Çalışma hayatında bulunma süresi arttıkça tükenmişlik, endişe, aşırı iş yükü ve görev belirsizliği alt boyutlarında da seviye olarak artış bulunmaktadır. Güllüce ve Kaygın’ın 2013 yılında yapmış olduğu bir çalışmada kıdem artmasına karşın tükenmişlik seviyesi orta düzeyde kalmaktadır (Güllüce ve Kaygın, 2013, s. 249). Literatürle kıyaslandığında bulgular ve literatür arasında kısmen de olsa bir uyuma görülmektedir. Bu bulgularla birlikte yedinci hipotez ve alt hipotezleri doğrulanmıştır.

Bulunulan fabrikada çalışma süresi arttıkça çalışanların çalışma hayatı sorunları da artmaktadır. Çalışma hayatında bulunma süresi arttıkça tükenmişlik, endişe, aşırı iş yükü ve görev belirsizliği alt boyutlarında da seviye olarak artış bulunmaktadır. Bu bulgularla birlikte sekizinci hipotez ve alt hipotezleri doğrulanmıştır. Çalışma süresi ve bulunulan fabrikada çalışma süresi artmasına karşın Güllüce ve Kaygın’ın (2015: s.249) çalışmasında tükenmişlik seviyesinin artmadığı görülmektedir. Şanlı ve Tan’ın öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada ise okulda çalışma süresi ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Şanlı ve Tan, 2017, s. 139). Bir başka çalışmada ise öğretmenlerin kıdem süresinin artmasının duygusal tükenmişliklerini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Kıral, 2018, s. 932). Literatürle

kıyaslandığında bulguların genel olarak literatürle uyuşmadığı görülmektedir. Literatürde genel olarak tükenmişlik üzerine yoğunlaşmış ve genel sorunlarla ilgilenen çalışmaların olmadığı görülmektedir. Bulguların literatürle uyuşmamasının sebepleri arasında farklı çalışma sahalarının yer alması, çalışma şartlarının farklı olması gibi nedenler sıralanabilmektedir.

İş yükü ve tükenmişlik düzeyleri arasında ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Karacaoğlu ve Çetin'in 2015 yılında AFAD çalışanlarıyla yapmış olduğu bir çalışmada çalışanların iş yükü ve rol belirsizliklerinin tükenmişlikleri üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Karacaoğlu ve Çetin, 2015, s. 64). Aynı şekilde Bolat'ın 2011 yılında yapmış olduğu çalışmada iş yükünün tükenmişliği arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Bolat, 2011, s. 98). Üzerine çalışılan bu tez çalışmasında da iş yükü ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yukarıda bahsedilen bu sorunlar bulgularla beraber değerlendirilmiştir. Bulguların değerlendirilmesi için "Çalışanlar Sorunları Anketi" ve "İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği" kullanılmıştır. Sonuçta bu sorunlar işyeri sosyal hizmeti alanının ilgi alanını oluşturmaktadır. İşyeri sosyal hizmeti alanı Türkiye'de bulunmamaktadır. Fakat Türkiye dışındaki ülkelerde işyeri sosyal hizmeti alanında çalıştırılan sosyal hizmet uzmanları bulunmaktadır. Bu ülkelerde bulunan işyeri sosyal hizmeti uygulamalarına yönelik araştırmalar genellikle tanımlayıcı araştırmalardır. İşyeri sosyal hizmet uzmanlarının verimliliği ölçen araştırmalar bulunmamaktadır (Gelhenborg, 2001; Logan, 2001; Plessis, 1999; Powell, 2008; Katan, 2008). Türkiye'de ise işyeri sosyal hizmet alanına alternatif uygulamalar bulunmaktadır. Bu uygulamalar arasında "Çalışan Destek Programı, Mutluluk Departmanı" uygulamaları bulunmaktadır. Bu programlardan çalışan destek programı iş yeri merkezli sağlık, evlilik, aile, yasal konular, alkol, duygusal sıkıntılar gibi sorunlara odaklanan ve işyeri verimini arttırmayı hedefleyen uygulamalardır (Altuntaş, 2010, s. 59). Bu uygulamanın işlerliğine yönelik yurtdışında farklı araştırmalar bulunmaktadır. Chan vd.'nin 2004 yılında yaptığı çalışmada çalışan destek programlarının kişisel sorunların çözümünde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Chan vd., 2004). Bir başka çalışma 1991 ve 1998 yılları arasında yapılmıştır. Bu kapsamda çalışan destek programlarının genişlemesinin kullanımı bu programların kullanımını yaygınlaştırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Zarkin vd, 2001). Masi ve Jacobson'un 2003 yılında yaptığı bir araştırmada çalışan destek programlarının

çalışanların stres seviyesini düşürdüğü, devamsızlığı azalttığı, iş performansını arttırdığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Masi ve Jacobson, 2003). Çalışan destek programının verimliliği düşünüldüğünde işyeri sosyal hizmet uygulamalarının verimli olacağı düşünülmektedir.

Günümüzde 5000'in üzerinde 30 farklı ülkede çalışan destek programı mevcuttur (Hartwell vd., 1996). ABD'de 5000'den fazla çalışanı olan şirketlerin %97'si; 1000 ile 5000 arası çalışanı olan şirketlerin %80'i; 250 ile 1000 arası çalışanı olan şirketlerin ise %75'inde çalışan destek programı yer almaktadır (EAPA'dan akt: Altuntaş, 2010, s.71). Türkiye'de ise ilk olarak 2007 yılında Avita Çalışan Destek Hizmetleri adı altında çalışan destek programı uygulanmıştır. Firma başvuruda bulunan şirkete bir telefon hattı vermekte ve çalışanlar istediklerinde bu çağrı merkezine sorunları için başvuruda bulunabilmektedir (Altuntaş, 2010, s. 71). Çalışan destek programından farklı olarak işyeri sosyal hizmeti alanında sosyal hizmet uzmanlarının kurum içi istihdamı gerçekleştirileceğinden sorunlara şimdi ve burada ilkesi ile müdahale edilecektir. İşyeri sosyal hizmet alanı çalışan destek programına ilgilendikleri konular açısından benzerdir. Fakat işyeri sosyal hizmeti alanının çalışanla birebir çalıştığı düşünüldüğünde çalışanların sorunlarının daha iyi analiz edileceği düşünülmektedir.

