



TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**ÇALIŞANLARDA SOSYAL DESTEĞİN İŞ-AİLE  
ÇATIŞMASI, YAŞAM DOYUMU ve YAŞAM KALİTESİ İLE  
İLİŞKİSİ**

HAZIRLAYAN: UFUK GÜMÜŞSOY  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI

DANIŞMAN  
DOÇ. DR. HAKAN BAYDUR

MANİSA- 2018



TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HAZIRLAYAN: UFUK GÜMÜŞSOY  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI

DANIŞMAN  
DOÇ. DR. HAKAN BAYDUR

TEZ JÜRİSİ  
Doç.Dr.Hakan BAYDUR  
Dr.Öğr.Üyesi Şeyda YILDIRIM  
Doç.Dr.Mustafa TÖZÜN

MANİSA- 2018

## **BEYAN**

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarında 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 çalışması ve yazımı sırasında telif haklarını ihlal edici bir davranışım olmadığını beyan ederim.

Ufuk GÜMÜŞSOY

## TEŐEKKÖR

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, değerli bilgilerini benimle paylaőan, kendisine ne zaman danıősam bana kıymetli zamanını ayırıp sabırla ve bŸyŸk bir ilgiyle bana faydalı olabilmek için elinden gelenden fazlasını sunan, her sorun yaőadıęımda yanına çekinmeden gidebildiğim, gŸler yŸzŸnŸ ve samimiyetini benden esirgemeyen kıymetli danıőşman hocam Doç.Dr.Hakan BAYDUR'a ve eğitimim sŸresince bana yol gŸsteren ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli hocam BŸlŸm Başkanı Prof. Dr. Fatih ŞAHİN'e ve tŸm değerli hocalarıma teőekkŸrŸ bir borç bilirim.

Bu tez alıőması Manisa Celal Bayar Őniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Biriminin 2016/121 proje numarası ile desteklenmiőtir.

Ufuk GŸMŸŐSOY

# **İÇİNDEKİLER**

## **Sayfa No**

<b>BEYAN.....</b>	<b>i</b>
<b>TEŞEKKÜR .....</b>	<b>ii</b>
<b>ŞEKİLLER DİZİNİ .....</b>	<b>vii</b>
<b>TABLolar DİZİNİ .....</b>	<b>viii</b>
<b>KISALTMA VE SEMBOLLER DİZİNİ.....</b>	<b>x</b>
<b>ÖZET.....</b>	<b>1</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>3</b>
<b>1. GİRİŞ ve AMAÇ .....</b>	<b>5</b>
1.1. Araştırmanın Konusu .....	5
1.2. Araştırmanın Amacı .....	7
1.3. Sayıtlar .....	7
1.4. Araştırmanın Önemi .....	7
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	9
<b>2. GENEL BİLGİLER.....</b>	<b>12</b>
2.1. İş-Aile Yaşam Çatışması .....	12
2.1.1. Zaman Temelli Çatışma .....	14
2.1.2. Gerilime Dayalı Çatışma .....	15
2.1.3. Davranışa Dayalı Çatışma .....	17
2.2.1. İş-Aile Kolaylaştırması.....	17
2.2.2. İş-Aile Etkileşimi.....	18
2.2.3. İş-Aile Yaşamı Dengesi.....	19
2.2. Sosyal Sermaye .....	19
2.3. Sosyal Destek .....	21
2.3.1. Sosyal Destek Kuramları .....	22

2.3.1.1.Sosyal Karşılaştırma Teorisi.....	22
2.3.1.2.Sosyal Değiş-tokuş Teorisi .....	22
2.3.1.3.Sosyal Yeterlilik .....	23
2.3.2. Sosyal Destek Sistemleri .....	23
2.3.2.1. Maddi destek.....	23
2.3.2.2.Duygusal destek.....	24
2.3.2.3.Bilişsel destek .....	24
2.3.2.4.Değerlendirme desteği .....	25
2.3.3. İş yaşamı ve sosyal destek.....	25
2.3.4. İş yaşamı dışındaki sosyal destek:.....	27
2.3.5. Algılanan Sosyal Destek.....	28
2.4. Çalışan Destek Programı .....	28
2.5. Sosyal Hizmet .....	31
2.5.1. Sosyal Değişimi Desteklemek.....	32
2.5.2. Problem Çözme .....	32
2.5.3. Çevresi İçinde Birey .....	33
2.5.4. Güçlendirme .....	33
2.5.5. Sosyal Hizmet Uygulaması .....	34
2.5.6. Genelci Yaklaşım .....	35
2.5.7. Sistem Teorisi.....	36
2.5.8. Yapısalcı Yaklaşım.....	37
2.6. İş Yerinde Sosyal Hizmet.....	38
2.7. Yaşam Doyumu.....	42
2.8.Yaşam Kalitesi .....	43
<b>3. GEREÇ VE YÖNTEM.....</b>	<b>47</b>

3.1.Araştırmanın Modeli .....	47
3.2.Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	47
3.3.Araştırmanın Evren ve Örnekleme .....	47
3.3.1.Araştırmaya Dâhil Edilme Kriterleri .....	48
3.4.Araştırmanın Değişkenleri .....	48
3.4.1.Bağımlı Değişkenler .....	48
3.4.2.Bağımsız Değişkenler.....	49
3.5.Araştırmanın Veri Toplama Araçları .....	49
3.5.1.Sosyo-Demografik Anket Formu .....	49
3.5.2.Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği .....	49
3.5.3. İsveç İş Yükü- İş Kontrolü- Sosyal Destek Ölçeği, Sosyal Destek Boyutu .....	50
3.5.4. İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği.....	50
3.5.5.Yaşam Doyumu Ölçeği .....	51
3.5.6.Yaşam Kalitesi Ölçeği .....	51
3.6.Veritoplama Yöntemi.....	52
3.7.Verilerin Değerlendirilmesi.....	52
3.8.Araştırmanın Etik Yönü .....	52
3.9.Süre ve Olanaklar .....	53
<b>4. BULGULAR .....</b>	<b>55</b>
4.1.Tanımlayıcı bulgular .....	55
4.1.2.Sosyodemografik Bulgular .....	55
4.1.3.Çalışma yaşamı ve psikometrik ölçek skorları dağılımı.....	57
4.2.Çözümleyici Bulgular .....	60
4.2.1.Tek değişkenli çözümleyici bulgular.....	60

4.2.2. Çok değişkenli çözümleyici bulgular .....	75
<b>5. TARTIŞMA .....</b>	<b>85</b>
5.1. Sosyodemografik özellikler ile yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ilişkinin değerlendirilmesi .....	85
5.2. Sosyodemografik özellikler ile iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişkinin incelenmesi .....	90
5.3. İş-aile yaşam çatışması ile yaşam kalitesi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi.....	93
5.4. Sosyal destek ile yaşam kalitesi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi .....	94
5.5. Sosyal desteğin iş-aile yaşam çatışması ve yaşam kalitesi/doyumu üzerindeki dönüştürücü etkisinin incelenmesi .....	94
<b>6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>98</b>
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>102</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>117</b>
Ek 1. Örnek Büyüklüğü.....	117
Ek 2. Veri Toplama Formu .....	118
Ek 3. Enstitü Yönetim Kurulu Kararı.....	122
Ek 4. Etik Kurul Onayı.....	123
Ek 5. Kurum İzinleri.....	124
Ek 6. Özgeçmiş .....	130
Ek 7. Benzerlik raporu bildirimini .....	131



## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Sosyal destek, iş/aile yaşam çatışması ve yaşam doyumu/kalitesi arasındaki ilişki, kavramsal model .....	11
Şekil 2. Sosyal destek ve iş-aile yaşam çatışması ile yaşam kalitesi ve doyumu arasındaki ilişki, yapısal eşitlik modellemesi (model 1) .....	79
Şekil 3. Sosyal destek ve iş-aile yaşam çatışması ile yaşam kalitesi ve doyumu arasındaki ilişki, yapısal eşitlik modellemesi (model 2) .....	82



## TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Tez zaman çizelgesi .....	54
Tablo 2. Katılımcıların Sosyodemografik özelliklere göre dağılımı .....	55
Tablo 3. Katılımcıların çalışma yaşamına ilişkin özellikleri .....	57
Tablo 4. Katılımcıların psikometrik ölçek puanlarından elde ettikleri değerler. ....	59
Tablo 5. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile cinsiyet arasındaki ilişki.....	60
Tablo 6 Yaşam kalitesi, yaşam doyumu, yaş, işyeri ve çalışma deneyim süresi, aylık ücret arasındaki ilişki .....	61
Tablo 7. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile çalışılan sektör arasındaki ilişki .....	62
Tablo 8. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile medeni durum arasındaki ilişki .....	63
Tablo 9. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile çocuk varlığı arasındaki ilişki .....	63
Tablo 10. Yaşam kalitesi, yaşam doyumu ile öğrenim durumu ilişkisi.....	64
Tablo 11. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile hanedeki diğer çalışan varlığı arasındaki ilişkisi.....	65
Tablo 12. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile iş yeri deneyim süresi ilişkisi.....	65
Tablo 13. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile toplam çalışma deneyim süresi arasındaki ilişkisi.....	66
Tablo 14. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile vardiyalı çalışma durumu arasındaki ilişki.....	67
Tablo 15. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile gece çalışması varlığı arasındaki ilişki.....	67
Tablo 16. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile sendika üyeliği arasındaki ilişki.....	68
Tablo 17 Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile günlük çalışma süresi ilişkisi .....	68
Tablo 18 Yaşam kalitesi, yaşam doyumu ile hane aylık geliri ilişkisi.....	69
Tablo 19 Yaşam kalitesi, yaşam doyumu ile gelir algısı ilişkisi.....	69

Tablo 20. Yaşam kalitesi, yaşam doyumu ile sosyal destek ve iş-aile/aile-iş çatışması arasındaki birliktelik, Spearman korelasyon analizi sonuçları.....	71
Tablo 21. İş-aile yaşam çatışması ile sosyodemografik özellikler arasındaki ilişki, tek değişkenli ordinal lojistik regresyon analizi sonuçları.....	73
Tablo 22. Yaşam kalitesini etkileyen etmenler, çok değişkenli ordinal lojistik regresyon analizi sonucu .....	75
Tablo 23. Yaşam doyumu etkileyen etmenler, çok değişkenli ordinal lojistik regresyon analizi sonucu .....	77
Tablo 24. Sosyal destek ve iş-aile yaşam çatışması ile yaşam kalitesi ve doyumu arasındaki ilişki, yapısal eşitlik modellemesi (model 1), gizil değişkenlerden İAYÇ ve SD'in YK/D üzerindeki etkisinin sınanması.....	80
Tablo 25. Sosyal destek ve iş-aile yaşam çatışması ile yaşam kalitesi ve doyumu arasındaki ilişki, yapısal eşitlik modellemesi (model 2), gizil değişkenlerden SD'in YK/D ile doğrudan ve İAYÇ üzerinden etkisinin sınanması.....	83

## KISALTMA VE SEMBOLLER DİZİNİ

ÇDP: Çalışan Destek Programları

İSD: İşyerinde Sosyal Destek

ÇBASD: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek

ÇBSDÖ: Çok Boyutlu Sosyal Destek Ölçeği

SD: Sosyal Destek (İSD ve ÇBSDÖ değişkenlerinin bir arada ele alındığı ve incelendiği gizil değişkeni ifade etmek için kullanılmıştır)

İAÇ: İş-Aile Çatışması

AİÇ: Aile-İş Çatışması

İAYÇ: İş/Aile Yaşam Çatışması (İAÇ ve AİÇ'nin bir arada iki yönlü olarak ifade etmek için oluşturulan gizil değişkeni ifade etmek için kullanılmıştır)

YK: Yaşam Kalitesi

YD: Yaşam Doyumu

YK/D: Yaşam Kalitesi/Doyumu (YK ve YD değişkenlerinin bir arada ele alındığı ve incelendiği gizil değişkeni ifade etmek için kullanılmıştır)

**Başlık:** Çalışanlarda sosyal desteğin iş-aile çatışması, yaşam doyumu ve yaşam kalitesi ile ilişkisi

**Öğrencinin Adı:** Ufuk GÜMÜŞSOY

**Danışman:** Doç. Dr. Hakan BAYDUR

**Anabilim Dalı:** Sosyal Hizmet Anabilim Dalı

## ÖZET

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı; Manisa İlinde kamu ve özel kuruluş çalışanlarında, sosyal destek (SD) ve iş-aile yaşam çatışmasının (İAYÇ) yaşam doyumu (YD) ve yaşam kalitesine (YK) olan etkisinin karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesidir.

**Gereç ve Yöntem:** Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırma Manisa ilinde mal ve hizmet üreten hastane, otel ve fabrika çalışanları üzerinde gerçekleştirildi. Araştırmada 286 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkenleri YD ve YK'dır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri çalışanların sosyodemografik özellikleri, çok boyutlu algılanan sosyal destek (ÇBASD) ve işyerinde sosyal destek (İSD) ile İAYÇ'dır. Verilerin analizinde Mann Witney U testi, Kruskal Wallis H testi, spearman korelasyon analizi, ordinal lojistik regresyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesi uygulanmıştır. Araştırmada SPSS 21.0 ve Stata 14.0 istatistik paket programları kullanılmıştır.

**Bulgular:** Yapılan analizde, araştırmaya katılanların sosyodemografik özellikleri ile YK ve YD arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca YK ve YD ile ÇBSD, İSD ve İAYÇ arasında anlamlı ilişkinin olduğu bulunmuştur. Çok boyutlu sosyal destek ve işyerinde sosyal desteğin YK ve YD ile pozitif yönde, iş-aile yaşam çatışmasının ise negatif yönde ilişkisi vardır. Uygulanan birinci yapısal eşitlik modellemesi sınamasında İAYÇ'nin YK ve YD üzerindeki olumsuz SD'in olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir. İkinci modelde sosyal desteğin, İAYÇ ile YK ve YD arasındaki ilişkiyi dönüştürdüğü bulunmuştur.

**Sonuçlar:** Çalışanlarda SD ve İAYÇ doğrudan YK ve YD ile ilişkilidir. Ayrıca SD, İAYÇ ile YK ve YD arasındaki olumsuz yöndeki ilişkiyi dönüştürmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Sosyal Hizmet, Sosyal Destek, İş-Aile Yaşam Çatışması, Yaşam Kalitesi, Yaşam Doyumu.



**Title:** Relationship between work-family conflict, life satisfaction and quality of life and social support of employees

**Student name:** Ufuk GÜMÜŞSOY

**Thesis Advisor:** Assoc.Prof. Hakan BAYDUR

**Department:** Social Work

## **SUMMARY**

**Objective:** The aim of this study is the comparative evaluation of the effect of social support (SS) and work-family life conflict (WFLC) on life satisfaction (LS) and quality of life (QoL) in public and private sector employees in Manisa.

**Material and method:** The study is a survey model. The research was carried out on hospitals, hotels and factory workers who produce goods and services in Manisa province. A questionnaire was applied to 286 people in the survey. Dependent variables of research are LS and QoL. The independent variables of the study are the sociodemographic characteristics of employees, multidimensional perceived social support (MPSS), social support in the workplace (SSW) and WFLC. Mann Witney U test, Kruskal Wallis H test, Spearman correlation analysis, ordinal logistic regression analysis and structural equation modeling were applied in the analysis of the data. SPSS 21.0 and Stata 14.0 statistical package programs were used in the study.

**Results:** In the analysis, the relationship between the sociodemographic characteristics of the participants and the QoL and LS were significant. There were also significant relationship between QoL and LS, and MPSS, SSW and WFLC. MPSS and SSW were positively correlated with QoL and LS, and negatively linked with WFLC. In the first structural equation modeling test, it was determined that WFLC had a negative effect on the QoL-LS. In the second model; it has been found that SS transforms the relationship between WFLC and QoL-LS.

**Conclusion:** Social support and work-family life conflict in the workers were directly related to quality of life and life satisfaction. In addition, social support has been transformed the relationship between work-family life conflict, and quality of life and life satisfaction.

**Key words:** Social Work, Social Support, Work-Family Life Conflict, Quality of Life, Life Satisfaction.





# 1. GİRİŞ ve AMAÇ

## 1.1. Araştırmanın Konusu

Çağlar boyunca çalışma kavramı, çeşitli değişimler geçirerek hep var olmuştur. Taş devri toplumunun avcı ve toplayıcılığından, tarım toplumundaki çiftçiliğe, orta çağdaki zanaatçılıktan endüstri toplumundaki işçiliğe kadar çalışma, insanlığın önemli bir parçası olmuştur. Ancak bilinen anlamıyla çalışma hayatının gelişiminin endüstri devrimi ile birlikte ortaya çıktığı söylenebilir.

Endüstri toplumu öncesi, insanların temel ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaya mecbur olmaları yani yalnızca temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalışıyor olmaları nedeniyle çalışanlar yeterli değeri görmemişlerdir. Ancak endüstri devriminden sonra artık çalışma kavramı değişmeye başlamış, sanayi tesisleri, fabrikalar ortaya çıkmış ve çalışılan yer sanayi kuruluşları haline dönüşmüştür. Sanayi devriminden sonra çalışanlar, işletmeler bakımından daha değerli bir güç olarak görülmeye başlanmış ve üretimin insan gücü olmaksızın mümkün olamayacağı ortaya çıkmıştır (Yıldız 2010).

Günümüzde iş ve kariyer kişilerin yaşamında çok daha önemli bir hale gelmiştir. İnsanların iş ve kariyer hedefleri için eğitimde geçen süreleri artmıştır. Toplumsal yapıda ve aile yapısında değişimler başlamış ve yeni yaşam modelleri ortaya çıkmıştır. Bu değişim süreci içerisinde çalışanların iş yaşamlarında ve aile yaşamlarında mutlu olmaları ve yaşam doyumuna ulaşmaları gün geçtikçe zorlaşmaktadır. Çalışma hayatının çalışandan beklentisi artmaya başlamakta ve bu durum kişilerin kendisine, evine ve ailesine ayırmakta olduğu zamanı azaltmakta, bununla birlikte tükenmişlik yaşanmakta, aile sorunları artmaktadır. Aile ve iş yaşamı arasındaki dengenin korunması daha da zorlaşmakta ve bu dengenin korunabilmesi adına daha fazla çaba harcanması gerekmektedir.

Çalışanlar bir taraftan ailelerine ve özel yaşamlarına daha fazla zaman ayırmak ve hayata dair daha fazla paylaşımda bulunmak isterken, diğer taraftan da işi ve kariyerinde daha fazla sorumluluk üstlenmekte, işyerinde daha fazla zaman geçirmektedir. İşin gereklilikleri ile aile gereklilikleri zaman yönetimini zorlaştırmakta, çalışanlar üzerindeki baskıyı arttırmakta, baskı altındaki çalışanda

öncelikler ve üstlendiği roller arasında çatışma yaşamaktadır. İş ve aile yaşamı arasındaki dengenin korunabilmesi için çalışanlar sosyal desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Bu bağlamda algılanan sosyal destek, iş-aile yaşam dengesinin kurulmasını sağlayarak, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının azalmasına yardımcı olmaktadır (Akın 2008).

Çalışma yaşamı ve çalışma yaşamının oluşturduğu sorunlar sosyal hizmet uygulamaları açısından önemli bir odak noktası olmuştur. İşyerinde sosyal hizmet uygulamasında sosyal hizmet uzmanları çoğunlukla çalışan destek programında (ÇDP) görev almakta ve çalışan destek programı uzmanı olarak çalışmaktadır. Sosyal hizmet uzmanları işyerinde çoğunlukla çalışanın sosyal sorunlarına karşı çalışana yardım odaklı olarak işyerinde oluşturulan girişimlerde rol almaktadırlar. İşyerinde çalışanların sosyal destek algılarının iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişki düzeyinin tespiti, işletmelerdeki kurumsal sosyal desteğin gerekliliğini ve bu alandaki sosyal hizmet meslek ve disiplininin alabileceği roller bakımından büyük önem oluşturmaktadır.

Bu araştırmada Manisa İlinde mal ve hizmet sektörlerinde üretim yapan kamu ve özel kuruluş çalışanlarında, sosyal hizmet meslek ve disiplini bakış açısından sosyal destek algıları ve yaşadıkları iş-aile yaşam çatışmasının yaşam doyumu ve yaşam kalitesine olan etkisi karşılaştırmalı olarak değerlendirilmeye çalışılmıştır.

İşyerinde çalışanların sosyal destek algıları ile iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişki düzeyinin tespiti, işletmelerdeki kurumsal sosyal desteğin gerekliliğini ve bu alandaki sosyal hizmet meslek ve disiplininin alabileceği roller bakımından büyük önem oluşturmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen bulgular çalışma yaşamında uygulanacak olan sosyal hizmet müdahale alanlarının tanımlanması, sorun alanlarına yönelik etkili girişimlerin uygulanmasına fırsat verecektir.

Araştırma, Ülkemizde ve İlimizde çalışanların ÇDP'na olan ihtiyaçlarının daha anlaşılabilir ve ifade edilebilir bir düzeyde tespitinin yapılabilmesi ve bu alandaki bilimsel araştırmaların arttırılmasına da katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Araştırma sosyal hizmet meslek ve disiplini bakış açısından, Manisa İlinde mal ve hizmet üretimi yapan kamu ve özel kuruluş çalışanlarının sosyal destek algıları ve yaşadıkları İAYÇ'nın yaşam doyumunu ve yaşam kalitesine olan etkisinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

## **1.3. Sayıtlar**

Araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama teknikleri ve veri toplama süreci, araştırma için kullanılan araç ve gereçler araştırmanın amacını gerçekleştirebilecek kapasitededir.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının çalışanlarda algılanan sosyal destek, İAYÇ, yaşam doyumunu ve yaşam kalitesini ölçmeye uygun ve yeterli olduğu varsayılmaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçekler dahilindeki anket formları ve literatür taraması yapılarak oluşturulacak sosyo-demografik özelliklere yönelik anket formlarına, araştırmaya katılan çalışanların verdiği yanıtlar doğru ve güvenilir olarak kabul edilmektedir.

## **1.4. Araştırmanın Önemi**

İAYÇ alışanlar açısından çalışma stresini arttıran bir etkiye sahip olduğu, bununla birlikte çalışanların tükenmişlik düzeyleri, düşük iş doyumunu, düşük örgütsel bağlılık, düşük örgütsel özdeşleme ve işten ayrılma niyetinin artması gibi hem çalışan hem de işletme-işveren açısından olumsuz sonuçları bulunmaktadır. (Efeoğlu ve Özgen 2007; Özdevecioğlu ve Doruk 2009; Turunç ve elik 2010)

Sosyal destek, bireyin çoğunlukla stres anlarında ya da sorunlarla karşılaştığı durumlarda, yakınındaki ya da etrafındaki kişilerce sağlanan yardımdır. Bu nedenle sosyal destek bireyin içinde bulunduğu durumun anlamına ve gösterilen duygusal tepkinin değişmesine yol açabilecek etkili bir başa çıkma mekanizmasıdır (Ünüvar 2003).

İş stresinin kaynakları, çalışmada sadece iş stresi yaratmakla kalmayarak, çalışanın iş-aile yaşam dengesinin bozulmasına dolayısıyla İAYÇ yaşamasına neden olmaktadır (Efeoğlu ve Özgen 2007). En temel de rol çatışması olarak da açıklanan bu çatışmalar çalışanın çalışma ortamından ve yakın çevresinden alacağı sosyal destek ile İAYÇ'ni azaltacak en önemli etkenlerden birisini oluşturmaktadır (Özen ve Uzun 2005). Sosyal desteğin varlığı ve düzeyi ile İAYÇ arasında bir ilişki olduğu bilinmektedir. Yapılan çalışmalarda, çalışanın çalışma stresinin düzeyini etkileyen etmenlerden birisinin çalışanın yakın sosyal çevresinden aldığı destek olması dikkat çekmektedir.

Ayrıca iş yaşamındaki sosyal desteğin yanı sıra yaşamın diğer alanlarındaki sosyal destek varlığının bireylerin yaşam doyumları (Özdevecioğlu ve Doruk 2009) ve yaşam kalitesi (Kara ve ark. 2014) üzerinde olumlu etkisi olduğu bilinmektedir.

Bu bağlamda sosyal desteğin bireyin yaşam doyumunu ve yaşam kalitesi sonuç değişkenleri üzerindeki olumlu etkisi ile İAYÇ'nin olumsuz etkisini bir arada değerlendirmek gerekir. Çünkü sosyal desteğin İAYÇ üzerinde de bir etki oluşturabileceği düşünülmektedir. Bu etki hem İAYÇ'ni azaltıcı yönde hem de İAYÇ'nin sonuç değişkenleri üzerindeki olumsuz etkisini dönüştürebilecek güce sahip olduğu varsayımına dayanmaktadır. Buna ilişkin nedensellik ağını oluşturan bir kavramsal model oluşturulmuştur (şekil 1). Bu modelde İAYÇ'nin bağımsız mı yoksa aracı bir etmen olarak mı etkili olduğunun belirlenmesi sosyal hizmet müdahalelerine temel oluşturacak önemli bir kaynak oluşturacaktır. Böylece çalışma yaşamında sosyal hizmet uygulamaları açısından kurgulanan nedensellik yaklaşımından elde edilen modele uyumlu müdahalelerin hangi basamaklara etki etmesi gerektiği tespit edilebilecektir.

Bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar sosyal desteğin bir müdahale noktası olup olamayacağını da gösterecektir. Sosyal destek kaynağı bakımından iki temelde; formal ve informal sosyal destek olarak değerlendirilmektedir. Formal sosyal destek kurumsal bir yapı ve anlayış içerisinde sunulan, resmi kurumlar ya da kurumsal yapılar tarafından sağlanan bir düzen ve anlayışa sahip sosyal desteği ifade etmektedir. İnfomal sosyal destek ise akraba, aile, arkadaş, sevgili gibi çevrede bulunan ve etkileşim ve iletişim içinde olunan bireyler tarafından ya da bir şekilde

toplumdaki bireyler tarafından sağlanan sosyal desteği ifade etmektedir (Özbesler 2001). İşyerinde sosyal hizmet uygulamasının çalışanlara sağladığı destek bakımından kurumsal sosyal destek kapsamında değerlendirilmesi mümkündür. Diğer taraftan bütüncül bakış açısı ile ele alındığında ise sağlanan bu formal sosyal destek aslında çalışanların informal sosyal destek mekanizmalarına da etki edebilecek yapıdadır. Çünkü sosyal hizmet mesleği bireyi sosyal çevresi ile bir bütün olarak ele almaktadır. Çalışanları biyopsikososyal varlık olarak değerlendirmektedir.

Bu noktada çalışana yönelik oluşturulacak ÇDP'ları sonuçları itibariyle çalışan sağlığı ve refahını hedeflemektedir. Farklı bir bakış açısıyla bireylerin de içerisinde yer alacağı ve güdüleyeceği bedensel, ruhsal ve sosyal iyiliği geliştirecek sosyal hizmet uygulamalarını içermektedir.

İşyerinde sosyal hizmet uygulaması kurumsal bir sosyal destek mekanizması biçiminde yer almaktadır. Çalışanların sosyal destek algılarının İAYÇ arasındaki ilişki düzeyinin tespiti, işletmelerdeki kurumsal sosyal desteğin gerekliliğini ve bu alandaki sosyal hizmet meslek ve disiplininin alabileceği roller bakımından büyük önem oluşturmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen bulgular çalışma yaşamında uygulanacak olan sosyal hizmet müdahale alanlarının tanımlanması, sorun alanlarına yönelik etkili girişimlerin uygulanmasına fırsat verecektir.

İşyerinde çalışanlar tarafından algılanan sosyal desteğin ve İAYÇ'nin bireyin yaşam doyumu ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisini belirlemeyi hedefleyen bu tez çalışması, çalışma yaşamında (endüstriyel) sosyal hizmet uygulamalarında hem nedensellik hem de müdahale alanlarının neler olduğunun belirlenmesi açısından önemli bir bakış açısı kazandıracaktır. Böylece çalışanlara işyerinde sağlanacak olan sosyal destek mekanizmalarının aktive edilmesinde kurumsal ve işlevsel mekanizmaların ortaya konulmasına, bu mekanizmaların aracılığıyla çalışanların sağlık ve refahının geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Ayrıca bu alanda bilgi üreteceklere de yeni dayanaklar oluşturacaktır.

### **1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları**

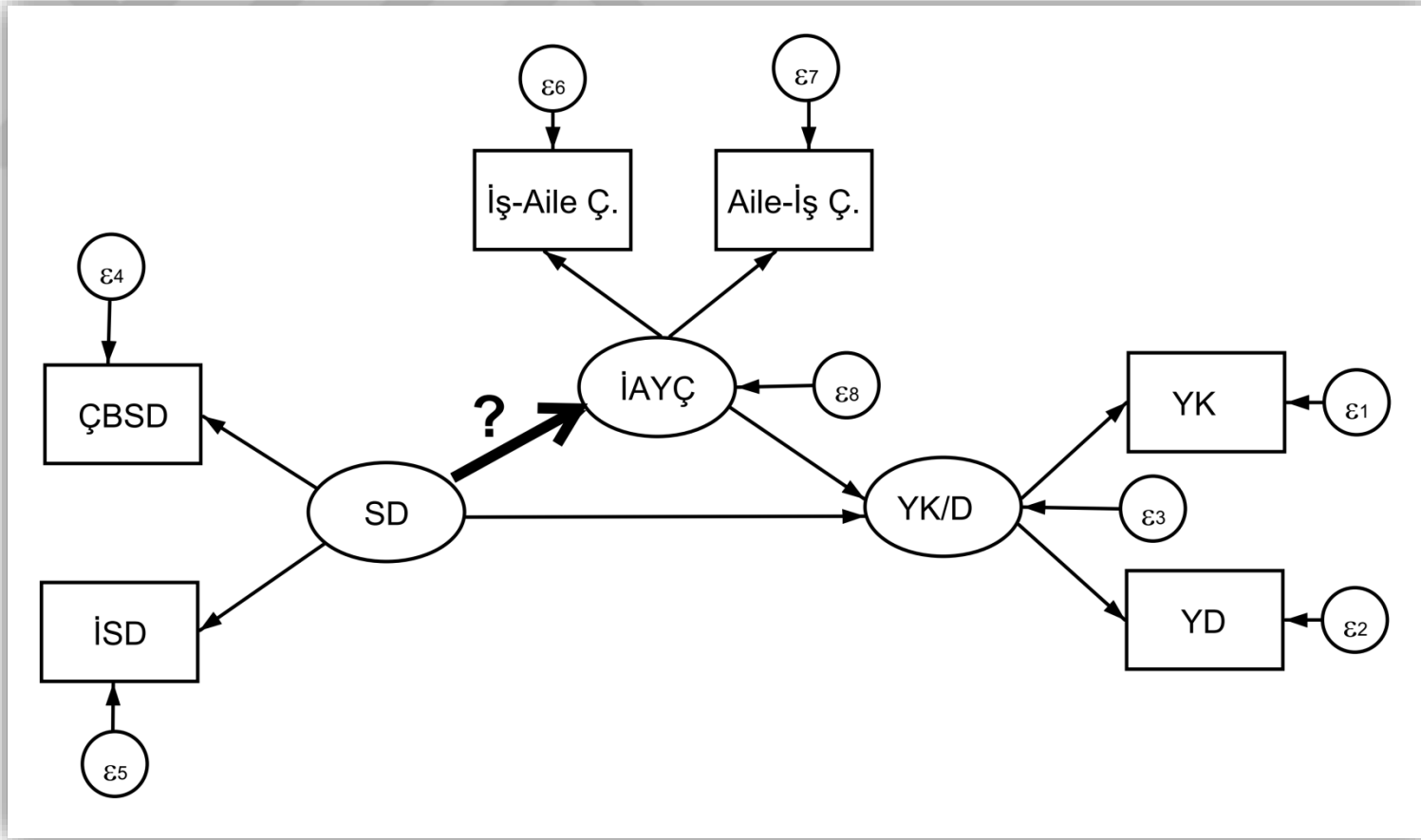
Araştırma Manisa İli ile sınırlandırılmıştır. Araştırma Manisa Ticaret ve Sanayi Odasına tabi olarak faaliyette bulunan endüstriyel imalat yapan sanayi kuruluşları,

Turizm Bakanlığına ve Manisa Ticaret Ve Sanayi Odasına bağlı faaliyet gösteren turizm konaklama işletmeleri ve Sağlık Bakanlığına bağlı sağlık hizmet kuruşları ile sınırlandırılmıştır.

Yapılan araştırma, araştırmada yer alan ve veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklerin yer aldığı anket formu soruları ve araştırmacı tarafından oluşturulan sosyo-demografik özelliklere yönelik anket formu soruları ile sınırlıdır.

Araştırma, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden çalışanlarla ve araştırmada yer alan sorulara verdikleri cevaplarla sınırlıdır. Ayrıca araştırma, araştırmanın yapıldığı süre olan Haziran 2016- Aralık 2017 tarihleri ile sınırlıdır.





Şekil 1. Sosyal destek, iş/aile yaşam çatışması ve yaşam doyumu/kalitesi arasındaki ilişki, kavramsal model

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. İş-Aile Yaşam Çatışması

İAYÇ çalışma yaşamıyla özel hayatta üstlenilen rollerin oluşturduğu alanlardaki rol baskısının karşılıklı olarak belirli bazı açılardan birbirleri ile uyumsuzluk gösterdiği bir tür rol çatışması olarak tanımlanmaktadır (Kahn ve Antonucci 1980). Yani, aile-işyeri rollerine daha yüksek katılım gösterilmesi nedeniyle iş-aile rollerine katılım daha zor hale gelmektedir. Bu tanım, her iki alan arasındaki gelişimin iki yönde de oluşabileceğini, yani iş-aile içi girişim ve aile-işyeri girişiminin ortaya çıkabileceğini göstermektedir (Greenhaus ve Beutell 1985).

İAYÇ'nın birincil boyutu olan iş-aile çatışması (İAÇ), bireyin iş rolünün getirdiği görev ve sorumluluklarının, bireyin aile rolünün getirdiği görev ve sorumluluklarının yerine getirmesini zorlaştırması veya imkânsız kılmasından kaynaklı oluşan çatışmadır (Frone ve ark. 1992). İkincil boyut olan aile-iş çatışmasında (AİÇ) ise çalışanın aile ve özel yaşam rollerinin getirdiği görev ve sorumluluklarının çalışma hayatına ilişkin görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirilmesini engellemesi sonucu ortaya çıkan çatışmayı ifade etmektedir (Voydanoff 2005).

Roller arası çatışma, karşıt baskı gruplarının farklı rollerdeki katılımından kaynaklanan bir rol çatışması biçimidir. Bu türden arabuluculuk durumunda, bir organizasyona ya da gruba üyelikle ilişkili rol baskısı, diğer gruplara üyelikten kaynaklanan baskılarla çatışmaktadır (Kopelman ve ark. 1983). İşyerindeki rollerden kaynaklı gelen talepler için fazla mesai ya da akşam eve taşınan işler, akşam aile yaşamına ilişkin konulara odaklanmak konusunda eşinden gelen baskılarla çatışabilir. Çatışma, burada bireyin işyerindeki rolü ile kocalık ve babalık rolleri arasında ortaya çıkmaktadır. İAÇ'da, kişinin rolünü, gerginliğini ya da zaman içindeki davranışını etkileyen herhangi bir rol özelliklerinin bu rol ile başka bir rol arasında bir çatışma oluşturabileceği de vurgulanmaktadır.

İş hayatı var oluşumuzun vazgeçilmezleri arasındadır. Kişinin iş hayatının dışındaki rolüne ek olarak bireysel iş hayatına adım atmasıyla iş yaşamındaki rol ve sorumlulukları da eklenir. Bununla birlikte, iş ve evdeki bireyler için ortak olan



görev ve sorumlulukların yerine getirilmesi de oldukça zordur. Bu nedenle, kişi, işyeri ve işyeri dışındaki özel hayatındaki kişilerin ihtiyaçlarını dengelemek için mücadele eder. Kişinin iş rolünün gerekleri ve aile rolü gerekleri ile dengelenmiyorsa, bir aile çatışması veya bir AİÇ var demektir.

