

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
AİLE DANIŞMANLIĞI VE EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
AİLE DANIŞMANLIĞI VE EĞİTİMİ BİLİM DALI

ÇOCUK EVLERİNDE ÇALIŞAN BAKIM
ELEMANLARINDA PSİKOLOJİK SERMAYE ALGISI, İŞ
DOYUMU VE MANEVİYAT ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatma KILIÇ

İstanbul
Haziran, 2019

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
AİLE DANIŞMANLIĞI VE EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
AİLE DANIŞMANLIĞI VE EĞİTİMİ BİLİM DALI

ÇOCUK EVLERİNDE ÇALIŞAN BAKIM ELEMANLARINDA
PSİKOLOJİK SERMAYE ALGISI, İŞ DOYUMU VE
MANEVİYAT ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatma KILIÇ

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Turgay ŞİRİN

İstanbul
Haziran, 2019

TEZ ONAYI

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

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

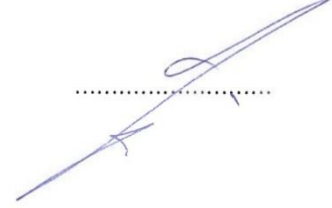
Danışman Dr. Öğr. Üyesi Turgay ŞİRİN



Üye Dr. Öğr. Üyesi Besra TAŞ



Üye Dr. Öğr. Üyesi Abdulhakim BEKİ



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.



Prof. Dr. Ömer ÇAHA
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “Çocuk Evlerinde Çalışan Bakım Elemanlarında Psikolojik Sermaye Algısı, İş Doyumu ve Maneviyat Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.



İmza

Fatma KILIÇ

TEŞEKKÜR

Hazırlanan bu araştırmada, her aşamada bana yardımcı olan, çalışmamda, yöntem ve fikirleriyle bana yol gösteren, rahatlıkla fikrini sorabildiğim değerli tez danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Turgay ŞİRİN'e teşekkürü borç bilirim.

Hayatlarını tüm olumsuzluklara rağmen tekrardan inşa etmeye çalışan devlet koruması altında yaşayan çocuklara kendi dünyaları ve kalplerini açan başta Tamer Göde, Ayşegül Güreldi ve Yasemin Dönmez olmak üzere, uzun yıllar çalışma imkânım olan Mutlu Yuva Derneği'nin kıymetli yöneticileri, çalışanları ve gönüllülerine teşekkür ederim.

Bu çalışmada araştırmaya katılmayı kabul ederek destek sağlayan değerli bakım elemanlarına katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca benden manevi desteğini esirgemeyen, sevgisi, sabrı, insana ve hayata olan bakışı ile sürekli bu desteğini hissettiren değerli eşim Abdülkadir KILIÇ'a teşekkürlerimi sunarım.

Şu an yapmakta olduğum meslekte beni destekleyen, meslek sahibi olmamda en önemli katkıları bulunan ve ilerlemem için sürekli katkıları açısından canım babam Yaşar Anbar'a, canım abilerim Aziz Anbar ve Bayram Anbar'a ve canım kardeşim Enes Anbar'a teşekkürü bir borç bilirim.

En büyük övgüyü ve teşekkürü hakeden canım annem Gülsün Anbar'ın hayatımın her aşamasında geldiğim noktadaki ödenemez katkıları için ona sadece teşekkür etmekle yetinebiliyorum.

Hayat hep güzel. Bu çalışmayı, hayatı daha da güzelleştiren, iyileştiren ve kendilerinden eğitim hayatımda öğrendiklerimden daha çok şey öğrendiğim, hayatlarının kendi kahramanı olan çocuklara ve onların güzel dünyalarına ithaf ediyorum.