EAPA'nın yapmış olduğu bir araştırmada, ABD'de çalışan destek programlarına yapılan başvurular arasında en çok aile sorunları (%25), stres (%23), depresyon (%21) sorunlarının yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır (EAPA'dan akt: Altuntaş, 2010, 68). Üzerinden çalışılan bu tezde de çalışanların iş ve aile hayatı sorunlarının olduğu ve birbiriyle ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu yüzden alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının sorunlara yönelik yapıcı çözüm önerileri getirmeleri getirmektedir. Verimliliği ölçülen diğer uygulamalara istinaden işyeri sosyal hizmet alanının işlerliğinin sağlanması ve sorunlara nasıl çözüm önerileri getirmesi gerektiğine yönelik aşağıdaki çözüm önerileri getirilmiştir:

Alanın tanınırlığının sağlanması için literatür çalışmalarının desteklenmesi ve alandaki sosyal hizmet uzmanları ve öğrencilerin bu alanın gerekliliği konusunda bilgilendirilmesi gerekmektedir. Yapılan bilgilendirmeler, alan üzerindeki araştırmaların artmasını sağlayacak ve literatür zenginleşmesini sağlayacaktır.

Çalışanların hepsi çalışma hayatı ile aile hayatı sorunlarının birbiriyle bağlantılı olduğunu ve uzman olması gerektiğini düşünmektedir. Bu kapsamda fabrikalarda

çalışabilecek bir sosyal hizmet uzmanının istihdam edilmesi gerekmektedir. Bu uzmanın istihdamı için bir proje önerisi sunulmalıdır.

Bu projede sosyal hizmet uzmanının görevleri arasında çalışanlarla birebir görüşme yapma, çalışanların aileleriyle mülakat yapma, işverenler ile görüşme, işveren-işçi arasındaki sorunlar hakkında yapıcı çözümler getirme veya arabuluculuk rolünü gerçekleştirme, insan kaynakları ile iletişime geçerek alınacak olan bireylerle mülakatları gerçekleştirmek, çalışanın ailevi problemleri olması durumunda ilgili kurumlar ile irtibata geçmek, çalışanların boş zamanlarını etkili bir şekilde değerlendirmesi ve verimi arttırmak adına rekreasyon faaliyetleri organize etmek gibi görevler yer almaktadır.

Bu projeler gerçekleştirilirken üniversitelerde bulunan sosyal hizmet bölümlerinde lisans, yüksek lisans ve doktora seviyesinde fabrikalarla protokoller imzalanarak stajyer yollanması, bu alanda öğrencilerin yetiştirilmesi gerekmektedir.

Bu alanda yapılacak olan seminer programlarıyla iş hayatıyla alakalı sivil toplum kuruluşlarına, sendikalara ve iş hayatının diğer paydaşlarına çalışan sorunları, çalışan hakları, iş ilişkileri vb. konularda eğitim verilebilir. İşletmeler Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı veya İŞKUR ile eşgüdümlü bir proje çalışmasıyla sosyal hizmet danışmanlığı desteği alabilir. İşletmelere, toplam personel sayısına bakılarak, sosyal hizmet uzmanı çalıştırma zorunluluğu getirilebilir. Sayıca yetersiz kalınan durumlarda ilgili Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı veya İŞKUR'dan danışmanlık desteği alınabilir.

Sosyal hizmet meslek örgütleri/dernekleri iş hayatıyla ilgili paydaşları bilgilendirici eğitimler hazırlayabilir. Bu eğitimlerle hem işverenlere hem de çalışanlara bir temellendirme sağlanacaktır. Kurulacak olan sosyal hizmet birimleri ile bireylerin sosyo-ekonomik sorunlarının araştırması yapıp sorunlar raporlanmalıdır. Bu raporlara göre çalışmalar bireylerle sosyal hizmet kapsamında bire bir olabileceği gibi; eğer benzer soruna sahip birden fazla birey varsa bireylerin sorunları için grup terapisi yaklaşımıyla grup çalışmaları yapılabilir. Şayet ilgili işyerinde sosyal hizmet birimleri kurulamayacaksa kuruma danışmanlık hizmeti satın alınması yoluyla bir sosyal hizmet uzmanı ile irtibata geçilip bireylerin sorunlarıyla yakından ilgilenilebilir.

Mezzo boyutta sosyal hizmet alanındaki akademisyenlerin, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda yetkili sosyal hizmet uzmanlarının, sosyal hizmet

alanındaki akademik danışmanların işyeri sosyal hizmeti alanına ilişkin projeler sunması ve bu alanda politika yapıcı bir rol üstlenmesi gerekmektedir.

İşyeri sosyal hizmet alanının odağında yer alan tükenmişlik, aşırı iş yükü, görev belirsizliği, aile içi şiddet, boşanma, çocuk ihmal ve istismarı, iş-aile çatışması, kuşak çatışması gibi sorunlara yönelik işyeri sosyal hizmet uzmanının yapıcı uygulamalarda bulunması gerekmektedir. Tükenmişlik yaşayan çalışanlar için boş zaman aktiviteleri planlamalı, bireylerin işinden kaynaklı tükenmişliğinin sebeplerini araştırarak bu sebeplere yönelik farklı uygulamalar getirmesi gerekmektedir. Aşırı iş yükü bulunan bireylere yönelik iş yükünü azaltıcı bir iş planı yapılması, işverenle iletişime geçilerek bulunulan bölümdeki iş yükünü azaltıcı istihdamın gerçekleştirilmesi gerekmektedir. İşyerinde bulunan görev belirsizliğine yönelik bireylerin iş tanımlarını açıklayıcı raporlar sunulmalıdır. İnsan kaynakları birimi ile işbirliği içinde bireylerin istihdamında dikkat edilmesi gereken unsurları belirlemelidir. Çalışanlarla mezzo boyutta çalışırken ailesinde bulunan aile içi şiddet sorununa yönelik ilgili kurumlara bireylerin yönlendirmesini yapmalıdır. Aynı zamanda konunun araştırılması için ilgili birimlerle iletişime geçmelidir. Boşanmış fakat geçimini sağlamak adına çalışan bireyler var ise ilgili kurumlardan sosyo-ekonomik destek almalarını sağlamak için aracılık rolünü üstlenmelidir. Ailede aile içi şiddetin yanında çocuk ihmal ve istismarı durumu da bulunuyorsa çocuğun ve ailenin incelemesinin yapılması için bakanlığın ilgili birimindeki sosyal hizmet uzmanları ile işbirliği içinde çalışmalı ve sosyal inceleme raporunu yazmalıdır. Bahsedilen sorunlardan farklı olarak eğer bireyde iş-aile çatışması durumu bulunuyorsa; bireyin aradaki dengeyi sağlaması için bireysel görüşmelerle destek olmalı ve bireyin aradaki dengeyi sağlaması için kendisine görevler vermelidir. Bahsedilen sorunlar çoğaltılabilir. Özelde işyeri sosyal hizmet uzmanı bireyin sorunlarına kurum içinde mikro, mezzo ve makro düzeyde çalışarak çözüm önerileri getirmeli, işveren ile bir sorun meydana geliyorsa arabulucu rolünü gerçekleştirmeli, aracı, savunucu, eğitici, bağlantı kurucu, danışman, işyükü yöneticisi, sosyal değişme ajanı (Zengin ve Çalış, 2017, s.51) rollerini yerine getirmelidir.