Kişinin yaşamı içerisinde en önemli aşamalardan biri çalışır durumda iken kendi istek ve kabiliyeti dâhilinde çalışmasını sağlayan ve iş-aile yaşamı arasındaki aile-iş ve iş-aile yaşam dengesinin kurulmasını sağlayan veya buna imkan sunan iş ve aile yaşamına sahip olabilmesidir. Bazı çalışanlar aile yaşamlarına önem vermelerine karşın yapmakta oldukları işin gerektirdiği rolleri yerine getirmeyi aksatma eğilimi gösterirken, diğer bazı çalışanlar ise iş rollerinin gereklerini yerine getirmeye daha fazla önem vermelerine karşın aile yaşamının gerektirdiği aile rollerine gereken önemi verememekte ve aile rollerini yerine getirememekte, aksatmaktadır. İş ve aile rollerinin kesiştiği durumlarda rollerin yerine getirilmesinde oluşan bu tarz baskılara bağlı çatışmalarda, iş ve aile yaşamları arasında birey için en önemli olan kavramlardan birisi hiç şüphesiz ki iş-aile yaşam dengesidir. İş-aile yaşam dengesi kavramı, iş ile aile etkileşimi arasında gerçek nokta ulaşılması hedeflenen bağ ve ilişkiyi ifade etmektedir.

İAÇ işin gerektirdiği faaliyetler ve sorumluluklar ile aile yaşamının gereklerinin bir veya daha fazla noktada kesişmesi ile bir birine karışmasıdır. Yani İAÇ, iş rollerine katılımın aile rollerine, aile rollerine katılımın ise iş rollerine katılımı güçleştirmesidir (Greenhaus ve Beutell 1985).

İş yaşamına dair çalışanın taşımış olduğu sorumluluklar ve roller bazen ailenin ve aile yaşamının talepleri ve sorumlulukları ile kesişebilmekte ve çatışma yaratmaktadır. Bu tarz bir rol çatışması yaşamın en temel iki farklı yönünün birbiriyle olan etkileşiminin ve geçişliliğinin tezahürü olabilmektedir. Yani İAÇ'da oluşan bir etkileşim ve değişim AİÇ'ni etkileyerek iki yönlü bir ilişki ve etkileşim oluşturabilmektedir (Stroh ve ark. 2001). Bu durum iş yaşamı ve aile yaşamlarının birbirinden bağımsız alanlar olmadığını ve birbirleri arasında sıkı bir etkileşim ve iletişimin söz konusu olduğunu da göstermektedir. Bu alanlar birbirlerinden bağımsız alanlar olamadıkları gibi bireyin çevresini ve diğer sosyal bağlarını da etkilemektedir. Bireyin yaşadığı bu çatışma onun tüm hayatına yansımakta,

etkilemektedir. İAÇ ve AİÇ bireyin memnuniyetsizlik, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve yaşamında isteksizlik yaşamasına neden olabilmektedir. Bu çatışma bireyin yaşam doyumunda azalmaya neden olarak hem fiziksel hem de psikolojik yönlerini olumsuz etkilemektedir (Keser 2005).

İAYÇ'da çift taraflı olarak görülen İAÇ ve AİÇ arasındaki etkileşim ve iletişim kişinin iş ve aile yaşamı alanlarının da birbirlerinden bağımsız olarak ele alınmalarının pek de mümkün olamayacağını göstermektedir. İAÇ ve AİÇ üzerinde yapılan araştırmalara bakıldığında AİÇ'nin iş üzerinde yarattığı olumsuz etkiden daha çok İAÇ'nin aile yaşantısı üzerinde olumsuz etkiler oluşturduğunu ifade eden çalışmalar olduğu görülmektedir (Kinnunen ve Mauno 1998).

İAÇ'nin üç önemli biçiminin olduğu öne sürülmektedir. Bunlar: (a) zaman temelli çatışma, (b) gerilime dayalı çatışma ve (c) davranışa dayalı çatışmadır (Greenhaus ve Beutell 1985).

### **2.1.1. Zaman Temelli Çatışma**

Kişinin günlük hayatı içerisinde geçirdiği zamanda aynı anda birden fazla rolü yer alabilmektedir. Bir rolün gerçekleşmesi için yapılan etkinliklerde harcanan zamanını genellikle başka bir rolündeki etkinlikleri için ayrılabilir. Kişinin bir alana ayırdığı zamanda (örneğin kariyer için) başka bir alan için gerekli süreyi harcadığında ortaya çıkan çatışma, zaman temelli çatışmayı ifade etmektedir (Edwards ve Rothbard 2000). İşin veya ailenin ihtiyaç duyduğu rollerin herhangi birinin gerçekleştirilmesi için yapılan faaliyetlere ayrılması gereken zamanın diğer rolün gerçekleştirilmesi için yapılacak faaliyetlere ayrılacak zamanı kısması veya olanaksızlaştırması ile ortaya çatışma çıkmaktadır. Bu çatışma türünde asıl belirgin faktör, arttırma şansı bulunulmayan zamanın kendisidir. Zaman temelli çatışma iki şekilde olabilir; (1) Kişinin bir rolle ilgili faaliyete ayırdığı zaman, kişinin üstlendiği diğer rollerinin faaliyetlerinin gerçekleştirebilmesi için ihtiyacı olan zamanı azaltarak bu rollere ilişkin katılımını azaltması ya da engellemesi ile oluşan çatışma. (2) Aynı zamanda oluşan baskılar ile bir rolün başka bir rolün taleplerini, isteniyor olsa bile fiilen gerçekleşmesinin engellenmesiyle yaşanan çatışma (Bartolomé ve Evans 1979).

### *Çalışmayla ilgili çatışma kaynakları:*

İAÇ, haftalık çalışma sayısı, saati ve vardiya dönüşümü ile pozitif yönde ilişkilidir. Ayrıca fazla mesai varlığı ve sıklığı, vardiyalı çalışma durumu ve düzensizliğiyle de ilişkilendirmiştir (Bohen ve Viveros-Long 1981).

Haftalık yoğun çalışma saatlerine ek olarak, çalışma programının esnekliği iş aile çatışmalarına neden olabilir (Pleck ve ark. 1980). Aynı zamanda çalışma saatlerinin ve vardiyaların esneklik derecesi ve çalışanların ihtiyaçları da İAÇ'yi etkileyen faktörlerdendir. Çalışanın kişisel özellikleri ve işe olan bağlılık derecesi de İAÇ'yi etkileyebilir (Bohen ve Viveros-Long 1981).

### *Aileyle ilgili çatışma kaynakları:*

Bireyin aile yaşamına ayırması gereken zamana ait rol özellikleri İAÇ'na neden olabilir (Pleck ve ark. 1980). Bu konuda yapılan çalışmalarda zamana dayalı çatışma kavramı ile tutarlı sonuçlar üretmiştir. Örneğin bireyin çalışma yaşamındaki rolleri ve zaman kullanımı ile evlilik, çocuklar için ayrılması gereken zaman ve eşin çalışma biçimi gibi faktörler çatışmanın oluşmasında önemli bir kaynaktır. Çatışma baskın olan rollerin ortaya çıkardığı taleplere uygun bir yanıtın oluşturulamaması sonucu oluşur.

## **2.1.2. Gerilime Dayalı Çatışma**

İş stresörlerinin gerginlik, kaygı, yorgunluk, depresyon, ilgisizlik ve sinirlilik gibi stres belirtileri üretebileceğine dair önemli kanıtlar vardır. Yorgunluk/ sinirlilik boyutu ile tanımlanan gerilime dayalı çatışma, bir roldeki gerilimin diğer rolün performansına etkisi biçiminde ortaya çıkar. Rollerden birinin yaratmış olduğu uyumsuzluk diğerinin gerekleri ile uyumsuz olacaktır. Bu nedenle, gerilim üreten herhangi bir iş veya aile rolü İAÇ'na neden olabilir (Pleck ve ark. 1980).

Psikolojik çatışma biçiminde de ifade edilebilecek olan gerginlik temelli çatışmada, iş veya aile rolleri nedeniyle ortaya çıkan olumsuz psikolojik sonuçlar kişinin üstlendiği rolleri beklenen şekilde yerine getirebilmesini genelde engelleyebilmektedir. Diğer bir ifadeyle kişinin işi ya da ailesiyle ilişkili karşılaştığı

kaygılar, gerginlik ve alınganlıklar, duyarsızlık, sinirlilik ve diğer benzer durumlar kişinin rollerini sağlıklı bir şekilde yerine getirmesini olumsuz etkileyebilmektedir.

İş/aile yaşam çatışmasında işten ve aileden gelen rollere ilişkin özellikler yer almaktadır. Çatışmanın işten kaynaklı özellikleri incelendiğinde çalışanın uzun süre ve esnek olmayan mesailerle çalışması, yoğun iş temposu ve iş seyahatlerinin olması gerginlik temelli çatışma yaşanmasını etkilemektedir. Buna ek olarak, düşük düzeyde lider desteği ve yetersiz iletişim İAÇ'nın oluşmasını kolaylaştırmaktadır (Kopelman ve ark. 1983). Yapılan bir araştırmada fiziksel ve mental iş yükünün İAÇ türleri ile pozitif yönde ilişkili olduğu bildirilmiştir (Pleck ve ark. 1980). Buna ek olarak, bazı araştırmalarda ise İAÇ'nın işin zorluğu, çeşitliliği ve değeri ile negatif ilişkili olduğu buna karşın işte karar alma serbestisi ile pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır (Jones ve Butler 1980). Jones ve Butler tarafından yapılan araştırmada belirttiği üzere karar alma serbestisi ve çatışma arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Ancak bu ilişkinin özellikle işteki özerklik, iş ve örgütten memnuniyet gibi konulardaki pozitif sonuçlarla tek başına açıklanması da zordur. Gereğinden daha fazla bir karar serbestisi ve aşırı iş yükü gerginlik ve dolayısıyla çatışma yaratabilir. Ayrıca böyle bir durumda işten kaynaklanan tükenmişlik, çalışanın aile yaşamı kalitesini düşüren bir etki yaratabilir.

Aileyle ilgili çatışma kaynaklarına bakıldığında, aile içindeki çatışma, çoğunlukla İAÇ ile ilişkilendirilmektedir. Ancak eşler arasında birbirlerini destekleme düzeyinin yüksek seviyede olması, aile bireylerini AİÇ yaşamasını önleyebilir. Hatta profeminist bir kocanın, eşinin ev dışında yoğun ve stresli bir ortamı yaşamasının oluşturacağı çatışmada destekleyici rol üstlenebileceği belirtilmektedir (Beutell ve Greenhaus 1983).

Kariyer yönelimleri olan kadınların ev içi ve dışı roller açısından nispeten yoğun bir çatışma yaşadıkları saptanmıştır (Beutell ve Greenhaus 1982). Karı-kocanın aile rollerine ilişkin uyumsuzluğu ve kadının çalışmasına yönelik tutumu da aile içi gerginliğe neden olabilmektedir. Ayrıca temel inançlarda eşlerin birbirine benzememesi karşılıklı destek sistemini zayıflatabilmekte ve aile bireyleri arasında gerilime neden oluşturabilmektedir (Eiswirth-Neems ve Handal 1978). Bu doğrultuda gerginlik, çatışma gibi durumlar ya da aile içinde aile bireyleri arasında

desteğin bulunmaması, İAÇ'larına neden olabilmektedir. Çalışma alanı ile olduğu gibi, kapsamlı zaman ayrılması gereken aile rolü özellikleri de doğrudan veya dolaylı olarak gerginlik, çatışma yaratabilir.

### **2.1.3.Davranışa Dayalı Çatışma**

Davranışa dayalı çatışma işin gerektirdiği rollerin ve aile yaşamının gerektirdiği davranış yapılarının ve davranış biçimlerinin oluşturduğu uyumsuzluğun yarattığı çatışmadır (Greenhaus ve Beutell 1985). Kişinin toplum içerisinde üstlenmiş olduğu görevlerin ve rollerin oluşturduğu beklentiler arasındaki zıtlıklardır. Bu zıtlıklar bireyin iş-aile ve aile-iş rolleri temelinde beklenti davranışlarına dayalı çatışma yaşamasına neden olmaktadır. Bu çatışmalar zaman temelli ve gerilime dayalı çatışmaların yanı sıra bir rolün gerektirdiği davranış, tutum ve değerlerin, farklı başka bir rolde talep edilenlerle uyuşmamasından dolayıdır (Zincirkıran ve Mete 2014). Kişiler bir tür rol karmaşası içerisinde.

Bazı rollerdeki davranışların belirgin kalıpları, başka bir rolün davranış beklentileri ile uyumlu olmayabilir. Örneğin, bir yönetici çalışanlar arasında otoriter, adaletli ve tarafsız, emredici, saldırgan, yönlendirici rol davranışlarını sergilerken, ailesinin yanında sevecen, anlayışlı, duygusal ve doğal olmak zorundadır. Eğer bir kişi davranışlarını farklı rollerin beklentilerine uyacak şekilde ayarlayamazsa, rolleri arasında çatışma yaşayabilir. Bu durum özellikle bireylerin rol karmaşasına neden olursa, yani aile içi davranış kalıplarını işinde, işteki davranış kalıplarını aile içinde sergilerse bu karmaşaya ve çatışmaya neden olacaktır.

### **2.2.1. İş-Aile Kolaylaştırması**

İAÇ'na benzerlik gösteren bir başka kavram da iş-aile kolaylaştırması kavramıdır. İş-aile kolaylaştırması; bir kişinin bir alana aktif bir şekilde dahil olmasının, başka bir alandaki gelişmiş katılımını veya katılım süreçlerini kolaylaştırdığını gösteren iki yönlü bir olguyu ifade etmektedir (Grzywacz 2002). İş-aile kolaylaştırması ifadesinin kişinin iş rolleri ile aile rolleri açısından rol farklılığının her birinin diğerlerini nasıl etkilediğinin açıklanması için kullanıldığını söylemek mümkündür. Örneğin bir kişinin çalışma yaşamında kazandığı kabiliyet,

rol ya da duygu durumunun, aile yaşamını, aile rollerinin yerine getirilmesini pozitif bir şekilde etkilemesidir.

Bu kavramsallaştırmanın birçok özelliğini açık bir şekilde yorumlamak mümkündür. İlk olarak, teoriyle eş yönlü olarak bakıldığında, iş aile çatışmasının iki yönlü olduğu açık bir şekilde görülebilir. Ücretli bir çalışma hayatına katılımın aile hayatına fayda sağlayabileceği gibi aile yapısının ve süreçlerinin de istihdama katılmaya fayda sağlayabileceği düşünülebilir. İş aile kolaylaştırması kaynakları elverişli hale getirme fırsatı sağlar (Grzywacz 2002).

İş-aile kolaylaştırması kişinin bir role katılımının daha kolay hale gelebilmesi için diğer rollerine ilişkin kaynaklarının geliştirilmesi veya diğer rolleri ile etkileşim sağlanabilmesidir. Diğer bir açıdan da ifade edilecek olursa, kişi tarafından başka bir rolde kazandığı tecrübeleri, becerileri ve koşulları kullanarak yeni bir role katılmasının daha kolay ve çabuk olması sağlanabilir.

İş-aile kolaylaştırmasında en temel şey kişinin bir role ait özelliklerinin başka bir role geçişini ne ölçüde etkilediği, kolaylaştırdığıdır. Burada kişi iş yaşamına ilişkin bir rolünü yerine getirirken işe ilişkin performansını arttırabilir ya da başka bir rolü, örneğin aile rolünü yerine getirmesine katkı sağlayabilir. Kişinin işine bağlı bir çalışan olmasının bir sonucu olarak daha olumlu bir duygu durumuna sahip olması, aile yaşamına da etki ederek aile yaşamını da daha pozitif bir şekilde etkilemektedir. Diğer bir açıda ise aile-iş kolaylaştırmasında, kişinin aile rolündeki olumlu ve pozitif durumun kişinin iş rolüne etki etmesiyle kişinin işine karşı bağlılığını arttırarak daha sıkı bir şekilde çalışmasına ya da iş başarısının yükselmesine katkı sağlamaktadır (Zincirkıran ve Mete 2014) .

### **2.2.2. İş-Aile Etkileşimi**

Kişilerin çalışma yaşamı ile özel yaşamı arasında bir etkileşimin olması oldukça doğaldır. İAYÇ kavramında olduğu gibi iş-aile etkileşiminde de iki yönlü bir etkileşim durumu vardır. Bu etkileşim işten aile yönüne doğru olabildiği gibi aileden iş yönüne doğru da olabilmektedir (Hildebrandt 2006). İş-aile etkileşiminde çalışan aile yaşantısındaki pozitif ya da negatif gelişmeleri ya da durumları iş yaşamına aksettirmektedir. Bunun tersi bir durum da mümkündür. Bu durumda da çalışan iş

yaşamındaki pozitif ya da negatif gelişmeleri ya da durumları aile yaşamına yansıtılmaktadır (Crompton ve Feuvre 2000).

### **2.2.3. İş-Aile Yaşamı Dengesi**

İş-aile yaşamı dengesi kişilerin çalışma yaşamında sahip oldukları rolleri ile özel yaşamlarındaki rollerinin bir eşit derecede ve uyum içerisinde yürütülebilmesi olarak tanımlanır. Bu tanımda çalışanlar iş rolleri ile aile rollerindeki sorumluluk ve yaşantılarını başarılı, sağlıklı ve mutlu bir şekilde belirli bir ölçü ve dengeye bağlı olarak yürütebilirler (Greenhaus ve ark. 2003). İş-aile yaşamı dengesinin sağlanması, İAYÇ'nin ortaya çıkmaması adına ailelerin ve kişilerin en büyük hedeflerindedir. İş-aile dengesinin sağlanması çalışanlar açısından olduğu kadar işletmeler ve örgütler açısından da büyük önem arz etmektedir (Hildebrandt 2006).

İş-aile yaşamı dengesi kişilerin işleriyle aile yaşantılarına ilişkin taleplerinin denge içerisinde ve uyumlu olması durumu olarak da ifade edilebilir. Burada en önemli husus çalışanın iş ve aile yaşamının çatışma halinde olmaması durumudur. İşletmelerin insan kaynakları yönetimi açısından bakıldığında bu çatışmasızlık durumu ya da çalışanın iş-aile yaşamı dengesi çalışanın verimli bir çalışan olarak işte tutma stratejisi olduğu söylenebilir (Duxbury ve Higgins 2001).

İAYÇ yalnızca çalışanları değil, işletmeyi ve çalışanların çevrelerini de etkileyebilmektedir. Bu bakımdan iş-aile yaşamı dengesinin sağlanması sadece çalışan açısından değil çalışanın başta yakın çevresi olmak üzere tüm çevresi açısından büyük önem taşımaktadır. Şüphesiz ki iş-aile yaşam dengesi çalışan ve çevresi arasındaki etkileşim ile yakından ilişkilidir. Bu çevre etkileşimi çalışanın sosyal bağlarını ifade eden sosyal sermayeyi vurgulamaktadır. Sosyal sermaye çalışanın özel yaşamına ya da çalışma yaşamına ilişkin iş-aile yaşam dengesinin sağlanması bakımından sosyal ihtiyaçlarının karşılanabilmesi adına önemli bir kaynağı ifade etmektedir.

## **2.2. Sosyal Sermaye**

Sosyal sermaye toplumsal açıdan bireyler arası kurulmuş yapısal ve ilişkisel boyutların oluşturduğu bağlantılar olarak tanımlanabilir. Sosyal sermayenin yapısal

boyutunu oluşturan şey sosyal etkileşim bağlantıları olarak, sosyal sermayenin ilişkisel boyutunu meydana getiren etmede sosyal açıdan güven ve algılanan güvenilirliği ifade etmektedir. Bu alandaki bazı düşünürler toplumsal güven ilişkilerinin sosyal etkileşimlerden evrimleştiğini ileri sürmüşlerdir (Coleman 1986; Tsai ve Ghoshal 1998). Sık ve yakın sosyal etkileşimler, sosyal aktörlerin birbirlerinin önemli bilgilerini paylaşmalarını ve ortak bir bakış açısı oluşturmalarını da sağlamaktadır. Bu nedenle, bir aktör sosyal etkileşimde merkezi bir yere sahip olması bağlantı sistemleri içerisindeki diğer aktörler tarafından güvenli olarak tanımlanır (Nahapiet ve Ghoshal 1998; Tsai ve Ghoshal 1998).

Sosyal sermaye sosyal ilişkilerin ve bilişsel boyutların birbirine bağlanmasıyla sosyal aktörler arasındaki güven ve ilişki bağına artırabilir. Bir işletme ya da gruptaki ortak değerler ve ortak bir vizyon sosyal bilişsel boyutların oluşmasını ve kurumsal yapıyı geliştirerek sosyal sermayenin gelişimini teşvik edebilir (Coleman 1988). Ortak hedefler ve değerler sosyal aktörlerin her birini bir araya getirip onları bir arada tutar. Ortak hedefler ve değerler güvenilir ve sağlıklı bir sosyal ilişkinin oluşmasını sağlayan sosyal bir sermaye oluşturmaktadır (Tsai ve Ghoshal 1998). Sosyal sermaye, sosyal aktörlerin içinde yer aldıkları gruba ilişkin aidiyetlerinin oluşmasını sağlar. Ayrıca sosyal sermaye, kişinin içinde yer aldığı toplumun sosyal ve kültürel özellikleriyle sosyal roller açısından kişinin sosyal hayatının kolaylaşmasını sağlayabilir (Bourdieu 2011).

Kişiler için sosyal sermaye önemli bir kaynak oluşturmaktadır. Kişi, sosyal sermaye ile birey-aile ilişkilerine özgü kaynak sağlamaktadır. Sosyal sermaye, sosyal organizasyonlar ve bağlar ile küçük topluluklar da küçük çocukların yetiştirilmesi ve gelişimi için fayda sağlamaktadır (Coleman 1988). Bu bilgiler ışığında sosyal sermayenin bireyin, grupların ve toplumun, sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasında ve toplumsal amaçlarının gerçekleştirilmesinde çok önemli derecede fayda sağlayan bir kavram olarak değerlendirilmesi gerektiğini söylemek mümkündür. Sosyal sermaye kavramı yalnızca sosyal bir olgu olarak kullanılmasının yanı sıra beşeri sermaye olarak, kullanılacak nüfus kaynağını ifade etmektedir (Öztaş 2007).

Sosyal sermayenin birey, aile, grup ve toplulukların sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasında en önemli enstrümanlarından birini sosyal destek oluşturmaktadır.



İster formal isterse informal olsun sosyal destek, sosyal sermaye açısından çok önemli bir kaynağı ifade etmektedir.

### **2.3. Sosyal Destek**

Sosyal destek kavramı, kişilerin yaşamlarındaki işlerliklerini arttırmaya yönelik olarak karşı karşıya kaldıkları sorunlar karşısında savunma oluşturan, aile, sevgili, yakın arkadaş, iş arkadaşı, okul gibi sosyal bağların kişilerin davranışlarını desteklemeye yönelik algı olarak tanımlanır (Caplan 1974; Cohen ve McKay 1984; House ve ark. 1985; Malecki ve Demaray 2006). Sosyal destek, kişilerin diğer kişilerle, gruplara ve daha büyük topluluğa sosyal bağlarla erişebilecekleri kişisel bir desteği de ifade etmektedir (Lin ve ark. 1979).

İşyerlerinde özellikle diğer çalışanlar ya da kişiler tarafından sağlanan sosyal destek, iş stresi ve iş sağlığı sorunlarıyla başa çıkabilmek için etkili ve cazip bir mekanizma olarak tanımlanmaktadır (House 1981). Sosyal destek yaşam kalitesini ve iş kalitesini arttırmak için çeşitli yollarla potansiyel olarak uygulanabilmesini vaat etmekte olan bir fikir olmasına rağmen, pek çok açıdan kavramsallaştırılmış yeni bir fikirdir (House 1981).

Ailesi, aile çevresi, sevgilisi, arkadaşları, meslektaşları, komşuları, ideolojik, dini veya etnik grupları ve yaşamakta olduğu toplum gibi faktörler, kişiler için sosyal desteğin kaynaklarıdır. Kişilerin sosyal destek düzeyi, kişisel veya destek kaynaklarındaki değişikliklerinden dolayı değişebilir.

Kişilerin hayatlarında çok önemli olan ve gerekli durumlarda maddi, duygusal, bilişsel ve değerlendirme desteği sağlayan tüm insanlar arası ilişkiler “Sosyal Destek Sistemleri” olarak tanımlanır (Caplan 1974; Cohen ve McKay 1984; Hurdle 2001).

Bir sosyal destek sistemi, bireyin önemli kaynaklara bağlantısını kuran kalıcı bir bağ şekli (Caplan 1974) veya bir ilişki ağını kapsamaktadır (Sarason 1976). İhtiyaca bağlı olarak sosyal destek sistemleri gerek duyulan duygusal destek, maddi yardım ve bilgi rehberliği sağlamaktadır (Caplan 1974). Sosyal desteğin fiziksel ve ruhsal sağlık ile olumlu yönde bir ilişkisinin bulunduğu görüşü yaygın olarak dile getirilmektedir (Holahan ve Moos 1982; Hurdle 2001). Düşük sosyal desteğin ise bir

takım psikosomatik şikâyetlerle ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (Girard ve ark. 1985).

Sosyal destek, yaşama ait stres faktörlerinden bağımsız olarak psikolojik ve fiziksel sağlığı doğrudan etkiler. Ayrıca stresin zararlı sonuçlarını azaltır veya etkisiz hale getirir (Dignam ve West 1988). Kişilerin sosyal destek sistemini ve sosyal ilişkilerini güçlendiren toplumsal, politik ve ekonomik nitelikleri destekleyen bir takım destek mekanizmaları bulunmaktadır. Sosyal destek, sağlığın iyileştirilmesi, stresin azaltılması ve iş-aile çatışmasının hafifletilmesi için olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Cohen ve Syme 1985; Cutrona ve Russell 1990; Deelstra ve ark. 2003).

### **2.3.1. Sosyal Destek Kuramları**

#### ***2.3.1.1. Sosyal Karşılaştırma Teorisi***

Kişiler kendi tercih ettikleri, seçtikleri referans gruplarındaki diğer kişilerle kendilerini karşılaştırarak kendi benlik kavramını geliştirebilirler (Swann Jr ve Brown 1990). Sosyal karşılaştırma, benliğimize ilişkin bilgi sahibi olmamız bakımından çok önemli bir kavramdır. Sosyal karşılaştırma, benlik kavramının gelişiminde önemli bir süreç olarak, baş etme becerilerinin gelişimi, duygusal uyumun sağlanması, benlik saygısının gelişimi ve psikolojik olarak iyilik halinin artmasını sağlamaktadır. Sosyal karşılaştırmanın benlik gelişiminde başarılı olabilmesi için sosyal değişiminde olması gerekmektedir (Stewart ve Tilden 1995).

#### ***2.3.1.2. Sosyal Değiş-tokuş Teorisi***

Sosyal değiş-tokuş teorisi; insan davranışlarında, iyilik koşullarına bağlı olarak ödüllerin alındığı ödüllendirici faaliyetlerin karşılıklı olarak değiş-tokuş içerisinde olduğunu öne süren teoridir (House 1981). Sosyal değiş-tokuş sosyal desteği tanımlayan ifadelerin çoğunda yer almaktadır. Sosyal değiş-tokuş sosyal destek düzeyi ile yaşam doyumunu da pozitif bir şekilde etkileyebilmektedir. Sosyal değiş-tokuş teorisinde sosyal desteğin karşılıklı olarak sağlanması anlamı vardır (Stevens 1992).

### **2.3.1.3.Sosyal Yeterlilik**

Çevre ile etkin bir şekilde etkileşim kurma yeteneği olarak tanımlanabilir. Sosyal yeterlilik sosyal beceriyi de kapsayan bir kavram olarak kullanılmaktadır. Sosyal sağlık davranışsal yetkinliğin bir boyutunu oluşturmaktadır. Sosyal yeterlilik, sosyal sağlığın önemli bir parçası olan ilişkinin oluşumu ve sürdürülmesi için gereklidir (Stewart ve Tilden 1995).

### **2.3.2. Sosyal Destek Sistemleri**

İnsan hayatında büyük bir yeri olan ve doğumdan ölüme kadar insanın sağlığını korumak için pek çok yaşam değişikliğinde insanları destekleyen tüm kişilerarası ilişkiler, "Sosyal Destek Sistemleri" olarak tanımlanır (Caplan 1974; Cohen ve McKay 1984; Hurdle 2001).

Yapılan birçok araştırmada sosyal desteğin, sosyal çevrenin olumsuz etkilerini önleme ve sosyal çevrenin sağlığa yararlı etkilerini teşvik etme açısından önemli savunma stratejisi sunmakta olduğu (House 1981), kişiler açısından zorlu durumlarla başa çıkabilmelerinde çok önemli ve işlevsel bir kaynak oluşturduğu belirtilmektedir (Yıldırım 1997).

Sosyal destek sistemlerini oluşturan yapıya ilişkin literatürde de yer alan içeriğe göre dört temel boyut bulunmaktadır. Sosyal destek nitelik yapısı bakımından duygusal destek, maddi destek, değer desteği ve bilişsel destekten oluşmaktadır (House 1981; Murphy ve ark. 1987; Weinert ve Tilden 1990).

#### **2.3.2.1. Maddi destek**

Mal ve hizmetlerin temini veya maddi yardım sağlanması olarak tanımlanmaktadır (House 1981; Tilden ve Weinert 1987). Sosyal destek, kişinin gereksinimlerinin ve sahip olduğu sorumluluklarının karşılanmasında, ihtiyacı olduğunda başkalarınca sağlanan maddi destek, (House ve ark. 1988) ekonomik yardım gibi bir eylemdir (Sorias 1988). Maddi destek duygusal destekten farklı olarak bir kişiye bakım ve sevgi vaat edebilen bir sosyal destektir (Cohen ve McKay 1984). Örneğin; bir bebeğin bakımında annenin gücünün tükendiğinde bir başkasının geçici bir süreliğine bebek bakımını üstlenmesi veya işsiz kalan bir kişiye yakınları

ya da çevresince yeni bir iş bulması konusunda yardımcı olunması veya iş buluncaya kadar borç para verilmesidir.

### **2.3.2.2.Duygusal destek**

Duygudaşlık, sevgi, güven ve bakımın sağlanmasını içerir (Cronenwett 1985; House 1981), kişilerin bakım, ilgi, güven ve aidiyet duygusu gereksinimini karşılar (House ve ark. 1988). Kişilerin toplumsal kabulünü, değerini gösterir (House 1981). Duygusal destekte, duygusal desteğin sırdışlık ilişkisinin çok özel bir önemi bulunmaktadır. Çeşitli yaşam olayları ve gerginlikler karşısında dostluk, sırdışlık ilişkisi olmayan insanlar yaşamın getirdiği stresten daha fazla etki hissetmekte, benlik saygıları azalmakta ve daha fazla psikopatolojik sorunla karşılaşmaktadırlar (Yıldırım 1997). Duygusal destek, destek algısının başkalarına aktarıldığı en önemli kategoridir (House 1981). Destekleyici davranışlar tarif edildiğinde, duygusal eylemlerin diğer destek türlerinden daha çok sosyal destek içerisinde yer aldığı görülmektedir (Gottlieb 1978). Sosyal desteğin karakteristik özelliklerini yansıtan duygusal desteğin oluşmasının sağlanmasında bilgi iletiminin oluşması önem arz etmektedir. Sevilmek, ilgi görmek ve değerli olmak için, karşılıklı yükümlükler bağına sahip biri olmak önemlidir (Cobb 1979). Karşılıklı yükümlülük sosyal desteğin karşılıklılık özelliğini de göstermektedir. Sosyal destek öznel bir aidiyet, kabullenilmek, sevilmek, ihtiyaç duyulmak hissidir ve bunlar yalnızca kişinin yapabilecekleri için değil kendisi için de gereklidir (Ervin Moss 1973).

### **2.3.2.3.Bilişsel destek**

Stresli durumlarda kişinin bu durumla başa çıkmasına yardımcı olabilecek bilginin diğer kişilerce sağlanması olarak tanımlanmaktadır (House 1981). Bilişsel destek, kişinin problemlerinin çözümüne yardımcı olacak bilgi desteğidir (Cohen ve McKay 1984). Kişinin kendini tanımasını sağlayan ve kendi benlik değerini ortaya koyan geribildirimler de bilişsel bir destektir. Örneğin; işe yeni başlamış bir kişiye, iş arkadaşlarıncı yapacağı işe ilişkin ve işin gerekleri hakkında bilgi verilmesi, okulda derslerinde ve sınavlarında başarısız olan bir öğrencinin arkadaşlarıncı ders çalıştırılması ya da sınava hazırlanmasına yardım edilmesi birer bilişsel destektir.

Bilişsel destek, başka insanlarca kişinin içinde bulunduğu duruma ilişkin durumun değerlendirilmesini sağlayan bilgi desteğidir (Thoits 1986).

#### **2.3.2.4. Değerlendirme desteği**

Problem çözmeye ilişkin bilgilerin iletilmesini içeren bir süreci ifade eder (House 1981). Değerlendirme desteği öz değerlendirme için yararlı olan bilgilerin verildiği olumlu bir destek olarak önerilir. Kişilerarası ilişkilerde potansiyel patolojik etkilerinin bulunacağı öngörülen bir stresörün nasıl bir etkileşim içerisinde olduğunun tespiti çok önemli olabilir. Genel itibariyle bu arabuluculuk, potansiyel olarak zararlı bir stresörün sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesini veya yeniden bir değerlendirilme yapılmasını içerebilir (Cohen ve McKay 1984). Değerlendirme desteği, başka kişilerin yaptıkları eylemlerin veya ifadelerin uygunluğunu teyit etme durumunu ifade eden bir kapsama sahiptir (Kahn ve Antonucci 1980). Örneğin; 15 yaşındaki meme kanseri olan bir gence yakın bir arkadaşı tarafından meme kanserini yenmek için sahip olduğu tüm özelliklerinin hatırlatılarak içinde bulunduğu durumun doğru bir şekilde değerlendirilmesinin yapılmasını teşvik etmesi.

#### **2.3.3. İş yaşamı ve sosyal destek**

İş yaşamı, toplumsal yaşamımız açısından çok önemli bir yerde yer almakta, toplumsal yaşamımızın merkezini oluşturmaktadır. Kişiler toplumsal yaşama iş yaşamında yer alarak ekonomik kazançlar elde etmekte ve hayatlarını idame ettirmektedir. İş yaşamı insanlara toplumsal hayat içerisinde var olma fırsatı da sunmaktadır. İş yaşamı içerisinde kişiler kontrol ve sorumluluk düşüncesi kadar, kendine güven, kimlik ve aidiyet duygusu kazanmaktadır. İş yaşamı aynı zamanda kişilere ev yaşamlarının dışında sosyal ilişkilerde fırsatlar elde etmeye imkan vermektedir.

İş yaşamının kalitesi ve aile yaşamının kalitesi arasında bir ilişki bulunduğunu söylemek mümkündür. Bu kalitenin sağlanmasında ve sürdürülmesinde en önemli faktörlerden birisi çalışanın sahip olduğu sosyal destektir. Çalışanın işyerindeki sorunlarıyla veya şahsi sorunlarıyla baş edebilmesinde sahip olduğu ya da algıladığı sosyal destek, olumlu, yapıcı ve dönüştürücü bir etki oluşturmaktadır (Çivilidağ 2011).

İş yaşamında sosyal destek işyerindeki arkadaş veya meslektaşlardan ya da üst amirlerden gelebilir. En yoğun bir şekilde iş yaşamındaki strese karşı sosyal destek iş arkadaşlarından sağlanmaktadır (Lindorff 2001).

Sosyal destek, hem fiziksel hem de ruhsal pek çok hastalığın ortaya çıkışında, gidişatında ve süresi üzerinde önemli etkiler yaratabilmektedir. Bu nedenle sosyal destek, insan sağlığını etkileyebilen bir sosyal değişken olarak kabul edilmektedir.

Özellikle, işyerinde başkalarının varlığının otomatik olarak sosyal destek sağlamadığı veya stresli durumlarda sosyal destek sağlanması anlamına gelmediği ve başkalarıyla olan ilişkilerin gerginlik kaynağı da olabileceğini ortaya koyan araştırmalar da vardır (Lindorff 2001).