Fatma KILIÇ

Haziran, 2019

ÖZET

ÇOCUK EVLERİNDE ÇALIŞAN BAKIM ELEMANLARINDA PSİKOLOJİK SERMAYE ALGISI, İŞ DOYUMU VE MANEVİYAT ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Fatma KILIÇ

Yüksek Lisans, Aile Danışmanlığı ve Eğitimi,

Tez danışmanı: Dr. Turgay ŞİRİN,

Haziran, 2019, 124 Sayfa

“Korunma ihtiyacı olan çocuk” kavramı tarih boyunca varlığını devam ettiren önemli konulardan biri olmuştur. Her çocuk aslında emanet bilinciyle dünyada varlığı olandır. Bazen çocuk, farklı sebeplerle varoluşunu ailesinin yanında devam ettiremez. Bu sebepler ortaya çıktığı zaman, devlet tarafından farklı yollarla, çocuğun bakımı üstlenilerek koruma altına alınır.

Bakım hizmetleri alanında görev yapılan pek çok alan vardır. Korunma ihtiyacı olan çocukların bakımı da bu alanın içindedir. Bu kapsamda ilgili literatür incelendiğinde, çocuk evi modelinde çalışan bakım elemanlarına yönelik yapılan çalışmaların oldukça sınırlı kalmakta olduğu görülmüştür.

Çalışmanın amacı, bakım elemanlarının psikolojik sermaye algıları, iş doyumları ve maneviyatları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu araştırmada Nicel araştırma yöntemlerinde ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırmanın çalışma grubunu Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlı İstanbul İli Çocuk Evleri’nde görev yapan, toplam 120 bakım elemanı oluşturmaktadır.

Verilerin toplanmasında “Demografik Form”, “Psikolojik Sermaye Ölçeği”, “İş Doyumu Ölçeği”, “Maneviyat Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeğinin birbirleri ile yakından ilişkili olduğu, iş doyumunu yüksek olan kişilerin maneviyatlarının da yüksek olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Çocuk Evi, Bakım Elemanı, Psikolojik Sermaye, İş Doyumu, Maneviyat.

ABSTRACT

THE INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL PERCEPTION, JOB SATISFACTION AND SRIRITUALITY OF THE CAREGIVERS WORKING IN CHILD HOMES

Fatma KILIÇ

Master, Family Consuling and Education Thesis

Advisor: Dr. Turgay ŞİRİN,

June, 2019, 124 Pages

‘The Child Who Needs Protection’ concept has been one of the important subject throughout history. Every child exists in the world with the awareness of trust. Sometimes, for some reasons, the children cannot continue their existance with their family. With these reasons have come to the light, the child has been taken into protection by means of government.

There are many jobs fields in the care service field. Korunma ihtiyacı olan çocukların bakımı da bu alanın içindedir. When the related literature is investigated, the researches on the caregivers who work in child home modal is very limited.

The purpose of the study is to investigate the relationship between psychological capital perception, job satisfaction and motivation of the caregivers. Correlation technique has been used in this study, which is one of the quantitative research modals.

The working group of the study consists of 120 caregivers, who works in the child homes in Istanbul that are affiliated with Ministry of Family, Labor and Social Services.

In the collection of data, the following resources have been used, “Demographic Form”; “Minnesota Job Satisfaction Scale”, “Psychological Capital Scale”, “Spirituality Scale” According to the results of the research, It's been seen that Psychological Capital Scale and Job Satisfaction Scale are associated with each other, and that those who have higher job satisfaction also have higher morale.

Key Words: Child Home, Caregiver, Psychological Capital, Job Satisfaction, Spirituality.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	i
TEŞEKKÜR	ii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xv
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1.Problem.....	1
1.2.Amaç	3
1.3.Araştırmanın Önemi	4
1.4. Sayılılar	4
İKİNCİ BÖLÜM.....	5
KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE	5
2.1.Çocuk Kavramı.....	5
2.2.Korunma İhtiyacı Olan Çocuk.....	5
2.2.1.Çocukların Koruma Altına Alınma Nedenleri	7
2.3.Çocuk Koruma Sistemi.....	8
2.3.1.Türkiye’de Korunma İhtiyacı Olan Çocuklara Yönelik Yönelik Geliştirilen Hizmet Modelleri	12
2.3.1.1. Koruyucu Aile.....	13
2.3.1.2. Evlat Edinme	13
2.3.1.3. Çocuğun Aile İçinde Bakımı ve Korunması	14