## KAYNAKLAR

Abakas H. S. ve Kurzman A. P. (1981). *Industrial Social Work As An Arena For Practice*. National Association of Social Workers.

Acehan, S., Bilen, A., Ay, O. M., Gülen, M., Avcı, M. ve İçme, F. (2013). Çocuk İstismarı ve İhmalinin Değerlendirilmesi. *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi, Cilt: 22, Sayı: 4, 591-614.*

Adıgüzel, O. ve Erdoğan, A. (2014). Çağdaş Bakış Açısıyla İş Gören Devamsızlığı, Nedenleri, Örgüte Etkileri ve Çözüm Önerileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 10, 1-25.*

Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü. (2010). *Sosyal Yardım Algısı ve Yoksulluk Kültürü*. Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı.

Akça, İ. ve Beydilli, T. E. (2018). İş Stresi ve Yaratıcılık Süreci İlişkisi: Kütahya'daki Mutfak Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt: 2, Sayı: Ek-1, 283-307.*

Akın, M. (2013). Aile İçi Şiddet. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 71, Sayı: 1, 27-42.*

Akgeyik, T., Delen, G. M. ve Uşen, Ş. (2013). *Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

Akoğlu, A. Ö. ve Küçükkaragöz, H. (2018). Boşanma Nedenleri ve Boşanma Sonrasında Karşılaşılan Güçlüklere İlişkin Bir Araştırma: İzmir İli Örneği. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, Cilt: 29, Sayı: 1, 153-172.*

Aksan, G. (2015). *Yoksulluk ve Dayanışma Ağları*. Konya: Çizgi Yayınevi.

Aksenovskaja, N. L. and Bazarov, U. T. (2011). Managing The Organizational Culture: A Technological Issue. *Psychology in Russia: State of The Art, 361-370.*

Aktaş, M. A. (2006). *Aile İçi Şiddet- Kadının ve Çocuğun Korunması*. Antalya: Elma Yayınevi.

Altuntaş, C. (2010). Çalışan Destek Programları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12, 1, 57-75.*

Apaydın, Ç. (2011). *Doktora Tezi. Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi ve İş- Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Teftişi Doktora Programı, Ankara.

ASUMA ve İMDAT. (2018). *Türkiye’de Çocuk İstismarı Raporu*. 1-40.

Aşkın, Ö. E. ve Aşkın, U. (2018). Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet ve Yoksulluk İlişkisi: Aile İçi Şiddet Mağduru Kadınlar Üzerine Bir Araştırma. *Kapadokya Akademik Bakış Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2*, 16-37.

Ayrancı Ü., Günay, Y. ve Ünlüoğlu, İ. (2002). Hamilelikte Aile İçi Eş Şiddeti: Birinci Basamak Sağlık Kurumlarına Başvuran Kadınlar Arasında Bir Araştırma. *Anadolu Psikiyatri Dergisi, Cilt: 3*, 75-87.

Aydın, M. Z. (2008). Kuşaklar Arası Çatışma mı? Uyum mu?. *Anadolu Gençlik Dergisi, Cilt: 0, Sayı: 100*, 10-20.

Bakır, E. ve Kapucu, S. (2017). Çocuk İhmal ve İstismarının Türkiye’de Yapılan Araştırmalara Yansıması: Bir Literatür İncelemesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 2*, 13-24.

Bakker, B. A. and Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International, Vol: 13, No: 3*, 209-223.

Bakker, B. A., Demerouti, E. and Schaufeli, B. W. (2000). Using Equity Theory To Examine The Difference Between Burnout and Depression. *Journal of Anxiety, Stress and Coping, Vol: 13*, 247-268.

Bargal, D. (1999). The Future Development of Occupational Social Work. *Administration in Social Work, Vol: 23, No: 3-4*, 139-156.

Bargal, D. and Karger, J. H. (1992). Occupational Social Work and The New Global Economy. *Administration Social Work, Vol: 15, No: 4*, 95-109.

Barutçugil, İ. (2014). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Baysal, İ. A., Baysal, G., Aksu, G. ve Aksu, N. (2014). Presenteeism(İşte Var Olamama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes



Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Bir Uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges, Cilt: X, Sayı: Özel Sayı*, 134-152.

Bolat, İ. O. (2011). İş Yükü, İş Kontrolü ve Tükenmişlik İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25, 2, 87-101.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak K. E., Akgün, E. Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: PEGEM Akademi.

Can, Y. (2014). Tekstil İşçilerinin İş Tatminsizlikleri Üzerine Bir Araştırma. *Mesleki Bilimler Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2*, 178-183.

Ceren, A. ve Çelik S. (2015). Kentsel Yoksulluğun Çözümünde Kamu-Sivil Toplum Kuruluşları İşbirliği: Adıyaman Örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 20*, 572-613.

Chan, K. K., Neighbors, C. and Marlatt, G. A. (2004). Treating Addictive Behaviors in the Employee Assistance Program: Implications for Brief Interventions, *Addictive Behaviors*, 29, 9, 1883-1887.

Chima, F. (2004). Depression and The Workplace: Occupational Social Work Development and Intervention. *Employee Assistance Quarterly, Vol: 19, No: 4*, 1-20.

Coşkun, Ö. (2012). İki İşyerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Ankara.

Csiernik, R. (2005). Employee Assistance Program, *Encyclopedia of Canadian Social Work. Wilfrid Laurier University Press*, 116-117.

Çakıl, E. (2011). Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Asistanlarda Mobbingin İşe Gönülden Adanma Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Zonguldak.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2014). İşyerlerinde Psikolojik Taciz(Mobbing)- *Bilgilendirme Rehberi*. Erişim 30.10.2018, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1327/i%C5%9Fyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2014.pdf>.

Çankır, B. (2017). Çalışma Hayatında Güncel Psikolojik Konular. Ersin Kavi(Ed.). *Çalışmaya Tutkunluk*, içinde (s. 191-215). Bursa: Dora Yayıncılık.

Çıtak, A. M., Koldere, Y., Ünsar, S. ve Ergin, G. (2008). İstanbul İlinde Görev Yapan Kamu ve Özel İlköğretim Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 2, 173-188.*

Çiftçi, E. G., Öneren, M. ve Önem, A. (2013). Çalışanlarda Psikolojik Yıldıрма ve Endişe Düzeyi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 15, 2, 66-81.*

Çiloğlu, M. (2014). Aile ve Çalışma Hayatında Kadın Çıkmazı. *Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.*

Dalkılıç, S. O. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu-Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri.* Ankara: Nobel Yayınevi.

Demirbilek, S. (2009). *Sosyal Politika Bağlamında Sosyal Hizmet.* İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Yayınları.