Sosyal destek, kişinin kendi çevresinden yardım talep etmesi ve kendine teklif edilecek destek taleplerini kabul etmekle ilgili bir süreç olmakla birlikte, ruhsal ve aynı zamanda fiziksel sağlık üzerinde de olumlu etkiler oluşturmaktadır (Doğan 2008).

Doğumundan ölümüne kadarki süreçte karşılaşılan yaşam değişikliğinde, bireye yardımcı olan tüm ilişkiler, bireyin sağlığının korunmasına yönelik sosyal destek sistemini oluşturmaktadır (Hurdle 2001).

Çalışma hayatındaki sosyal destek ve lider desteğinin çalışanın yaşadığı İAÇ'yi azaltan bir etkisi olabilmektedir (Çelik ve Turunç 2011; Turunç ve Findikli 2015). İşyerindeki lider ya da idarecilerin çalışanlarının iş-aile yaşam dengesini görmezden gelme davranışları ise çalışanların İAÇ'nı arttırmakta, İAÇ açısından olumsuz etkisi bulunmaktadır (Turunç ve Findikli 2015).

Sosyal bir sistem olan çalışma örgütleri de, aynı zamanda çalışanın çalışma hayatından ve özel yaşamından kaynaklanan stresli durumlarla baş etmesini sağlayabilmektedir. Çalışanların örgüt içinde kabul görmeleri ve desteklendiklerini bilmeleri, kendilerini iyi hissetmelerini sağlamakta, potansiyellerini daha iyi biçimde ortaya çıkarmalarına yardımcı olabilmektedir. Çalışanlar arasındaki ilişkinin niteliği, çalışanların yöneticileri ile olan iletişimlerinin yapısı ve örgüt içerisindeki iletişim ve ilişki yapısı, çalışanların performansını da etkileyebilmektedir.

Sosyal destek varlığı ve koruyucu özelliği psikososyal stres altındaki durumlarda kesin bir şekilde tampon oluşturur ve bu da tamponlama olarak ifade edilir. Buna bağlı olarak, sağlıklılık ve kendini iyi hissetme üzerinde sosyal desteğin az oluşunun veya olmayışının psikososyal stresin olumsuz etkisine işaret ettiği söylenebilir. Bu olumsuz etkiler, güçlü bir sosyal destek sistemiyle birlikte azalmakta ya da yok olabilmektedir (Çivilidağ 2011).

İşyerindeki lider desteği ya da kurumsal bir sosyal destek mekanizması çalışanların işyerine karşı kurumsal aidiyetlerini arttırmakta ve bununla birlikte bu tür işyerlerinde çalışanın çalıştığı işyerine karşı olan kurumsal bağlılığı ve çalışma motivasyonunun daha yüksek olduğu görülmektedir (Turunç ve Findikli 2015). Yapılan bazı alan araştırmalarda, örgütsel destek algısı daha fazla olan çalışanların çalıştıkları işletmelere karşı bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Turunç ve Çelik 2010).

#### **2.3.4. İş yaşamı dışındaki sosyal destek:**

Sosyal destek insanların özel hayatlarında ve iş yaşamlarında önemli etkilere sahiptir. Kişilerin yaşamlarındaki sahip oldukları eş, çocuklar, anne, baba, kardeş ve akrabalar sosyal destek bakımından büyük öneme sahiptir. Ailesi, alt ve üst soy yakın akrabaları, arkadaşları, konu komşusu, duygusal yakınlığı olduğu kişileri, içinde yer aldığı etnik ve dinsel grupları, sivil toplum örgütleri, kurumsal yapılar ile kişilerin içinde buldukları toplum gibi faktörler bireyin iş yeri dışındaki sosyal destek mekanizmalarını oluşturmaktadır.

Kişilerin kendisinden kaynaklı ya da sosyal destek mekanizmalarında meydana gelen değişiklikler nedeniyle sosyal destek düzeyinde değişiklikler olabilir. Yapılan araştırmalarda ailelerinden ayrı yaşayan ve buna bağlı olarak ailesinden daha az sosyal destek gören gençlerin psikolojik yardım ve desteğe daha fazla ihtiyaçlarının olduğu görülmektedir (İmamoğlu ve Yasak-Gültekin 1993).

Aile içerisinde yaşanan çatışmalar, madde bağımlılığı, cinsel sorunlar, iş kaybı veya sosyal yoksunluklar, aile bireylerinde yaşanan kayıplar, yardım kaynakları konusundaki bilgisizlik, hastalık gibi durumlar kişilerin sosyal destek düzeyini düşürebilmektedir (Yıldırım 1997).

### **2.3.5. Algılanan Sosyal Destek**

Kişinin kendisi için belirlediği genel sosyal değere algılanan sosyal destek denir. Başkaları tarafından sevgi ve saygı gördüğünü ve ihtiyacı olduğunda yardım alabileceği birilerinin olduğunu düşünen, çevresi ile olan ilişkisi tatmin edici düzeyde olan bireyin destek düzeyine ilişkin algısı daha yüksektir. Algılanan desteğin, kalıcı bir özelliği bulunan kişilik gibi özelliklerden etkilenmesinin dışında, tutum ve ifadeler gibi daha kolay değişebilen özellikleri de etkilenebilmektedir. Kişisel sağlığın korunması bakımından sosyal desteğin benlik saygısının yükselmesine katkı sağlama özelliği çok önemli bir fark yaratmaktadır (Özgür 1993).

Çalışma yaşamının gelişmesi ve karmaşıklaşması sonucunda çalışanların karşılaştıkları sosyal sorunlar giderek artmaktadır. Bu sorunların çözümü ve çalışanın iş-aile yaşam dengesinin sağlanmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun için informal sosyal destek mekanizmalarının yetersiz kaldığı görülmektedir. İhtiyaç duyulan desteğin sağlanabilmesi açısından işletmelerde formal bir sosyal destek mekanizmasının oluşturulması gereklidir. Bu ihtiyacın karşılanabilmesi açısından işletmeler çeşitli program ve çalışmalar geliştirmek zorunda kalmışlardır. Bunlardan en temel ve en önemlisi ÇDP'dir.

### **2.4. Çalışan Destek Programı**

İşyerinde çalışanların kişisel sorunları ile ilgili yaşanan problemlerin çözümüne yönelik olarak çalışanlara yardım amacıyla işyeri merkezli olarak oluşturulan girişimlerin en az bir profesyonel tarafından program dâhilinde yürütülmesine ÇDP denmektedir (Altuntaş 2010).

ÇDP bir işletme ya da organizasyonda sorunlu çalışanları belirlemek, sorunlarını çözmek için onları motive etmek ve ihtiyaç duydukları danışmanlık veya tedaviye erişimlerini sağlamak amacıyla çalışan tabanlı işyeri programlarıdır (Sonnenstuhl ve Trice 1990). ÇDP; iş yerlerindeki verimlilik sorunlarına, "çalışan müracaatçılara" sadece iş ve işyeriyle sınırlı kalmayarak; aile, evlilik, sağlık, ekonomik veya yasal konular, madde kötü kullanımı, stres gibi verimlilik üzerinde etkisi bulunabilecek problemlerde yardımcı olabilmesi amacıyla oluşturulmuş işyeri merkezli girişimlerdir. Kamu kurumları, özel kuruluşlar ya da bağımsız organizasyonlar



tarafından yürütülen ÇDP, çalışanların çalışma performansını ciddi şekilde etkileyen sorunlarına yardım edebilmek amacıyla kurgulanmıştır.

Son yüzyılda, işletmeler çalışanlarına sosyal refah, kişisel ve mesleki danışmanlık, akıl ve ruh sağlığının korunması ya da tedavileri gibi sağlık desteği de dahil olmak üzere birçok farklı biçimlerde kişisel destek sağlamışlardır. Ancak son zamanlarda işletmeler, maliyeti düşürme aracı olarak, çalışanlar için çoğunlukla daha sınırlı ve kısa süreli tedaviler içeren ÇDP sağlamaktadır (Hartwell ve ark. 1996).

Endüstriyel alanda ÇDP'nin en doğrudan ve en etkili öncüleri alkolizm programlarıdır. 1940'lı yıllarda ÇDP ilk kez kurulduğunda, alkolle ilgili sorunlarla mücadele eden çalışanlara ulaşma, sorunlarını tanımlama ve erken müdahale sağlamaya odaklanmıştır. Son yıllarda çalışan desteği alanı önemli ölçüde gelişmiş ve daha karmaşık olan çalışan sağlığı ve davranışsal sağlık sorunlarının yanı sıra iş hayatında çalışanların karşılaştığı güçlüklerin giderilmesine yönelmiştir.

Günümüzde çoğu ÇDP, çalışan, aile ve işgücü performansı sorununu desteklemek üzere tasarlanmış "geniş-yelpazeli" programlar olarak düşünülmektedir. ÇDP kanıta dayalı bir şekilde çalışan sağlığına önem vererek işverenler, çalışanlar ve aile üyelerini desteklemektedir. ÇDP çalışanları destekleyerek işletmeleri hukuki sorumluluk ve yaptırımlardan korumakla kalmayıp, işletmelerin daha üretken olmasını sağlamaktadır. Aynı zamanda işletmeler çalışanlara yardım sunmanın "doğru olan şey" olduğuna inanmaktadır (Attridge ve ark. 2010).

ÇDP, işyerindeki çeşitli iş sorunlarını gidermek ve ortadan kaldırmak için tasarlanmış işveren tarafından desteklenen programlardır. ÇDP tipik olarak tarama, değerlendirmeler, kısa müdahaleler, diğer servislere yönlendirmeler ve ruhsal sağlık kaygıları ve madde kötüye kullanım sorunları için derinlemesine takip ile vaka yönetimi sağlar. Bu çalışan sorunlarının kaynağı kişisel ya da iş ile ilgili olabilir. ÇDP'de çalışanlar, sosyal hizmet uzmanları, psikologlar, danışmanlar, madde bağımlılığı uzmanları, işyeri hemşireleri ve benzeri birçok farklı meslek grubundan oluşmaktadır. Endüstriyel işletmeler üzerine yapılan araştırma literatürü açısından, çalışanların yardım hizmetlerinin işletme değerini değerlendirirken hangi unsurların en önemli olduğunu bilmek zor olabilir (Attridge 2001). Bu görev, daha önceki çalışmalarda ve çeşitli ÇDP ve sağlayıcıları tarafından sunulan hizmetlerin niteliği ve

kalitesindeki değişkenlik nedeniyle incelenen sonuçların kapsamı ile daha da karmaşık hale gelmektedir (Csiernik 2005).

Temel olarak işverenlere ÇDP'nin işlevlerini tanımlamak için yapılan araştırmalar, 20 yılı aşkın bir süre önce gerçekleştirilmiş olsa da, ÇDP'nin temel tekniği, bu alanın kurulması ve değerlendirilmesi için yol gösterici bir çerçeve olarak değer kazanmaya devam etmektedir. Nitekim Amerika'da Çalışan Destek Programı Ajansı'nın 200 üyesine yönelik yapılan bir anket çalışmasında, günümüzde çalışan desteği alanında aktif olan profesyonellerin büyük çoğunluğunun (%85) ÇDP temel tekniklerine oldukça aşina oldukları bulunmuştur (Bennett ve Attridge 2008).

İş performansını etkileyebilecek çalışanın kişisel kaygılarının tanımlanmasına ve çözümlenmesine yardımcı olmak için tasarlanmış çok çeşitli çalışan temelli sağlık hizmeti programları bulunmaktadır. Bu programlar, madde bağımlılığı, evlilik sorunları, aile sorunları, stres ve aile içi şiddet gibi durumları ve sağlık eğitimi ve koruyucu sağlık hizmetleri konularını içermektedir. Çalışana destek, kuruluş içerisinde kuruluşun kaynaklarıyla veya kuruluş dışına sevk edilerek farklı kurum ve kuruluşlardan hizmet alınarak sağlanabilir (Jacobson Frey ve Attridge 2010).

ÇDP çalışma hayatı alanında genellikle çalışanalara ve çalışanaların ailelerine destek vermek gibi benzer hedefleri paylaşırken, aynı zamanda işverenin ve daha geniş anlamda işyerinin ihtiyaçlarını da karşılamayı desteklemektedir. Kişinin çalışma yaşamı ve kişisel hayatının birbirini etkilediği fikrini benimser ve her iki alanın da değerine değer katar. Her iki alanda da gelişmeleri takip ederek olası durumlarda genellikle işletmedeki insan kaynakları bölümüne veya başka bir bölüme rapor verir. ÇDP'de yürütölen hizmetler işletme içerisinde yönetilir. Ancak bazı çalışan müracaatçıların iletişim hizmetlerinin belirgin bir çoğunluğunu işletme dışından belirlenen başka profesyonel kişiler, işletmeler ya da diğer iş ortakları tarafından alınan hizmetlerle sağlanır. Birçok şirkette, ÇDP ve çalışma yaşamını desteklemeye yönelik hizmetler aynı program tarafından sağlanır. Bununla birlikte, bir programın bir başka programın ihtiyaçlarını karşılamak üzere başka programlarla ortak iş yaptığı işletmeler de olabilir (Attridge ve ark. 2013). ÇDP işletmelerde sosyal hizmet uzmanı koordinasyonunda bir sosyal hizmet uygulaması olarak yerine getirilmektedir.

## 2.5. Sosyal Hizmet

Uluslararası Sosyal Hizmet Uzmanları Federasyonu (IFSW) ve Uluslararası Sosyal Hizmet Okulları Birliği (IASSW) tarafından yapılan sosyal hizmet tanımına göre; sosyal değişimi ve gelişimi destekleyen, insanların problem çözmesine, güçlenmesine ve özgürleşmesine yönelik uygulamaya dayalı bir akademik disiplin ve meslektir. (IFSW <http://ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work/>)

Sosyal hizmet;

1. Kişi ve grupların kendileri ve çevreleri arasındaki dengesizlikten kaynaklanan problemlerinin belirlenmesi, çözülmesi veya en aza indirilmesi konularında yardımcı olmak;

2. Dengesizliğin oluşumunu önlemek için kişiler, gruplar ve çevreleri arasındaki dengesizliğin potansiyel alan ve sınırlarını belirlemek;

3. Bu önleyici ve geliştirici amaçlara ek olarak; kişiler, gruplar ve topluluklarda maksimum düzeydeki potansiyel güç ve kaynaklarını aramak, belirlemek ve güçlendirmektir (Edwards 1995).

En geleneksel ve pratikteki tanımıyla sosyal hizmet, bilimsel bilgi ve teorilerle, belirlenmiş işlevsel mesleki becerileri ve temel etik değerleriyle, resmi bir yetkiye dayanarak topluma güvenli, etkili ve yapıcı sosyal hizmetler sunmak için mesleki uygulamaları olan bir meslek ve bilimsel disiplindir (Rosenfeld 1983).

Meslek, yirminci yüzyılın ilk yarısında evrimleştiğçe, sosyal hizmet uzmanları hizmet verdikleri insanlar açısından belirli değerler geliştirmiştir. Sosyal hizmet uzmanları: müracaatçıları değerli ve haysiyetli insanlar olarak görür ve kendi kaderini tayin haklarının geliştirilmesini amaçlar (Rubin ve Knox 1996).

Profesyonel bir meslek olarak sosyal hizmet, kişilerin yaşam kalitesini yükseltmeyi ve sosyal adalet arayışları ile sosyal sistem içinde değişimlerine katkıda bulunmayı isteyen bir meslektir. Tıpkı insana yardımı esas alan diğer mesleklerde olduğu gibi, sosyal hizmet insanlara hayatın en zor problemlerinden bazılarının üstesinden gelmelerinde onlara yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Sosyal Hizmeti diğer yardımcı mesleklerden ayıran en temel şey ise onun sosyal çevre modeli ve

sosyal adalete olan vurgusudur (Saleebey 1996). Ayrıca bir meslek ve bilimsel bir disiplin olan sosyal hizmet, tüm insanların güçlü yanlarının olduğuna ve kendi kaynaklarının var olduğuna inanır (Dominelli 2004).

Sosyal hizmet mesleği, sosyal değişimi, problem çözmeyi teşvik eder, İnsan ilişkilerini ve refahı artırmak için insanların güçlendirilmesini ve özgürleştirilmesini destekler (Dominelli 2004). İnsan davranışları ve sosyal sistem teorilerini kullanarak sosyal hizmet, insanların çevreleriyle olan etkileşimlerine müdahale eder. Sosyal hizmet temelini de insan hakları ve sosyal adalet ilkeleri oluşturmaktadır.

Bu tanım dört kavramı vurgulamaktadır: sosyal değişimi desteklemek, problem çözme, çevresi içinde birey ve güçlendirme. Sosyal hizmetin bu karmaşık çalışma yapısını anlamak açısından bu dört temel kavram üzerinde durulması önemlidir.

### **2.5.1. Sosyal Değişimi Desteklemek**

Sosyal değişim, toplumda var olan engelleri, eşitsizlikleri ve adaletsizlikleri ortadan kaldırmak için dezavantajlı olan veya toplumdan dışlanan kişilerle dayanışma içinde çalışmak anlamına gelir. Sosyal hizmet uzmanları zenginlikleri daha iyi durumda olmayanların lehine yeniden dağıtan politika ve mevzuatın ön planda olması gerekir; yani kadınlar, eşcinseller, lezbiyenler, biseksüeller, trans bireyler, engelliler için eşit fırsatlar teşvik ederler. Irksal ve diğer azınlıkları savunmak ve bu alanlarda yapılan geçmiş kazançları savunmaktadır. Sosyal hizmet bir meslek ve bilimsel disiplin olarak toplumsal eşitsizlikler ve adaletsizlikleri pekiştirmeden toplumsal istikrara ve sosyal değişime katkı sağlamaktadır (Thompson 2009).

### **2.5.2. Problem Çözme**

Sosyal hizmet uzmanları, krizlere ve acil durumlara müdahalenin yanı sıra günlük kişisel ve sosyal sorunlara da cevap verirler. Bu süreç içinde, sosyal hizmet uzmanları problemi tanımlamak için problem çözme tekniklerini kullanır ve olası eylem planlarını formüle eder. Birisi bir sosyal hizmet kuruluşuna geldiğinde genellikle kişinin içinde bulunduğu sorunları hemen açıkça tanımlanmamaktadır. Bu nedenle, sosyal hizmet uzmanının kişinin kaygılarını araştırması, ihtiyaçları

belirlemesi, ihtiyaçları karşılayacak engelleri belirlemesi ve eylemin amaçlarını ve muhtemel eylem planlarını dikkatle belirlemesi önemlidir (Perlman 1957).

### **2.5.3. Çevresi İçinde Birey**

Etkili sosyal hizmet uygulamalarının anahtar bir özelliği "iç" (psikolojik) faktörlerin ötesine geçmek ve bireyler ve çevreleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çevresi içinde birey yaklaşımı kısmen sosyal hizmet uygulamalarını diğer yardımcı mesleklerden ayıran şeydir. Bu yaklaşımda "çevre" kavramı derhal ailenin ötesine geçer ve arkadaşlar, mahaller, okullar, dini gruplar, yasa ve mevzuatlar, diğer ajanslar veya kuruluşlar, istihdam kuruluşlarını ve ekonomik sistemle olan etkileşimleri içerir.

Ekolojik sistem yaklaşımı, kişi ve sosyal çevre arasındaki ilişkiyi anlamada en yaygın yaklaşım olmaktadır. Ekolojik sistem yaklaşımı bireysel ve daha geniş sosyal sistemleri, karşılıklı etkileşim ilişkileri içinde birbirleriyle işleyen, fakat birbirinden ayrı ama birbirine bitişik unsurlar olarak görür (Kondrat 2002). Bu anlayışa dayanarak, sosyal hizmet müdahalesi bireye, insanlarla herhangi bir sistem veya yapı arasındaki etkileşime veya sistemin veya yapının kendisine odaklanabilir. Sosyal hizmet uzmanları karmaşık olan kişinin içinde bulunduğu çevre unsurlarını iyi algılamalı ve sosyal hizmet teori ve pratiğinde önemli bir yeri bulunun kişinin çevre koşullarına ait bilgileri uygulamalarında göz önünde bulundurmalıdır (Saleebey 1992).

### **2.5.4. Güçlendirme**

Sosyal hizmet uzmanlarının müdahalelerinin başarılı olabilmesi için, müracaatçılar sosyal hizmet uzmanının çabalarının bir fark yaratacağına inanmalıdır. Bu, güçlendirme konusundaki önemli kavrama yol açmaktadır. Güçlendirilmiş olmak, hayatınızın gidişatı üzerinde güç ve kontrol sahibi olduğunuzu hissetmek demektir. Güçlendirme, kişisel, kişilerarası ve politik gücün artırılması ve kişinin özel durumunu iyileştirmektir. Güç, kişinin kendi hayatında bir fark yaratabileceğini ve kontrol edebileceğini ve etkileyebileceğini hissettirmesi bakımından kişisel bir zihniyet hali olabilir (Craig 2002).

### 2.5.5. Sosyal Hizmet Uygulaması

Sosyal hizmet uygulamaları, sosyal politikaları ve sosyal hizmetleri sosyal hizmet değerleriyle tutarlı olacak şekilde uygulamak için sosyal hizmet bilgi ve becerilerinin kullanılmasıdır. Bu uygulamaların temelinde yer alan şey ise, sosyal hizmet uzmanlarının yaptıkları çalışmalarda ve yaşamlarında yer alan temel değer ve ilkelerdir. Tüm sosyal hizmet uzmanlarının mutabık oldukları temel üç uygulama kategorisi bulunmaktadır. Bu kategoriler sosyal hizmet alanındaki uygulama süreçleri ve faaliyetler açısından büyük bir öneme sahiptir. Bunlar;

- 1) sosyal kişisel çalışma,
- 2) grupta çalışma,
- 3) toplumla çalışmadır.

Sosyal kişisel çalışma, danışmanlık ve diğer birebir yöntemleri kullanarak kişilere yardım etmeye yöneliktir. Grupta çalışma, bir grup insana çeşitli şekillerde yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Grup, bir terapi grubu, bir akran grubu veya bir aile olabilir. Toplumla çalışma, bir yerel topluluğa, sağlık ve sosyal refah alanındaki çabaları planlamaya, uygulamaya ve değerlendirmeye yardımcı olmak, toplumla çalışmanın yolu olarak ifade edilebilir (Shyne 1964).

Sosyal hizmet uygulaması aslında bir dizi müdahale sürecinden oluşur. Uzman, planlı ve hedeflenen değişimi sağlamak için bilgi, beceri ve değerler sistemini destekleyen kendi repertuarına başvurur ve bunları değişik durumlarda çeşitli yollarla uygular. Her vaka farklı bir uygulama modeli gerektirmesine karşın, sosyal hizmet müdahalesindeki süreç veya adımlar temelde aynıdır.

Sosyal hizmet, uygulamada sosyal sorunların çözümüne odaklanmakta ve bunun için karşılaştığı zorlukların aşılabılmesinde çeşitli yaklaşımları benimsemektedir. Değişik zaman ve toplumlarda birbirinden farklı sosyal hizmet uygulama ve yaklaşımları benimsenebilmektedir. Geleneksel olan sosyal hizmet uygulama ve yaklaşımı sosyal sorunların çözümü noktasında kişisel çalışma odaklıdır. Bununla birlikte bu yaklaşım uzmanlaşmaya dayalı çalışma alanlarını ve mikro, mezzo ve makro boyutları vurgulanmaktadır. Birey çevre etkileşiminin vurgulanmaya başlaması ile birlikte sistem yaklaşımı uygulama ve eğitim alanında benimsenmeye

başlamıştır. Uygulama alanları ve yöntemlerine bakılmaksızın tüm uygulama alanlarının ortaklıklarına ve yöntemlerine vurgu yapan genelci sosyal hizmet, bütüncül bir anlayış ile mesleki uygulamalarda kullanılmaya başlanmış ve akademik eğitim içerisinde de kabul görmüştür.

### **2.5.6. Genelci Yaklaşım**

Genelci yaklaşım, sosyal hizmet uzmanlarının, yalnızca bireysel faktörlere bakarak bireysel sorunları teşhis etmenin ötesine geçen bir şekilde konuları ele alma girişimlerinden ortaya çıkıp gelişmiştir. Uygulayıcılar için aile, topluluk ve kurumlar gibi toplumun içinde yer alan unsurları incelemek de oldukça önem taşımaktadır. Genelci yaklaşım, sosyal çevrenin insan davranışları üzerindeki etkisini anlamaya yönelik olarak insan davranışları ve sosyal çevre hakkındaki bilgileri bütünleştirir. Bu nedenle genelci yaklaşım uygulayıcıları müracaatçıların davranışının hem kişisel nedenlerini hem de bu davranışı etkileyen çevresel faktörleri anlamalıdır.

Yapısalcıların aksine genelci yaklaşımı geliştirenler "sistem teorisi"ni benimsemişlerdir. Sistem teorisi, bireyin sorununa neden olabilecek sistemin odağına odaklanır.

Genelci sosyal hizmet yaklaşımı sosyal hizmetin odaklandığı temel amaçların uygulayıcılar tarafından gerçekleştirilebilmesine hizmet eden bütüncül ve çok düzeyli bir yaklaşımdır (Şahin 2002). Genelci yaklaşımla uzman, birey, aile, grup, topluluk ve örgütlerin sosyal işlevselliklerini kazandırmak için sistem teorisi ile birlikte değerlendirme ve müdahale süreçlerinde sistem teorisi ile birlikte problem çözme süreçlerini de kullanmaktadır (Zastrow 2003).

Genelci sosyal hizmet uygulamasının dört temel unsuru bulunmaktadır. Bunlar;

1) Genelci yaklaşım insan davranışıyla ilgilidir. Burada çevresi içinde birey anlayışı vardır.

2) Genelci uygulamada uzman değişimin gerçekleşmesi için birden çok seviyede değerlendirmeler ve çok disiplinli müdahaleler yürütür.

3) Genelci uygulamada uzman, mikro, mezzo ve makro düzeyde müracaatçı sistemleri ile çalışır.

4) Genelci uygulamada uzman, araştırma yapmalı ve adil sosyal politikalara yönelmelidir (DuBois ve ark. 2007).

Genelci sosyal hizmet farklı bir perspektiften ziyade, genel bir perspektif içerisinde sosyal hizmet müdahalesinin daha geniş ve derinlemesine bir araştırma süreci içermesini ifade etmektedir (Schatz ve ark. 1990). Burada sosyal hizmet uzmanı, insanların doğuştan gelen kabiliyetlerini bilmek, desteklemek ve yeniden inşa etmek için müracaatçıların ve müracaatçı sistemlerinin güçlü yanlarını görmeye odaklanır (Marlow 2010).

### **2.5.7. Sistem Teorisi**

Sistem Teorisi, insan davranışını birbiriyle ilişkili çoklu sistemlerin etkilerinin birleşimi olarak açıklamaktadır. Müracaatçıların sorunlarının çözümüne yönelik sosyal hizmet müdahalesinde bulunan ve çözüme yönelik çalışma yürüten sosyal hizmet uzmanı bu çalışması sırasında birçok sistem ile etkileşime girmek zorunda kalmaktadır. Kişiler, aileler, örgütler ya da toplulukların yardım istemeleri ve sosyal hizmet süreçlerine dahil olmaları durumunda sosyal hizmetin müracaatçı sistemi haline gelmektedirler. Müracaatçı sistemleri sosyal hizmet uzmanı tarafından verilen hizmetten ve sağlanan yardımdan doğrudan yararlanmaktadır. Sunulacak hizmet anlaşması çerçevesinde müracaatçı sistemleri gerçek müracaatçı ve potansiyel müracaatçı olarak iki başlık altında kategorize edilebilir (Pincus ve Minahan 1977). Sosyal hizmet müdahalesinde değişim konusunda asıl ve en önemli sorumluluk sosyal hizmet uzmanının değişim ajanı rolüdür. Genel itibarıyla sosyal hizmet uzmanı değişim ajanı olarak kabul edilmekte olup, sosyal hizmet uzmanının çalıştığı sosyal hizmet kuruluşu, ya da resmi veya özel kurum ya da topluluk değişim ajanı sistemi olarak kabul edilir. Değişim ajanının değişim rolü hem kurum içerisinde hem de kurum dışında gerçekleşmesi mümkündür. Sosyal hizmet uzmanının sunduğu hem kurum içi değişim rolü hem de müracaatçı ve müracaatçı gruplarının bulunduğu ortamda değişimi destekleyen değişim ajanı rolü ya da değişim ajanı sistemi olarak düşünmemiz mümkündür (Kadushin ve Harkness 2014).

Sosyal Hizmet kişi, grup ve toplulukların problemlerle başa çıkma kapasitelerini arttırmak, onları kaynak ve fırsat sağlayacak sistemlerle ilişkiye geçirmek ve bu



sistemlerin işlerliği ile sosyal politikanın gelişimine katkıda bulunan yanları ve amaçları vardır. Sosyal hizmetin bu amaçlara ulaşabilmesinde dayanak noktaları ve referansları bulunmaktadır. Sosyal hizmet uzmanının mesleki işlevselliğini etkileyen dört temel sistem tanımlanmaktadır. Bunlar;

1-Sosyal hizmet uzmanının değişim ajanı rolünden etkilenecek ve yararlanacak olan müracaatçı sistemi

2-Değişim ajanı sistemini oluşturan ve sosyal hizmet uzmanına değişim için yetki veren kurum, kuruluş veya topluluk

3-Değişime ya da etkilenmeye gereksinimi olan hedef sistemi

4-Değişim sürecinde farklı amaçlara ulaşabilmek için sosyal hizmet uzmanı ile birlikte çalışan eylem sistemidir (Pincus ve Minahan 1973).

#### **2.5.8. Yapısalcı Yaklaşım**

Daha "yapısalcı bir yaklaşım" benimseyen sosyal hizmet uzmanları, kendi müdahalelerinin sonuçlarına yönelik daha eleştirel bir analiz yaptıklarında genelde bu yaklaşıma varmaktadırlar. Daha önce yalnızca kişisel faktörler veya kişilerarası etkileşimler üzerine yoğunlaşan uzman, kişinin sorunu ya da sorunlarını şekillendiren daha geniş toplumsal yapıları göz ardı ederek, müracaatçının zorlu probleminin çözümü için gereken değişiklikleri en aza indirgemektedir. Yapısalcı yaklaşım uygulayıcıları karşılaştıkları sorunların temel nedenlerine odaklanmanın ve müracaatçının kişisel sorunları ile davranışlarını aynı anda ele almanın daha etkili olduğu bilincindedirler.

Yapısal sosyal hizmette yer alan beceriler tabii ki genelci yaklaşıma benzerdir. Her ikisi de aynı insan haklarına duyarlı ve empatik anlayışa sahiptir. Sosyal hizmet uzmanını diğer yapısalcı yaklaşım mesleklerinden ayıran uzmanın sorunları analiz etmesi ve bu analiz sonucunda ürettiği eylem türleridir. Yapısalcı sosyal hizmet uzmanı, zorlu bir problemi olan bir kişiyle çalışırken problemin çözümüne yönelik ona mümkün olduğunca yardımcı olmaya odaklanır ve soruna neden olan tüm durumların değiştirilmesi ile ilgilenmektedir.

Yapısalcı sosyal hizmet, daha geniş toplumsal yapıların kişisel sorunlar üzerindeki etkisine odaklanan bir uygulama olarak tanımlanabilir. Sınıf, ırk, yaş, cinsiyet, yetenek veya cinsellik temelli olmasına bakılmaksızın toplumdaki tüm bu yapıların eleştirel bir analizi yapılır. Genelci yaklaşımda olduğu gibi, yapısalcı yaklaşımda da sosyal hizmet uzmanının sosyal yardımlar, aile danışmanlığı, grup çalışması ve toplum organizasyonu konularında yetenekli olmasının yanı sıra sosyal politika ve sosyal refah hakkında derin bilgiye sahip olmasını da gerektirir (Snow ve McAdam 2000).

Bu yaklaşımlar işyerinde sosyal hizmet uygulaması gerçekleştiren sosyal hizmet uzmanlarının sorunların çözümüne yönelik sahip oldukları bilgi, beceri ve değerlerini geliştirmelerini sağlamak ve uygulamanın etkinliğini arttırmaktadır. İşletmelerde ÇDP dışında da çeşitli program ve pozisyonlarda işyerinde sosyal hizmet uygulaması gerçekleştirilmektedir. Çalışanın sosyal ferahının artırılmasına ya da kurumsal sosyal hizmetin gerçekleştirildiği tüm bu faaliyetlerde sosyal hizmet uzmanları kendi bilgi ve becerileri doğrultusunda farklı yaklaşım ve uygulamaları da işyerinde sosyal hizmet uygulaması içerisinde gerçekleştirebilmektedir.

## **2.6. İş Yerinde Sosyal Hizmet**

İşyeri sosyal hizmeti genellikle bir programa dayalı olarak kavramsallaştırılmaktadır. İşyeri sosyal hizmet uzmanı genellikle Çalışan Destek Programı (ÇDP) ve ya İş Yaşamı Alkol Programı (İAP) çerçevesi içinde çalışmaktadır. Basit bir şekilde tanımlamak gerekirse, iş yerinde sosyal hizmet; çalışanlar ve çevrelerinin sağlıklı bir yaşamını temin etmek için uygun müdahaleleri tasarlayıp yürütmek suretiyle çalışanların çalışma alanındaki kişisel ve sosyal ihtiyaçlarına sosyal hizmet uzmanlarının katıldığı bir uygulama alanı olarak tanımlanabilir (Googins ve Godfrey 1985).

İşyerinde sosyal hizmet kişilerin işyerinde karşılaştıkları sorunlarla baş edebilme stratejileri geliştirmesine yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Çalışma yaşamı içerisinde işletmelerdeki yöneticiler ile çalışanlar arasındaki iletişimi sağlayarak yöneticiler ile çalışanlar arasında bir tür tampon vazifesi görecektir, çalışanların sosyal problemlerini çözebilecek, onların fiziksel şartlarının düzeltilmesini, iş doyumlarını

ve çalışma verimliliğini arttırarak, bu amaca yönelik araştırmalar yapabilecek, çalışanları savunacak politikalar yürütülebilecek sosyal hizmet uzmanlarına gereksinim vardır (Işıkhan 2011).

İşyeri sosyal hizmet uzmanı işyerinde sosyal hizmet müdahalesini farklı şekillerde gerçekleştirebilir. İşyeri sosyal hizmet uzmanı kimi zaman ayrımcılıkla mücadelede, kimi zaman madde kötü kullanımı ile mücadelede, bazı işyerlerinde ise çalışana psikolojik destek alanında ön plana çıkmaktadır. Ancak işyerinde sosyal hizmet müdahalesinin amacı işletmedeki iş barışını, işyerindeki verimliliği destekleyerek, çalışanların ve yöneticilerin işlevselliğine engel olabilen ve iş hayatından kaynaklanan sorunların ortadan kaldırılmasında çalışanlarla ve yöneticilerle birlikte çözüm üretebilmek ve çalışan refahını arttırmaktır. Bu amacı yerine getirilebilmek için sosyal hizmet uzmanı yöneticilerle, sendikalarla ve çalışanlarla başta olmak üzere tüm sosyal taraflarla çalışması gerekmektedir (Aktaş 2014).

İş yerinde sosyal hizmet uygulaması sosyal hizmetin diğer alanlarına göre yeni gelişen bir düşüncedir. 1970'lerden itibaren, iş yerinde sosyal hizmet alanı ya da mesleki sosyal hizmet alanında özel sektörde bazı sosyal hizmet uzmanları çeşitli roller üstlenmiş ve istihdam edilmişlerdir.

Sosyal hizmet, işyerindeki sosyal yapıların tarihsel gelişimi ile ilişkili olmasa bile, her zaman var olmuştur. Çalışma yaşamı ve çalışma yaşamının oluşturduğu sorunlar sosyal hizmetin çabasında önemli bir odak noktası olmuştur. İşyerinde sosyal hizmet uzmanları çoğunlukla ÇDP'de görev almakta ve çalışan destek programı uzmanı olarak çalışmaktadır.