2.3.1.4.Kurum Bakımı.....	14
2.3.2. Türkiye’de Kurum Bakım Hizmetlerinde Değişim	16
2.3.2.1.Çocuk Evleri.....	18
2.3.2.2.Çocuk Evleri Sitesi	18
2.3.2.3.Çocuk Destek Merkezleri	19
2.3.2.4. Gençlik Evleri	19
2.3.3.Kurum Bakımının Olumsuz Tarafları	20
2.4. ÇOCUK EVLERİ ve TANIMI.....	23
2.4.1.Çocuk Evlerinin Kuruluşu	25
2.4.2.Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi	26
2.4.3.Çocuk Evleri Ev Sorumluları.....	27
2.4.4.Çocuk Evlerinin Çocuklar Üzerindeki Etkisi	27
2.5.BAKIM ELEMANI.....	30
2.5.1.Çocuk Evlerinde Çalışan Bakım Elemanları ve Eğitimleri	30
2.5.2.Çocuk Evlerinde Çalışan Bakım Elemanlarının Görev ve Sorumlulukları	31
2.5.3. Kurum Başarısı Yönünden Bakım Elemanları.....	33
2.5.4.Bakım Elemanları ile Çocuğun İlişkisinin Önemi	35
2.6. PSİKOLOJİK SERMAYE.....	35
2.6.1.Psikolojik Sermaye Kavramı	36
2.6.2.Psikolojik Sermayenin Önemi ve Faydaları	39
2.6.3.Psikolojik Sermayenin Alt Bileşenleri	40
2.6.3.1.Öz Yeterlilik	41
2.6.3.2.Umut	43
2.6.3.3.İyimserlik	43
2.6.4.4.Dayanıklılık	44
2.7.İŞ DOYUMU.....	46
2.7.1.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	48
2.7.1.1.İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler.....	49
2.7.2.İş Yeri İçin İş Doyumunun Önemi.....	51
2.7.3.Bakım Hizmetlerinde Görev Yapan Çalışanların İş Doyumları	52
2.8.MANEVİYAT	54
2.8.1.İş Yerinde Maneviyatın Önemi	57

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	60
YÖNTEM	60
3.1.Araştırmanın Modeli.....	60
3.2.Çalışma Grubu.....	60
3.3.Veri Toplama Araçları.....	60
3.3.1.Demografik Form	61
3.3.2.Psikolojik Sermaye Algısı Ölçeği	61
3.3.3.İş Tatmini Ölçeği.....	62
3.3.4.Maneviyat Ölçeği	62
3.4. Verilerin Toplanması.....	63
3.5.Verilerin Analizi.....	63
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	66
ARAŞTIRMA BULGULARI	66
4.1. Demografik Bilgiler.....	66
4.2. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	68
4.3. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	71
4.4. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular	73
4.5. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular	76
4.6. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	79
4.7. Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	84
4.8. Yedinci Alt Amaca İlişkin Bulgular	86
4.9. Sekizinci Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	89
4.10. Dokuzuncu Alt Amaca İlişkin Bulgular	92
4.11. Temel Probleme İlişkin Bulgular.....	95
BEŞİNCİ BÖLÜM	102
SONUÇ ve ÖNERİLER	102
5.1.Genel Değerlendirme ve Tartışma	102