Demirgil, Z. ve Mücevher, H. (2017). Meslek Yüksekokullarında Presenteeism: İdari ve Akademik Personel Üzerine Karşılaştırmalı Analiz. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 21, 237-253.*

Dilsiz, H. ve Mağden, D. (2015). Öğretmenlerin Çocuk İstismar ve İhmali Konusunda Bilgi ve Risk Tanıma Düzeylerinin Tespit Edilmesi. *Uluslararası Katılımlı III. Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Kongresi, Cilt:1, Sayı:1, 678-694.*

Duyan, V. (2014). *Sosyal Hizmet(Temelleri, Yaklaşımları ve Müdahale Yöntemleri).* Ankara: Sosyal Çalışma Yayınları.

Duyan, V. ve Özdemir, P. (2018). Boşanma Sürecindeki Çiftlerin Sorun Çözme Becerilerinin İncelenmesi: Ordu İli Örneği. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, Cilt:2, Sayı: 1, Sy: 70-92.*

EAPA.

Erbay, E., Gök, A. F. ve Kardeş, Y. T. (2015). Aile Mahkemelerine Başvuran ve Boşanma Sürecinde Olan Ailelerin Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 1, 139-154.*

Erol, K. (2011). Kültür Değişmesi ve Safiye Erol'un "Kadıköy'ün Romanı" ve "Ülker Fırtınası" Adlı Romanlarında Kuşak Çatışması. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 16, Sy: 387-406.

Eryılmaz, A. ve Doğan T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 1, 49-55.

Esen, E. (2011). Çalışanların Örgüte Cezbolması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 30, Sayı: 1, 377-390.

Ertürk, E., Erdirençelebi, M. ve Gökce, Ş. (2017). Çalışanların Yaşadığı Presenteeism ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: X, Sayı: Özel Sayı, 193-203.

Fırat, M. Z. ve Cula, S. (2016). İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Doyumunun Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. *Başkent Üniversitesi Eğitim Dergisi*, Cilt:3, Sayı:2, 146-155.

Frone, R. M. and Russell M. (1992). Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?. *Journal of Organizational Behavior*, Vol: 13, No: 7, 723-729.

Gelhenborg, J. (2001). *Occupational Social Work in Germany: A Continuously Developing Field of Practice*, Paul Maiden içinde, *Global Perspectives of Occupational Social Work*, (s. 17-41). New York: Haworth Press.

Gould, M. G. (1984). Developing Industrial Social Work Field Placements. *Journal of Education of Social Work*, Vol: 20, No: 2, 35-42.

Greenhaus, H. J. and Beutell, N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, Vol: 10, No: 1, 76-88.

Güllüce, Ç. A. ve Kaygın, E. (2013). Çalışanların Demografik Değişkenleri Açısından Tükenmişlik Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27, 2, 235-252.

Günçay, S. (2018). Kuran-ı Kerim'de Kuşak Çatışması. *Journal of Analytic Divinity*, Vol: 2, No: 1, 7-26.

Gündüz, A. Y. (2006). Türkiye’de Yoksullukla Mücadele Üzerine Bir İnceleme. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 15*, 34-55.

Hartwell, T.D., Steele, P., French, M.T., Potter, F.J., Rodman, N.F. and Zarkin, G.A. (1996), Aiding Troubled Employees: The Prevalence, Cost and Characteristics of Employee Assistance Programs in the United States, *American Journal of Public Health, 86, 6*, s.804-808.

Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 4*, 1-24.

Işıkkhan, V. (2013). *Endüstriyel Sosyal Hizmet*. (Editör: Acar, H. , Negiz N. ve Akman E.). Sosyal Politika ve Kamu Yönetimi Bileşenleriyle Sosyal Hizmet Temelleri ve Uygulama Alanları. , Ankara: Maya Akademi.

Iversen, R. R. (1998). Occupational Social Work for the 21st Century. *Journal Social Work, Vol: 43, No: 6*, 551-566.

İstanbul Sanayi Odası. (2019). Üye Arama. Erişim adresi: <https://eoda.iso.org.tr/UyeArama/UyeArama>.

Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*, New York: John Wiley&Sons.

Kahramanoğlu, E. (1992). İşçi Refahı ve Endüstriyel Sosyal Hizmet. *Sağlık ve Sosyal Yardım Vakfı Dergisi, Yıl:2, Sayı: 4*.

KAMER Vakfı. (2015). *Kadın Hakları İnsan Haklarıdır Projesi*. Sy: 24.

Kapız, Ö. S. (2002). İş-Aile Yaşam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 3*, 139-153.

Kara, B. ve Doğan, S. (2018). Türk Aile Yapısında Boşanma Nedenleri: Aksaray İli Örneği. *Uluslararası Türk Araştırmaları Dergisi, Cilt:1, Sayı: 2*, 48-66.

Karacaoğlu, K. ve Çetin, İ. (2015). İş Yükü ve Rol Belirsizliğinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi: AFAD Örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 5*, 46-69.

Karakale, B. (2017). Çalışma Yaşamında Güncel Psikolojik Konular. Ersin Kavi(Ed.), *Tükenmişlik Sendromu* içinde (s. 15-29). Bursa: Dora Yayıncılık.

Karaman, A. ve Aylan S. (2012). Örgütsel Vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 2, Sayı:1, 35-48.*

Karasar, N. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi.

Katan, J. (2008). Occupational Social Work in Israel. *Journal Employee Assistance Quarterly, Vol: 17, No: 1, 81-96.*

Kaygın, E., Kerse, G. ve Yılmaz, T. (2017). Kamu Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık ve Presenteeism Arasındaki İlişki: Kars İli Örneği. *Ombudsman Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 6, 181-204.*

Keser, A. (2014). *İş Stresi Kaynakları: Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla*. Ankara: Türk-Metal Yayınları.

Keser, A. (2018). Örgüt Sosyolojisi. Memet Zencirkıran(Ed.), *Örgütsel Motivasyon* içinde (s. 59-91). Bursa: Dora Yayıncılık.

Kılıçaslan, S. (2014). Örgütsel Çatışma Yönetiminde Duygusal Zekanın Etkisini İncelemeye Yönelik Kuramsal Bir Araştırma. *Electronic Journal of Vocational Colleges, Özel Sayı, 264-274.*

Kıral, B. (2018). Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6, 6, 925-934.*

Kinnunen, U. and Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations, Vol: 51, No: 2, 157-177.*

Koç, H. ve Kızanlıkl, M. (2017). İş-Aile ve Aile-İş Yaşam Çatışması İle İşgören Performansı Arasındaki İlişki: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 0, Sayı: 1, 114-130.*

Koçoğlu, M. (2007). İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri. *Yüksek Lisans Tezi*. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, İstanbul.