Uluslararası Sosyal Hizmet Uzmanları Federasyonu (IFSW) sosyal hizmeti, sosyal refahın arttırılabilmesi için sosyal değişimi ve gelişimi destekleyen, insanların problem çözmeye, güçlenmesine ve özgürleşmesine yönelik uygulamaya dayalı bir akademik disiplin ve bir meslek olarak tanımlamıştır (www.ifsw.org). Sosyal hizmet aynı zamanda bireyi çevresi içindeki etkileşimleriyle birlikte ele almakta, bütüncül bir yaklaşımla sorun çözüme ve değişim yaratmaya odaklanmaktadır.

İşyerinde sosyal hizmet uygulaması işyerlerinde çalışanların karşılaştıkları problemlerle baş edebilmelerinde onlara yeni stratejiler geliştirmelerine yönelik önemli katkılar sağlamaktadır (Işıkhan 2011). İş yaşamında, zamanla iş gücü piyasasında iş güvencesi, yarı zamanlı ya da proje bazlı istihdamın yaygınlaşması noktasında değişiklikler olmaya başlamış, iş güvencesi azalmaya başlamıştır. Sendikaların yavaşça güçlerini kaybetmesinin bir sonucu olarak çalışanların pazarlık güçleri de azalmıştır. Bununla birlikte pek çok nedene bağlı olarak işsizlik hızla büyümüş ve var olan işlerdeki riskler ve şiddet de artış göstermiştir. Böyle bir durumda toplumda ve iş yerlerinde dengeli ve sağlıklı bir büyümenin gerçekleşebilmesi için toplumsal çağrılar artmıştır. Bu yeni oluşan durum çoğu insani hizmet mesleklerinin olumlu müdahalelerini gerektirdiğinden, sosyal hizmet mesleği de bu noktada çok önemli bir rol kazanmıştır (Nalini 2011).

İşyerinde sosyal hizmet, uygulama açısından yeni gelişmekte olan bir alan olmasına karşın endüstriyel ve işyeri sosyal hizmet uzmanının görevleri; çalışan destek programları koordinatörü, çalışan kaynakları yöneticisi, çalışan danışmanı, insan kaynakları danışmanı, kariyer planlama danışmanı, madde bağımlılığı ile mücadele, ayrımcılıkla mücadele yetkilisi, halkla ilişkiler danışmanı, eğitim danışmanı, sosyal yardım desteği analistliği olarak sıralanabilir (Zastrow 2013).

İşyerinde sosyal hizmet uzmanının yetki alanı ve görevleri şu şekilde tanımlanabilir:

- Kişisel problemleri olan ve bu sorunlar yüzünden işlerini kaybetme riski ile karşı karşıya olan çalışanlara yardımcı olmak ve kişisel ve toplumsal sorunlarını belirleme ve çözme konusunda verdikleri danışmanlık ve diğer faaliyetlerle performanslarını artırmak,
- Sosyal hizmet kaynakları ile başvuru sahiplerinin ihtiyaçlarını karşılamak için çalışanlara tavsiyelerde bulunmak ve benzer programlarla bağlantı kurmak;
- Çalışanın verimliliğinde bir değişiklik olması durumunda bunun belirlenebilmesini sağlamak için ön planda yer alan sendika temsilcileri, usta başılar, bölüm sorumluları vb. ile temas kuran çalışanların sosyal hizmet birimine uygun bir yaklaşımla yönlendirmeyi gerçekleştirebilmeleri için eğitim vermek,

- Yürütülen hizmetlere ilişkin bilginin toplanması ve işyerinde program analizinin yapılabilmesi için verilerin alınmasını sağlayan iletişim sisteminin işleyişini geliştirmek ve denetlemek,

- Karşılanmamış ihtiyaçları ve demografik gelişmeleri işyeri programının gelecek formatında ele alan bir plan tasarlamak,

- İnsan kaynakları politikası geliştirmek için sendika veya işyeri yönetimi konusunda karar verme yetkisine sahip olanlara tavsiyelerde bulunmak,

- Halen aktif çalışanlar veya emekliler için sosyal refah, genel sağlık, boş zaman veya eğitim programlarının başlatılmasına ve yürütülmesine yardımcı olmak,

- Sosyal refah ve sağlık hizmetlerinin uygulanmasına ve bu konulardaki yeni girişimlerin planlanmasına yardımcı olmak,

- Kadın veya engelli çalışanlar gibi savunmasız ve dezavantajlı gruplar için uygun eylem planlarının geliştirilmesi ve uygulanması konusunda çalışma yürütmek ve yönetime tavsiyelerde bulunmak.

- Çalışanın refahının geliştirilmesine yönelik mevzuatı geliştirme çalışmalarını ve çalışan-işveren düzeyinde işbirliği kurma konusunda örgütsel çabaları tesis etmek,

- Müracaatçı çalışanların ihtiyaçları doğrultusunda toplumdaki kaynaklar hakkında bilgi sahibi olmak ve ihtiyaç duydukları kaynakların kullanımını konusunda arabuluculuk yapmak, (Işıkhan 2011).

ÇDP sosyal hizmet uzmanlarının işyerinde çalıştığı tek yer değildir. İşletmelerin bazı sosyal refah kaygıları göz önüne alındığında, sosyal hizmet uzmanları işletmelerde birçok farklı pozisyonda yer alma fırsatı bulabilmektedir. Sosyal hizmet uzmanları insan kaynakları departmanının bir üyesi olarak sosyal organizasyonlarda, örgütsel gelişim, kültürel değişim ve örgütsel iyileştirme faaliyetlerinde kişiler arası yardımlaşmayı klinik süreci ile birlikte geliştirilecek bir dizi çalışmayı yürütebilmektedir. Sosyal hizmet uzmanları yardımlaşma çabalarını organizasyonu dahil etmek isteyen kişiler için hizmet vererek, kurumsal hayırseverlik alanında etkili hale gelmektedir.

İşyerinde sosyal hizmet uygulamasının en temel amaçlarından birisi çalışanın sosyal yaşamını ve iş performansını direk olarak etkileyebilecek olan çalışanların sosyal refahının sağlanabilmesidir. Hiç şüphesiz ki, çalışanın sosyal refahının artırılması onun yaşam doyumu ve yaşam kalitesi ile de doğrudan ilişkilidir.

## **2.7. Yaşam Doyumu**

Yaşam doyumu kavramı tekil bir boyutla değerlendirildiğinde kişinin iyi olma algısının bilişsel bir değerlendirmesidir. Kişinin kendisine yüklemiş olduğu değerleri, kıstasları ve kişisel beklentileri ile yaşam koşulları ve yaşam biçimi algısı üzerinden kendi yaşamına ilişkin bir bilişsel değerlendirme yapması, bir değer biçmesidir (Selçukoğlu 2001).

Yaşam doyumuna ilişkin yapılan çalışmalar göstermektedir ki, yaşam doyumu ile cinsiyet, etnik (ırk) yapı, gelir durumunun arasında bir ilişki olmadığı, bunların yaşam doyumu ve mutluluğa neredeyse hiç etkilerin bulunmadığı görülmüştür. Yaşam doyumu ve mutluluk tesiri bakımından psikolojik değişikliklerin ve sosyal etkenlerin, örneğin yaşanan kültürün veya kişisel yakın çevre ilişkilerinin anlamlı bir etkiye sahip olduğu da tespit edilmiştir (Myers ve Diener 1995).

Yaşam doyumu kavramı tüm boyutlarıyla birlikte kişinin yaşamının tamamını kapsamaktadır. Belirli ve spesifik bir olay ya da durumun oluşturduğu bir doyumdan ziyade tüm yaşamın, yaşantıların tamamının oluşturduğu doyuma, yaşam doyumu denilmektedir (Dost 2007).

Yaşam doyumu, negatiften pozitif doğru değişen belirli bir noktada kişinin yaşamı hakkındaki duygu ve tutumların genel bir değerlendirmesidir. Yaşam doyumu, olumlu etki ve olumsuz etki gibi refahın üç önemli göstergesinden biridir (Diener ve ark. 1985). Yaşam doyumu, bilişsel kuramla uyumlu olarak, "kendi yaşam koşullarının standartlarla uyumluluğuna dayalı karşılaştırmalar hakkında bireyin bilişsel yargısı" olarak nitelendirilir (Diener ve ark. 1985). Yaşam doyumunun, çalışma alanında, aile alanlarında ve kişilik özelliklerinde öncüllere sahip olduğuna inanılmaktadır. Ruut Veenhoven, yaşam doyumunu en iyi şu şekilde özetlemiştir; "yaşam doyumu, bir kişinin yaşamının genel kalitesini-bir bütün olarak olumlu olarak değerlendiren derecedir (Ehrhardt ve ark. 2000).

Yaşam doyumu, kişisel açıdan bilişsel bir bileşen olarak tanımlanabilir (Martikainen 2009). Yaşam doyumu hem temel ihtiyaçların karşılanma derecesini hem de diğer çeşitli hedeflerin ulaşılabilir düzeyde görüldüğünü yansıtmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, daha fazla hedef gerçekleştirerek, yaşamdan doyumun artması sağlanabilir (Bradley ve Corwyn 2004). Yaşam doyumunun daha iyi fiziksel ve zihinsel sağlık, uzun ömür ve doğada olumlu sayılan diğer sonuçlarla ilişkili olduğu düşünülmektedir (Beutell 2006). Yaşam doyumu, bir kişinin hayatının genel kalitesini olumlu olarak yargılama derecesi olarak düşünülür (Veenhoven 1991).

Yaşam Doyumu: kişinin hayatını değiştirmek istemek; geçmişten duyulan memnuniyet; gelecekte memnuniyet ve bir başkasının hayatı hakkındaki görüşleridir. "Yaşam doyumu, zihinsel ve fiziksel sağlığın diğer göstergeleriyle birlikte 'belirgin' yaşam kalitesi işaretçilerinden biridir. Varoluşun genel koşullarının değerlendirilmesi olarak özetlenebilir; kişinin gerçek başarısına ilişkin bir özleminin karşılaştırılmasından elde edilir (Diener ve ark. 1985). Bireyin arzuları ve elde ettiği başarılar arasındaki uyumsuzluk ne düzeyde azalmışsa aynı düzeyde de kişinin yaşam doyumunda artış vardır. Yapılan son araştırmalarda yaşam memnuniyeti olumlu duyguların derecesi olarak değerlendirilmektedir. Yaşam doyumu kişinin öznel mutluluk ve refah düzeyinin bir göstergesi olarak da değerlendirilebilir (Charu 2012).

## **2.8.Yaşam Kalitesi**

Yaşam kalitesi kişinin kendi içinde yaşadığı kültür ve değer sisteminde kendi yaşamına ilişkin durumunu bilişsel olarak algılayış biçimini ifade eder. Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımına göre yaşam kalitesi; kişinin amaç ve beklenti düzeyleri, sahip oldukları kendi standardı ve ilgi alanları göz önünde bulundurularak kişilerin yaşadıkları kültür içerisinde ve değer sistemleri bakımından kendi konumları ile ilgili algıdır. Yaşam kalitesi kişilerin yaşam amacı, yaşam standartları, umutları ve kaygıları ile ilişkilidir. Yaşam kalitesi tüm bu boyutuyla kişinin fiziksel durumu, psikolojik yapısı, aile ve sosyal ilişkilerinin durumunu ve çevre ve kültürel etkileri de kapsamaktadır (Avcı ve Pala 2004). Yaşam kalitesi değişken ve çok boyutlu bir kavram olup, kişilerin beklentileriyle, yaşantılarıyla ve zamanla değişiklik gösterebilir.

Yaşam kalitesi, kişinin kendisine ve kendi hayatına dair algısı, bilinci ve duygu durumuna dair süreçlerinin bütünü olarak ifade edilebilmektedir. Kendi yaşamına ilişkin iyi olma halini ve yaşamına ilişkin doyumunu kapsamaktadır (Yurdakul ve ark. 2007). Yaşam kalitesi genel olarak kişinin fiziksel, ruhsal ve sosyal açılardan iyilik durumunu ifade etmektedir (Görgünbaran 2008). Yaşam kalitesi kavramının içeriği çok geniş olup, kişinin sağlığının yanı sıra sosyal çevresini ve sosyal destek algısını, yaşadığı çevre ve kültür özellikleri gibi yaşama dair pek çok özellikleri kapsamaktadır. Aynı zamanda yaşam kalitesi kişinin kendi hayatı ve toplumsal hayatı ile fiziksel ve ruhsal sağlığı açısından da duyduğu doyumunu da ifade etmektedir (Eser 2006). Kısacası bu kavram kişisel bir kavram olup öznel bir değerlendirmeyi içermektedir. Kişinin kendi algısını ifade etmekte olup, belirli bir standardı da içermemektedir. Lüks bir yaşam ya da pahalı zevk ve hobilerle de alakası yoktur. Asıl amaç kişinin kendisinden duyduğu memnuniyeti ve eksik gördüğü yönlerinin, yaşadığı yoksunluğun kendisini ne oranda rahatsız hissettiğinin tespit edilebilmesidir.

Yaşam kalitesi, yalnızca bireysel terimlerle tanımlanabilir ve ölçülebilir; mevcut yaşam biçimine, geçmiş tecrübeye, geleceğe yönelik umutlara, hayallere ve hırslara bağlıdır. Yaşam kalitesi, yaşamın ve tecrübenin tüm alanlarını içermeli ve hastalık ve tedavinin etkisini hesaba katmalıdır (Greenhaus ve ark. 2003).

Yaşam kalitesi, kişinin umutlarının yaşanan deneyimleriyle eşleştirildiğinde ve kişinin umutlarının yerine getirildiğinde ortaya çıktığı söylenebilir. Umutlar tecrübe ile birleşmediğinde düşük bir yaşam kalitesi oluşur. Yaşam kalitesi zamanla ve normal koşullar altında önemli ölçüde değişebilir. Kişinin öncelikleri ve hedefleri gerçekçi olmalıdır. Çünkü kişinin önceliklerinin ve hedeflerinin zamanla değişmesi, yaşa ve tecrübeye göre değiştirilmesi beklenmelidir. Dolayısıyla, yaşam kalitesini artırmak için, umut ve istek arasındaki boşluğu kapatmaya çalışmak ve gerçekte ne olduğunu anlamaya çalışmak gerekir. Bu nedenle amaç, insanlara kendileri için belirlediği hedeflere ulaşmalarını sağlamaya çalışmaktır. “İyi” olarak ifade edilen yaşam kalitesi genelde doyum, memnuniyet, mutluluk ve yerine getirme ve baş etme becerisidir. Bu tanımda kişisel gelişim önemlidir.

Yaşam kalitesinin bu tanımından, bazı sonuçlar çıkarılmaktadır:

- Yalnızca birey tarafından değerlendirilebilir ve tanımlanabilir.



- Hayatın birçok yönünü hesaba katmalıdır.
- Bireysel amaç ve hedeflerle ilişkili olmalıdır.
- İyileştirme, bu hedefleri belirleme ve gerçekleştirme becerisi ile ilgilidir.
- Hastalık ve tedavi de hedefleri değiştirebilir.
- Amaçlar gerçekçi olmalıdır.
- Potansiyel boşluğu gidermek için harekete geçilmesi gerekir. Bu hasta tarafından tek başına ya da diğerlerinin yardımı ile olabilir.
- Bazı kişiler için beklenti ve gerçek arasındaki boşluk itici güç olabilir.
- Her bir hedefe ulaşıldığında yenileri belirlenir.
- Sürekli değişen bir resimdir.

Dolayısıyla yaşam kalitesi, bireyin umutları ve beklentileri ile bireylerin deneyimlerini sunması arasındaki belirli bir anda, farkı ölçer. Yaşam kalitesi, yalnızca bireysel terimlerle tanımlanabilir ve ölçülebilir; mevcut yaşam biçimine, geçmiş tecrübeye, geleceğe yönelik umutlara, hayallere ve hırslara bağlıdır. Yaşam kalitesi, yaşamın ve tecrübenin tüm alanlarını içermeli ve hastalık ve tedavinin etkisini hesaba katmalıdır (Calman 1984).

Yaşam kalitesi ile iş-aile dengesinin ilişkisi yadsınamaz. İş-aile yaşam dengesi yaşam kalitesini kişilerin iş ve aile rolleri arasındaki dengenin sağlıklı bir düzeye ulaşması etkilemektedir (Greenhaus ve ark. 2003). Rice ve Frone'nin yapmış olduğu çalışmalarda yaşam kalitesi kavramıyla birlikte doyum ve mutluluk kavramları birlikte kullanılmış ve yaşam kalitesinde, yaşam doyumuna ve mutluluğa gönderme yapılarak, yaşam kalitesine nicel bir özellik kazandırılmaya da çalışılmıştır (Frone ve ark. 1992; Rice ve ark. 1992).

Genel olarak yaşam kalitesinin nicel bir şekilde değerlendirilmesinde ölçeklerden yararlanılmaktadır. Yaşam kalitesi ölçeklerinin sıklıkla genel amaçlı ve hastalığa özel ölçüm gereçleri olarak sınıflandırılmaktadır. Genel amaçlı ölçekler, belirli bir gruba ya da duruma ilişkin olmayıp tüm ilgili yaş grupları için değerlendirme yapmayı amaçlar, hastalığa özel ölçekler ise adından anlaşılacağı üzere belirli bir sağlık sorunu ya da hastalığın yaşam kalitesine olan etkisini değerlendirmeyi hedeflemektedir. Bireylerin yaşam kalitesinin değerlendirilmesi

istendiğinde hastalık ya da sağlık sorununa ilişkin bir değerlendirme yapılmayacak ise sıklıkla genel amaçlı yaşam kalitesi ölçekleri kullanılmaktadır (Eser 2006).



### **3. GEREÇ VE YÖNTEM**

#### **3.1.Araştırmanın Modeli**

Bu araştırmanın modeli mevcudiyette var olan ya da geçmişte var olmuş bir durumun olduğu şekliyle betimlenebilmesini amaçlayan tarama modeli kapsamında, karşılaştırma yapabilmeyi, korelasyon türünden de tarama yapılabilmesine imkan veren ilişkiisel tarama modelidir. İlişkiisel tarama modeli, iki ve daha fazla sayıda var olan değişkenlerin aralarında birlikte bir değişimin gerçekleşip gerçekleşmediği ya da gerçekleşen değişimin düzeyini belirlemeye yarayan araştırma modelidir (Karasar 2002).

#### **3.2.Araştırmanın Yeri ve Zamanı**

Araştırma Manisa İlindeki endüstriyel üretim ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren 1 kamu hastanesi, 1 otel ve restoran ve 4 sanayi kuruluşunda gerçekleştirilmiştir.

Araştırma verileri toplam üç aylık bir süreçte toplanabilmiştir. Veri toplama süreci gerekli tüm izinlerin alınmasıyla birlikte Temmuz 2016'da başlamış ve Eylül 2016'da veri toplama süreci sona ermiştir.

#### **3.3.Araştırmanın Evren ve Örnekleme**

Bu araştırmanın evreni Manisa İlindeki endüstriyel üretim ve hizmet sektörlerindeki çalışanlardan oluşmaktadır. Örneklemin seçiminde İAÇ ve AİÇ'nin hissedilmesi bakımından hep aynı faaliyet alanında yer alacak olan firma ya da kuruluşlarla gerçekleştirilecek bir araştırmanın yanıltıcı olma olasılığı kaygısı ile birbirinden değişik alan ve iş kollarında faaliyet gerçekleştiren işletme ve kurumların çalışanları ile bu çalışma yürütülecektir. Bu firmalardan üç tanesi endüstriyel imalat sektöründe, biri turizm konaklama sektöründe, biri sağlık sektöründe faaliyet gösteren firmalardan belirlenmiştir.

Manisa ilinde kayıtlı bir şekilde faaliyet gösteren sanayi işletmesi sayısı 1603'dür. Sanayi siciline kayıtlı olan bu işletmelerde bulunan resmi çalışan sayısı 70,963'tür. Tüm Manisa ilinde var olan sanayi kolu çalışanların, %19'u kömür ve

linyit çıkartılması alanında, %19'u gıda imalat alanında ve %13'ü de makine ve teçhizat imalatı alanında istihdam edilmektedir. Manisa ilindeki kayıtlı istihdamın %85'i işçi, %4'ü mühendistir. Manisa'daki sanayi kuruluşlarının %45'i mikro düzeyde, %37'si küçük ölçekli, %13'ü orta ölçekli, %5'i büyük ölçekli işletmelerden oluşmaktadır (T.C. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı 2014). Bu araştırmada orta ve büyük ölçekli sanayi üretimi yapan kuruluşlardan üçü seçilmiştir.

Manisa İlinde Kültür ve Turizm Bakanlığına kayıtlı turizm işletme belgeli toplam 19 turizm konaklama tesisi bulunmaktadır. Bu tesislerden 9'u Manisa merkez ilçeleri Yunusemre ve Şehzadeler'de geriye kalan 10 tesis ise diğer ilçelerde bulunmaktadır. Bu araştırmada 3 ve üzeri yıldız sahibi 17 turizm konaklama tesisinden biri seçilmiştir.

Manisa İlinde 18 Devlet Hastanesi, 1 Üniversite Hastanesi, 9 Özel Hastane, 4 Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi bulunmaktadır. Bu araştırmada bu sağlık tesislerinden biri seçilmiştir.

Araştırmanın örnek büyüklüğünü belirlemede bilinmeyen evren büyüklüğü ve en büyük görülme olasılığında (%50 sıklık), %5 yanılma düzeyinde yaklaşık olarak 384 kişiden oluşmaktadır (Ek 1).

### **3.3.1.Araştırmaya Dâhil Edilme Kriterleri**

-Araştırma için belirlenmiş olan kuruluşlarda beyaz/mavi yaka statüsünde çalışıyor olmak.

-Önceden tanı almış bir psikiyatrik sorunu bulunmamak,

-Araştırmaya katılmaya gönüllü olmak.

### **3.4.Araştırmanın Değişkenleri**

#### **3.4.1.Bağımlı Değişkenler**

Araştırma da bağımlı değişkenleri yaşam kalitesi ve yaşam doyumudur.

Bağımlı değişkenlerin ölçümünde çalışanlara yaşam doyumunu ölçeği ve Eurohis (WHOQOL-8.Tr) yaşam kalitesi ölçeği uygulanmıştır.

### **3.4.2.Bağımsız Değişkenler**

Bağımsız değişkenler ise algılanan sosyal destek, işyerinde algılanan sosyal destek, İAYÇ ve sosyo-demografik özelliklerden oluşmaktadır.

Araştırmada bağımsız değişkenlerde çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği (ÇBASDÖ), işyerinde sosyal destek ölçeği (İSD) (İsveç iş yükü-iş kontrolü- sosyal destek ölçeğinin sosyal destek boyutu) iş-aile yaşam çatışması ölçeği ve sosyo-demografik anket formu kullanılmıştır.

### **3.5.Araştırmanın Veri Toplama Araçları**

#### **3.5.1.Sosyo-Demografik Anket Formu**

Araştırmaya katılanların sosyo-demografik özelliklerini değerlendirmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmış bir araştırma formudur. Bu formda katılımcının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleği, yaptığı iş, çalışma süresi, çalıştığı birim, iş akdi, çalışma biçimi, vb. özellikler sorgulanmıştır (Ek 2).

#### **3.5.2.Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği**

Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği (ÇBSDÖ) kişinin sosyal destek mekanizmaları açısından sahip olduğu arkadaşan, özel bir insandan ve aileden olmak üzere, temel üç değişik birimden, alınan desteğin kişisel açıdan yeterliliğini değerlendirmektedir. ÇBSDÖ Zimmet ve arkadaşları tarafından 1988 yılında geliştirilmiştir (Eker ve Arkar 1995). Ölçekte yer alan her bir madde ise 7 basamaklı bir gösterge çizelgesinde derecelendirilmektedir (Altay 2007).

ÇBSDÖ'nin geçerlilik çalışması ilk olarak 1995 yılında ve daha sonra 2001 yılında gerçekleştiren Eker ve arkadaşlarıdır. Gerçekleştirilen güvenilirlik çalışması neticesinde çizelgenin üç faktörlü bir yapıda olduğu; iç tutarlılıkta Cronbach Alfa değerinin tüm skala için 0,89, aile desteği boyutu için ise 0,85, arkadaş desteği boyutu içinde 0,88 ve özel insan desteği boyutunda 0,92 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin geçerlilik çalışmasında ise ölçek diğer ölçeklerle pozitif korelasyonlar göstermiştir. Psikiyatri örneklemine bakıldığında ÇBSDÖ'nin Beck Umutsuzluk ve UCLA Yalnızlık Ölçekleri ve Olumsuz sosyal ilişki maddesi ile korelasyonlarının hemen hemen tamamı negatif yönde ve anlamlı seviyededir (Eker ve ark. 2001).

Her bir alt ölçekte yer alan dört maddenin puanlarının toplanması neticesinde ölçeğin alt ölçek puanları elde edilmektedir. Mevcut alt ölçek puanlarının toplanması ile ölçeğin toplam puanı da elde edilebilmektedir. Elde edilen puanın yüksek olması algılanan sosyal destek düzeyinin yüksek olduğunu anlamına gelmektedir (Altay 2007).

### **3.5.3. İsveç İş Yükü- İş Kontrolü- Sosyal Destek Ölçeği, Sosyal Destek Boyutu**

İsveç İş Yükü-İş Kontrolü-Sosyal Destek Ölçeği, Demiral ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olup, ölçeğe Karasek tarafından geliştirilen iki boyutlu İş talep-kontrol modeline sosyal destek boyutu eklenmiştir. İsveç İş Yükü-İş Kontrolü-Sosyal Destek ölçeği toplamda 17 sorudan meydana gelmektedir. Ölçeğin toplamda üç farklı alt bölümü bulunmaktadır. Ölçeğin sosyal destek için 6, iş kontrolü için 6 ve İş yükü için 5 sorusu bulunmaktadır (Demiral ve ark. 2007). Ölçeğin Sosyal Destek alt bölümü için bildirilen Cronbach alfa değeri 0,874'tür (Özafşarlıoğlu ve Kılıç 2013). Sosyal destek bölümü için yanıtlar “tamamen katılıyorum, kısmen katılıyorum, kısmen katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum” seçeneklerinden oluşmaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesinde yanıtlar 1 ile 4 arasında kodlanmaktadır. Ölçekteki her bir sorunun puanları toplanarak ilgili alt bölümün toplam skoru elde edilmektedir. Yüksek puanlar yüksek sosyal desteği göstermektedir (Demiral ve ark. 2007).

### **3.5.4. İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği**

İAYÇ ölçeğinin iki boyutu bulunmaktadır. İlki İAÇ, ikinci ise AİÇ boyutudur. İAYÇ Ölçeği Netemeyer, Boles ve McMurrian tarafından 5'li Likert ölçeği şeklinde geliştirilmiştir. Ölçek 5 maddeden oluşan İAÇ ölçeği ile yine 5 maddeden oluşan AİÇ ölçeği olmak üzere toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçekler tek tek değerlendirildiğinde, İAÇ ölçeği güvenilirliği Cronbach alfa değeri 0,917, AİÇ ölçeğinin 0, 743 olarak hesaplanmıştır. Ölçeklerde 1 kesinlikle katılıyorum, 5 kesinlikle katılmıyorum'u ifade etmektedir. Bu ölçeklerden alınabilecek en düşük toplam puan 5, en yüksek toplam puan 35'dir (Netemeyer ve ark. 1996). Ölçek Türkçeye Efeoğlu tarafından çevrilmiş ve ilaç sektöründe uygulamıştır. Yapılan

güvenilirlik analizleri sonucunda maddelerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,83 olarak hesaplanmıştır (Efeoğlu ve Özgen 2007).

### **3.5.5.Yaşam Doyumu Ölçeği**

Diener, Emmans, Lorsen ve Giffin tarafından 1985 yılında geliştirilmiş bir ölçektir. Yaşam doyumu ölçeği, 5 maddeden oluşan 7'li likert tipinde, öznel açıdan bireyin iyilik durumunu ölçmeye yarayan bir ölçektir. Yaşam doyumu ölçeğinin iç tutarlık katsayısı 0,80 ile 0,89 arasında değişmektedir. Faktör analizi sonuçları ise, bireyin yaşamına ilişkin doyumu bir bütün olarak değerlendiren tek faktör olduğunu göstermektedir (Dost 2007; Esen ve Siyez 2016).

### **3.5.6.Yaşam Kalitesi Ölçeği**

Kişinin iyilik halini ölçen ve kültürler arası karşılaştırmalara da olanak sağlayan kapsamı da oldukça geniş bir yaşam kalitesi ölçeği (Dünya Sağlık Örgütü Yaşam Kalitesi-WHOQOL) geliştirmiştir. Yaşam kalitesi ölçeği tüm dünya çapında 15 merkezde yapılan pilot çalışmalar sonucunda 100 soruluk WHOQOL-100 ve bu 100 soruluk soru kâğıdından seçilen 26 sorudan oluşan WHOQOL-BREF oluşturulmuştur (Avcı ve Pala 2004; Eser ve ark. 1999). Türkiye'de geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları sırasında bir ulusal soru eklenmesiyle oluşan WHOQOL-BREF-TR 27 sorudan oluşmaktadır. Türkiye'de geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Eser ve arkadaşları tarafından 1999 yılında yapılmış olan WHOQOL-BREF-TR ölçeğinin iç tutarlılığı için hesaplanan Cronbach Alpha değerleri bedensel alanda 0,83, ruhsal alanda 0,66, sosyal alanda 0,53, çevre alanında 0,73 ve ulusal çevre alanında 0,73 olarak bulunmuştur (Eser ve ark. 1999; Gültekin ve Dereboy 2011). EUROHIS (Avrupa Sağlık Etki Ölçeği) WHOQOL ölçeğinden belirli maddelerin seçilmesiyle oluşturulmuş 8 maddelik bir indeks yaşam kalitesi ölçeğidir. Toplam skor maddelerin toplamı ya da ortalaması alınarak hesaplanır. Türk toplumundaki Psikometrik özelliklerinin gösterildiği Türkçe sürümü EUROHIS (WHOQOL-8.Tr)'dir (Eser ve ark. 2010). Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı Cronbach's alfa değeri 0,85'tir. Ölçekte artan puan iyi yaşam kalitesini gösterir.

### **3.6. Veri Toplama Yöntemi**

Araştırma verileri Manisa İlindeki endüstriyel üretim ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren 1 Kamu Hastanesi, 1 Otel-restoran ve 4 sanayi kuruluşunda çalışan 384 çalışan ile yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanlar aynı birimlerden gönüllülük esasına göre belirlenmiştir. Her bir anket formunun uygulanma süresi yaklaşık olarak 20 dakikadır.

### **3.7. Verilerin Değerlendirilmesi**

Araştırmadan elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 21.0 programı ile işlenmiştir. Çözümlemede SPSS 21.0 ile tek değişkenli analizler ve Stata 14.0 ile çok değişkenli analizler ile yapısal eşitlik modellemesi çözümlenmeleri uygulanmıştır.

Çözümlemede sayımla elde edilen bulgular için sayı ve yüzde dağılımları, ölçümle elde edilen bulgular için ortalama±standart sapma, ortanca, en küçük ve en büyük değer dağılımları da sunulmaktadır.

Araştırmanın bağımlı değişkenleri ile yapılmış olan karşılaştırmalarda iki grup için Mann Witney U testi, ikiden fazla grup karşılaştırmalarında Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Ölçüm değerlerinin birlikteliği karşılaştırmalarında Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bazı bulguların tek değişkenli ve çok değişkenli karşılaştırmalarında ordinal lojistik regresyon analizi uygulanmış, yapısal eşitlik modellemesi için Stata 14.0 programı aracılığıyla teorik modellerin uyumu test edilmiştir. Uygulanan testler için kabul edilen yanılma düzeyi  $\alpha < 0,05$  olarak belirlenmiştir.

### **3.8. Araştırmanın Etik Yönü**

Araştırmanın uygulanmasından önce Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bilimsel Etik Kurulu'ndan Etik Kurul Onayı (Ek 3) ve araştırmanın yapılacağı kurum ve kuruluşlardan araştırma izin belgesi (Ek 4) alınmıştır. Çalışmaya dâhil edilen çalışanlara yapılan çalışma hakkında bilgi verilmiş ve çalışmaya katılmayı kabul edenlerden onaylı onam formunu imzalamaları istenmiştir. Çalışmaya katılmada gönüllülük ilkesine dikkat edilerek çalışma öncesi katılımcılara, çalışmanın amacı hem sözlü hem de bilgilendirme formu ile



açıklanmıştır. Çalışmaya katılmayı kabul eden katılımcılara kendilerinden alınan bilgilerin yalnızca bu çalışma için kullanılacağı ve başka amaçla kullanılmayacağı belirtilmiştir.

### **3.9.Süre ve Olanaklar**

Araştırma Haziran 2016- Mart 2018 tarihleri arasında yürütülmüştür

- 1.Araştırma konusunun belirlenmesi: Haziran 2016-Temmuz 2016
- 2.Araştırma ile ilgili literatür taraması: Temmuz 2016-Ocak 2017
3. Araştırma deseninin seçilmesi: Temmuz 2016
4. İncelenecek evreni belirleme: Temmuz 2016
5. Verilerin toplanmasına uygun yöntem belirleme: Temmuz 2016
6. Örneklem planlanması: Temmuz 2016
7. Tez konusunun onaylanması: Temmuz 2016
8. Etik kurul onayı için başvuru evrakların hazırlanması: Temmuz 2016
9. Etik kurul onayı: Temmuz 2016
10. Çalışmanın yapılacağı kurumlardan izinin alınması: Temmuz 2016
11. Verilerin toplanması: Temmuz 2016- Eylül 2016
12. Veri girişlerinin yapılması: Ekim2016-Aralık 2016
12. Verilerin analize hazırlanması: Aralık 2016
13. İstatistiksel analizin yapılması: Ocak 2017 –Mart 2017
14. İstatistiksel analizin yorumlanması: Nisan 2017-Kasım 2017
15. Tezin yazımı: Nisan 2017-Mart 2018

**Tablo 1. Tez zaman çizelgesi**

TEZ AŞAMALARI	Haziran 2016	Temmuz 2016	Ağustos 2016	Eylül 2016	Ekim 2016	Kasım 2016	Aralık 2016	Ocak 2017	Şubat 2017	Mart 2017	Nisan 2017	Mayıs 2017	Haziran 2017	Temmuz 2017	Ağustos 2017	Eylül 2017	Ekim 2017	Kasım 2017	Aralık 2017	Ocak 2018	Şubat 2018	Mart 2018	
Araştırma konusunun belirlenmesi	X	X																					
Literatür taraması		X	X	X	X	X	X	X															
Araştırma deseni		X																					
Evrenin belirleme		X																					
Yöntem Belirleme		X																					
Örnekleme Planlanması		X																					
Tez konusunun onayı		X																					
Etik kurul evraklarının hazırlanması		X																					
Etik kurul onayı		X																					
Kurum izinleri		X																					
Verilerin toplanması	X	X	X																				
Verilerin girişi					X	X	X																
Verilerin analize hazırlanması							X																
Analizlerin yapılması								X	X	X													
Analizlerin yorumlanması											X	X	X	X	X	X	X	X					
Tezin Yazımı											X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

## 4. BULGULAR

### 4.1.Tanımlayıcı bulgular

Araştırmaya katılanların temel sosyodemografik özellikleri ile çalışma yaşamına ilişkin bulgularını içeren durumları bu bölümde sunulmuştur. Ayrıca araştırmada sorgulanan sosyal destek, İAÇ ve AİÇ ile YD ve YK ilişkin ölçeklerden elde edilen puanların dağılımı da bu bölümde verilmiştir.