5.2.Öneriler.....	109
KAYNAKÇA	112
EKLER	119
ÖZGEÇMİŞ	124



TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1	: Türkiye’de Çocukların Kurum Bakımına Alınma Nedenleri (SHÇEK Çocuk Koruma Sisteminin Değerlendirilmesi Nihai Rapor).....	7
Tablo 2.2	: 2016 Yılı, Kurum Sayıları, Hizmet Verilen Çocuk Verileri.....	10
Tablo 2.3	: 2017 Yılı, Kurum Sayıları, Hizmet Verilen Çocuk Verileri.....	11
Tablo 2.4	: 2018 Yılı, Kurum Sayıları, Hizmet Verilen Çocuk Verileri.....	12
Tablo 2.5	: 2017, İstanbul ÇEKOM ve Çocuk Evlerinin Sayıları.....	27
Tablo 2.6	: Sermaye Türleri.....	38
Tablo 2.7	: Öz Yeterliliğin Boyutları.....	42
Tablo 2.8	: Psikolojik Sermaye Boyutlarının Yönleri ve Katkıları.....	46
Tablo 2.9	: İşe Devam Etme Motivasyonunu ve Yeterliliğini Etkileyen Faktörler.....	52
Tablo 2.10	: Spiritüalite ve Din Arasındaki Bazı Farklılıklar.....	55
Tablo 2.11	: Literatürde Maneviyat Tanımlarını Temsil Eden Örnekler.....	56
Tablo 3.5.1	: Araştırma Ölçekleri İçin Normallik Analizleri.....	64
Tablo 4.1.1	: Bakım Elemanlarının Cinsiyet Dağılımı.....	66
Tablo 4.1.2	: Bakım Elemanlarının Yaş Dağılımı.....	66
Tablo 4.1.3	: Bakım Elemanlarının Eğitim Düzeyi Dağılımı.....	66
Tablo 4.1.4	: Bakım Elemanlarının Medeni Durumu Dağılımı.....	67
Tablo 4.1.5	: Bakım Elemanlarının Çocuk Sayısı Dağılımı.....	67
Tablo 4.1.6	: Bakım Elemanlarının Bakım Elemanı Olmadan Önce Eğitim Alma Dağılımı.....	67

Tablo 4.1.7	: Bakım Elemanlarının Bakım Elemanı Olarak Çalışma Süresi Dağılımı.....	68
Tablo 4.1.8	: Bakım Elemanlarının Gelir Dağılımı.....	68
Tablo 4.1.9	: Bakım Elemanlarının İşinden Memnuniyet Duyma Dağılımı.....	68
Tablo 4.2.1	: Katılımcıların Cinsiyete Göre Maneviyat Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	69
Tablo 4.2.2	: Katılımcıların Cinsiyete Göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	70
Tablo 4.2.3	: Katılımcıların Cinsiyete Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	70
Tablo 4.3.1	: Katılımcıların Yaşa Göre Maneviyat Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	71
Tablo 4.3.2	: Katılımcıların Yaşa Göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	72
Tablo 4.3.3	: Katılımcıların Yaşa Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	73
Tablo 4.4.1	: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Maneviyat Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	74
Tablo 4.4.2	: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	75
Tablo 4.4.3	: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	76
Tablo 4.5.1	: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Maneviyat Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	77
Tablo 4.5.2	: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	78
Tablo 4.5.3	: Katılımcıların Medeni Duruma Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	78

Tablo 4.6.1	: Evli Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Maneviyat Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	79
Tablo 4.6.2	: Evli Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	81
Tablo 4.6.3	: Evli Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	82
Tablo 4.6.4	: Farklılık Bulunan Ölçek ve Alt Boyut Toplam Puanları İçin Varyansların Homojenliğinin İncelenmesi.....	83
Tablo 4.6.5	: Kategoriler arası farklılığın incelenmesi için LSD çoklu karşılaştırma analizi sonuçları.....	83
Tablo 4.7.1	: Katılımcıların Bakım Elemanlığı Öncesi Eğitim Alma Durumlarına Göre Maneviyat Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	84
Tablo 4.7.2	: Katılımcıların Bakım Elemanlığı Öncesi Eğitim Alma Durumlarına Göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	85
Tablo 4.7.3	: Katılımcıların Bakım Elemanlığı Öncesi Eğitim Alma Durumlarına Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	86
Tablo 4.8.1	: Katılımcıların Bakım Elemanı Olarak Çalışma Sürelerine Göre Maneviyat Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	87
Tablo 4.8.2	: Katılımcıların Bakım Elemanı Olarak Çalışma Sürelerine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	88
Tablo 4.8.3	: Katılımcıların Bakım Elemanı Olarak Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	89
Tablo 4.9.1	: Katılımcıların Ailelerinin Ortalama Gelirine Göre Maneviyat Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	90
Tablo 4.9.2	: Katılımcıların Ailelerinin Ortalama Gelirine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	91