Koçak, O., Duruel M., Arslan H. ve İşyar G. (2016). Vasıf Gerektiren Meslekleri Yapanların İş Tatmini: İstanbul Örneği. *Kent Kültürü ve Yönetimi E-Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 2, 40-55.*

Koçak, C. ve Büyükgönenç, L. (2011). Toplumdaki Bireylerin Çocuk İstismarı ve İhmaline Yönelik Bilgi ve Görüşleri. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1, 89-104.*

Koçak O., Uygun B. , Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli – Körfez İlçesi Örneği. *9th International Conference On Knowledge, Economy & Management Proceedings, Saraybosna, 23-25 Mayıs 2011, vol.3, 1109-1124.*

Koyuncu, M., Burke, R. J. and Fiksenbaum, L. (2006). Work Engagement Among Women Managers and Professionals in a Turkish Bank: Potential Antecedents and Consequences. *Equal Opportunities International, Vol: 25, No: 4, 299-310.*

Kuşak Çatışması. (07 Mayıs 2009). Erişim 25.10.2017, Milliyet Gazetesi: <http://www.milligazete.com.tr/haber/1189193/kusak-catismasi>.

Küçükaslan, A. (1994). *Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Telefon Başmüdürlüğü'nde Çalışan Telefon Operatörlerinin Stres ve İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı, İstanbul.*

Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol: 5, No: 2, 165-184.*

Lievens, F. and Anseel F. (2004). Confirmatory Factor Analysis and Invariance Of An Organizational Citizenship Behaviour Measure Across Samples In A Dutch Speaking Context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol: 77, 299-306.*

Logan, G. (2001). The Shadow Boxer: Occupational Social Work in Australia”, *Global Perspective in Occupational Social Work*, Paul Maiden içinde, *Global Perspectives of Occupational Social Work*, (s. 1-15). New York: Haworth Press.

Lowe, G. (2004). Absent in Productivity- Presenteeism. (Erişim Tarihi: 19.10.2018). <http://www.refresh.com/Archives/!gslpresenteeism.html>.

Masi, D.A. and Jacobson, J.M. (2003), Outcome Measurements of an Integrated Employee Assistance and Work-Life Program, *Research on Social Work Practice*, 13, 4, s.451-467.

Maslach, C. and Jackson, E. S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, Vol:2, 99-113.

Newman, P. (2005). Industrial Social Work. *Encyclopedia of Canadian Social Work*. Wilfrid Laurier University Press, 192-197.

Okutan, E., Yıldız, Ş. ve Konuk, F. (2013). İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, 1-17.

Onay, M. ve Kılıcı, S. (2011). İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, 363-372.

Özbekoğlu, Ö. (2016). Sosyal Problemler Sosyolojisi. Nurşen Adak(Ed.), *Sosyal Problemler Boyutuyla Aile*. (s. 35-64). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Özdevecioğlu, M. ve Doruk, Ç. N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 0, Sayı: 33, 69-99.

Özişli, Ö. (2017). Çalışma Hayatında Güncel Psikolojik Konular. Ersin Kavi(Ed.). *Örgütsel Bağlılık*, içinde (s. 131-145). Bursa: Dora Yayıncılık.

Özkul, B. ve Çarıkçı, H. İ. (2010). Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 1, 481-499.

Özmen, G. (2011). Presenteeism İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.

Plessis, D. A. (1999). Occupational Social Work in South Africa. *Employee Assistance Quarterly*, Vol: 14, No: 3, 19-40.

Plocharczyk, L. (2008). On Organizational Conflict: Reaping The Benefits of Effective Conflict Management. *Journal of Access Services*, Vol:4, No: 2, 85-120.

Powell, A. M. (2008). Occupational Social Work in Ireland. *Journal of Behavioral Health*, Vol: 17, No: 1, 65-79.

Riggs, S. D., Caulfield, B. M. and Street, E. A. (2000). Risk for Domestic Violence: Factors Associated with Perpetration and Victimization. *Journal of Clinical Psychology*, Vol: 56, No: 10, 1289-1316.

Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B. (2010). Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to The Concept. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, Cilt: X, Sayı: X, 10-24.

Sheafor, W. B. ve Horejsi, J. C. (2016). *Sosyal Hizmet Uygulaması- Temel Teknikler ve İlkeler*. Ankara: Nika Yayınevi.

Silahlı, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.

Stumpf, L. and McDaniel, C. (1993). Organizational Culture. *AORN Journal*, Vol: 58, No: 4, 804-805.

Şahin, B. (2014). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Abdurrahman Tanrıoğen(Ed.). *Metodoloji*, içinde (s. 111-130). Ankara: Anı Yayınevi.

Şahin, T. F. ve Özyürek, A. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Aile İçi Şiddete Yönelik Görüşleri. *Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 0, Sayı: 40, 1-18.

Şanlı, Ö. ve Tan, Ç. (2017). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27, 2, 131-142.

Şenel, B. (2012). Devamsızlık Nedenleri ve Maliyetlerinin Araştırılması. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: X, Sayı: 3, 1-17.

Şenses, F. (2006). *Küreselleşmenin Öteki Yüzü: Yoksulluk*. İstanbul: İletişim Yayınları.



Şentürk, K. F. ve Bayraktar, E. (2018). İş- Aile Yaşam Çatışmasının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 1*, 24-41.

Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik A. (2005). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış*. Konya: Adım Matbaacılık.

Tabachnick and Fidell, (2013) B.G. *Tabachnick and L.S. Fidell Using Multivariate Statistics (sixth ed.)* Boston: Pearson.

Tajima, A. E. (2000). The Relative Importance of Wife Abuse As a Risk Factor for Violence Against Children. *Journal of Pergamon, Vol: 24, No: 11*, 1383-1398.

Tanrıverdi, H. (2006). Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2*, 1-29.

Taş, N., Doğan, A. ve Önder, E. (2014). İşsizlik, Takibe Düşen Kredi ve Boşanma Oranı Değişkenlerinin Suç Sayısı Üzerinde Etkisinin Belirlenmesi: Türkiye İçin Bölgesel Panel Veri Analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 1*, 13-35.

Taşgım, Ş. N. (2017). *Yoksulluk, İnsan Hakları ve Sosyal Hizmetler- Değişen Anlayışlar: Refah Devletinden Hayırseverliğe Yoksulluktan Sosyal Dışlanmaya*, İstanbul: Nika Yayınevi.

Terzi, Y. ve Sağlam, V. (2008). Araştırma Görevlilerinin Mesleki Tükenmişlik Durumu. *Yeni Dünya Bilimleri Akademisi Dergisi, 3, 1*, 52-58.

Thompson, N. (2013). *Kuram ve Uygulamada Sosyal Hizmeti Anlamak*. Ankara: Dipnot Yayınları.

Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 1, Sayı:4*, 13-28.

Tınaz, P. (2013). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Yayınları.

Toka, H., Karbeyaz, K., Balcı, Y., Akkaya, H., Eryürük, M. ve Gündüz, T. (2010). Eskişehir’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetin Değerlendirilmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:10, Sayı: 2*, 261-276.