### 4.1.2.Sosyodemografik Bulgular

**Tablo 2. Katılımcıların Sosyodemografik özelliklere göre dağılımı**

Değişkenler	Sayı	%
Cinsiyet		
Kadın	151	52,8
Erkek	135	47,2
Yaş		
Ortalama±standart sapma	34,6±7,0	
Ortanca yaş	35	
En düşük- en yüksek yaş	18-56	
Medeni Durum		
Evli	208	72,7
Bekar	78	27,3
Çocuk Sahibi Durumu		
Hiç çocuğu olmayan	71	24,8
Çocuğu olan	215	75,2
Eğitim Durumu		
İlköğretim	67	23,4
Ortaöğretim	104	36,4
Yükseköğretim	115	40,2
Yaşanılan hanede başka çalışan varlığı?		
Yok	98	34,3
Var	188	65,7
Hanede yaşayan kişi sayısı		
4 ve Altı	235	82,2
5 ve Üzeri	51	17,8

Araştırmaya katılanların %47,2'si erkektir. Yař ortalamları  $34,6\pm 7,0$ 'dir. Ortanca yař ise 35'dir. En dūřuk yař 18, en bŸyŸk yař ise 56'dır. Araştırmaya katılanların %72,7'si evli, %75.2'si en az bir ocuk sahibidir. Hiç çoęu olmayanların oranıysa %24,8'dir. Katılımcıların %23,4'Ÿ ilkŸğretim, %36,4'Ÿ ortaŸğretim ve %40,2'si de yŸksekŸğretim mezunudur. Araştırmaya katılanların %65,7'sinin hanesinde kendisinden başka çalışan bireyler bulunmaktadır. Katılımcıların %82,2'sinin hanesinde 4 ve daha az kiři yaşamaktadır.



#### 4.1.3.Çalışma yaşamı ve psikometrik ölçek skorları dağılımı

**Tablo 3. Katılımcıların çalışma yaşamına ilişkin özellikleri**

Değişkenler	Sayı	%
İş Yeri Deneyim Süresi		
3 Yıl Altı	157	54,9
3-9 Yıl Arası	97	33,9
10 Yıl Ve Üzeri	32	11,2
Çalışma yaşamındaki toplam deneyim süre		
10 Yıl Altı	114	39,9
10-20 Yıl Arası	126	44,1
20 Yıl Üzeri	46	16,1
Günde Kaç Saat Çalışıyor		
8 Saat ve Altı	206	72,0
8 Saat Üzeri	80	28,0
Aylık Ücret Miktarı (₺)		
₺ 1500 Altı	150	52,4
₺ 1501-₺ 2400 Arası	42	14,7
₺ 2401 Ve Üzeri	94	32,9
Hane Aylık Gelir Durumu		
₺ 3000 Altı	156	54,5
₺ 3000 Üzeri	130	45,5
Kamu-Özel Sektör Durumu		
Kamu	99	34,6
Özel	187	65,4
Gece Çalışma Durumu		
Gece Çalışması Olan	106	37,1
Gece Çalışması Olmayan	180	62,9
Sendika üyelik durumu		
Sendika Üyesi Olan	110	38,5
Sendika Üyesi Olmayan	176	61,5
Gelir Gider Değerlendirme Durumu		
Yetersiz	88	30,8
Kısmen Yeterli	144	50,3
Çoğunlukla Yeterli	47	16,4
Tamamen Yeterli	7	2,4

Araştırmaya katılanların %54,9'unun iş yerindeki çalışma deneyimi süreleri üç yılın altında, %33,9'unun 3-9 yıl arası ve %11,2'sinin ise 10 yıl ve üzeridir. Çalışanların toplam çalışma deneyimlerine bakıldığında %39,9'unun 10 yılın altında, %44,1'i 10-20 yıl arası ve %16,1'i 20 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahiptir. Günlük çalışma sürelerine bakıldığında araştırmaya katılan çalışanların %72,0'si günde 8 saat ve 8 saatten daha az çalışmakta iken %28,0'i günlük 8 saatten fazla çalışmaktadır. Çalışanların %62,9'unda gece çalışması yokken %37,1'inde gece çalışması bulunmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların gelir durumlarına bakıldığında aylık ücreti 1500TL ve altı olan çalışanların oranı %52,4, 1501TL-2400TL arası olanların oranı %14,7 ve 2401TL ve üzeri olanların oranı ise %32,9'dur. Çalışanların hane aylık gelirlerinde aylık 3000TL altı hane geliri olanlar %54,5 iken 3000TL üzeri olanların oranı ise %45,5'dir. Araştırmaya katılanların gelir gider durumuna ilişkin değerlendirmelerine bakıldığında gelirini yetersiz olarak görenlerin oranı %30,8, kısmen yeterli diyenlerin oranı %50,3, çoğunlukla yeterli diyenler %16,4 ve tamamen yeterli diyenlerin oranı ise %2,4'tür.

**Tablo 4. Katılımcıların psikometrik ölçek puanlarından elde ettikleri değerler.**

Ölçekler	Ortalama	Standart sapma	En düşük	En yüksek
ÇBSDÖ (özel biri) [4-28 arası]	17,4	8,5	4,0	28,0
ÇBSDÖ (aile) [4-28 arası]	22,0	6,7	4,0	28,0
ÇBSDÖ (arkadaş) [4-28 arası]	19,8	6,9	5,0	28,0
ÇBSDÖ (toplam) [7-84 arası]	59,2	19,5	13,0	84,0
İSD [0-100 arası]	64,4	21,2	0,0	100,0
İAÇ [1-5 arası]	3,0	1,2	1,0	5,0
AİÇ [1-5 arası]	2,2	1,0	1,0	5,0
YK [0-100 arası]	62,2	15,1	0,0	100,0
YD [1-7 arası]	4,0	1,4	1,0	7,0

ÇBSDÖ: Çok Boyutlu Sosyal Destek Ölçeği

Araştırmaya katılanların uygulanan ölçeklerden aldıkları puan dağılımları tablo 3’de sunulmuştur. Çok boyutlu sosyal destek ölçeğinin(ÇBSDÖ) 4 ile 28 değerleri aralığında dağılım gösteren boyut puanları özel biri, aile, arkadaş boyutlarından katılımcılar sırasıyla  $17,1\pm 8,5$ ,  $22,0\pm 6,7$  ve  $19,8\pm 6,9$  ortalama puan alırken, ölçeğin toplamından elde edilen ortalama puanı  $59,2\pm 19,5$ ’dir. İSD ölçeğinden elde edilen puan dağılımı incelendiğinde 0-100 arası değer üzerinden  $64,4\pm 21,2$  ortalama puan almışlardır. İş aile yaşam çatışmasını her iki yönlü değerlendiren iş aile çatışması ölçeğinde ölçeğin puanları 1 ile 5 puan üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçek hem İAÇ yönlü hem de AİÇ yönlüdür. Bu doğrultuda elde edilen İAÇ ortalaması  $3,0\pm 1,2$  puan, AİÇ ortalaması  $2,2\pm 1,0$  puan almışlardır. Yaşam kalitesi ölçeğinden elde edilen puan dağılımı incelendiğinde 0-100 arası değer üzerinden  $62,2\pm 15,1$  ortalama puan almışlardır. Yaşam doyumu ölçeğinden 1-7 arası değer üzerinden ise  $4,0\pm 1,4$  ortama puan aldıkları saptanmıştır.

## 4.2.Çözümleyici Bulgular

Araştırmanın çözümleyici bulguları iki aşamada incelenmiştir. Bunlardan ilki tek değişkenli analizleri içerir. Tek değişkenli analizlerde bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenler arasındaki bire bir ilişkiler test edilmiş ve sunulmuştur.

İkinci aşamada ise tek değişkenli analizlerden elde edilen bulgular dikkate alınarak çok değişkenli analiz modelleri oluşturulmuştur. Bu modellerde elde edilen sonuçlar gerek olduğu gibi, gerekse indirgenmiş son model biçiminde yer almaktadır. Sonuçlardan elde edilen anlamlı ilişkiler dikkate alınarak yapısal eşitlik modellemesi uygulanmıştır. Uygulanan bu yapısal eşitlik modellemesi sonucunda elde edilen en uygun kavramsal model oluşturulmuştur.

### 4.2.1.Tek değişkenli çözümleyici bulgular

**Tablo 5. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile cinsiyet arasındaki ilişki.**

Bağımlı değişkenler	Cinsiyet	N	Sıra ortalaması	Z <sup>#</sup>	p
<b>YK</b>	Kadın	151	143,08	-0,090	0,928
	Erkek	135	143,97		
<b>YD</b>	Kadın	151	162,03	<b>-4,011</b>	<b>0,000</b>
	Erkek	135	122,78		

# Mann Witney U testi sonucu

Araştırmaya katılanların cinsiyet ile YK ve YD ile olan ilişki incelendiğinde kadınlar ile erkekler arasında yaşam doyumu puanlarının birbirinden anlamlı düzeyde farklı olduğu bulunmuştur ( $p < 0,001$ ). Kadınların yaşam doyumu puanı sıra ortalaması erkeklerden daha yüksektir. YK ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.



**Tablo 6 Yaşam kalitesi, yaşam doyumu, yaş, işyeri ve çalışma deneyim süresi, aylık ücret arasındaki ilişki**

<b>Değişkenler</b>	<b>YK#</b>	<b>YD#</b>
<b>Yaş</b>	<b>-0,174**</b>	-0,084
<b>İşyeri deneyim süresi</b>	-0,020	0,068
<b>Çalışma deneyim süresi</b>	<b>-0,173**</b>	-0,006

# Spearman korelasyon sonucu

\*  $p < 0,05$     \*\*  $p < 0,01$

YK ve YD ile yaş, işyeri ve çalışma deneyim süreleri, kişi aylık ücreti ve evin aylık geliri arasındaki ilişki ikili korelasyon analizi ile incelenmiştir. Araştırmaya katılanların YK ile yaşı ( $r = -0,174$ ) ve çalışma yaşamı deneyim süresi ( $r = -0,173$ ) arasında negatif yönde bir korelasyon olduğunu görülmektedir ( $p < 0,01$ ). Elde edilen bu ilişki düzeyi ilerleyen yaş ve çalışma süresinin YK'ni azalttığını göstermektedir.

**Tablo 7. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile çalışılan sektör arasındaki ilişki**

Bağımlı değişkenler	İşkolu	n	Sıra ortalaması	Ki-kare*	p	Post-hoc#
<b>YK</b>	(a)Hizmet	99	144,36	0,917	0,632	
	(b)Sağlık	99	148,44			
	(c)Sanayi	88	136,97			
<b>YD</b>	(a)Hizmet	99	126,60	<b>22,118</b>	<b>0,000</b>	<b>b&gt;(a=c)</b>
	(b)Sağlık	99	175,08			
	(c)Sanayi	88	126,99			

\* Kruskal Wallis test sonucu

# Post-hoc test karşılaştırmasında Mann Witney U testi uygulanmış ve elde edilen anlamlı sonuçlar sunulmuştur.

Araştırmaya katılanların YK ile çalıştıkları sektörler karşılaştırıldığında anlamlı bir farkın olmadığı ( $p>0,05$ ), ancak YD açısından sektörlere göre anlamlı bir farklılığın olduğu anlaşılmaktadır ( $p<0,01$ ). Yapılan ikili karşılaştırmalarda ise sağlık çalışanlarının YD puanı sıra ortalaması hizmet ve sanayi sektöründe çalışanlardan daha yüksektir ( $p<0,001$ ).

**Tablo 8. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile medeni durum arasındaki ilişki**

Bağımlı değişkenler	Medeni durum	N	Sıra ortalaması	Z	p
<b>YK</b>	Evli	208	129,09	<b>-4,826</b>	<b>0,000</b>
	Bekâr	78	181,94		
<b>YD</b>	Evli	208	139,51	-1,333	0,183
	Bekâr	78	154,13		

# Mann Witney U testi sonucu

YK ve YD ile medeni durum arasındaki ilişkiye bakıldığında çalışanların medeni durumlarının YD üzerinde bir etkisinin olmadığı ancak YK açısından medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılığın olduğu anlaşılmaktadır ( $p<0,01$ ). Bekarların YK sıra ortalaması evlilere göre daha yüksektir.

**Tablo 9. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile çocuk varlığı arasındaki ilişki**

Bağımlı değişkenler	Çocuk varlığı	N	Sıra ortalaması	Z	p
<b>YK</b>	Yok	71	183,32	<b>-4,692</b>	<b>0,000</b>
	Var	215	130,35		
<b>YD</b>	Yok	71	158,72	-1,790	0,073
	Var	215	138,47		

# Mann Witney U testi sonucu

Araştırmaya katılanların çocuk sahibi olma durumlarına ilişkin değerlendirmelerine bakıldığında çalışanların çocuk sahibi olma durumlarının yaşam doyumu üzerinde bir etkisinin olmadığı, ancak YK açısından çocuk sahibi olmayanların anlamlı olarak daha yüksek YK puanı sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir ( $p<0,001$ )

**Tablo 10. Yaşam kalitesi, yaşam doyumu ile öğrenim durumu ilişkisi**

Bağımlı değişkenler	Öğrenim durumu	N	Sıra ortalaması	Ki-Kare*	p	Post-hoc#
<b>YK</b>	(a)İlköğretim	67	127,30			
	(b)Ortaöğretim	104	141,86	4,644	0,098	
	(c)Yükseköğretim	115	154,43			
<b>YD</b>	(a)İlköğretim	67	120,99			
	(b)Ortaöğretim	104	130,44	<b>18,035</b>	<b>0,000</b>	<b>(a=b)&lt;c</b>
	(c)Yükseköğretim	115	168,42			

\* Kruskal Wallis test sonucu

# Post-hoc test karşılaştırmasında Mann Witney U testi uygulanmış ve elde edilen anlamlı sonuçlar sunulmuştur.

Araştırmaya katılanların öğrenim durumları ile YK arasında bir ilişki bulunamazken, YD açısından anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ( $p<0,001$ ). Yapılan ikili karşılaştırmada yüksek öğrenimlilerin ortaöğretim ve ilköğretim mezunlarına göre daha yüksek YD puanı sıra ortalamasına sahip olduğu belirlenmiştir ( $p<0,001$ ).

**Tablo 11. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile hanedeki diğer çalışan varlığı arasındaki ilişkisi**

Bağımlı değişkenler	Hanede başka çalışan varlığı	N	Sıra ortalaması	Z	p
<b>YK</b>	Yok	98	140,98	-0,372	0,710
	Var	188	144,81		
<b>YD</b>	Yok	98	119,77	<b>-3,507</b>	<b>0,000</b>
	Var	188	155,87		

# Mann Witney U testi sonucu

YK ve YD ile hanelerindeki diğer çalışan varlığı arasındaki ilişki incelendiğinde, hanede başka çalışanın var olması YD puanı sıra ortalamasının yüksek olmasını sağlarken ( $p < 0,001$ ), YK ile anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

**Tablo 12. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile iş yeri deneyim süresi ilişkisi**

Bağımlı değişkenler	İşyeri deneyim süresi	N	Sıra ortalaması	Ki-Kare*	P
<b>YK</b>	3 yıl altı	157	140,12	0,915	0,633
	3-9 yıl arası	97	145,22		
	10 yıl ve üzeri	32	154,88		
<b>YD</b>	3 yıl altı	157	138,02	2,894	0,235
	3-9 yıl arası	97	145,29		
	10 yıl ve üzeri	32	164,95		

\* Kruskal Wallis test sonucu

YK ve YD ile çalışanların işyerindeki deneyim süreleri dikkate alınarak yapılan karşılaştırmada anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 13. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile toplam çalışma deneyim süresi arasındaki ilişkisi**

Bağımlı değişkenler	Toplam deneyim süresi	n	Sıra ortalaması	Ki-Kare*	P	Post-hoc#
<b>YK</b>	(a)10 yıl altı	114	156,54	4,743	0,093	
	(b)10-20 yıl arası	126	134,59			
	(c)20 yıl üzeri	46	135,60			
<b>YD</b>	(a)10 yıl altı	114	146,78	<b>6,492</b>	<b>0,039</b>	<b>a=(b&lt;c)</b>
	(b)10-20 yıl arası	126	131,85			
	(c)20 yıl üzeri	46	167,27			

\* Kruskal Wallis test sonucu

# Post-hoc test karşılaştırmasında Mann Witney U testi uygulanmış ve elde edilen anlamlı sonuçlar sunulmuştur.

YK ile çalışanların toplam deneyim süreleri dikkate alındığında yapılan karşılaştırmada anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ). Buna karşın YD ile deneyim süresi arasında anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,05$ ). 20 yıl ve üzeri deneyime sahip olanlar ile 10-20 yıl arası deneyim süresi olanların YD puanları sıra ortalaması arasında anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,05$ ).

**Tablo 14. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile vardiyalı çalışma durumu arasındaki ilişki**

Bağımlı değişkenler	Vardiyalı		Sıra ortalaması	Z <sup>#</sup>	p
	çalışma durumu	N			
YK	Var	101	140,28	-0,488	0,625
	Yok	185	145,26		
YD	Var	101	142,71	-0,120	0,905
	Yok	185	143,93		

# Mann Witney U testi sonucu

YK ve YD ile vardiyalı çalışma varlığı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 15. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile gece çalışması varlığı arasındaki ilişki**

Bağımlı değişkenler	Gece		Sıra ortalaması	Z <sup>#</sup>	P
	çalışması durumu	N			
YK	Var	106	144,86	-0,214	0,830
	Yok	180	142,70		
YD	Var	106	141,21	-0,360	0,719
	Yok	180	144,85		

# Mann Witney U testi sonucu

YK ve YD ile gece çalışması varlığı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 16. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile sendika üyeliği arasındaki ilişki**

Bağımlı değişkenler	Sendika üyeliği	N	Sıra ortalaması	Z <sup>#</sup>	P
<b>YK</b>	Var	110	141,94	-0,253	0,800
	Yok	176	144,48		
<b>YD</b>	Var	110	158,64	<b>-2,449</b>	<b>0,014</b>
	Yok	176	134,04		

# Mann Witney U testi sonucu

YK ile sendika üyeliği arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken ( $p>0,05$ ), YD ile anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,05$ ). Sendika üyesi olanların YD puan sıra ortalaması olmayanlara göre daha yüksektir.

**Tablo 17 Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile günlük çalışma süresi ilişkisi**

Bağımlı değişkenler	Günlük çalışma süresi	n	Sıra ortalaması	Z <sup>#</sup>	P
<b>YK</b>	8 saat ve altı	206	152,20	<b>-2,864</b>	<b>0,004</b>
	9 saat ve üzeri	80	121,09		
<b>YD</b>	8 saat ve altı	206	148,81	-1,745	0,081
	9 saat ve üzeri	80	129,82		

# Mann Witney U testi sonucu

Araştırmaya katılanların günlük çalışma süreleri ile yaşam kaliteleri arasında anlamlı bir ilişki vardır ( $p<0,01$ ). Günlük dokuz saat ve daha fazla çalışanların YK puanı sıra ortalaması 8 saat ve altı çalışanlara göre daha düşük düzeydedir. Günlük çalışma süresi ile YD arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).



**Tablo 18 Yaşam kalitesi, yaşam doyumu ile hane aylık geliri ilişkisi**

Bağımlı değişkenler	Hane aylık geliri	n	Sıra ortalaması	Z <sup>#</sup>	P
<b>YK</b>	₺3000 Altı	156	139,25	-0,955	0,340
	₺3001 üzeri	130	148,60		
<b>YD</b>	₺3000 Altı	156	129,82	<b>-4,279</b>	<b>0,000</b>
	₺3001 üzeri	130	166,40		

# Mann Witney U testi sonucu

Araştırmaya katılan çalışanların hane aylık gelir durumları ile YD arasında anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < 0,001$ ), ancak YK ile gelir arasında ilişkinin bulunmadığı saptanmıştır. Aylık geliri 3000 TL. ve üzerinde olanların daha düşük gelirlilere göre YD sıra ortalaması daha yüksektir.

**Tablo 19 Yaşam kalitesi, yaşam doyumu ile gelir algısı ilişkisi**

Bağımlı değişkenler	Gelir algısı	n	Sıra ortalaması	Ki-Kare	p	Post-hoc#
<b>YK</b>	(a)Yetersiz	88	113,70	<b>20,526</b>	<b>0,000</b>	<b>a&lt;(b=c)</b>
	(b)Kısmen yeterli	144	149,62			
	(c)Yeterli	54	175,74			
<b>YD</b>	(a)Yetersiz	88	105,92	<b>33,929</b>	<b>0,000</b>	<b>a&lt;b&lt;c</b>
	(b)Kısmen yeterli	144	150,27			
	(c)Yeterli	54	186,69			

\* Kruskal Wallis test sonucu

# Post-hoc test karşılaştırmasında Mann Witney U testi uygulanmış ve elde edilen anlamlı sonuçlar sunulmuştur.

Araştırmaya katılanların gelir algısı ile YK ve YD arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur ( $p<0,001$ ). Gelir arttıkça YK ve YD puan sıra ortalamalarının arttığı görülmektedir.



**Tablo 20. Yaşam kalitesi, yaşam doyumu ile sosyal destek ve iş-aile/aile-iş çatışması arasındaki birliktelik, Spearman korelasyon analizi sonuçları**

Değişkenler	YK	YD	ÇBSDÖ (özel biri)	ÇBSDÖ (aile)	ÇBSDÖ (arkadaş)	ÇBSDÖ (toplam)	İSD	İAÇ	AİÇ
YK	1								
YD	<b>0,461**</b>	1							
ÇBSDÖ (özel biri)	<b>0,452**</b>	<b>0,407**</b>	1						
ÇBSDÖ (aile)	<b>0,396**</b>	<b>0,348**</b>	<b>0,637**</b>	1					
ÇBSDÖ (arkadaş)	<b>0,387**</b>	<b>0,384**</b>	<b>0,716**</b>	<b>0,662**</b>	1				
ÇBSDÖ (toplam)	<b>0,466**</b>	<b>0,426**</b>	<b>0,911**</b>	<b>0,826**</b>	<b>0,889**</b>	1			
İSD	<b>0,494**</b>	<b>0,406**</b>	<b>0,410**</b>	<b>0,390**</b>	<b>0,470**</b>	<b>0,480**</b>	1		
İAÇ	<b>-0,323**</b>	<b>-0,289**</b>	<b>-0,311**</b>	<b>-0,198**</b>	<b>-0,234**</b>	<b>-0,295**</b>	<b>-0,414**</b>	1	
AİÇ	<b>-0,496**</b>	<b>-0,332**</b>	<b>-0,410**</b>	<b>-0,424**</b>	<b>-0,447**</b>	<b>-0,493**</b>	<b>-0,502**</b>	<b>0,474**</b>	1

\* p<0,05    \*\* p<0,01

YK, yaşam doyumu, SD ve iş-aile/ AİÇ arasındaki ilişki ikili korelasyon analizi ile incelenmiştir. Araştırmaya katılanların YK, yaşam doyumu( $r=0,461$ ) arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre araştırmaya katılanların YK ile çok boyutlu sosyal destek (toplam puan) ( $r=0,466$ ) arasında, yaşam doyumu ile çok boyutlu sosyal destek (toplam puan) ( $r=0,426$ ) arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. YD ve SD (toplam puan) ( $r=0,271$ ) arasında da anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İş yerinde sosyal destek ile İAÇ ( $r=-0,414$ ) arasında negatif bir ilişki vardır. İş yerinde sosyal destek ile AİÇ (toplam puan) ( $r=-0,502$ ) arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.



**Tablo 21. İş-aile yaşam çatışması ile sosyodemografik özellikler arasındaki ilişki, tek değişkenli ordinal lojistik regresyon analizi sonuçları.**

Değişkenler	İAÇ OR(%95GA)	AİÇ OR(%95GA)
Cinsiyet (erkek)	1,00(0,66-1,50)	1,24(0,83-1,87)
Yaş (sürekli)	1,05(1,02-1,08)	<b>1,05(1,01-1,08)**</b>
Sektör		
(sağlık)	1,00	1,00
(sanayi)	0,98(0,60-1,60)	<b>1,87(1,13-3,09)*</b>
(hizmet)	0,64(0,40-1,06)	0,97(0,59-1,57)
İşyeri deneyim süresi		
(<3 yıl)	1,00	1,00
(3-9 yıl)	1,03(0,66-1,60)	0,76(0,49-1,20)
(10 yıl ve üzeri)	1,22(0,66-2,30)	0,54(0,29-1,03)
Toplam deneyim süresi		
(<10 yıl)	1,00	1,00
(10-20 yıl arası)	1,29(0,83-2,02)	<b>1,72(1,10-2,69)*</b>
(20 yıl üzeri)	1,83(1,01-3,31)	1,60(0,88-2,89)
Medeni durum (evli)	<b>2,74(1,69-4,46)***</b>	<b>2,48(1,54-3,98)***</b>
Çocuk sahibi olma durumu (var)	<b>2,55(1,55-4,19)***</b>	<b>2,92(1,78-4,79)***</b>
Eğitim		
(ilk öğretim)	1,00	1,00
(orta öğretim)	<b>0,53(0,31-0,92)*</b>	0,74(0,43-1,28)
(yüksek öğretim)	<b>0,43(0,25-0,73)**</b>	<b>0,46(0,27-0,78)**</b>
Ailede başka çalışan varlığı (var)	0,73(0,48-0,14)	0,77(0,49-1,19)
Aylık gelir		
(2401 TL ve üzeri)	1,00	1,00
(1501-2400 TL arası)	0,62(0,33-1,17)	1,32(0,71-2,48)
(1500 TL ve altı)	0,70(0,45-1,09)	1,15(0,73-1,79)
Gelir algısı		
(yetersiz)	1,00	1,00
(kısmen yeterli)	<b>0,49(0,30-0,79)**</b>	0,63(0,40-1,01)
(yeterli)	<b>0,42(0,23-0,76)**</b>	<b>0,42(0,23-0,75)**</b>
Vardiyalı çalışma durumu (var)	1,51(0,99-2,29)	0,82(0,54-1,24)
Gece çalışması (var)	<b>1,96(1,29-2,98)**</b>	0,85(0,56-1,30)
Günlük çalışma süresi (8 saat ve altı)	1,12(0,71-1,75)	0,68(0,43-1,07)
ÇBSDÖ toplam puanı (sürekli)	<b>0,97(0,96-0,98)***</b>	<b>0,95(0,94-0,96)***</b>
İSD puanı (sürekli)	<b>0,96(0,95-0,97)***</b>	<b>0,95(0,94-0,96)***</b>

\* p<0,05    \*\* p<0,01    \*\*\* p<0,001

İAÇ ve AİÇ için uygulanan tek değişkenli analiz sonuçları tablo 21’de sunulmuştur. Tabloya göre İAÇ’yı arttıran etmenler evli olma, çocuk sahibi olma ve

gece çalışmasıdır. İAÇ'da azaltıcı etmenler ise eğitim düzeyinin orta ya da yüksek öğretim düzeyinde olması, artan gelir düzeyi, işyerinde ve dışında sosyal desteğe sahip olmadır.

AİÇ'yi arttıran etmenler ise yaş, sanayii sektöründe çalışma, toplam deneyim süresinin 10-20 yıl arasında olması, evli olma ve çocuk sahibi olma durumudur. AİÇ'yi azaltan etmenler ise yüksek öğrenim düzeyinde olma, yeterli gelir düzeyi algısı, işyerinde ve dışında sosyal desteğe sahip olmadır.

Her iki çatışma durumu için işyerinde ve iş dışındaki SD temel önleyici etmenler olarak görülmektedir ( $p<0,001$ ).



#### 4.2.2. Çok değişkenli çözümleyici bulgular

**Tablo 22. Yaşam kalitesini etkileyen etmenler, çok değişkenli ordinal lojistik regresyon analizi sonucu**

Değişkenler	OR(%95GA)	Z	P
Yaş	1,01(0,97-1,04)	0,42	0,678
Cinsiyet (erkek)	<b>2,58(1,62-4,13)</b>	<b>3,97</b>	<b>0,000</b>
Medeni Durum (bekâr)	<b>2,72(1,57-4,69)</b>	<b>3,59</b>	<b>0,000</b>
Günlük çalışma süresi (8 saat ve altı)	<b>1,92(1,18-3,12)</b>	<b>2,65</b>	<b>0,008</b>
Gelir algısı			
(yetersiz)	1		
(kısmen yeterli)	<b>2,30(1,38-3,85)</b>	<b>3,18</b>	<b>0,001</b>
(yeterli)	<b>3,14(1,61-6,10)</b>	<b>3,36</b>	<b>0,001</b>
ÇBSDÖ - toplam puan	<b>1,03(1,01-1,04)</b>	<b>3,47</b>	<b>0,001</b>
İSD	<b>1,03(1,02-1,04)</b>	<b>4,52</b>	<b>0,000</b>
İAÇ	0,98(0,79-1,21)	-0,17	0,862
AİÇ	<b>0,69(0,52-0,91)</b>	<b>-2,62</b>	<b>0,009</b>

OR(%95GA): Odds Ratio (%95 Güven Aralığı)

YK ile tek değişkenli ilişki bulunan sosyodemografik etmenler, ÇBSDÖ toplam puanı, İSD ölçeği puanı, İAÇ ve AİÇ puanı çok değişkenli ordinal lojistik regresyon analizine alınmıştır. Elde edilen bulgular cinsiyet, medeni durum, günlük çalışma süresi ve gelir algısının, etkili olan sosyodemografik özellikler olduğunu göstermektedir ( $p<0,05$ ). Bu çalışmada asıl etkisi test edilen sonuçlardan birisi YK üzerinde SD ve İAYÇ durumudur. Uygulanan çok değişkenli analiz sonucunda ÇBSDÖ puanı, İSD puanı ve AİÇ puanının YK üzerinde etkili bulunmuştur. ÇBSDÖ ve İSD ölçeği puanındaki her bir birimlik artış YK'da **1,03 (1,01-1,04)** kat artışa neden olmaktadır. Buna karşın AİÇ puanındaki her bir birimlik artışın **0,69 (0,52-0,91)** kat daha düşük düzeyde YK ile ilişkili olduğu, diğer bir deyiş ile YK'yı olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Diğer tüm değişkenlere göre

düzeltildiğinde SD'nin bireyin YK'sında etkili olan önemli ögeler olduğu belirlenmiştir. Bu çok değişkenli analiz modelinde işyerinde ve iş dışı sosyal desteğe rağmen AİÇ'nin halen anlamlı etkisini koruduğu da görülmektedir.





**Tablo 23. Yaşam doyumu etkileyen etmenler, çok değişkenli ordinal lojistik regresyon analizi sonucu**

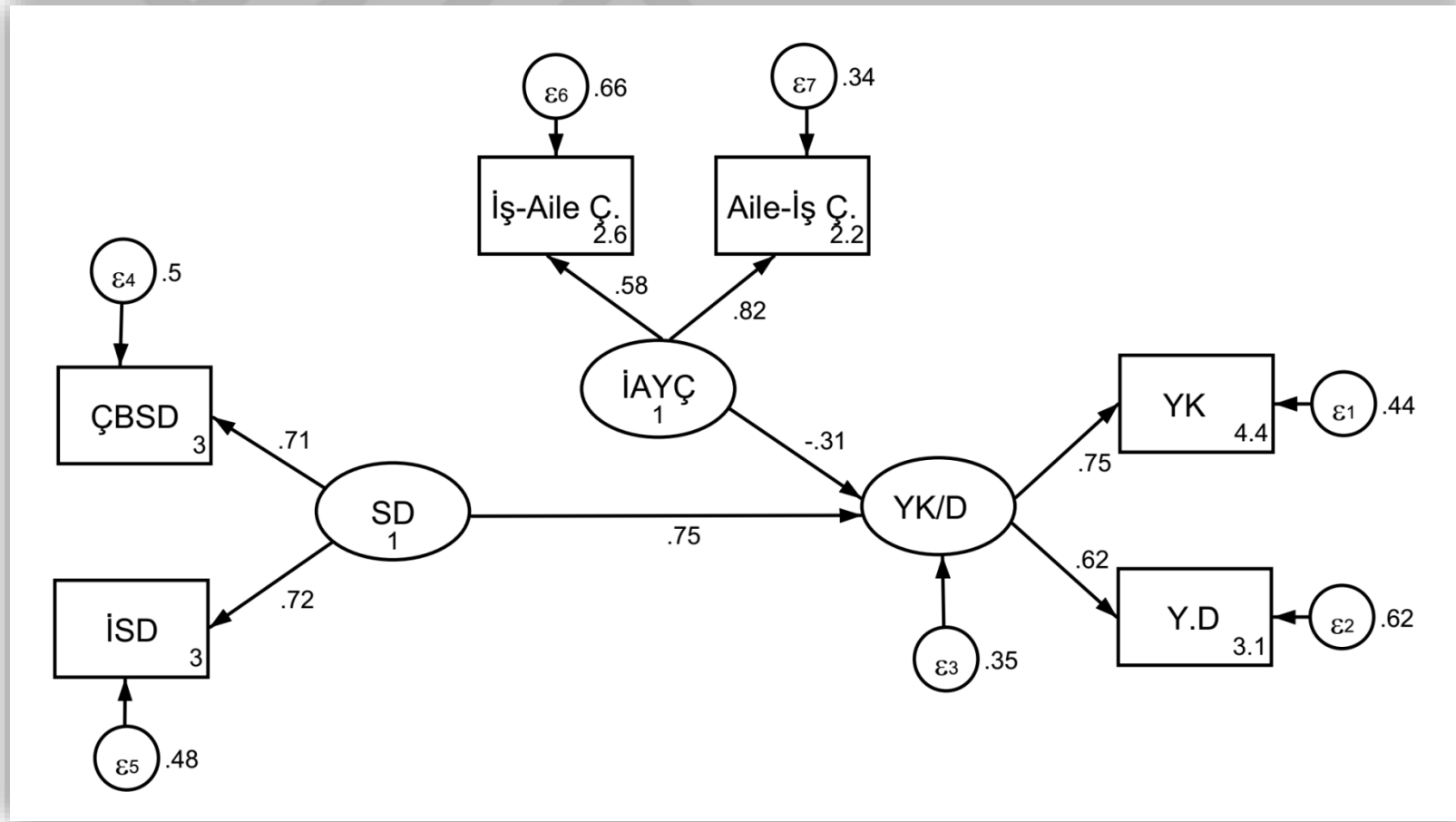
Değişkenler	OR(%95GA)	Z	p
Yaş	0,96(0,92-1,00)	-1,84	0,066
Cinsiyet (erkek)	0,65(0,38-1,11)	-1,58	0,114
Sektör			
(mal)	1		
(hizmet)	0,72(0,4-1,29)	-1,11	0,268
(sağlık)	1,45(0,55-3,85)	0,75	0,451
Gelir algısı			
(yetersiz)	1		
(Kısmen yeterli)	<b>2,11(1,23-3,62)</b>	<b>2,71</b>	<b>0,007</b>
(Yeterli)	<b>3,56(1,74-7,30)</b>	<b>3,47</b>	<b>0,001</b>
Öğrenim			
(ilköğretim)	1		
(ortaöğretim)	0,84(0,47-1,52)	-0,56	0,574
(Yükseköğretim)	0,81(0,36-1,82)	-0,52	0,603
Evde başka çalışan varlığı (var)	0,69(0,40-1,17)	-1,37	0,171
Toplam çalışma deneyim süresi			
(<10 yıl)	1		
(10-20 yıl arası)	1,26(0,74-2,18)	0,85	0,396
(>20 yıl ve üzeri)	2,67(1,14-6,27)	2,26	0,024
Sendika üyeliği varlığı (yok)	1,16(0,63-2,14)	0,48	0,634
ÇBSDÖ - toplam puan	<b>1,03(1,01-1,04)</b>	<b>3,76</b>	<b>0,000</b>
İSD	<b>1,02(1,01-1,03)</b>	<b>2,97</b>	<b>0,003</b>
İAÇ	0,91(0,73-1,12)	-0,88	0,378
AİÇ	0,94(0,72-1,23)	-0,45	0,656

OR(%95GA): Odds Ratio (%95 Güven Aralığı)

YD ile tek değişkenli analizde anlamlı bulunan değişkenlerin çok değişkenli ordinal lojistik regresyon analizi sonucu incelendiğinde gelir algısının tek anlamlı olan sosyodemografik özellik olduğu görülmektedir ( $p < 0,01$ ). Gelir algısı yükseldikçe YD'nin de arttığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada asıl etkisi test edilen sonuçlardan bir diğeri ise YD'yi etkileyen İAYÇ ve sosyal destektir. Uygulanan çok

değişkenli analiz sonucunda ÇBSDÖ ve İSD yaşam doyumu üzerinde etkili bulunmuştur. ÇBSDÖ puanındaki her bir birimlik artış yaşam doyumunda **1,03(1,01-1,04)** kat; İSD ölçeği puanındaki her bir birimlik artış ise YD'de **1,02(1,01-1,03)** kat artışa neden olmaktadır. Buna karşın İAYÇ değişkenlerindeki tek değişkenli anlamlı ilişkinin çok değişkenli ordinal lojistik regresyon analizi sonucunda ortadan kalktığı görülmektedir.