Tablo 4.9.3 : Katılımcıların Ailelerinin Ortalama Gelirine Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	92
Tablo 4.10.1 : Katılımcıların Çocuk Evleri Hizmeti Alanında Çalışmaktan Memnuniyetlerine Göre Maneviyat Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	93
Tablo 4.10.2 : Katılımcıların Çocuk Evleri Hizmeti Alanında Çalışmaktan Memnuniyetlerine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	94
Tablo 4.10.3 : Katılımcıların Çocuk Evleri Hizmeti Alanında Çalışmaktan Memnuniyetlerine Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	94
Tablo 4.11.1 : Maneviyat Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puanları Arası İlişkilerin İncelenmesi.....	96
Tablo 4.11.2 : Maneviyat Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puanları Arası İlişkilerin İncelenmesi.....	98
Tablo 4.11.3 :Psikolojik Sermaye Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puanları Arası İlişkilerin İncelenmesi.....	100

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1	: Pozitif psikolojik sermayenin ve farklı pozitif kavramlarla ilişkisi.....	39
Şekil 2.2	: Psikolojik Sermaye Alt Boyutları.....	41



KISALTMALAR LİSTESİ

ASPB	: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
BSRM	: Bakım ve Sosyal Rehabilitasyon Merkezleri
ÇHGM	: Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü
ÇHS	: Çocuk Hakları Sözleşmesi
ÇKK	: Çocuk Koruma Kanunu
ÇEKOM	: Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi
ÇODEM	: Çocuk Destek Merkezi
ÇOGEM	: Çocuk ve Gençlik Merkezi
MK	: Medeni Kanun
MSQ	: Minnesota İş Tatmini Ölçeği
SHÇEK	: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences
TDK	: Türk Dil Kurumu

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde; problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, alt problemler, sınırlılıklar, sayılılar hakkında bilgilere yer verilmiştir.

1.1. Problem

İnsanoğlu sürekli bir büyüme ve gelişim içindedir. Dünyaya geldiğinde tamamen yabancı olduğu bu dünyada, yaşamaya devam edebilmek için yeterli beceri ve donanımdan yoksun olsa da büyüdükçe öğrendiği ve edindiği bilgilerle hayatta kalma becerilerini geliştirir.

Doğumdan itibaren çocuğun, hayata uyum sağlamaya çalışırken, en büyük desteği ebeveynlerinden alması beklenir. Özellikle anne baba, çocuğun kişiliğinin oluşumunda temel rol sahibidirler.

Çocuğun temel ihtiyaçlarının karşılanmasında ve onun korunmasında ailenin rolü önem arz etse de, karşılanması beklenen ihtiyaçlar farklı sebeplerle aile ortamında karşılanmayabilmektedir. Hatta çocuğun sağlıklı gelişim göstermediği ya da gösteremeyeceği düşünüldüğünde, ailesinden ya da bakımını sağlayan kişi ya da kişilerden korunması gerekebilir. Bu durumlarda farklı sebeplerle ebeveyn yoksunluğu çeken ve korunma ihtiyacı olan çocukların bakımını devlet üstlenir. Devlet, çocuğun bakım ve korunmasını sağlamak adına geliştirdiği farklı bakım ve hizmet modelleri ile bunu yapmaya çalışır (Başer, 2013: 4).

Çocuklar farklı mekânlarda ve farklı kişilerle büyürken, karşılanması gereken ihtiyaçları devam etmektedir ve önceden karşılanmamış ihtiyaçlarının da karşılanması beklenmektedir. Kötü muamele görmüş ve travmatik yaşantıları olan çocukların en çok ihtiyaç duyduğu şey yaşadıkları acıyı, stresi ve kaybı aza indirecek sağlıklı bir topluluk içinde olmaktır. Çocuğun ilişki kalitesini arttırmak için yapılacak her şey işe yarayacaktır (Perry ve Szalavitz, 2013: 272).