Tokuroğlu, B. (2015). Sosyoloji. John. J. Macionis(Ed.). *Aileler*. içinde (sy. 462-484). Ankara: Nobel Yayınevi.

Topbaş, F. ve Kurt, S. (2007). İşsizlik ve Boşanma İlişkisi: 1970-2005 Var Analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 7, 30-43.

TOBB. (2019). Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Sanayi Veritabanı. Erişim adresi: [http://sanayi.tobb.org.tr/kitap\\_son2](http://sanayi.tobb.org.tr/kitap_son2).

Tuğsal, T. (2017). İş-Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi, *Doktora Tezi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Turhan, E., Sangün, Ö. ve İnandı, T. (2006). Birinci Basamakta Çocuk İstismarı ve Önlenmesi. *Türk Tabipler Birliği Sürekli Tıp Eğitim Merkezi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 9, 153-157.

Turunç, Ö. ve Erkuş, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 19, 415-440.

Tutar, H. (2015). *Mobbing(Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım*. Ankara: Detay Yayıncılık.

TÜİK. *Yoksulluk İstatistikleri*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu. Erişim 06.02.2019, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1013](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1013).

TÜİK. (2018, 2 Mart). 2017 Evlenme ve Boşanma İstatistikleri. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu. Erişim 06.02.2019, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27593>

TÜİK. (2008). 2008 Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet İstatistikleri. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu. Erişim 06.02.2019, <https://biruni.tuik.gov.tr/kadinasiddetdagitim/kadin.zul>.

Türk Ceza Kanunu. (2004, 24 Eylül). *Resmi Gazete*. (Sayı: 25611). Erişim adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf>.

UPD. (2018). *Burnout*. Erişim 30.10.2018, <https://www.patientenberatung.de/tr/gesundheit/themenspecial/themenspecial-burnout>

Ünal, G. (2005). Aile İçi Şiddet. *Aile ve Toplum Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 9*, 1-8.

Varol, M. (1990). Örgütlerde Gruplar ve Örgütsel Çatışma Üzerine Notlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt: 45, Sayı: 1*, 185-207.

Yavan, Ö. (2017). Çalışanların İşe Gitmeme ve Çalışıyor Gibi Görünme Davranışları Üzerine Bir Araştırma: Zonguldak Taşkömürü Kurumu Örneği. *International Journal of Economic Administrative Studies, Sayı: 19*, 249-276.

Yaşar, C. M., Şenol, B. F. ve Akyol, T. (2015). Öğretmen Adaylarının Çocuğa Yönelik Cinsel İstismar Tutumlarının İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2*, 228-241.

Yeşilyaprak, B. (1989). Kuşak Çatışması. *Eğitim ve Bilim Dergisi, Cilt: 0, Sayı: 72*, 50-53.

Yirmibeşoğlu, G. ve Demir, A. (2016). Aile İçi Şiddet ve Koruma Mekanizmaları: Antalya Örneği. *Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Araştırmaları Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2*, 659-669.

Yüksel H. ve Yüksel M. (2014). Çocuk İhmali ve İstismarı Bağlamında Türkiye’de Çocuk Gelinler Gerçeği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2*, 1-24.

Yürür, Ş. (2011). Öğrenilmiş Güçlülük, Kıdem ve Medeni Durumun Duygusal Tükenmedeki Rolü: Kaynakların Korunması Teorisi Kapsamında Bir Analiz. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:25, Sayı:1*, 107-126.

Yıldırım, H. M., Gülpınar, Ş. ve Uğuz, Ş. (2012). İş Yaşamında Öğrenilmiş Güçlülük İle İş Stresi Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 2*, 133-144.

Westhuizen, V. D. C. (2006). *Master Thesis. Work Related Attitudes As Predictors of Employee Absenteeism. University of South Africa, Industrial Psychology, South Africa.*

WHO. (2016, 30 September). *Child Maltreatment*. Erişim 21.01.2019, <https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/child-maltreatment>

WHO. (2019). *What Is Child Abuse and Neglect? Recognizing the Signs and Symptoms*. Erişim 21.01.2019, <https://www.childwelfare.gov/pubPDFs/whatiscan.pdf>

Zarkin, G.A., Bray, J.W., Karuntzos, G.T. and Demiralp, B. (2001), The Effect of an Enhanced Employee Assistance Program (EAP) Intervention on EAP Utilization, *Journal of Studies on Alcohol*, 62, 3, s. 351 – 358.

Zastrow, C. (2014). *Sosyal Hizmete Giriş*. Ankara: Nika Yayınevi.

Zencirkıran, M. (2018). *Örgüt Sosyolojisi*. Bursa: Dora Yayıncılık.

Zengin, O. ve Çalış, N. (2017). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Mesleki Uygulamaları ve Çalışma Koşulları. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 28, 1, 47-67.



## FORMLAR

## Form 1- Bakır Alaşım Fabrikası Kurum İzni Formu



İlgiliye,

İstanbul Cerrahpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sosyal Hizmet Bölümü/Sosyal Hizmet Anabilim Dalı'nda yüksek lisans öğrencisi olan 2701170236 numaralı Umut SOLMAZ'ın "Mesleki Sosyal Hizmet Bağlamında Çalışanların İş ve Aile Hayatı Sorunları: İstanbul İlinde Bir Uygulama Örneği" adlı çalışmasında kullanacak olduğu anket formundaki soruların fabrikamızda yapılması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Saygılarımızla,

  
BAKIR ALAŞIM ALIŞTIRMA VE TİC. A.Ş.  
Ömerli Mah. Murathan Sk. No:3/7 Arnavutköy-İST  
Tel:0212 798 22 46 Faks:0212 798 21 94  
Marmara Kuruluş V.D. 7540013096

## Form 2- Yapışkan Kağıt Üretim Fabrikası Kurum İzin Formu



İlgiliye,  
 İstanbul Cerrahpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sosyal Hizmet Bölümü/Sosyal Hizmet  
 Hizmet  
 Anabilim Dalı'nda yüksek lisans öğrencisi olan 2701170236 numaralı Umut SOLMAZ'ın  
 "Mesleki  
 Sosyal Hizmet Bağlamında Çalışanların İş ve Aile Hayatı Sorunları: İstanbul İlinde Bir  
 Uygulama  
 Örneği" adlı çalışmasında kullanılacak olduğu anket formundaki soruların fabrikamızda  
 yapılması  
 Uygun görüşmüştür.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Saygılarımızla,

*Osman Elçi*  
 İLKAY KAĞITÇILIK  
 TİC. ve SAN. A.Ş.  
 Cihangir Mah. E-5 Yanyol No 305 Avcılar / İST.  
 Tel: (0212) 422 1776 Fax: (0212) 422 16 67  
 Marmara Kurumlar Vergi Dairesi 473 001 1691

### Form 3- Kullanılan Demografik Bilgi Formu ve Ölçekler

**İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ (CERRAHPAŞA)**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI**  
**YÜKSEK LİSANS ÇALIŞMASI**

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma Sosyal Hizmet alanında Yüksek Lisans yapan Umut SOLMAZ tarafından gerçekleştirilmektedir ve "Mesleki Sosyal Hizmet Bağlamında Çalışanların İş ve Aile Hayatı Sorunları: İstanbul İlinde Bir Uygulama Örneği" konulu tezde kullanılacak olup vermiş olduğunuz cevaplar üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Çalışma sonunda elde edilecek veriler sizin daha verimli bir çalışma ortamında çalışmanıza yardımcı olmak için kullanılacaktır. İstedığınız takdirde araştırma verileri tarafınıza iletilecektir. (Lütfen isminizi yazmayınız).