Şekil 2. Sosyal destek ve iş-aile yaşam çatışması ile yaşam kalitesi ve doyum arasındaki ilişki, yapısal eşitlik modellemesi (model 1)

**Tablo 24. Sosyal destek ve iş-aile yaşam çatışması ile yaşam kalitesi ve doyumu arasındaki ilişki, yapısal eşitlik modellemesi (model 1), gizil değişkenlerden İAYÇ ve SD'in YK/D üzerindeki etkisinin sınanması**

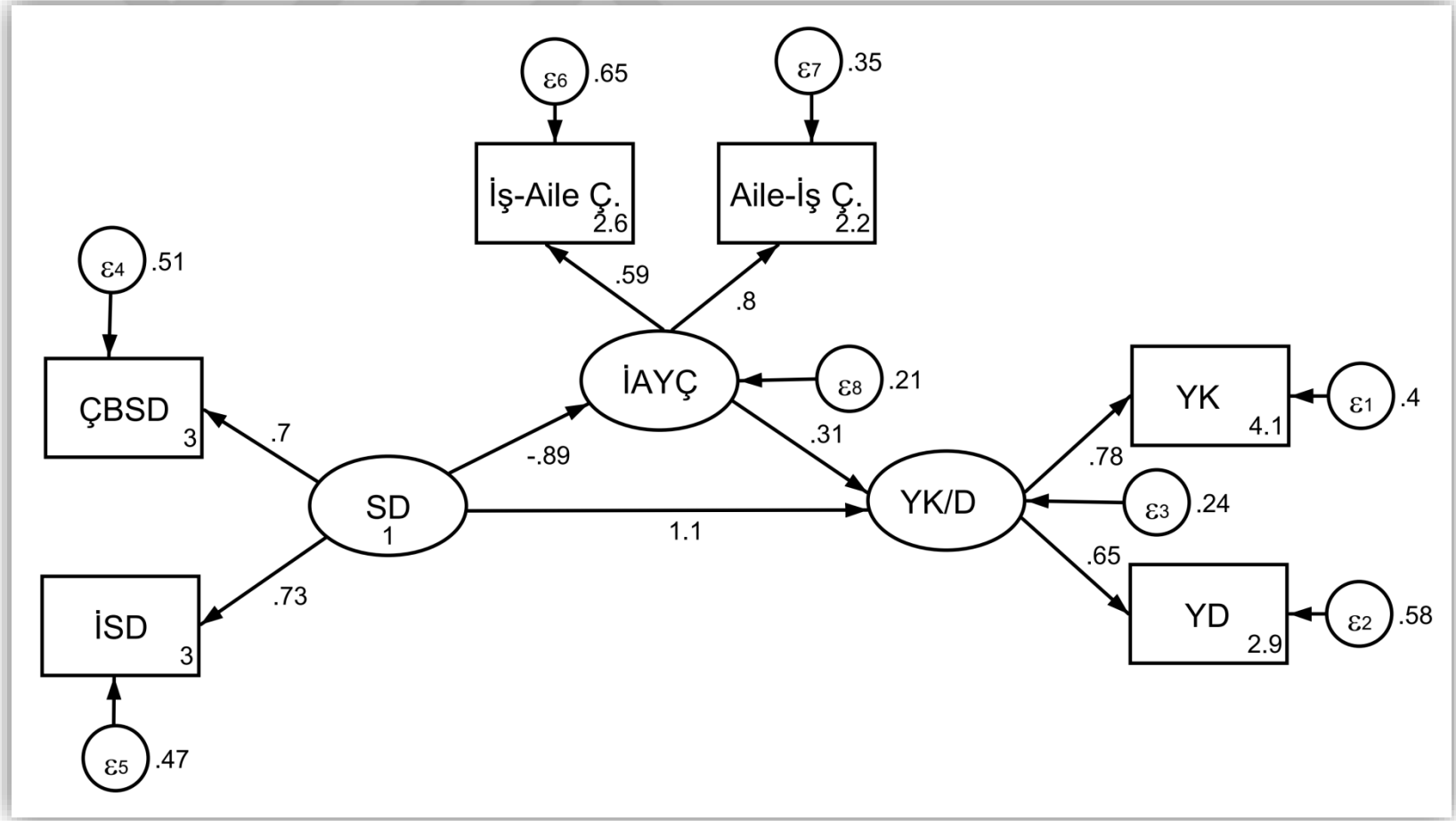
Değişkenler	Coef (%95GA)	Z	P
<b>Yapılar arasındaki ilişki</b>			
YK/D ← SD	0,75(0,58_0,91)	8,92	0,000
YK/D ← İAYÇ	-0,31(-0,51_-0,11)	-3,04	0,002
<b>Ölçüm ile yapı arasındaki ilişki</b>			
YK ← YK/D	0,75(0,65_0,84)	15,35	0,000
YD ← YK/D	0,62(0,52_0,71)	12,73	0,000
ÇBSD ← SD	0,71(0,60_0,81)	13,62	0,000
İSD ← SD	0,72(0,62_0,83)	13,96	0,000
İAÇ ← İAYÇ	0,58(0,39_0,80)	5,79	0,000
AİÇ ← İAYÇ	0,82(0,56_1,07)	6,22	0,000
LR model ki-kare=144,25. df=7. $\chi^2/df=20,6$ . p<0,001			
RMSEA=0,262. CFI=0,729. TLI=0,419. SRMR=0,197			

Çok değişkenli analiz sonucunda YK ve YD ile ilişkili olan değişkenler için doğrulayıcı bir yapısal eşitlik modellemesi oluşturulmuştur. Bu modelde YK ve YD birleşiminden oluşan tek bir bağımlı değişken üzerinde İAYÇ ile işyerinde ve genel yaşamda sosyal desteğin birleşiminden oluşan “sosyal destek” değişkenlerinin birbirinden bağımsız ilişkisi test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar hem İAYÇ’nın hem de sosyal desteğin birbirinden bağımsız bir şekilde YK ve YD üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Şekil 1, Tablo 22). Oluşturulan ve test edilen bu yapısal eşitlik modellemesinde YK ve YD üzerinde sosyal desteğin pozitif yönde bir etkisi var iken [Coef (%95GA): 0,75(0,58\_0,91), p<0,001] İAYÇ’nın negatif yönde anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir [Coef (%95GA): -0,31(-0,51\_-0,11), p<0,005]. Model uyum göstergeleri incelendiğinde ise ki-kare/serbestlik derecesinin 20,6 ile yetersiz bir uyum düzeyine sahip olduğu, ayrıca RMSEA değerinin kabul edilen 0,08’in üzerinde (RMSEA=0,262) yer aldığı gözlenmiştir. Karşılaştırmalı uyum iyiliği değeri 0,729 ve Tucker-Lewis indeksi ise 0,419 ile yetersiz düzeydedir

(Erkorkmaz ve ark. 2013; Schermelleh-Engel ve ark. 2003). Her ne kadar değişkenler arasındaki ilişki anlamlı olsa da model özet uyum değerleri teorik model ile ölçüm modeli arasındaki uyumun yetersizliğini göstermektedir.

<b>Yapısal eşitlik modellemesi uyum iyiliği değerlerinin karşılaştırmalı incelenmesi</b>				
<i>Uyum değerleri</i>	<i>İyi uyum</i>	<i>Kabul edilebilir uyum</i>	<i>Model uyumu</i>	<i>Değerlendirme</i>
$\chi^2 /df$	$0 \leq \chi^2 / df \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / df \leq 3$	7,00	Uyumsuz
<b>RMSEA</b>	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,262	Uyumsuz
<b>SRMR</b>	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq .10$	0,197	Uyumsuz
<b>CFI</b>	$0,97 \leq CFI \leq 1.00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,729	Uyumsuz
<b>TLI</b>	$0,95 \leq GFI \leq 1.00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,419	Uyumsuz
$\chi^2 /df$ : ki-kare/serbestlik derecesi, <b>RMSEA</b> = Root Mean Square Error of Approximation, <b>SRMR</b> = Standardized Root Mean Square Residual, <b>CFI</b> = Comparative Fit Index, <b>TLI</b> = Tucker Lewis Index,.				

Kaynak: (Erkorkmaz ve ark. 2013; Schermelleh-Engel ve ark. 2003).



Şekil 3. Sosyal destek ve iş-aile yaşam çatışması ile yaşam kalitesi ve doyum arasındaki ilişki, yapısal eşitlik modellemesi (model 2)

**Tablo 25. Sosyal destek ve iş-aile yaşam çatışması ile yaşam kalitesi ve doyumu arasındaki ilişki, yapısal eşitlik modellemesi (model 2), gizil değişkenlerden SD'in YK/D ile doğrudan ve İAYÇ üzerinden etkisinin sınanması.**

Değişkenler	Coef (%95GA)	Z	P
<b>Yapılar arasındaki ilişki</b>			
YK/D ← SD	<b>1,14(0,33_1,94)</b>	<b>2,76</b>	<b>0,006</b>
YK/D ← İAYÇ	0,31(-0,51_1,14)	0,75	0,453
İAYÇ ← SD	<b>-0,89(-0,99_-077)</b>	<b>-15,53</b>	<b>0,000</b>
<b>Ölçüm ile yapı arasındaki ilişki</b>			
YK ← YK/D	<b>0,77(0,69_0,86)</b>	<b>17,51</b>	<b>0,000</b>
YD ← YK/D	<b>0,65(0,60_0,74)</b>	<b>14,02</b>	<b>0,000</b>
ÇBSD ← SD	<b>0,70(0,62_0,78)</b>	<b>17,37</b>	<b>0,000</b>
İSD ← SD	<b>0,73(0,65_0,81)</b>	<b>18,43</b>	<b>0,000</b>
İAÇ ← İAYÇ	<b>0,60(0,49_0,69)</b>	<b>12,10</b>	<b>0,000</b>
AİÇ ← İAYÇ	<b>0,80(0,71_0,89)</b>	<b>17,59</b>	<b>0,000</b>
LR model ki-kare=10,18. df=6. $\chi^2/df=1,70$ . p=0,117			
RMSEA=0,049. CFI=0,992. TLI=0,979. SRMR=0,019			

SD'nin YK ve YD üzerindeki bağımsız etkisi yanında İAYÇ üzerinden de etkiyi dönüştürücü bir yapısı olabileceği düşünülmüş ve ikinci bir yapısal eşitlik modellemesi oluşturulmuştur. Bu ikinci modelde sosyal destek değişkeninin hem İAYÇ üzerinden YK ve YD'ye etkisi, hem de doğrudan YK ve YD'ye olan etkisi sınanmıştır. Elde edilen sonuçlar SD'nin YK ve YD üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir [Coef (%95GA): 1,14(0,33\_1,94), p<0,01]. Diğer taraftan SD İAYÇ'nın etkisini tersine dönüştürecek şekilde negatif yönde anlamlı bir etki oluştururken [Coef (%95GA): -0,89(-0,99\_-077), p<0,001], aynı zamanda İAYÇ'nın YK ve YD üzerindeki bir önceki modelde elde edilen negatif yöndeki olumsuz etkisini pozitif yöne çevirmiştir. Bununla birlikte İAYÇ YK ve YD üzerinde anlamlı bir etki oluşturmamaktadır [Coef (%95GA): 0,31(-0,51\_1,14), p>0,05]. Elde edilen değişkenler arasındaki bu ilişkiyel görünüm sosyal desteğin İAYÇ'de etki dönüştürücü özelliğe sahip olduğu yönünde bilgi vermektedir. İkinci modelde elde

edilen uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ki-kare/serbestlik derecesinin 1,70 ile kabul edilebilir bir uyum iyiliği düzeyinde olduğunu, ki-karenin anlamlılık düzeyinin ise  $p > 0,05$  ile yeterli olduğunu göstermektedir. Ayrıca model uyumu ve hatalarının diğer göstergeleri olan (RMSEA=0,049, CFI=0,992, TLI=0,979 ve SRMR=0,019) değerler de oldukça iyi düzeydedir (Erkorkmaz ve ark. 2013; Schermelleh-Engel ve ark. 2003). Diğer bir deyiş ile oluşturulan bu ikinci model yeterli bir uyum düzeyine sahiptir. Araştırmada öngörülen teorik yapı ile ölçüm modeli arasında iyi düzeyde bir uyum vardır.

<b>Yapısal eşitlik modellemesi uyum iyiliği değerlerinin karşılaştırmalı incelenmesi</b>				
<i>Uyum değerleri</i>	<i>İyi uyum</i>	<i>Kabul edilebilir uyum</i>	<i>Model uyumu</i>	<i>Değerlendirme</i>
$\chi^2 / df$	$0 \leq \chi^2 / df \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / df \leq 3$	<b>1,70</b>	<b>İyi uyum</b>
<b>RMSEA</b>	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	<b>0,049</b>	<b>İyi uyum</b>
<b>SRMR</b>	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq .10$	<b>0,019</b>	<b>İyi uyum</b>
<b>CFI</b>	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	<b>0,992</b>	<b>İyi uyum</b>
<b>TLI</b>	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	<b>0,979</b>	<b>İyi uyum</b>
<b><math>\chi^2 / df</math>: ki-kare/serbestlik derecesi, <b>RMSEA</b> = Root Mean Square Error of Approximation, <b>SRMR</b> = Standardized Root Mean Square Residual, <b>CFI</b> = Comparative Fit Index, <b>TLI</b> = Tucker Lewis Index,.</b>				

Kaynak: (Erkorkmaz ve ark. 2013; Schermelleh-Engel ve ark. 2003).



## 5. TARTIŞMA

Bu bölümde çalışanların sosyodemografik özellikleri, sosyal destek algısı, iş-aile yaşam çatışması, yaşam kalitesi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesi yapılacaktır.

### 5.1. Sosyodemografik özellikler ile yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ilişkisinin değerlendirilmesi

Araştırmada ilk olarak YK ve YD ile çalışanların sosyodemografik özellikleri arasındaki ilişki ele alınmış ve tek değişkenli analizler ile test edilmiştir. Daha sonra tek değişkenli analizde anlamlı bulunan değişkenler çok değişkenli ordinal lojistik regresyon analizi modelinde incelenmiştir.

Cinsiyet ile YK ve YD arasındaki ilişki test edildiğinde kadınların YD sıra ortalamasının erkeklere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p < 0,001$ ). Buna karşın çok değişkenli analizde cinsiyetin YD üzerinde etkisinin olmadığı görülmektedir ( $p > 0,05$ ). Cinsiyetin YK üzerinde tek değişkenli analizde anlamlı bir etkisi bulunmazken, çok değişkenli analizde erkek cinsiyetinde olanların YK'nin kadınlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ( $p < 0,001$ ). Bu sonuç Acı ve Pala tarafından araştırma görevlisi ve uzman doktorların yaşam kalitelerinin değerlendirilmesine yönelik yapmış oldukları araştırmanın sonuçları ile benzerdir (Avcı ve Pala 2004). Avşaroğlu ve arkadaşlarının çalışmasında da bu çalışmaya benzer şekilde cinsiyetin YD ile anlamlı bir ilişkisi olmadığı belirlenmiştir (Avşaroğlu ve ark. 2005). Yaşam doyumu ile cinsiyet arasında ilişkinin olmadığı bir diğer çalışma ise Yılmaz ve arkadaşlarının konaklama işletmelerinde çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmadır (Yılmaz ve ark. 2010). Gülmez'in çalışmasında ise bu araştırma sonuçlarının tersine kadın cinsiyetinde YK'nin anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir (Gülmez 2013). Demiral'ın çalışmasında ise bizim sonuçlarımıza benzer bir şekilde tek değişkenli analizde hem fiziksel hem de mental YK açısından cinsiyetler arasında bir farkın olmadığı, buna karşın çok değişkenli analizde erkek cinsiyetinde olanların fiziksel YK puanlarının yüksek olduğu görülmüştür (Demiral 2001).

Çalışanlarda yaş ile YD arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu durum Çevik ve Korkmaz'ın çalışması ile Yılmaz ve arkadaşlarının çalışmasında yaş arttıkça YD'nin negatif yönde etkilendiği gösteren anlamlı bir bulgu biçimindedir (Çevik ve Korkmaz 2014; Yılmaz ve ark. 2010). Buna karşın Avşaroğlu ve arkadaşlarının çalışmasında ise hem yaş hem de çalışma süresinin YD ile anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır (Avşaroğlu ve ark. 2005). Yaş ve çalışma süresi ile ilgili bu farklı çalışma bulguları bizim çalışmamızdaki popülasyonun nispeten daha genç gruplardan oluşmasından kaynaklanabileceğini düşündürmektedir. Diğer taraftan YK ile yaş ve çalışma deneyim süresi arasında bu çalışmada anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir deyiş ile yaş arttıkça YK düşmektedir. Gülmez (2013) ve Demiral (2001)'in çalışmalarında bu çalışmanın aksine hem yaş hem de çalışma süresi ile YK arasında anlamlı ilişkinin olmadığı gözlenmiştir.

Hem yaş hem de cinsiyet değişkenlerinde yaşam doyumu ve yaşam kalitesi ile ilgili çok farklı sonuçların literatürde de gözlenmesi, elde edilen anlamlı farkların şansa bağlı olabileceğini düşündürmektedir. Diğer bir deyiş ile yaş ve cinsiyet değişkenleri yaşam kalitesi ve yaşam doyumunu değişken bir yapı ile etkilemektedir.

Bu araştırmada gelir düzeyinin artmasının ise YD'nu arttırdığı belirlenmiştir. Çevik ve Korkmaz tarafından yapılan çalışmada çalışanlarda gelir ile YD arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur (Çevik ve Korkmaz 2014). Değer taraftan hanede başka çalışan varlığında da YD'de anlamlı bir artışa neden olmaktadır. Bu durum gelir artışı ve artan refah ile açıklanabilir. Yani bireyler yaşamdan beklediklerinin bir bölümünü elde ettikleri kazanç ile sağlıyor olabilir. Bu durum doyum düzeyinin de daha düşük gelirli bireylere göre belirgin bir şekilde yüksek olması ile açıklanacaktır.

Çalışanların çalıştıkları sektörlere göre YK ve YD ilişkisine bakıldığında, YK ile çalıştıkları sektör arasında anlamlı bir farkın olmadığı, ancak yapılan ikili karşılaştırmalarda ise sağlık çalışanlarının YD'lerinin hizmet ve sanayi sektöründe çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç aylık gelir ile YD arasındaki pozitif yönlü ilişki dikkate alındığında sektörler arası ortalama gelir farklılığıyla ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Ayrıca sağlık sektörünün insana yardım eden bir çalışma alanı olması bireylerin yaptıkları işten ve yaşamlarından

sağladıkları doyuma katkı sağlamış olabileceğini de göz önünde bulundurmak gereklidir. Diğer taraftan sağlık sektörünün toplum içerisindeki mesleki saygınlığı ve statüsü otelcilik hizmeti ve mal üretimine göre bireylerin gözünde daha üst seviyede kabul edilmektedir. Bu açıdan bakıldığında mesleki statü ile YD arasında bariz bir farkın olabileceği söylenebilir. Üniversite akademik personelindeki YD'larını inceleyen bir araştırmada da mesleki statünün YD ile ilişkisi ortaya konulmuş, daha düşük statüde çalışanların ve iş güvencesi sınırlı olanların YD'nun diğerlerine göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Recepoğlu ve Ülker Tümlü 2015). Artan hizmet süresi ile YD arasındaki pozitif yönlü ilişki de bu uyumu desteklemektedir.

Çalışanların medeni durumlarının YD üzerinde bir etkisinin olmadığı, ancak YK açısından bekarların YK'sinin evlilere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç bazı araştırma sonuçlarıyla çelişmektedir. Yıldırım ve Hacıhasanoğlu tarafından sağlık çalışanlarının yaşam kalitesi üzerine yapılan araştırmasında evli çalışanların YK'nin bekar çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucunu bulmuşlardır (Yıldırım ve Hacıhasanoğlu 2011). Yine Avcı ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuçlar bulunmuştur (Avcı ve Pala 2004). Buna karşın Göçgeldi ve arkadaşlarının çalışmasında ise tüm boyutlarda bekarların yaşam kalitesi puanının evlilere göre daha yüksek olduğu bildirilmektedir (Göçgeldi ve ark. 2008). Benzer bir bulgu acil servis ve yoğun bakımda çalışan hemşirelerde yaşam kalitesi değerlendirmesinin yapıldığı Şahin ve arkadaşlarının çalışmasında da görülmektedir. Şahin ve arkadaşlarının çalışmasında SF-36 ile yapılan değerlendirmede hemen hemen tüm boyutlarda bekarların yaşam kalitesini daha yüksek bulunurken, bunlardan genel sağlık ve sosyal fonksiyon boyutlarında bu yüksekliğin evlilere göre anlamlı düzeyde farklı olduğu sonucu elde edilmiştir (Şahin ve ark. 2014). Farklı çalışmalarda bu çeşitli sonuçlar medeni durum ile gerek yaşam doyumunun gerekse yaşam kalitesinin değişken yanıtlar oluşturduğunu göstermektedir. Bu çalışmada bulunan yaşam kalitesi farklılığının bekarların daha genç olması ile bağıntılı olabileceğini düşündürmektedir. Yaşam doyumundaki farksızlığın ise her iki grubun beklentileri ve elde ettikleri sonuçların birbirlerinden farklı olması ve dolayısıyla yaşam doyumunun aynı kavramlar üzerinden anlaşılmasından kaynaklanmış olacağı yönünde fikir vermektedir. Diğer bir deyiş ile yaşam

doyumundan algılanan beklentiler ve karşılananlar bekar ve evlilerde farklı kavramlar üzerine temellendirilmiş olabilir.

Çalışanların çocuk sahibi olma durumlarının YD üzerinde bir etkisinin olmadığı, ancak YK açısından çocuk sahibi olmayanların anlamlı olarak daha yüksek yaşam kalitesine sahip olduğu görülmektedir. Medeni durum ile benzer bir paralellikte elde edilen bu sonuç bireylerin daha genç yaşta ve bağlantısız olmaları ile açıklanabilir. Diğer deyiş ile bekâr olmak ve çocuksuz olmak evli ve çocuk sahibi olmaya göre daha yüksek düzeyde yaşam kalitesi algısı yaratmaktadır. Buna karşın YD açısından evlilik ve çocuk sahibi olma değişkenlerinde gruplar arasında bir fark gözlenememiştir. Şimşek'in çalışmasında çocuk sahibi olanların olmayanlara göre YD'nin daha yüksek düzeyde olduğu bildirilmektedir(Şimşek 2011). Bunun tam tersi bir bulgu ise Kaplan'ın çalışmasında yer almaktadır(Kaplan 2014). Elde edilen bu çeşitlilikteki sonuçlar bireylerin yaş dağılımıyla da ilişkili olabileceği gözden kaçırılmamalıdır. Bireyler genç ve bağımsız bir yaşama sahip ise daha yüksek bir yaşam kalitesine sahip olmuş olabilir.

Araştırmaya katılanların öğrenim durumları ile yaşam kalitesi arasında bir ilişki bulunamazken, yaşam doyumunu açısından yükseköğrenimlilerin ortaöğretim ve ilköğretim mezunlarına göre daha yüksek yaşam doyumuna sahip oldukları bulunmuştur. Çevik ve Korkmaz'ın çalışmasında da benzer bir ilişkinin olduğu, eğitim düzeyi arttıkça yaşam doyumunun yükseldiği gösterilmiştir (Çevik ve Korkmaz 2014). Şimşek'in doktora tez çalışmasında da benzeri şekilde eğitim ve akademik derece arttıkça yaşam doyumunun yükseldiği yönünde anlamlı bulgu vermektedir (Şimşek 2011). Her iki sonuç da eğitim ile artan bir yaşam doyumunu göstermektedir. Bu uyumlu sonuçların bireylerin beklentilerinin nitelikli bir iş ile sağlanması sonucunda oluşabileceğini de düşündürmektedir. Yaşam kalitesindeki anlamsız ilişki özellikle bireyin fiziksel ve mental özelliklerine odaklanmaktan çok yaşamdan elde ettiği doyuma ilişkin sonuçların önemini göstermektedir.

Hanede başka çalışanın var olması YD'nin daha yüksek olmasını sağlarken, yaşam kalitesi açısından bir etkisi tespit edilememiştir. Benzer bir şekilde hem gelir hem de yüksek eğitim ile uyumlu olan bu sonuç, yaşamdan beklenenler ile karşılananlar arasındaki dengenin uyumunu da göstermektedir.

YK ve YD açısından çalışanların işyerindeki deneyim sürelerinin anlamlı bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir Benzer şekilde genel YD açısından Şimşek'in (Şimşek 2011) ve Koç Çakan'ın (Koç Çakan 2013) çalışmasında da anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Avşaroğlu ve arkadaşlarının çalışmasında da benzer bir bulgu YD ile hizmet süresi arasında olup anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Avşaroğlu ve ark. 2005). Bu anlamsız farklılık işyerindeki deneyim süresinin nispeten daha kısa ve dağılım aralığının dağınık olmasından kaynaklanıyor olabilir.

YK ve YD ile vardiyalı çalışma ve gece çalışmasının varlığı arasında beklenen aksine anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak Selvi ve arkadaşları tarafından 2010 yılında vardiyalı çalışan sağlık çalışanları üzerine yapılan araştırmada vardiyalı çalışmanın yaşam kalitesini olumsuz etkilediği ve vardiyalı çalışanların yaşam kalitesi puanlarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Selvi ve ark. 2010). Sağlık sektöründe vardiyalı çalışma biçiminin genellikle erken yaşlarda olduğu buna karşın bizim örneğimizde diğer hizmet ve mal üretim sektörünün de yer alması dolayısıyla çok çeşitli çalışma gruplarının araştırma içerisinde yer aldığı görülmektedir. Bu durum çalışanların farklı düzeyde yaşam doyumu ve yaşam kalitesi puanı elde edebileceği ve sonuçların birbirinden farksız olabileceğini göstermektedir.

YK ile sendika üyeliği arasında anlamlı bir ilişki bulunmamasına karşın, YD ile sendika üyeliği arasında anlamlı bir ilişki vardır. Sendika üyesi olanların YD'sinin olmayanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuç Yılmaz ve arkadaşlarının yaptığı çalışmayı destekler niteliktedir. Yılmaz ve arkadaşlarının 2010 yılında yaptığı araştırmada, sendika üyeliğinin yaşam doyumunu arttıran bir nitelik taşıdığı sonucuna ulaşmıştır (Yılmaz ve ark. 2010). Sendika üyeliği çalışanlar açısından formal bir birleşme ve hak savunuculuğu alanıdır. Türkiye'de sendika üyesi olan işçilerin iş güvencesi ve elde ettikleri ücretler olmayanlara göre daha yüksektir. Bu nedenle çalışanların yaşam doyumlarının daha yüksek olması beklenen bir sonuç olarak görülebilir. Sendika üyeliği çalışanlar için modern anlamda sosyal kapital ve sosyal desteği de ifade eden bir kurumsal yapıdır. Sendika üyesi olanların yaşam doyumlarının doğal olarak daha yüksek olması beklenen bir durum olarak değerlendirilebilir.

Araştırmaya katılanların günlük çalışma süreleri ile YK'si arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Beklendiği üzere günlük dokuz saat ve daha fazla çalışanların yaşam kalitesi 8 saat ve altı çalışanlara göre daha düşük düzeydedir. Günlük çalışma süresi ile YD arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Günlük çalışma süresi bireylerin bedensel, ruhsal ve sosyal iyilik durumlarını etkileyebilecek önemli değişkenlerdendir. Özellikle uzun çalışma süreleri kişilerin daha hızlı yıpranmalarına ve sağlıklarını yitirmelerine neden olabilir. Bulunan bu sonuç da bunu destekler niteliktedir.

Çalışanların hane aylık gelir durumları ile YD'leri arasında anlamlı bir ilişki olduğu, ancak YK ile hane geliri arasında ilişkinin bulunmadığı saptanmıştır. Bununla birlikte gelir algısı sorgulandığında ise gelir algısı düştükçe hem YK'nin hem de YD'nin olumsuz yönde etkilendiği görülmektedir. Benzer bir bulguyu Dünder ve arkadaşlarının çalışmasında görmek mümkündür. Çalışanın gelir algısı düştükçe YK'yı olumsuz yönde etkilenmektedir (Dünder Erbay ve ark. 2006). Yaşam doyumu sonucu açısından bireylerin gelirleri, evde çalışan varlığı ve haneye giren gelir miktarı ile anlamlı ilişkinin olduğu bulunmuştur. Bu durum gelirin önemli bir yaşam doyumu kaynağı olabileceğini göstermektedir. Bireylerin gelir düzeyleri arttıkça yaşamdan elde ettikleri doyumda o derecede yükselmektedir.

## **5.2. Sosyodemografik özellikler ile iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişkinin incelenmesi**

İAÇ ve AİÇ puanları ile sosyodemografik özellikler arasındaki ilişkinin test edilmesinde tek değişkenli ordinal lojistik regresyon analizi uygulanmıştır.

Yapılan analiz sonuçlarına göre cinsiyet ile İAÇ arasında bir ilişki saptanamamıştır. Yapılan literatür taramasında İAÇ puanları bakımından kadınların erkeklere göre daha dezavantajlı konumda oldukları bilinmektedir. Örneğin Frone ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada kadınların erkeklere göre daha yüksek oranda iş-aile yaşam çatışması yaşadıklarını göstermektedir (Frone ve ark. 1992). Benzer bir bulgu Özkul'un çalışmasında yer almakta olup, kadınların İAÇ puanları erkeklere göre anlamlı olarak daha yüksek bulunurken, AİÇ'de kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır(Özkul 2014). Ancak bazı araştırmalarda cinsiyet ile

İAYÇ arasında bir ilişki olmadığı belirtilmektedir. Örneğin Cornell Üniversitesi tarafından yapılan araştırmada cinsiyetin İAYÇ'nin önemli bir belirleyici özelliğinin olmadığı sonucuna varılmıştır (Center for Advanced Human Resource Studies 2010, April). Yine Özmete ve Işıl tarafından yapılan çalışmada İAYÇ'de cinsiyet değişkeninin anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Özmete ve Eker 2012). Yapılan değerlendirmeler kadın cinsiyetinde olanların işteki sorumlulukları nedeniyle daha fazla oranda evdeki sorumluluklarına yönelik çatışma yaşadıkları yönündedir. Bu durum kadınların daha fazla oranda bu çatışmayı dengeleyebilmek için çalışmak zorunda bırakılmaktadır. Bunda toplumsal cinsiyet rollerinin etkili bir faktör olduğu söylenebilir. Toplumlar kadına biçtikleri ev içi rollere ağırlık vermektedir. Bu durum kadınların daha fazla çatışma yaşamasını açıklayan temel unsurlardandır.

Yaş ve İAÇ ve AİÇ puanları arasındaki ilişkiye bakıldığında literatürle örtüşen bir şekilde herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Benzeri bir sonuç Özmete ve Işıl'ın yapmış oldukları çalışma sonuçlarında da bulunmuştur (Özmete ve Eker 2012). Yaşın İAYÇ'nda anlamsız bulunması beklenen bir sonuç olarak da değerlendirilebilir. Çünkü yaştan ziyade bireyin cinsiyeti ve evlilik durumunun bu çatışmada belirleyici olabileceğini düşündürmektedir. Nitekim bu çalışmada evlilik ve çocuk sahibi olma durumu ile İAYÇ arasında bir ilişki olduğu görülmektedir.

Çalışanların çalıştıkları sektörlerle göre İAYÇ puanları arasındaki ilişkiye bakıldığında sanayi sektöründe çalışanların AİÇ arasında bir ilişki olduğu ve sanayi sektöründe çalışanların sağlık ve hizmet sektörlerinde çalışanlara göre daha yüksek AİÇ yaşadıkları saptanmıştır. Bu sonuç çalışılan sektörün AİÇ üzerinde etkili olabileceği sonucunu doğurmaktadır. Bu sonucu doğuran etkenlerin sektörler arası gelir algısındaki farklılık ya da sektörlerle göre çalışma koşullarındaki farklılık olabileceği söylenebilir. Bu durum gelir düzeyi ve algısı ile de bağıntılı olabilir. Ayrıca sanayi sektöründe mesai kavramının daha katı olması, çalışanların özel yaşamlarına gerek duyduklarında istedikleri gibi zaman ayıramaması ve çalışma düzeninin esnek yapıda olmaması neden olmuş olabilir.

Çalışanların deneyim sürelerine göre İAYÇ puanları arasındaki ilişkiye bakıldığında ise deneyim süresinin 10-20 yıl arası olanlarda AİÇ puanlarının daha

yüksek olduğu görülmüştür. Bu daha orta yaşta olan bir grubu temsil edebilecek özellikte olan gruptur. Diğer bir deyiş ile evli ve çocuklu, sorumlulukları daha yüksek bir grubu temsil ediyor olabilir. Bu durum bireylerin algıladığı çatışma düzeyini etkileyen yapıdadır. Benzer bir bulgunun Özkul'un çalışmasında da elde edildiği görülmektedir. Özkul'un çalışmasında İAÇ ile kıdem yılı arasında bir ilişki gözlenmezken, AİÇ'nin bu çalışmadakine benzer şekilde 6-15 yıl deneyim süresinde olanlarda daha yüksek olduğu görülmektedir (Özkul 2014).

Medeni durum ile İAYÇ arasında ilişkiye bakıldığında evli olanların hem İAÇ hem de AİÇ puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Evli olanlar bekârlara göre daha yüksek İAÇ ve AİÇ yaşamaktadır. Bu sonuç literatürle örtüşmektedir. Örneğin Özmete ve arkadaşları tarafından yapılan çalışma sonuçlarında da evli olanların bekarlara oranla İAYÇ'nin daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Yine aynı çalışmada çocuk sayısının İAYÇ'nı arttıran bir etmen olarak görülmektedir (Özmete ve Eker 2012) Bu çalışmada da çocuk sahibi olma durumu ile İAÇ ve AİÇ'nı arttıran bir etmen olarak görülmektedir. Benzer bir bulgu Baysal'ın tez çalışmasında da görülmekte olup, İAÇ'sında evlilerin puanı bekârlara göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur (Baysal 2016). Her iki çatışma türünde de evlilik ve çocuk sahibi olma durumları bireylere bekarlara göre daha fazla sorumluluk yüklemektedir. Bu sorumluluğun yeterince paylaşılabilmesi ve bunu destekleyecek sistemlerin olmaması çalışanların çatışma yaşamalarında en önemli etmen olduğunu göstermektedir.

Çalışma sonuçlarına göre eğitim düzeyi arttıkça ve gelir algısının düzeyi yükseldikçe İAÇ puanı azalmaktadır. İAÇ'yi azaltan etmenler olarak eğitim seviyesinin artması ve gelir algısındaki artışın aslında birbiriyle ilintili olduğu da söylenebilmektedir. Orta ve yükseköğrenim seviyesindeki çalışanların gelir algılarının da daha yüksek olması beklenen bir sonuçtur. Her iki durumda da bireylerin daha fazla sosyal hakka sahip olduğu sonucuna da varmak mümkün olabilir.

Bu araştırmada önemli sonuçlardan birisi sosyal destek ile iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişkidir. Analizde hem ÇBSDÖ, hem de İSD ölçeği puanları arttıkça, İAÇ ve AİÇ puanlarının düştüğü belirlenmiştir. Çulha'nın çalışmasında da



benzer bir kavram olarak iş memnuniyetinin hem İAÇ hem de AİÇ ile bu çalışmada elde edilen sonuçlara benzer şekilde negatif yönelimli anlamlı ilişki sergilediği görülmektedir(Çulha 2015). Bir başka çalışmada İAÇ ve AİÇ'nin hem sağlık hem de iş ve aileden hoşnutluk ile anlamlı ilişki gösterdiği bildirilmiştir (O'Driscoll ve ark. 2004). Bu durum açık bir şekilde sosyal desteğin bireyin çatışma yaşamada önleyici ve koruyucu bir rol üstlendiğini göstermektedir. Diğer bir deyiş ile çalışanın işinde ve iş dışında sağlayacağı sosyal destek İAYÇ'nin önlenmesinde ve tamponlanmasında önemli bir etkiye sahiptir.

### **5.3. İş-aile yaşam çatışması ile yaşam kalitesi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi.**

Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile İAYÇ arasındaki ilişki ikili korelasyon analizi ile incelenmiştir. İkili korelasyon analizleri iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi tespit etmek amacıyla kullanılan bir analiz yöntemidir (Gürbüz ve Şahin 2014).

Analiz sonuçlarına bakıldığında YK ve YD ile İAÇ ve AİÇ arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunduğu görülmektedir. İAÇ ve AİÇ arttıkça YK ve YD azaldığı anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar İAYÇ'nin YK ve YD ile doğrudan ve negatif yönlü bir ilişkisinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Literatüre bakıldığında bunlar beklenen nitelikte sonuçlardır. Örneğin Rice ve arkadaşlarının (Rice ve ark. 1992) ve Adams ve arkadaşlarının yaptığı araştırma (Adams ve ark. 1996) da elde edilen sonuçlarda bu araştırma sonuçları ile aynı doğrultudadır.

YK ve YD ile İAÇ ve AİÇ puanı çok değişkenli ordinal lojistik regresyon analizi ile incelenmeye alınmıştır. Yapılan analiz sonuçlarında YK üzerinde İAÇ ve AİÇ'nin anlamlı düzeyde etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. YD ile İAÇ ve AİÇ arasındaki ilişkiye bakıldığında İAÇ ve AİÇ değişkenlerindeki tek değişkenli anlamlı ilişkinin çok değişkenli ordinal lojistik regresyon analizi sonucunda ortadan kalktığı görülmüştür. Bu durum özellikle SD'nin İAYÇ'da dönüştürücü bir etkiye sahip olabileceği konusunda ipucu niteliğindedir.

#### **5.4. Sosyal destek ile yaşam kalitesi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi**

Sosyal destek ile yaşam kalitesi ve yaşam doyumu arasındaki ilişki ikili korelasyon analizi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre araştırmaya katılanların yaşam kalitesi ve yaşam doyumları ile ÇBSDÖ ve İSD ölçeği arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir.

Bu araştırmada incelenen temel ilişkilerden en önemlisi bireyin algıladığı sosyal destek ile yaşam kalitesi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkidir. Bu ilişkinin uygulanan çok değişkenli analizde de kalıcı bir şekilde varlığını sürdürdüğü görülmektedir. Diğer bir deyiş ile sosyal destek bireylerin yaşam kalitesi ve yaşam doyumunu etkileyen önemli bir bileşendir. Hem işte hem de iş dışında sağlanan SD'nin yaşam kalitesi ve yaşam doyumunda artışa neden olduğu görülmektedir. Samsinar ve arkadaşlarının çalışmasında hem işten sağlanan desteğin hem de eş desteğinin çalışanların yaşam kalitesini olumlu yönde etkilediği gösterilmiştir (Samsinar ve ark. 2010).

Diğer taraftan sosyal desteğin yaşam doyumu üzerinde de etkili olduğu sonucu bulunmuştur. ÇBSDÖ puanındaki her bir birimlik artış yaşam doyumunda 1,03 kat; İSD ölçeği puanındaki her bir birimlik artış ise yaşam doyumunda 1,02 kat artışa neden olduğu tespit edilmiştir. Adams ve arkadaşları tarafından 1996 yılında çalışanların İAÇ ve AİÇ, sosyal destek ile iş ve yaşam doyumu ilişkisi üzerine yaptıkları çalışmada aileden sağlanan sosyal desteğin bireylerin yaşam doyumu üzerinde olumlu yönde etki oluşturduğunu göstermişlerdir (Adams ve ark. 1996). Ganster ve arkadaşlarının çalışmasında ise işyerinde amir ve arkadaş desteği ile yaşam doyumu arasında ilişki olduğu gösterilmiştir. Özellikle psikososyal risk faktörlerin bireyin yaşam ve iş doyumu üzerinde farklı bireysel özelliklere göre çeşitli tepkisel sonuçlar oluşturduğu ifade edilmiştir (Ganster ve ark. 1986).

#### **5.5. Sosyal desteğin iş-aile yaşam çatışması ve yaşam kalitesi/doyumu üzerindeki dönüştürücü etkisinin incelenmesi**

Araştırmada yaşam kalitesi ve yaşam doyumu bileşiminden oluşturulan YK/D isimli bir gizil değişken üzerinde İAYÇ ve SD'in etkisi birbirinden bağımsız olarak

oluşturulan yapısal eşitlik modelleri ile test edilmiştir. Elde edilen birebir ilişkileri gösteren bulgular hem İAYÇ'nın hem de SD'in YK/D üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. İAYÇ YK/D üzerinde negatif etki gösterirken, SD'in pozitif etkisi olduğu görülmektedir. Benzer bulguların birçok çalışmada elde edildiği belirlenmiştir. Örneğin Adams ve arkadaşlarının çalışmasında yaşam doyumu için aileden sağlanan sosyal desteğin pozitif yönde iş/aile çatışmasının ise negatif yönde etkisinin olduğu gösterilmiştir (Adams ve ark. 1996). Benzer bir bulgu O'Driscoll ve arkadaşlarının çalışmasında görmek mümkündür. Çalışmada hem İAÇ ve AİÇ hem de işten ve aileden sağlanan sosyal desteğin ruhsal ve bedensel sağlık hem de iş ve aileden hoşnutluk ile anlamlı ilişki gösterdiği bildirilmiştir (O'Driscoll ve ark. 2004). Carlson ve Kacmar'ın çalışmasında ise oluşturulan yapısal eşitlik modellemesinde İAÇ ve AİÇ'nın aile memnuniyeti ve iş memnuniyeti üzerinden yaşam doyumu ilişkisi test edilmiştir. İAÇ'nın aile memnuniyeti üzerinden yaşam doyumu ile anlamlı ilişkisi gösterilirken, AİÇ'nın iş memnuniyeti üzerinde anlamlı olmayan bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan elde edilen tek değişkenli birliktelikte ise İAYÇ'nın yaşam doyumu ile ilişkisi olduğu ifade edilmektedir (Carlson ve Kacmar 2000).

Bu araştırmanın önemli hedeflerinden birisi sosyal desteğin İAYÇ üzerindeki etkisini ve bu etkinin yaşam kalitesi ve yaşam doyumu üzerindeki sonuçlarını sınamaktır. Bu bağlamda oluşturulan ikinci yapısal eşitlik modellemesi işten ve iş dışından sağlanan sosyal desteğin hem doğrudan hem de İAYÇ üzerinden YK/D üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuç sosyal desteğin İAYÇ üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda sosyal destek, İAYÇ'nın YK/D üzerindeki negatif yönlü etkisini ortadan kaldırarak istatistiksel olarak anlamsız bir hale dönüştürmüştür. Diğer bir deyiş ile sosyal destek İAYÇ'nın YK/D üzerindeki olumsuz etkisini ortadan kaldırmıştır. Test edilen bu yeni yapısal eşitlik modelinin uyum iyiliği değerleri bir önceki model ile karşılaştırıldığında kabul edilebilir düzeyde uyumlu hale geçmiştir. Yani kavramsal model ile ölçüm modeli arasında uyumlu bir yapı bulunmuştur. Bu sonuçlar bize YK/D üzerinde sosyal desteğin İAYÇ'nın olumsuz etkisini dönüştürebilecek bir kanıt olduğunu göstermektedir. Samsinar ve arkadaşlarının çalışmasında da bu çalışmaya benzer bir kurgunun oluşturulduğu ve test edildiği görülmektedir.

Samsinar ve arkadaşlarının çalışmasındaki bulgular incelendiğinde bu araştırmaya benzer şekilde İAYÇ'nın yaşam kalitesi üzerinde negatif, iş ve eş sosyal desteğinin ise pozitif etkisi olduğu görülmektedir (Samsinar ve ark. 2010).

Hem iş hem de aileden gelen sosyal desteğin İAYÇ üzerindeki etkisinin sınındığı Carlson ve Perrewé (1999)'nin çalışmasından elde edilen yapısal eşitlik modellemesi sonuçları bizim çalışmamızdakine benzer şekilde anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyiş ile sosyal destek İAYÇ üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Aynı çalışmanın içerisinde test edilen diğer yapısal modelde ise iş doyumunu ve aile memnuniyeti üzerinde İAYÇ'nın etkisi sınınmıştır. Sonuçlar İAYÇ'nın her iki sonuç üzerinde (iş doyumunu ve aile memnuniyeti) anlamlı bir ilişkisinin bulunduğunu fakat bu ilişkinin düşük düzeyde beta katsayısına sahip olduğunu göstermektedir (Carlson ve Perrewé 1999). Bu tezde incelenen yapısal eşitlik modellemesinde ise sonuç değişkeni YK/D'dir. Uygulanan ikinci yapısal eşitlik modellesinden elde edilen sonuç sosyal desteğin hem İAYÇ hem de YK/D üzerinde yüksek düzeyde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Test edilen bu modelden elde edilen beta katsayılarında önemli bir değişim olmamasına karşın İAYÇ'nın YK/D üzerindeki negatif yöndeki istatistiksel olarak anlamlı olumsuz etkisi ortadan kalkmıştır. Modelin uyum iyiliği parametreleri de kabul edilebilir değer aralığına ulaşmıştır. Bu durum sosyal desteğin İAYÇ'nı ve dolayısıyla sonuç değişkenlerini etkileyen önemli bir faktör olduğunu gösterir. Bir psikososyal risk etmeni olarak literatürde ifade edilen İAYÇ üzerinde sosyal desteğin etkisi gerek Carlson ve Perrewé (1999)'nin gerekse Samsinar ve ark. (2010)'nın çalışmasında da kendini bu çalışmadakine benzer bir şekilde göstermektedir.

Özellikle sosyal desteğin hangi kaynaktan geldiği yaşamın hangi alanında etki edeceğinin önemli bir belirleyicisi olabilmektedir. Bu çalışmada çok değişkenli analizlerde gerek yaşam doyumunu gerekse yaşam kalitesi üzerinde sosyal desteğin kararlı etkisi bulunmuştur. İAYÇ ise iş ya da iş dışı sosyal destek kaynağına bağlı olarak etkilenmektedir. Buna benzer bir örnek Adams ve arkadaşlarının çalışmasında yer almaktadır. İAÇ iş doyumunu anlamlı bir şekilde etkilerken, AİÇ'nın anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir (Adams ve ark. 1996).

İAYÇ'nın sosyal destek ile bir arada ele alındığı O'Driscoll ve arkadaşlarının çalışmasında sosyal desteğin bedensel ve ruhsal sağlık üzerindeki moderatör etkisi sınıanmıştır. Elde edilen bulgular işyeri arkadaş desteği ile İAÇ etkileşiminin bireyin ruhsal sağlığı üzerinde olumsuz etki oluştururken, bedensel iyilik durumu üzerindeki olumsuz etkinin sönümlendiğini göstermektedir. Diğer taraftan aile desteğinin ise AİÇ ile etkileşimi hem bedensel hem de ruhsal iyilik üzerinde olumsuz etkiyi ortadan kaldırmıştır (O'Driscoll ve ark. 2004). Bu çalışmada da benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir. Çalışmanın sonuç değişkeni olan YK/D değişkeni üzerinde İAYÇ'nın olumsuz etkisini sosyal destek ortadan kaldırmaktadır. Diğer bir deyiş ile sosyal destek İAYÇ'nın zarar verici etkisini yok etmektedir.

Literatür ile benzeşen bu sonuçlar sosyal desteğin psikososyal risk etmenleri üzerindeki olumsuz etkisini sönümlenmesine neden olduğunu gösterir niteliktedir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde çalışanların yaşam kalitesi ve yaşam doyumu üzerinde pek çok sosyodemografik değişkenin etkili olduğu görülmektedir. Bu faktörler arasında cinsiyet, yaş, mesleki deneyim süresi, günlük çalışma süresi, iş kolu, sendika üyeliği, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, öğrenim durumu, hanede yaşayan kişiler, gelir düzeyi ve algısı yer almaktadır.

Yaşam kalitesi ve yaşam doyumu üzerinde yapılan karşılaştırmalar sonucunda İAÇ ve AİÇ'nin yanı sıra işyerinden ve işyeri dışından sağlanan sosyal desteğin anlamlı bir etkisi olduğu tek değişkenli analizlerde bulunmuştur. İAYÇ bireylerin yaşam kalitesi ve yaşam doyumu üzerinde negatif yönde etkili olurken, sosyal destek pozitif yönde etkilidir.

Bu çalışmadan elde edilen bir diğer önemli sonuç ise İAYÇ üzerinde yaş, çalışılan iş kolu, deneyim süresi, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim, gelir algısı, gece çalışma, işte ve iş dışında sosyal destektir.

Araştırmanın nihai sonuçları hem yaşam kalitesi hem de yaşam doyumu üzerinde etkili bulunan değişkenlerin çok değişkenli olarak analizinden elde edilenlerdir. Buna göre yaşam kalitesi üzerinde anlamlı etkisi olduğu belirlenen değişkenler erkek cinsiyetinde olmak, bekar olmak, günlük sekiz saat ve altında çalışmak, yeterli gelir düzeyine sahip olmak, işyerinde ve dışında sosyal desteğe sahip olmak ve AİÇ'dir. AİÇ yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilerken, sosyal destek çalışanların yaşam kalitesini arttırmaktadır.

Yaşam doyumu üzerinde çok değişkenli analiz sonuçlarına göre anlamlı etkisi bulunan değişkenler gelir algısı, işyerinde ve iş dışında sağlanan sosyal destektir. Sosyal destek arttıkça yaşam doyumu da artmaktadır. İAYÇ'nin yaşam doyumu üzerinde negatif yönde fakat anlamlı olmayan bir etkisi olduğu bulunmuştur. Sosyal destek İAYÇ'nin yaşam doyumu üzerindeki anlamlı etkisini sönlendirmiştir.

İAYÇ'nin yaşam kalitesi ve yaşam doyumu üzerindeki bağımsız etkisini ve sosyal destek karşısındaki tepkisini anlayabilmek için iki farklı yapısal eşitlik modellemesi test edilmiştir. İlk modelde İAYÇ ve SD'in YK/D üzerindeki bağımsız etkileri sınanmış, her iki faktörün de anlamlı ve güçlü etkisi olduğu belirlenmiştir.

Buna karşın model uyumu yeterli düzeyde değildir. İkinci modelde ise sosyal desteğin İAYÇ üzerindeki etkisi dikkate alınarak yeniden test edilmiştir. Sonuçta İAYÇ'nin YK/D üzerindeki anlamlı negatif etkisi ortadan kalkmış, model uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisine ulaşmıştır. Diğer bir deyiş ile sosyal destek İAYÇ'nin yaşam kalitesi ve yaşam doyumu üzerindeki olumsuz etkisini ortadan kaldırmıştır.

Elde edilen bu sonuçlar ışığında çalışanların yaşam kalitesi ve yaşam doyumunu arttırmanın yolunun psikososyal etmenler arasında sayılan İAYÇ'ni azaltmak ve işyerinde ve iş dışında çalışanların elde ettiği sosyal desteği arttırmak olduğu söylenebilir. Bulgular, literatür ile uyumlu bir şekilde yaşam kalitesi ve yaşam doyumunda sosyal desteğin önemli bir dönüştürücü etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Sosyal destek, çalışan refahının geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Kurumların çalışanlarına yönelik bir sosyal destek sistemi kurması İAYÇ'yi azaltmak ve yaşam kalitesini arttırmak açısından yarar sağlayabilir. Bu amaçla işyerinde çalışanlara hizmet sunacak kurumsal bir sosyal destek mekanizması geliştirilmeli ve çalışma yaşamında sosyal hizmet uygulamalarına yer verilmelidir.

İşletmelerde İAYÇ, hem işletmelerin geleceği hem de çalışanların mutluluğu ve refahı açısından tehdit oluşturmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen bulgular çalışma yaşamına sosyal hizmet mesleğinin müdahale etmesi gerektiğini göstermektedir. Ülkemizde işyerlerinde sosyal hizmet uygulamaları henüz hak ettiği yeri bulamamıştır. Ancak çalışanların artan talepleri birlikte sayısı çok az olan danışmanlık firmaları tarafından planlanan ve yürütülen ÇDP'nin önemi artmaktadır. İAYÇ'nin yarattığı negatif etkilerin anlaşılması ve çalışanların refah taleplerinin artması ile birlikte işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının ön plana çıkacağı ve sosyal hizmet uzmanlarının yer alacağı ÇDP'nin yaygınlaşacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda çok da uzak olmayan bir gelecekte çalışma yaşamında (endüstriyel alanda) sosyal hizmetin geliştirilmesi ve kurumsallaştırılmasının işveren ve çalışan refahı açısından daha fazla değer göreceği ileri sürülebilir. Hem işyerinde daha verimli ve mutlu çalışan bir grubun oluşturulmasında hem de çalışanların sağlık ve refahını

koruma ve geliştirmede profesyonel mesleki uygulamaları ile sosyal hizmet önemli katkılar sağlayacaktır.

Genelci sosyal hizmet yaklaşımı mikro düzeyde bireyi, mezzo düzeyde grup ve toplulukları, makro düzeyde ise kurumların bütününe kapsayacak şekilde sosyal hizmet uygulamalarının endüstriyel sosyal hizmet alanına aktarılmasını sağlayacak bir anahtar olarak düşünülebilir. Bu bağlamda bireylerin yaşadıkları sorunların erken dönemde belirlenmesi, bu sorunlara yönelik destek sağlanması, hem bireyin refahını hem de işletmenin genel çıktılarını iyileştirecektir. Ayrıca bireyin çalışma ve özel yaşamı ile olan etkileşimini de olumlu yönde değiştirecektir. Mezzo düzeyde işletme içerisindeki formal ve informal grupların sorun çözmede hazır bulunuşluğu açısından önemlidir. Grup çalışmalarının geliştirilmesinde ve uygulanmasında mezzo girişimlere alt yapı oluşturur. Böylece gruplardan kaynaklanan sorun alanlarına hızlı ve etkili müdahale fırsatını sosyal hizmet uzmanına sağlar. Diğer taraftan genelci yaklaşım, örgütsel düzeyde makro politikaların geliştirilmesi ve uygulanması açısından sosyal hizmet uzmanının önemli bir savunuculuk rolü üstlenmesini sağlar. Bu da birbirini destekleyen müdahale basamaklarında bütüncüllük sağlayacaktır. Sosyal hizmet uzmanı mesleki bilgi, beceri ve değerleriyle genelci yaklaşımı kullanarak çalışma yaşamına uyum getiren bir rol üstlenebilecektir.

Çalışma yaşamı içerisinde değişim ajanı olarak sosyal hizmet uzmanına önemli görevler düşmektedir. Bütüncül bir yaklaşımla bireyi, grubu ve toplumu yaşadığı çevre içerisinde sistem yaklaşımı ile ele alan sosyal hizmet, çalışanın sağlık ve refahı için değişim ajanı rolünü hem kurum içerisinde hem de kurum dışında gerçekleştirmesi mümkündür. Sosyal hizmet uzmanının sunduğu hem kurum içi değişim rolü hem de müracaatçı ve müracaatçı gruplarının bulunduğu ortamda değişimi destekleyen değişim ajanı rolü çalışma yaşamında sosyal hizmet uygulama modeli olarak tercih edilebilir bir alternatiftir. Bu alternatif model yaygınlaştırılarak hem kurum içi istihdam biçiminde hem de hizmetin dışarıdan sağlandığı kurumsal yaklaşımlar ile çalışma yaşamına uyarlanabilir.

Bu noktada kurumsallaşan ve gelişen bir endüstriyel sosyal hizmet uygulama alanı için kamunun desteklediği, işverenin içselleştirdiği örgütsel planlama ve uygulama faaliyetleri yürütülmelidir. Örnek hizmet modellerinin geliştirilmesine ve



alışan destek merkezleri ile programlarını yürütecek sosyal hizmet uzmanlarının istihdam edilmesine gereksinim duyulmaktadır. Kamunun gerek örnek uygulamaları gerekse yasal düzenlemeleri ile endüstriyel sosyal hizmet alanının nn aması, işverenleri bu hizmeti talep eder duruma getirecek yasal ve örgütsel programların geliştirilmesi önerilir. Çalışma yaşamının aktörlerinin tümünün katılacağı pilot uygulamaların yararlı olacağı düşünülmektedir. Böylece alışan destek sisteminin geliştirilmesi ve bu alanda uzmanlaşmış sosyal çalışmacıların yetiştirilmesi mümkün hale gelecektir.



## KAYNAKLAR

Adams GA, King LA, King DW. Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of applied psychology*. 1996; 81(4): 411.

Akın M. Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2008; 1(25): 141-171.

Aktaş A. Çalışma hayatında kadınlara karşı psikolojik taciz: türkiye'deki durum ve işyerinde sosyal hizmet odağında önerilen çözüm mekanizmaları. *UHBAB Journal*. 2014; 3(10): 1-23.

Altay M. Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve çok boyutlu algılanan sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişki. *Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans*, 2007, Tokat.

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

Attridge M. Making the business case for EAPs: A conceptual framework. *EAPA Exchange*. 2001; 31(4): 37-38.

Attridge M, Amaral T, Bjornson T, Goplerud E, Herlihy P, McPherson T, Paul R, Routledge S, Sharar D, Stephenson D. The business value of EAP: A conceptual model. *EASNA Research Notes*. 2010; 1(10): 1-5.

Attridge M, Herlihy PA, Maiden RP. The integration of employee assistance, work/life, and wellness services. *Routledge, NY*; 2013.

Avcı K, Pala K. Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesinde çalışan araştırma görevlisi ve uzman doktorların yaşam kalitesinin değerlendirilmesi. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 2004; 30(2): 81-85.

Avşaroğlu S, Deniz ME, Kahraman A. Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2005; (14): 115-129.

Bartolomé F, Evans PAL. Professional lives versus private lives-shifting patterns of managerial commitment. *Organizational Dynamics*. 1979; 7(4): 3-29.

Baysal S. İş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermayeye etkisi: kadın akademisyenler üzerine bir araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Ve Organizasyon Programı. Yüksek Lisans, 2016, İzmir.

Bennett J, Attridge M. Adding prevention to the EAP core technology. *Journal of Employee Assistance*. 2008; 38(4): 3-6.

Beutell NJ, Greenhaus JH. Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior. *Journal of Vocational Behavior*. 1982; 21(1): 99-110.

Beutell NJ, Greenhaus JH. Integration of home and nonhome roles: Women's conflict and coping behavior. *Journal of Applied Psychology*. 1983; 68(1): 43.

Bohen HH, Viveros-Long A. *Balancing jobs and family life*. Temple University Press, 1981.

Bourdieu P. The forms of capital.(1986). *Cultural theory: An anthology*. 2011; 1: 81-93.

Bradley RH, Corwyn RF. Life satisfaction among European American, African American, Chinese American, Mexican American, and Dominican American adolescents. *International Journal of Behavioral Development*. 2004; 28(5): 385-400.

Calman KC. Quality of life in cancer patients--an hypothesis. *Journal of medical ethics*. 1984; 10(3): 124-127.

Caplan G. *Support systems and community mental health: Lectures on concept development*. Behavioral Publications, 1974.

Carlson DS, Perrewé PL. The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of management*. 1999; 25(4): 513-540.

Carlson DS, Kacmar KM. Work–family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*. 2000; 26(5): 1031-1054.

Center for Advanced Human Resource Studies. *Work-Family Conflict Not Just a Women's Issue: Helping All Employees Find Work-Life Balance* (CAHRS Research Link No. 5). Cornell University, ILR School, Ithaca, NY; 2010, April.

Charu M. Occupational Stress and its impact on QWL with specific reference to Hotel Industry. *Advances in Management*. 2012.

Cobb S. Social support and health through life course In M WRiley,(Ed.), *Aging from birth to death Interdisciplinary perspective* (pp 93-106). Washington, D C American Association for the Advancement of Science. 1979.

Cohen S, McKay G. Social support, stress and the buffering hypothesis: A theoretical analysis. *Handbook of psychology and health*. 1984; 4: 253-267.

Cohen S, Syme SL. Issues in the study and application of social support. *Social support and health*. 1985; 3: 3-22.

Coleman JS. Social theory, social research, and a theory of action. *American journal of Sociology*. 1986; 91(6): 1309-1335.

Coleman JS. Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*. 1988; 94: S95-S120.

Craig G. Poverty, social work and social justice. *British Journal of Social Work*. 2002; 32(6): 669-682.

Crompton R, Feuvre NL. Gender, family and employment in comparative perspective: the realities and representations of equal opportunities in Britain and France. *Journal of European Social Policy*. 2000; 10(4): 334-348.

Cronenwett LR. Network structure, social support, and psychological outcomes of pregnancy. *Nursing Research*. 1985; 34(2): 93-99.

Csiernik R. A review of EAP evaluation in the 1990s. *Employee Assistance Quarterly*. 2005; 19(4): 21-37.

Cutrona CE, Russell DW. Type of social support and specific stress: Toward a theory of optimal matching. 1990.

Çelik M, Turunç Ö. Duygusal emek ve psikolojik sıkıntı: iş–aile çatışmasının aracılık etkisi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. 2011; 40(2): 226-250.

Çevik NK, Korkmaz O. Türkiye’de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2014; 7(1): 126.

Çivilidağ A. Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing), iş doyumu ve algılanan sosyal destek düzeyleri. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bilim Dalı. Doktora Tezi, 2011, Konya.

Çulha E. Hemşirelerde iş–aile çatışmasının evlilik doyumu, psikolojik semptomlar ve ebeveynlik yeterlik algısı ile olan ilişkisinin incelenmesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, 2015, Muğla.

Deelstra JT, Peeters MC, Schaufeli WB, Stroebe W, Zijlstra FR, van Doornen LP. Receiving instrumental support at work: when help is not welcome. Journal of applied psychology. 2003; 88(2): 324.

Demiral Y. Çalışanlarda ve işsizlerde yaşam kalitesine etki eden etmenler ve yaşam kalitesi düzeylerinin karşılaştırılması. Halk Sağlığı AD. Doktora Tezi, 2001, İzmir (Danışman: Okuyan Z).

Demiral Y, Ünal B, Kılıç B, Soysal A, Bilgin AC, Uçku R, Theorell T. İş stresi ölçeğinin İzmir Konak Belediyesi’nde çalışan erkek işçilerde geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. Toplum Hekimliği Bülteni. 2007; 26(1): 11-18.

Diener E, Emmons RA, Larsen RJ, Griffin S. The satisfaction with life scale. Journal of personality assessment. 1985; 49(1): 71-75.

Dignam JT, West SG. Social support in the workplace: Tests of six theoretical models. American Journal of Community Psychology. 1988; 16(5): 701-724.

Doğan T. Psikolojik belirtilerin yordayıcısı olarak sosyal destek ve iyilik hali. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi. 2008; 3(30): 30-44.

Dominelli L. Social work: theory and practice for a changing profession. Polity Press, 2004.

Dost MT. Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2007; 22(2): 132-143.

DuBois B, Miley K, Melia M. Generalist Social Work practice. An Empowering approach. 2007.

Duxbury LE, Higgins CA. Work-life balance in the new millennium: where are we?: where do we need to go? Canadian Policy Research Networks Ottawa, ON, 2001.

Dündar Erbay P, Bilge B, Baydur H, Pala T, Eser E, Ergör A, Oral A, Şerifhan M. Manisa'da Çıraklık Eğitim Merkezinde Eğitim Gören Gençlerin Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler. Toplum Hekimliği Bülteni. 2006; 25(1): 24-29.

Edwards JR, Rothbard NP. Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. Academy of management review. 2000; 25(1): 178-199.

Edwards RL. Encyclopedia of social work. Natl Assn of Social Workers Pr, 1995.

Efeoğlu İE, Özgen H. iş aile Yaşam Çatışmasının iş Stresi iş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: ilaç Sektöründe Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2007; 16(2).

Ehrhardt JJ, Saris WE, Veenhoven R. Stability of life-satisfaction over time. Journal of Happiness Studies. 2000; 1(2): 177-205.

Eiswirth-Neems NA, Handal PJ. Spouse's attitudes toward maternal occupational status and effects on family climate. Journal of Community Psychology. 1978; 6(2): 168-172.

Eker D, Arkar H. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin faktör yapısı, geçerlik ve güvenilirliği [Factorial Structure, Validity, and Reliability of the

Multidimensional Scale of Perceived Social Support]. Türk Psikoloji Dergisi. 1995; 34: 17-25.

Eker D, Arkar H, Yıldız H. Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeğinin gözden geçirilmiş formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenilirliği. Türk Psikiyatri Dergisi. 2001; 12(1): 17-25.

Erkorkmaz U, Etikan I, DemİR O, ÖZdamar K, Sanisoglu Y. Doğrulayıcı faktör analizleri ve uyum indeksleri. Türkiye Klinikleri. 2013; 33(1): 210-223.

Ervin Moss G. Sociophysiology.(Book Reviews: Illness, Immunity, and Social Interaction. The Dynamics of Biosocial Resonance). Science. 1973; 182: 912-913.

Esen E, Siyez DM. Ergenlerde internet bağımlılığını yordayan psiko-sosyal değişkenlerin incelenmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi. 2016; 4(36).

Eser E, Fidaner H, Fidaner C, Eser SY, Elbi H, Göker E. WHOQOL-100 ve WHOQOL-BREF'in psikometrik özellikleri. Psikiyatri Psikoloji Psikofarmakoloji Dergisi. 1999; 7(2): 23-40.

Eser E. Sağlıkla ilgili yaşam kalitesinin kavramsal temelleri ve ölçümü. Sağlıkta Birikim. 2006; 1(2): 1-5.

Eser E, Lagarlı T, Baydur H, Akkurt V, Akkus H, Arslan E, Cengiz E, Çiftçioglu G, Isik H, Karabacak H. EUROHIS (WHOQOL-8. Tr) Türkçe sürümünün Türk toplumundaki psikometrik özellikleri. Turkish Journal of Public Health. 2010; 8(3): 136.

Frone MR, Russell M, Cooper ML. Prevalence of work-family conflict: are work and family boundaries asymmetrically permeable? Journal of organizational behavior. 1992; 13(7): 723-729.

Ganster DC, Fusilier MR, Mayes BT. Role of social support in the experience of stress at work. Journal of applied psychology. 1986; 71(1): 102.

Girard DE, Reuler JB, Arthur RJ. Psychosocial events and subsequent illness—a review. Western Journal of Medicine. 1985; 142(3): 358.

Googins B, Godfrey J. The evolution of occupational social work. *Social Work*. 1985; 30(5): 396-402.

Gottlieb BH. The development and application of a classification scheme of informal helping behaviours. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*. 1978; 10(2): 105.

Göçgeldi E, Babayiğit MA, Hassoy H, Açikel CH, Taşçı İ, Ceylan S. Hipertansiyon tanısı almış hastaların algıladıkları yaşam kalitesi düzeyinin ve etki eden faktörlerin değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*. 2008; 50(3): 172-179.

Görgünbaran A. Yaşlılıkta sosyalizasyon ve yaşam kalitesi. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*. 2008; 1(2): 86-97.

Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*. 1985; 10(1): 76-88.

Greenhaus JH, Collins KM, Shaw JD. The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*. 2003; 63(3): 510-531.

Grzywacz JG. Toward a theory of work-family facilitation. 34th Annual Theory Construction and Research Methodology Workshop, Houston, TX2002.

Gülmez H. Çalışanların yaşam kalitesini etkileyen faktörler. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*. 2013; 7(4): 74-82.

Gültekin BK, Dereboy I. Üniversite öğrencilerinde sosyal fobinin yaygınlığı ve sosyal fobinin yaşam kalitesi, akademik başarı ve kimlik oluşumu üzerine etkileri. *Türk Psikiyatri Derg*. 2011; 22: 150-158.

Gürbüz S, Şahin F. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2014.

Hartwell TD, Steele P, French MT, Potter FJ, Rodman NF, Zarkin GA. Aiding troubled employees: the prevalence, cost, and characteristics of employee assistance programs in the United States. *American Journal of Public Health*. 1996; 86(6): 804-808.



Hildebrandt E. Balance between work and life—new corporate impositions through flexible working time or opportunity for time sovereignty? *European Societies*. 2006; 8(2): 251-271.

Holahan CJ, Moos RH. Social support and adjustment: Predictive benefits of social climate indices. *American Journal of Community Psychology*. 1982; 10(4): 403-415.

House JS. *Work stress and social support*. Addison-Wesley Publishing Company, London; 1981.

House JS, Kahn RL, McLeod JD, Williams D. Measures and concepts of social support. İçinde: Kohen S, Syme SL, eds. *Social Support and Health*, Academic Press, New York; 1985.

House JS, Landis KR, Umberson D. Social relationships and health. *Science*. 1988; 241(4865): 540.

Hurdle DE. Social support: A critical factor in women's health and health promotion. *Health & Social Work*. 2001; 26(2): 72-79.

İmamoğlu E, Yasak-Gültekin Y. Önerilen Dengelenmiş Toplumsal Birey Modeli Işığında Üniversite Gençliğinin Sorunları: 1982-1992 Döneminde Yayımlanan Araştırmalara İlişkin Bir Değerlendirme, Yorum ve Öneriler. *Türk Psikoloji Dergisi*. 1993; 8(30): 27-41.

Işıkkhan V. *Sosyal Hizmet ve Tükenmişlikle Başa Çıkma*. Vizyon Ofset ve Matbaa, Ankara; 2011.

Jacobson Frey J, Attridge M. Employee assistance programs (EAPs): An allied profession for work/life. *Work and Family Encyclopedia Sloan Work and Family Research Network Available Online*: <https://workfamily.sas.upenn.edu/wfrn-repo/object/6ot29wy5fk9m9z2v>. 2010.

Jones AP, Butler MC. A role transition approach to the stresses of organizationally induced family role disruption. *Journal of Marriage and the Family*. 1980: 367-376.

Kadushin A, Harkness D. Supervision in social work. Columbia University Press, 2014.

Kahn RL, Antonucci TC. Convoys over the life course: Attachment, roles, and social support. Life-span development and behavior. 1980; 3: 253-286.

Kaplan H. İş doyumu – yaşam doyumu ilişkisi (Denizli Servergazi devlet hastanesi hemşire – ebe hemşireler örneği). Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, 2014, İstanbul.

Kara FM, Kelecek S, Aşçı FH. Sporcu eşlerinin yaşam doyumu ve yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. Spor Bilimleri Dergisi. 2014; 25(2): 056-066.

Karasar N. Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Nobel Yayınları Ankara. 2002.

Keser A. İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. Çalışma ve Toplum. 2005; 4(1): 77-95.

Kinnunen U, Mauno S. Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. Human Relations. 1998; 51(2): 157-177.

Koç Çakan B. Konut sektöründe beyaz yaka çalışanların iş doyumu ve duygusal zekâlarının yaşam doyumları üzerine etkisi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı. Yüksek Lisans, 2013, İstanbul.

Kondrat ME. Actor-centered social work: Re-visioning “person-in-environment” through a critical theory lens. Social Work. 2002; 47(4): 435-448.

Kopelman RE, Greenhaus JH, Connolly TF. A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. Organizational behavior and human performance. 1983; 32(2): 198-215.

Lin N, Ensel WM, Simeone RS, Kuo W. Social support, stressful life events, and illness: A model and an empirical test. Journal of Health and Social Behavior. 1979: 108-119.

Lindorff M. Research Note: Are they lonely at the top? Social relationships and social support among Australian managers. Work and Stress. 2001; 15(3): 274-282.

Malecki CK, Demaray MK. Social support as a buffer in the relationship between socioeconomic status and academic performance. *School Psychology Quarterly*. 2006; 21(4): 375.

Marlow CR. *Research methods for generalist social work*. Cengage Learning, 2010.