1-) Cinsiyetiniz:

- a. Erkek
- b. Kadın

2-) Yaşınız?

3-) Eğitim Durumunuz?

- a. Okuma-yazma yok.
- b. İlkokul Mezunu
- c. Ortaokul Mezunu
- d. Lise ve dengi Okul Mezunu
- e. Üniversite Mezunu
- f. Lisansüstü Eğitim

4-) Medeni Durumunuz?

- a. Evli
- b. Bekar
- c. Boşanmış

5-) Aylık Kazancınız?

6-) Bakmakla Yükümlü Olduğunuz Birey Sayısı?

7-) Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?

- a. 1 yıldan az
- b. 2-4 yıldır
- c. 5-7 yıldır

d. 8 yıl ve üzeri

8-) Şu anki işinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?

- a. 1 yıldan az
- b. 2-4 yıldır
- c. 5-7 yıldır
- d. 8 yıl ve üzeri

9-) Biriminiz?

10-) Şimdiki işinizde çalışmaya başlamadan önce değişik işyerlerinde çalıştınız mı?

- a. Evet
- b. Hayır

11-) Bu iş yerinde çalışmanızın en önemli nedeni hangisidir?

12-) Sizce kurumunuzda sorunlarınızla ilgilenen bir uzman olmalı mıdır?

- a. Evet
- b. Hayır
- c. Kararsızım

13-) Çalışma hayatı ve aile hayatının sorunları sizce birbiriyle bağlantılı mıdır?

- a. Evet
- b. Hayır
- c. Belki

**Çalışma Sorunları Anketi**

Sorular	Her zaman	Sık Sık	Bazen	Ender Olarak	Hiçbir Zaman
İş yerinizin fiziki koşullarının çalışma ortamına uygun olduğunu söyleyebilir misiniz?					
İşiniz esnasında kullanılan araç ve gereçlerin eksik ve bozuk olmasından dolayı işinizi tam yapamadığınızı düşünüyor musunuz?					
Bazen çalıştığınız bölümde yeterli sayıda eleman olmadığından birkaç kişinin işini birden siz yapmak zorunda kalıyor musunuz?					
Sizin görev ve sorumluluklarınız kesin belli olmadığı için bazı arkadaşlarınızın yetki, görev ve sorumlulukları ile çakıştığını düşünüyor musunuz?					
İşyerinizdeki çalışma düzeni, işinizdeki performansınızı olumsuz yönde etkiliyor mu?					
Üzerinizdeki iş yükünün kaldırabileceğinizden fazla olduğunu düşünüyor musunuz?					
Gerekli olduğu zaman diğer bölümlerdeki iş arkadaşlarınıza haberleşme, iş birliği yapabilme olanaklarına sahip misiniz?					
Sizce, işiniz bireysel yeteneklerinizi kullanabilme açısından elverişli midir?					
İşiniz gereği her gün belirli sayıda iş yapmak, üzerinizde büyük bir baskı yaratıyor mu?					
“Şu andaki işimi herkes en az benim kadar iyi yapabilir.” Diye düşündüğünüz oldu mu?					
İşiniz nedeniyle muhatap olduğunuz kimselere “sanki insan değillermiş” veya “mekaniklermiş” gibi davrandığınızı hissediyor musunuz?					
Daha çok çalıştığınız halde eskisinden daha az iş yapıyor duygusuna kapılıyor musunuz?					
İşinizde sağlığınızla ilgili problemlerle karşılaştığınız oluyor mu?					
İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu düşünüyor musunuz?					
Bu işte çalışmaya başladığınızdan beri insanlara karşı sertleştiğinizi düşünüyor musunuz?					
Kendinizi yorgun ve bitkin hissettiğiniz zamanlar çoğunlukta mı?					
Birgün işinizi kaybedebileceğinizi düşündüğünüz oluyor mu?					
Son zamanlarda günlük hayatınızda olan biten her şeye çok çabuk kızıyor musunuz?					
İşinizde çalışırken, kendinizi aşırı rahatsız ve huzursuz hissediyor musunuz?					



### İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği

Sorular	Hiç Katılmıyorum	Çok az katılıyorum.	Biraz Katılıyorum.	Büyük Ölçüde Katılıyorum.	Tam Katılıyorum.
İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum.					
İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığını düşünüyorum.					
İşim yüzünden ailemle olan planlarımı iptal etmek zorunda kalıyorum.					
Ailevi sorunlar zihmini aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum.					
Ailevi sorumlularım iş performansımı olumsuz etkiliyor.					
Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor.					
Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek bir ruh halinde olmuyorum.					
İşimi iyi yapabilmemin yolunun ailemle olan zamanımı etkili yönetebilmeme bağlı olduğunu düşünüyorum.					
Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.					
Ailevi yükümlülüklerim işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor.					
Ailemle birlikte olmayı zaman kaybı olarak görüyorum.					

## ETİK KURUL KARARI



T.C.  
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA  
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER  
ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU BAŞKANLIĞI



**Başvuru Sayı ve Tarihi:** 18.03.2019/19108  
**Karar No:** 2019/02

### İlgili Makama

İÜ- Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sosyal Hizmet Bölümünden Yüksek lisans Öğrencisi **Umut SOLMAZ**'ın "Mesleki Sosyal Hizmet Bağlamında Çalışanların İş ve Aile Hayatı Sorunları: İstanbul İlinde Bir Uygulama Örneği" başvurusu ile "İÜC Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu"na başvurmuş olup, Kurulumuzun 21.08.2019 tarihinde gerçekleştirilen toplantısında yapılan değerlendirmeler sonucunda, adı geçen çalışmanın etik açıdan uygun olduğuna oybirliği/oyçokluğu ile karar verilmiştir.