Martikainen L. The many faces of life satisfaction among Finnish young adults'. *Journal of Happiness Studies*. 2009; 10(6): 721.

Murphy SA, Norbeck JS, Weinert C, Cardea JM, Lenz ER. Self-efficacy and social support: Mediators of stress on mental health following a natural disaster. *Western Journal of Nursing Research*. 1987; 9(1): 58-86.

Myers DG, Diener E. Who is happy? *Psychological science*. 1995; 6(1): 10-19.

Nahapiet J, Ghoshal S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*. 1998; 23(2): 242-266.

Nalini R. *Social work and the workplace*. Concept Publishing Company, New Delhi; 2011.

Netemeyer RG, Boles JS, McMurrian R. Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of applied psychology*. 1996; 81(4): 400.

O'Driscoll MP, Brough P, Kalliath TJ. Work/family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: A longitudinal study in New Zealand. *Equal Opportunities International*. 2004; 23(1/2): 36-56.

Özafşarlıoğlu S, Kılıç R. Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2013; 2013(15).

Özbesler C. *Çocukluk Çağı Lösemileri ve Sosyal Destek Sistemlerinin Aile İşlevlerine Etkisi*. Hacettepe Üniversitesi İİ BF Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Basılmamış Doktora tezi Ankara. 2001.

Özdevecioğlu M, Doruk NÇ. Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2009; (33): 69-99.

Özen S, Uzun T. İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2005; 7(3): 128-147.

Özgür G. Sosyal destek ve sağlık. Türk Hemşireler Dergisi. 1993; 43(2): 25-26.

Özkul R. Ortaokul öğretmenlerinde iş-aile çatışması ve yaşam doyum düzeyleri. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı. Yüksek Lisans, 2014, Malatya.

Özmete E, Eker I. İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. Çalışma İlişkileri Dergisi. 2012; 3(2): 1-23.

Öztaş N. Sosyal sermayenin ağbağ kuram (lar) ı: Dayanımcı ve aracı sosyal sermaye. Amme İdaresi Dergisi. 2007; 40(3): 79-98.

Perlman HH. Social casework: A problem-solving process. University of Chicago Press, 1957.

Pincus A, Minahan A. Social Work Practice: Model and Method (Itasca, IL, Peacock). A, 1973.

Pincus A, Minahan A. A model for social work practice. Integrating social work methods. 1977: 73-105.

Pleck J, Staines G, Lang L. Conflicts between work and family life. Monthly Labor Review. 1980; 103(3): 29-32.

Recepoğlu E, Ülker Tümlü G. Üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi. 2015; 23(4): 1851-1868.

Rice RW, Frone MR, McFarlin DB. Work—nonwork conflict and the perceived quality of life. Journal of Organizational Behavior. 1992; 13(2): 155-168.

Rosenfeld JM. The domain and expertise of social work: A conceptualization. *Social work*. 1983; 28(3): 186-191.

Rubin A, Knox KS. Data analysis problems in single-case evaluation: Issues for research on social work practice. *Research on Social Work Practice*. 1996; 6(1): 40-65.

Saleebey D. Biology's challenge to social work: Embodying the person-in-environment perspective. *Social work*. 1992; 37(2): 112-118.

Saleebey D. The strengths perspective in social work practice: Extensions and cautions. *Social work*. 1996; 41(3): 296-305.

Samsinar MS, Murali S, Izhairi I. Relationship between work-family conflict and quality of life: An investigation into the role of social support. *Journal of Managerial Psychology*. 2010; 25(1): 58-81.

Sarason SB. Community psychology, networks, and Mr. Everyman. *American Psychologist*. 1976; 31(5): 317.

Schatz MS, Jenkins LE, Sheafor BW. Milford redefined: A model of initial and advanced generalist social work. *Journal of Social Work Education*. 1990; 26(3): 217-231.

Schermelleh-Engel K, Moosbrugger H, Müller H. Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*. 2003; 8(2): 23-74.

Selçukoğlu Z. Araştırma görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ile yalnızlık düzeyi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi*, 2001, Konya.

Selvi Y, Özdemir PG, Özdemir O, Aydın A, Beşiroğlu L. Sağlık çalışanlarında vardiyalı çalışma sisteminin sebep olduğu genel ruhsal belirtiler ve yaşam kalitesi üzerine etkisi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*. 2010; 23(4): 238-243.

Shyne AW. Casework Research: Past and Present. *Social Work (1939-1970)*. 1964; 21(3): 3-9.

Snow DA, McAdam D. Identity work processes in the context of social movements: Clarifying the identity/movement nexus. *Self, identity, and social movements*. 2000; 13: 41-67.

Sonnenstuhl WJ, Trice HM. *Strategies for employee assistance programs: The crucial balance*. Cornell University Press, 1990.

Sorias O. Sosyal destek kavramı. *Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 1988; 27(1): 353-357.

Stevens ES. Reciprocity in social support: An advantage for the aging family. *Families in Society*. 1992.

Stewart MJ, Tilden VP. The contributions of nursing science to social support. *International Journal of Nursing Studies*. 1995; 32(6): 535-544.

Stroh LK, Northcraft GB, Neale MA. *Organizational behavior: A management challenge*. Psychology Press, 2001.

Swann Jr WB, Brown JD. *From self to health: Self-verification and identity disruption*. John Wiley & Sons, 1990.

Şahin DS, Özgür Ö, Kılınç AS, Sütü Pehlivan S, Mutluay D. Acil Servis ve Yoğun Bakım Hemşirelerinin Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 2014; 2(2): 81-92.

Şahin F. Genelci sosyal hizmetin doğuşunu hazırlayan etmenler. *Sosyal Hizmet Sempozyumu 2002*, s: 18-19.

Şimşek E. Örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkileri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi*, 2011, Eskişehir.

T.C. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. *Türkiye 81 İl Sanayi Durum Raporu*. T.C. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Sanayi Genel Müdürlüğü, Ankara; 2014.

Thoits PA. Social support as coping assistance. *Journal of consulting and clinical psychology*. 1986; 54(4): 416.

Thompson N. *Understanding Social Work: Preparing for Practice*. Palgrave Macmillan, 2009.

Tilden VP, Weinert C. Social support and the chronically ill individual. *The Nursing Clinics of North America*. 1987; 22(3): 613-620.

Tsai W, Ghoshal S. Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of management Journal*. 1998; 41(4): 464-476.

Turunç Ö, Çelik M. Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma/The Effect of Perceived Organizational Support on Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Org. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2010; 14(1): 209-232.

Turunç Ö, Findikli MA. Algılanan lider desteği ile iş-aile çatışması ilişkisinde kendini işletmeden hissetmenin düzenleyici etkisi: Turizm sektörü örneği. *Kafkas University Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal*. 2015; 6(10): 113-133.

Ünüvar A. Çok yönlü algılanan sosyal desteğin 15-18 yaş arası lise öğrencilerinde problem çözme becerisine ve benlik saygısına etkisi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı. Yüksek Lisans*, 2003, Konya.

Veenhoven R. Questions on happiness: Classical topics, modern answers, blind spots. *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective*. 1991; 2: 7-26.

Voydanoff P. Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*. 2005; 26(6): 707-726.

Weinert C, Tilden VP. Measures of social support: Assessment of validity. *Nursing Research*. 1990; 39(4): 212-216.

Yıldırım A, Hacıhasanoğlu R. Sağlık çalışanlarında yaşam kalitesi ve etkileyen değişkenler. Journal of Psychiatric nursing. 2011; 2(2): 61-68.

Yıldırım İ. Algılanan sosyal destek ölçeğinin geliştirilmesi, güvenilirliği ve geçerliği. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 1997; 13: 81-87.

Yıldız H. Çalışma Üzerine Sosyolojik Perspektif. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. 2010; (58): 129-161.

Yılmaz G, Keser A, Yorgun S. Konaklama işletmelerinde çalışan sendika üyelerinin iş ve yaşam doyumunu belirlemeye yönelik bir alan araştırması. Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi. 2010; 6(1): 87-107.

Yurdakul M, Eker A, Kaya D. Menopozal dönemdeki kadınların yaşam kalitesinin değerlendirilmesi. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. 2007; 21(5): 187-193.

Zastrow C. The practice of social work: Applications of generalist and advanced content. Wadsworth Publishing Company, 2003.

Zastrow C. Sosyal Hizmete Giriş. Nika Yayınevi, Ankara; 2013.

Zincirkıran M, Mete M. İşkoliklik ile iş-aile çatışması ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: Sağlık işletmelerinde bir uygulama. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar. 2014; 51(590): 103-114.



## EKLER

### Ek 1. Örnek Büyüklüğü

#### Sample Size for Frequency in a Population

---

Population size(for finite population correction factor or fpc)( $N$ ): 1000000  
Hypothesized % frequency of outcome factor in the population ( $p$ ): 50%+/-5  
Confidence limits as % of 100(absolute +/- %)( $d$ ): 5%  
Design effect (for cluster surveys- $DEFF$ ): 1

#### Sample Size( $n$ ) for Various Confidence Levels

---

ConfidenceLevel(%)	Sample Size
95%	384
80%	165
90%	271
97%	471
99%	664
99.9%	1082
99.99%	1512

---

Equation

$$\text{Sample size } n = [DEFF * N * p(1-p)] / [(d^2 / Z^2_{1-\alpha/2} * (N-1) + p(1-p))]$$

Results from OpenEpi, Version 3, open source calculator--SSPropor  
Print from the browser with ctrl-P  
or select text to copy and paste to other programs.

## Ek 2. Veri Toplama Formu

### ÇALIŞANLARDA SOSYAL DESTEK İŞ-AİLE ÇATIŞMASI, YAŞAM DOYUMU VE YAŞAM KALİTESİ ANKET FORMU

Formun doldurulduğu tarih:  /  / 2016 Form No:

- Bu çalışma Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı yüksek lisans tezi olarak yürütülmektedir.
- Çalışmaya katılmak gönüllük esasına göredir. Kurumsal / kişisel bilgileriniz hiç kimse ile paylaşılmayacaktır. Bu nedenle isim, adres ve işyeri bilgileri sorulmamaktadır. Size sorulan tüm soruları yanıtlamaya çalışınız. Yeterince anlamadığınız sorularda açıklama yapmamızı isteyiniz. Bu çalışmadan elde edilecek veriler bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacaktır. Katkınız için şimdiden teşekkür ederiz. UFUK GÜMÜŞSOY / Yrd.Doç.Dr.Hakan BAYDUR

Doğum tarihiniz nedir?: Yıl yazın <input type="text"/>	Cinsiyetiniz : 1 <input type="checkbox"/> Kadın 2 <input type="checkbox"/> Erkek
Medeni Durumunuz : 1 <input type="checkbox"/> Evli 2 <input type="checkbox"/> Bekar 3 <input type="checkbox"/> Ayrı yaşıyor 4 <input type="checkbox"/> Dul 5 <input type="checkbox"/> Boşanmış	
Çocuğunuz var mı? : 1 <input type="checkbox"/> Var <input type="text"/> çocuk 2 <input type="checkbox"/> Yok	
Eğitim durumunuz : 1 <input type="checkbox"/> İlkokul 2 <input type="checkbox"/> Orta okul 3 <input type="checkbox"/> Lise 4 <input type="checkbox"/> Üniversite 5 <input type="checkbox"/> Lisansüstü	
Hanede sizden başka çalışan biri var mı? 1 <input type="checkbox"/> Evet (Varsa kim?.....) 2 <input type="checkbox"/> Hayır	
Hanede siz dahil kaç kişi yaşıyor? <input type="text"/> kişi	
Kimlerle birlikte yaşıyorsunuz?(Birden çok seçenek işaretlenebilir)	
1 <input type="checkbox"/> Eş 2 <input type="checkbox"/> Çocuk(lar) 3 <input type="checkbox"/> Anne-baba 4 <input type="checkbox"/> Kardeşler 5 <input type="checkbox"/> Hiç kimse 6 <input type="checkbox"/> Diğer.....	
Mesleğiniz nedir? <input type="text"/>	
Bu işyerinde tam olarak yaptığınız görev nedir? <input type="text"/>	
Bu işyerinde çalışmaya ne zaman başladınız? Tarih: <input type="text"/> (yıl) / <input type="text"/> (ay)	
Çalışma yaşamındaki toplam süreniz nedir? <input type="text"/> (yıl) / <input type="text"/> (ay)	
Genel olarak günde kaç saat çalışıyorsunuz? <input type="text"/> (saat)	
Vardiyalı çalışıyor musunuz? 1 <input type="checkbox"/> Evet 2 <input type="checkbox"/> Hayır	Gece çalışıyor musunuz? 1 <input type="checkbox"/> Evet 2 <input type="checkbox"/> Hayır
Bir sendikaya üye misiniz? 1 <input type="checkbox"/> Evet 2 <input type="checkbox"/> Hayır	
Ortalama aylık ücretiniz yaklaşık olarak ne kadardır? <input type="text"/> TL.	
Evinize giren toplam aylık gelir yaklaşık olarak ne kadardır? <input type="text"/> TL.	
Gelir-gider durumunuzu nasıl buluyorsunuz?	
1 <input type="checkbox"/> Yetersiz 2 <input type="checkbox"/> Kısmen yeterli 3 <input type="checkbox"/> Çoğunlukla yeterli 4 <input type="checkbox"/> Tamamen yeterli	

Madde No	ÇOK BOYUTLU ALGILANAN SOSYAL DESTEK ÖLÇEĞİ Aşağıdaki ankette 12 cümle ve her bir cümlenin yanında cevaplarınızı işaretlemeniz için 1'den 7'ye kadar rakamlar verilmiştir. Her cümle için size enuygun rakamı daire içine alarak işaretleyiniz.	DERECELER						
		1- Kesinlikle HAYIR 7- Kesinlikle EVET						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve ihtiyacım olduğunda yanımda olan bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor ) var.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐	7☐
2.	Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐	7☐
3.	Ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana gerçekten yardımcı olmaya çalışır.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐	7☐
4.	İhtiyacım olan duygusal yardımı ve desteği ailemden (örneğin, annemden, babamdan, eşimden, çocuklarımdan, kardeşlerimden) alırım.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐	7☐
5.	Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve beni gerçekten rahatlatan bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor ) var.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐	7☐
6.	Arkadaşlarım bana gerçekten yardımcı olmaya çalışırlar.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐	7☐
7.	İşler kötü gittiğinde arkadaşlarıma güvenebilirim.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐	7☐
8.	Sorunlarımı ailemle (örneğin, annemle, babamla, eşimle, çocuklarımla, kardeşlerimle) konuşabilirim.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐	7☐
9.	Sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim arkadaşlarım var.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐	7☐
10.	Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve duygularıma önem veren bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor ) var.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐	7☐
11.	Kararlarımı vermede ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana yardımcı olmaya isteklidir.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐	7☐
12.	Sorunlarımı arkadaşlarımla konuşabilirim.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐	7☐

SOSYAL DESTEK	Kesinlikle katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
SD1. Çalıştığım yerde sakin ve hoş bir ortam var	4○ Kesinlikle katılıyorum	3○ Kısmen katılıyorum	2○ Kısmen katılmıyorum	1○ Kesinlikle katılmıyorum
SD2. Çalıştığım yerde birbirimizle iyi geçiniriz	4○ Kesinlikle katılıyorum	3○ Kısmen katılıyorum	2○ Kısmen katılmıyorum	1○ Kesinlikle katılmıyorum
SD3. İşyerinde çalışanlar beni destekler	4○ Kesinlikle katılıyorum	3○ Kısmen katılıyorum	2○ Kısmen katılmıyorum	1○ Kesinlikle katılmıyorum
SD4. Kötü günümdeysem işyerindekiler durumumu anlarlar	4○ Kesinlikle katılıyorum	3○ Kısmen katılıyorum	2○ Kısmen katılmıyorum	1○ Kesinlikle katılmıyorum
SD5. Üstlerimle ilişkilerim iyidir	4○ Kesinlikle katılıyorum	3○ Kısmen katılıyorum	2○ Kısmen katılmıyorum	1○ Kesinlikle katılmıyorum
SD6. İş arkadaşlarımla çalışmak hoşuma gider	4○ Kesinlikle katılıyorum	3○ Kısmen katılıyorum	2○ Kısmen katılmıyorum	1○ Kesinlikle katılmıyorum

<b>İŞ AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ</b>		Kesinlikle KATILMIYORUM	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle KATILIYORUM
Lütfen Aşağıda Yeralan İfadelere Katılma Derecenizi İşaretleyiniz.						
1.	İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2.	İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3.	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4.	İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5.	İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6.	Ailemin gereksinimleri, iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
7.	Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
8.	Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
9.	Aile yaşantım, işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
10.	Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

	<b>YAŞAM DOYUMU ÖLÇEĞİ</b>	<b>DERECELER</b>						
	<i>Aşağıdaki anket 5 maddeden oluşmaktadır. Her cümle için size en uygun cevabı işaretleyiniz.</i>	Kesinlikle KATILMIYORUM	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle KATILIYORUM
1.	Pek çok açıdan ideale yakın bir yaşamım var.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
2.	Yaşam koşullarım mükemmeldir.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
3.	Yaşamım beni tatmin ediyor.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
4.	Şimdiye kadar, yaşamda istediğim önemli şeyleri elde ettim.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
5.	Hayatımı bir daha yaşama şansım olsaydı, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmedim	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>

<b>EUROHIS-QOL- Dünya Sağlık Örgütü Yaşam Kalitesi Ölçeği</b>		Çok Kötü	Biraz Kötü	Ne İyi Ne Kötü	Oldukça İyi	Çok İyi
1.	Yaşam kalitenizi nasıl buluyorsunuz?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
		Hiç	Çok Az	Orta Derece	Çokça	Tamamen
2.	Günlük yaşamı sürdürmek için yeterli gücünüz kuvvetiniz var mı?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3.	İhtiyaçlarınızı karşılamaya yeterli paranız var mı?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
		Hiç Hoşnut Değil	Çok Az Hoşnut	Ne Hoşnut Ne Değil	Epeyce Hoşnut	Çok Hoşnut
4.	Sağlığınızdandan ne kadar hoşnutsunuz?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5.	Günlük işleri yürütebilme becerinizden ne kadar hoşnutsunuz?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6.	Kendinizden ne kadar hoşnutsunuz?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
7.	Aileniz dışındaki kişilerle ilişkilerinizden ne kadar hoşnutsunuz?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
8.	Yaşadığınız evin koşullarından ne kadar hoşnutsunuz?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

### Ek 3. Enstitü Yönetim Kurulu Kararı



T.C.  
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ  
YÖNETİM KURULU

Toplantı Tarihi: 09.06.2016 Toplantı Sayısı:14 Karar Sayısı:23

#### ENSTİTÜ YÖNETİM KURULU

##### ALINAN KARARLAR

**Karar 17.** Enstitümüz Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Ufuk GÜMÜŞSOY'un Etik Kurul Onayı alınması kaydı ile "Çalışanlarda Sosyal Desteğin İş-Aile Çatışması, Yaşam Doyumu ve Yaşam Kalitesi ile İlişkisi" başlıklı tez konusunun kabulüne OY BİRLİĞİ ile karar verildi

#### ENSTİTÜ YÖNETİM KURULU

Prof. Dr. Ayşe AKTAŞ	Müdür	
Doç. Dr. Elgin TÜRKÖZ ULUER	Müdür Yardımcısı	
Prof. Dr. Necip KUTLU	Üye	
Doç. Dr. Mehmet GÖRAL	Üye	
Doç. Dr. Sezgi ÇINAR PAKYÜZ	Üye	
Özcan GERÇEKER	Raportör	

1









ASLININ AYNISIDIR



Prof. Dr. A. AKTAŞ	Doç. Dr. E. TÜRKÖZ ULUER	Yrd. Doç. Dr. Ş.ŞENOL	Doç. Dr. M. GÖRAL	Prof. Dr. N. KUTLU	Doç. Dr. S. ÇINAR PAKYÜZ	Raportör Ö. GERÇEKER
Paraf	İzinli	Paraf	Paraf	Paraf	Raporlu	Paraf

## Ek 4. Etik Kurul Onayı

T.C.  
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU

KARAR TARİH / NO	23/06/2016 – 7/EK6						
ARAŞTIRMANIN ADI	"Çalışanlarda Sosyal Desteğin İş Aile Çatışması, Yaşam Doyumu ve Yaşam Kalitesi İle İlişkisi"						
SORUMLU ARAŞTIRMACI	Ufuk GÜMÜŞSOY						
ARAŞTIRMA EKİBİ	Ufuk GÜMÜŞSOY – Yrd.Doç.Dr. Hakan BAYDUR						
ARAŞTIRMANIN NİTELİĞİ	YÜKSEK LİSANS – DOKTORA TEZİ <input type="checkbox"/> AKADEMİK AMAÇLI <input type="checkbox"/>						
KARAR BİLGİLERİ	Araştırma dosyası 22.06.2016 tarih ve E.48731 sayılı incelenmiş; Etik açıdan UYGUN OLDUĞUNA / <del>UYGUN OLMADIĞINA</del> oy birliği ile karar verilmiştir.						
Ünvanı/Adı /Soyadı		Araştırma İle İlişkisi Olan Üye	Toplantıya Katılmayan Üye	Ünvanı/Adı /Soyadı		Araştırma İle İlişkisi Olan Üye	Toplantıya Katılmayan Üye
Prof.Dr. Ayşe İLKER FEF Türk Dili ve Edebiyatı ABD.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doç.Dr. Selhan ÖZBEY Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doç.Dr. Tülin CANBAY İİBF Maliye ABD		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doç.Dr. C. Erdem HEPAKTAN İİBF İktisat ABD		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrd.Doç.Dr. Kadir ADAMAZ Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrd.Doç.Dr. Nejdet BİLGİ FEF Tarih ABD.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrd.Doç.Dr. Papatya ALKAN GENCA FEF İngiliz Dili ve Edebiyatı ABD.		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etik Kurulumuzun kararı yukarıda belirtilmiştir. Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.							
							 Prof.Dr. Ayşe İLKER Başkan

## Ek 5. Kurum İzinleri



T.C.  
SAĞLIK BAKANLIĞI  
KAMU HASTANELER BİRLİĞİ KURUMU  
Manisa İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği



Sayı : 72782165/774.07  
Konu : Araştırma İzni /Ufuk GÜMÜŞSOY

### MERKEZEFENDİ DEVLET HASTANESİ YÖNETİCİLİĞİNE

İlgi : Ufuk GÜMÜŞSOY'un 20/06/2016 tarihli dilekçesi.

Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Hizmet Anabilim Dalında görev yapmakta olan Yar. Doç.Dr.Hakan BAYDUR danışmanlığında Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Ufuk GÜMÜŞSOY'un "Çalışanlarda sosyal desteğin iş-aile çatışması, yaşam doyumu ve yaşam kalitesi ile ilişkisi" konulu Yüksek Lisans Araştırma çalışmasını, Genel Sekreterliğimize bağlı Merkezefendi Devlet Hastanesi'nde yapabilmesi için gerekli iznin verilmesi konusunda 27.06.2016 tarihinde Genel Sekreterliğimizde toplanan Bilimsel Araştırma Başvuru İnceleme Komisyonu tarafından incelenmiş olup 01.07.2016-30.10.2016 tarihleri arasında Sağlık Tesisinizde yapılması uygun görülmüştür.

Ancak Bilimsel Araştırma çalışmasını, hizmeti aksatmayacak şekilde yürütülmesi, araştırmaya katılımların gönüllülük esasına göre yapılması, kişisel verilere ve özel hayatın gizliliğinin korunmasına özen gösterilmesi, araştırmanın amacı, yöntemi, kapsamı, süresi, araştırmacı-metodu ve kavramsal çerçevesini açıklayan bilgiler de göz önünde bulundurularak, çalışma sonucunda kurumsal, toplumsal ve sosyal fayda sağlamak amacıyla çalışma sonuç raporunu, araştırmanın tamamlanmasının öngörüldüğü tarihten itibaren 30 (otuz) gün içerisinde Genel Sekreterliğimiz Eğitim Birimi'ne iletilmesi ve Bilimsel Araştırma çalışmasını Manisa Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği'nden izin almaksızın yayınlanmaması gerekmektedir.

Kurumun izni dışında yayımlanması ve sonuç raporunun Kurumumuza iletilmemesi durumunda yasal işlem yapılabileceği ve Genel Sekreterliğimize bağlı Sağlık Tesislerinde bundan sonra talep edeceğimiz çalışmalara izin verilmesinin mümkün olmayacağı hususunda; Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.



Op. Dr. Abdülkadir ORAN  
İdari Hizmetler Başkanı

Sakarya Mah. Atatürk Bulvarı No:58  
Faks No:02362316530

e-Posta:emel.aykir@saglik.gov.tr İnt.Adresi: egitimmanisakhb@gmail.com

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 1db788f7-95e3-4e34-9fe1-020f315a52bb kodu ile erişebilirsiniz.  
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bilgi için:Emel AYKIR

Unvan:EBE

Telefon No:





07.06.2016

T.C.

Celal Bayar Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

Sorumlu Araştırmacı, Yardımcı Doçent Doktor Hakan BAYDUR ve Araştırmacı Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Ufuk GÜMÜŞSOY tarafından yürütülecek olan "Çalışanlarda sosyal desteğin iş-aile çatışması, yaşam doyumu ve yaşam kalitesi ile ilişkisi" isimli Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi Araştırması ve araştırmaya bağlı anket uygulamasının 01.07.2016-30.09.2016 tarihi arasında kurumumuz çalışanları arasından gönüllülük esaslarına göre gerçekleştirilmesi uygun görülmüştür.

Saygılarımızla,

**GÜÇLÜ İŞ GÜVENLİĞİ**  
Hirdavat Deri ve Tekstil Konf. Ürünleri Elektrik  
Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi  
Atatürk Mah. Burcu Sok. No: 8 Selimşahlar  
Tel. 0 236 236 14 35 Fax: 236 14 35  
Çakabey V.D. : 412 020 9664 MANİSA

**GÜÇLÜ İŞ GÜVENLİĞİ HIRDAVAT VE DERİ TEKSTİL KONF. ÜRÜNLERİ ELEKTRİK SAN. TİC. LTD. ŞTİ.**

Merkez : 1183/2 Sokak No:31/G Yenişehir İş Mrk. Yenişehir / İZMİR Tel : 0 232 457 08 29 - 457 21 35 Fax : 0 232 433 61 01  
Fabrika : Atatürk Mah. Burcu Sok. No: 8 Selimşahlar / MANİSA Tel : 444 39 35 Fax: 0 236 236 14 35  
www.pollyboot.com.tr Çakabey V.D. : 412 020 9664 info@pollyboot.com.tr



APNEA DENİZ MALZEMELERİ PLASTİK TURİZM SANAYİ VE TİCARET LİMİTED ŞİRKETİ


07.06.2016

T.C.

Celal Bayar Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

Sorumlu Araştırmacı, Yardımcı Doçent Doktor Hakan BAYDUR ve Araştırmacı Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Ufuk GÜMÜŞSOY tarafından yürütülecek olan "Çalışanlarda sosyal desteğin iş-aile çatışması, yaşam doyumu ve yaşam kalitesi ile ilişkisi" isimli Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi Araştırması ve araştırmaya bağlı anket uygulamasının 01.07.2016-30.09.2016 tarihi arasında kurumumuz çalışanları arasından gönüllülük esaslarına göre gerçekleştirilmesi uygun görülmüştür.

  
APNEA  
DENİZ MALZEMELERİ  
PLASTİK TURİZM SANAYİ VE TİCARET LİMİTED ŞİRKETİ  
Muradiye Sanayi Bölgesi İnönü Mah.18.Sk.No:22  
Tel:0236 214 04 58 Fax: 214 04 58  
Mesleki D: 071 031 8299 Muradiye / MANİSA

Muradiye Sanayi Bölgesi İnönü Mah.18. Sk. No:22 Yunusemre /MANİSA MESİR V.D. – 071 031 8299  
MESİR V.D. – 071 031 8299 FAX : 0 236 214 04 58



T.C.

Celal Bayar Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

Sorumlu Araştırmacı, Yardımcı Doçent Doktor Hakan BAYDUR ve Araştırmacı Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Ufuk GÜMÜŞSOY tarafından yürütülecek olan "Çalışanlarda sosyal desteğin iş-aile çatışması, yaşam doyumu ve yaşam kalitesi ile ilişkisi" isimli Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi Araştırması ve araştırmaya bağlı anket uygulamasının 01.07.2016-30.09.2016 tarihi arasında kurumumuz çalışanları arasından gönüllülük esaslarına göre gerçekleştirilmesi uygun görülmüştür.

GİRİTLİGİL OTEL

ERCÜMENT GİRİTLİGİL  
1. Anafartalar Mah. Şehzadeler / MANİSA  
Tel: 0 236 250 00 00 Fax: 0 236 250 00 04  
Mestr V.D: 193 944 998 36 Ticaret Sicil No: 14626  
E-Posta: info@giritligilotel.com.tr www.giritligilotel.com.tr



1. Anafartalar Mahallesi Konuk Caddesi No: 8 - Şehzadeler / MANİSA  
Tel: 0 236 250 00 00 Fax: 0 236 250 00 04  
e-mail: info@giritligilotel.com.tr www.giritligilotel.com.tr



İNÖNÜ MAH. 18.SOK NO:23/1 ORTA ÖLÇEKLİ  
SANAYİ BÖLGESİ MURADIYE/ MANİSA  
Telefon: +90.236.214 02 02 Faks: +90.214 02 10  
Mesir V.D.- 781 030 9416  
E-Mail: info@stratejikalip.com

T.C.  
Celal Bayar Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

Sorumlu Araştırmacı, Yardımcı Doçent Doktor Hakan BAYDUR ve Araştırmacı Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Ufuk GÜMÜŞSOY tarafından yürütülecek olan "Çalışanlarda sosyal desteğin iş-aile çatışması, yaşam doyumu ve yaşam kalitesi ile ilişkisi" isimli Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi Araştırması ve araştırmaya bağlı anket uygulamasının 01.07.2016-30.09.2016 tarihi arasında kurumumuz çalışanları arasından gönüllülük esaslarına göre gerçekleştirilmesi uygun görülmüştür.

STRATEJİ KALIP ARAÇ VE PLASTİK  
ENJEKSİYON MAKİNESİ PARIÇ.  
OTOMASYON METAL SAN. VE TİC. LİD. ŞTİ.  
İnönü Mah. Orta Ölçekli Sanayi Bölgesi  
18 Sokak/23/1 Muradiye / MANİSA  
Tel: 0236 214 02 02 Faks: 0236 214 02 10  
Mesir V.D. 781 030 9416

**teknik  
talaşlı  
imalat**

07.06.2016

T.C.  
Celal Bayar Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne;

Sorumlu Araştırmacı, Yardımcı Doçent Doktor Hakan BAYDUR ve Araştırmacı Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Ufuk GÜMÜŞSOY tarafından yürütülecek olan "Çalışanlarda sosyal desteğin iş-aile çatışması, yaşam doyumu ve yaşam kalitesi ile ilişkisi" isimli Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi Araştırması ve araştırmaya bağlı anket uygulamasının 01.07.2016-30.09.2016 tarihi arasında kurumumuz çalışanları arasından gönüllülük esaslarına göre gerçekleştirilmesi uygun görülmüştür.

**TEKNİK TALAŞLI İMALAT**  
İbrahim TEĞİN  
İmza Mh. No: 5 B. 18 Sok. No:25  
Muradiye / MANİSA  
Tel: (0236) 214 0266 Fax: 214 02 63  
V.D. 24281336818

Adres: Muradiye İnönü Mh.O.Ö.S.B. 18.Sk. No:25 Yunusemre MANİSA  
Tel : 0236 214 0266 E-mail: [t.imalat@gmail.com](mailto:t.imalat@gmail.com)  
MESİR V.D 24281336818 Esnaf Sic.No: 45/62884

## Ek 6. Özgeçmiş

Adı	Ufuk	Soyadı	GÜMÜŞSOY
Doğum Yeri	Manisa	Doğum Tarihi	22.11.1980
Uyruğu	TC	Tel	5379609579
E-Mail	gumussoyufuk@gmail.com		

### Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Lisans	Hacettepe Üniversitesi	2006
Lise	Mehmet Akif Ersoy Lisesi	1999

### İş Deneyimi

Görevi	Kurum	Süre (Yıl – Yıl)
Sosyal Hizmet Uzmanı	Manisa İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü	2006-2011
Sosyal Hizmet Uzmanı	Manisa İl Sağlık Müdürlüğü	2011-2018

Yabancı Dilleri	Okuduğunu Anlama*	Konuşma*	Yazma*
İngilizce	Orta	-	Orta

Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
ALES Puanı		80

### Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma Becerisi
Office	Orta

\*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirilmiştir.

## Ek 7. Benzerlik raporu bildirimini

T.C.  
**MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU**  
**SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA**

Tez Adı: **ÇALIŞANLARDA SOSYAL DESTEĞİN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI, YAŞAM DOYUMU ve YAŞAM KALİTESİ İLE İLİŞKİSİ**

Tezime ilişkin 07/03/2018 tarihinde yapılan Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % 9'dur.

Belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Adı Soyadı : **Ufuk Gümüşsoy**  
Öğrenci No : **141358009**  
Anabilim Dalı : **Sosyal Hizmet**  
Programı : **Sosyal Hizmet**

08.03.2018

**DANIŞMAN ONAYI**  
UYGUNDUR.  
Doç.Dr.Hakan BAYDUR

### Açıklamalar

1-Tez Çalışması Orjinallik Raporu (TÇOR), TURNITIN İntihal Tespit Programı kullanımı için kişisel hesap alma hakkı bulunan tez danışmanları, Enstitülerde görevlendirilen personeller, Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı'nda görevlendirilen kütüphaneciler tarafından alınır.

2-Sayfa sayısı 400'den az olan tezler için tez savunmasından önce ve başarılı olması durumunda düzeltmelerden sonra olmak üzere 2 kez TÇOR alınır.(400 sayfadan fazla olan tezler 400 ve katları şeklinde bölünerek Turnitin veri tabanına yüklenmesi gerekmektedir. Bu gibi durumlarda benzerlik oranının hesaplanmasına ilişkin detaylı forma, kütüphane web sayfasında bulunan Turnitin kullanım kılavuzlarının altından erişilebilir.)

3-TÇOR, tezin yalnızca Kapak Sayfası, Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan kısmının tek bir dosya olarak intihal tespit programına yüklenmesi ile alınır.

Programa yükleme yapılırken Dosya Başlığı (document title) olarak tez başlığının tamamı, Yazar Adı (author's first name) olarak öğrencinin adı, Yazar Soyadı (author's last name) olarak öğrencinin soyadı bilgisi yazılır.

4- TURNITIN İntihal tespit programına yüklenen dosyanın süreçlenmesinde, ilgili programdaki filtreleme seçenekleri aşağıdaki şekilde ayarlanır: - Kaynağa hariç, - Alıntılar hariç, - 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 5 words)

5-**İsteğe bağlı ayarlar kısmından; "Ödevleri şuraya gönder?" seçeneği mutlaka DEPO YOK şeklinde işaretlenmesi gerekmektedir;** aksi durumda aynı tezin ikinci kez yüklenmesi durumunda benzerlik %100 çıkacaktır ve depodan tezi silmek çok uzun süre gerektirecektir.

6- Raporlama işlemi tamamlandıktan sonra, kaydedilmiş olan ekranın görüntüsünü sağ üst köşesinde yüzdelik sayı olarak belirtilen "benzerlik oranı," raporlamaya tabi tutulmuş olan dosyanın "toplam sayfa sayısı" ve raporlama işleminin yapıldığı "tarih" bilgisi, "Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orjinallik Raporu" formuna işlenir.

7- **Benzerlik oranında tüm sorumluluk öğrenciye aittir.**

8-Tez savunma sınavı sonrasında başarılı bulunan öğrenci, tez savunma sınavı tarihi sonrasında tezde yapılmış muhtemel değişiklikleri içeren dosya kullanılarak alınmış ikinci bir intihal raporundaki bilgiler kullanılarak hazırlanmış ve tez danışmanı tarafından onaylanarak imzalanmış ikinci bir "Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orjinallik Raporu"nu Enstitüye teslim etmekle yükümlüdür.

9-Turnitin Hakkında Bilgiler: <http://kutuphane.cbu.edu.tr/turnitin.9370.tr.html>