Unvanı / Adı / Soyadı	Kurumu	Araştırma ile ilişki	Karar	İmza
Prof. Dr. Selçuk HÜNERLİ (Başkan)	Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Elife KILIÇ (Başkan Yardımcısı)	Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Mehmet AÇIKALIN (Başkan Yardımcısı)	Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input checked="" type="checkbox"/> M.Katılmadı	Yillik izni
Prof. Dr. Hülya AŞKIN BALCI	Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input checked="" type="checkbox"/> M.Katılmadı	Yillik izni
Prof. Dr. Neşe KOCABAŞOĞLU	Cerrahpaşa Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input checked="" type="checkbox"/> M.Katılmadı	Yillik izni
Prof. Dr. Fatma Yasemin KUTLU	Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input checked="" type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Doç. Dr. Hanife Banu ATAMAN YANCI	Spor Bilimleri Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	

İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı İÜC Veteriner Fakültesi Dekanlık katı A 221 no'lu Oda Avcılar-İSTANBUL TEL : (0 212) 4737000-17031

## İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI

### MESLEKİ SOSYAL HİZMET BAĞLAMINDA ÇALIŞANLARIN İŞ VE AİLE HAYATI SORUNLARI İSTANBUL'DA BİR UYGULAMA ÖRNEĞİ

#### ORJİNALLİK RAPORU

<b>%10</b>	<b>%6</b>	<b>%2</b>	<b>%8</b>
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

#### BİRİNCİL KAYNAKLAR

<b>1</b>	<b>Submitted to Istanbul Aydin University</b> Öğrenci Ödevi	<b>%1</b>
<b>2</b>	<b>www.sosyalbil.selcuk.edu.tr</b> İnternet Kaynağı	<b>%1</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Karadeniz Teknik University</b> Öğrenci Ödevi	<b>&lt;%1</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Fatih University</b> Öğrenci Ödevi	<b>&lt;%1</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Beykent Universitesi</b> Öğrenci Ödevi	<b>&lt;%1</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Bahcesehir University</b> Öğrenci Ödevi	<b>&lt;%1</b>
<b>7</b>	<b>toad.edam.com.tr</b> İnternet Kaynağı	<b>&lt;%1</b>
<b>8</b>	<b>www.uhbabdergisi.com</b> İnternet Kaynağı	<b>&lt;%1</b>

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

<b>Adı</b>	Umut	<b>Soyadı</b>	Solmaz
<b>Doğ.Yeri</b>	İstanbul/Bakırköy	<b>Doğ.Tar.</b>	06.11.1995
<b>Uyruğu</b>	T.C.	<b>TC Kim No</b>	33946647978
<b>Email</b>	usolmaz@gelisim.edu.tr	<b>Tel</b>	05344554716

### Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mez. Yılı
<b>Doktora</b>		
<b>Yük.Lis.</b>	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa/Sosyal Hizmet Bölümü	2019
<b>Lisans</b>	Sakarya Üniversitesi/Sosyal Hizmet Bölümü	2017
<b>Lise</b>	İbrahim Turhan Lisesi	2013

### İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

	Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
1.	Araştırma Görevlisi	İstanbul Gelişim Üniversitesi	2018-(Devam)
2.	Sosyal Hizmet Uzmanı	GS Yurdu Aileden Biri Bakımevi	2018-2018
3.	Satış Danışmanı	Halkagrup Ajansı	2017-2017

Yabancı Dilleri	Okuduğunu Anlama*	Konuşma*	Yazma*	KPDS/ÜDS Puanı	(Diğer) Puanı
İngilizce	İyi	Orta	İyi		76,25

\*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
<b>ALES Puanı</b>	79,95	82,28	74,17
<b>(Diğer) Puanı</b>	-	-	-

### Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma becerisi
SPSS 25.0 Paket Programı	İleri Seviye
Microsoft Office Programı	İleri Seviye

### Yayınları/Tebliğleri Sertifikaları/Ödülleri

#### *Uluslararası diğer hakemli dergilerde yayınlanan makaleler*

SOLMAZ UMUT (2018). Belediyelerin İstihdam Odaklı Sosyal Hizmet Uygulamaları. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 9(16), 16-57. Doi:

10.26466/opus.450605 (Uluslararası) (Hakemli) (MAKALE Derleme Makale) (Yayın No: 4511105)

YILDIZ ENGİNCAN,SOLMAZ UMUT (2018). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Bilincinin Merkeze Alındığı Kurumlarda Çalışanların Örgütsel Bağlılığıyla Özgecılık Düşüncesi İlişkinin İncelenmesi. The Journal Of Social Science(ASOSJOURNAL), 6(86), 332-345. (Yayın No: 4638794)

KUZUCUOĞLU ALPASLAN HAMDİ,SOLMAZ UMUT,BAŞBUĞ ERKAN BERNA BURÇAK,DAMAR Abdullah. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Kütüphanelerle İlgili Yönelimleri Ve Korumaya İlişkin Tutumları: Afyon Kocatepe Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Örneği. Uluslararası Hakemli İletişim ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi ,vol.1 ,pp.19 -35, (Yayın No: 21483930)

GENÇ YUSUF, SOLMAZ UMUT,AKALIN Hürü (2019). Erkeğin Başarı Trendinde Kadının Yeri ve Feminist Sosyal Hizmet Kuramı Açısından Değerlendirilmesi. ADAM AKADEMI Sosyal Bilimler Dergisi, 9(1), 229-265., Doi: 10.31679/adamakademi.464709 (Yayın No: 5149115)

#### ***Ulusal hakemli dergilerde yayınlanan makaleler***

KOÇAK ORHAN, SOLMAZ UMUT (2018). Çalışma Hayatında Mobbing Kavramı ve Anksiyete Üzerine Etkisi. Sosyal Çalışma Dergisi, 2(2), 1-16. (Kontrol No: 4511076).

#### ***Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında basılan bildiriler***

YILDIZ ENGİNCAN, SOLMAZ UMUT (2018). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Bilincinin Merkeze Alındığı Kurumlarda Çalışan Bireylerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Özgecılık Anlayışlarının İncelenmesi: Kredi Kayıt Bürosu Örneği. 5. Asos Congress Uluslararası Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Sempozyumu, 1(1) (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:4384603)

SOLMAZ UMUT, TAYLAN HASAN HÜSEYİN (2018). Uluslararası Zorunlu Göçe İlişkin Lisansüstü Tezlerin İçerik Analizi. Uluslararası Göç ve İletişim Kongresi (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:4371337)

SOLMAZ UMUT, KUZUCUOĞLU ALPASLAN HAMDİ (2018). Bilgi Belge Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Algısal Yönelimi. 1. Uluslararası İstatistik Matematik Ve Analitik Yöntemler Kongresi, 1(01), 59-60. (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:4196947).

SOLMAZ UMUT,KUCUR FATİH (2019). Rekreasyon Faaliyetlerinin Dezavantajlı Gruplara Etkileri. V. Turkcess Eğitim ve Sosyal Bilimler Kongresi (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:5107722)

**Özel İlgi Alanları (Hobileri):** Akademik Çalışmaları Takip Etmek, Basketbol Oynamak, Sporun Farklı Alanlarını Takip Etmek.