Geliştirilen bakım hizmet modellerinde “Çocuk evleri sitesi, Çocuk evleri, Yetiştirme Yurtları” gibi farklı kuruluşlar bulunmaktadır. Burada çocukların bakımında ve yetiştirilmesinde birincil sorumlu kişi bakım personelidir. Çocuklara bakım sağlayan

bakım elemanlarının kişiliği, aldıkları eğitimler, ruh sağlıkları, maneviyatları, iş memnuniyetleri, işlerine bakış açıları önemli etkenler arasında olmaktadır.

Alanda önemli araştırmaları bulunan Perry ve Szalavitz (2013: 17)'dan aktarılanlara göre; çocukların yaşadıkları pek çok fiziksel, duygusal ve psikolojik travmalar olmaktadır. Bu travmalarla baş edip edememelerini belirleyen temel unsurun, çevrelerindeki insanların, özellikle de onların güvенеbileceği yetişkinlerin bu çocukların yanlarında cesaret ve sevgiyle durup onlara destek verip vermediğidir. Ateş, insanı hem ısıtır hem yakar, su insanı susuzluktan da kurtarır, boğar da, rüzgâr insana serinlikte verebilir, zarar da verebilir. Aynı şey insan ilişkilerinde de geçerlidir. Biz hem besleyebilir, hem terörize edebiliriz, hem travmatize edebiliriz, hem de birbirimizi iyileştirebiliriz.

İş yaşamında, yapılan iş gereği farklı olaylar yaşanmaktadır ve sonucunda çalışanlarda farklı duygusal tepkiler oluşmaktadır. Bu yaşanan olaylara verilecek duygusal tepkilere belirleyen ana unsur, kişinin kişisel özellikleridir. Bu farklılıklar sonucu oluşan farklı tepkiler, işe karşı motivesini, çalıştığı yere aitlik duygusunu ve çalışmasına yönelik tutumlarını ve kişinin duygularını etkileyebilmektedir.

Yıllar içerisinde bakım modellerinde değişimler yaşanmaktadır. Koğuş tipi çocukların birlikte kaldıkları modellerden, çocuk evi sistemine geçmeleri ile birlikte çocuk evlerinde gözle görülür artış olduğu görülmektedir.

Bu modellerde görev yapan bakım personellerine devredilen sorumluluk büyüktür. Çocukların yetiştirilmesinde yaşanan zorlukların yanında çalışma hayatı ile ilgili problemlerin devam etmesi çocuklarla olan ilişkileri de olumsuz etkilemektedir. Çocuk evleri arttıkça bakım personellerine duyulan ihtiyaç da artmaktadır. Sistemde bakım elemanları ile alakalı sorunların çözülmesi ve yaşanan zorluklarla ilgili yapılacak alan taramaları çocuk evi modeli ve çalışan kişiler hakkında bilgi sağlayacaktır. Bu kapsamda literatür incelendiğinde koruma ihtiyacı olan çocukların bakımını sağlayan bakım elemanları ile ilgili araştırmaların kısıtlı olduğu görülmüştür. Bu çalışmayla alana katkı sağlanacağı, araştırma sonuçları ile bakım elemanları ve çocuklar için daha iyi bir sistem oluşturulmasına katkı sağlanabileceği düşünülmektedir.

1.2. Amaç

Çalışmanın temel amacı, korunma ihtiyacı olan çocukların yaşadığı çocuk evleri bakım modelinde çalışan bakım elemanlarının psikolojik sermaye algısı, iş doyumu ve maneviyatları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Ayrıca araştırmada aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

1. Bakım elemanlarının psikolojik sermaye algıları, iş doyumları ve maneviyatları; cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. Bakım elemanlarının psikolojik sermaye algıları, iş doyumları ve maneviyatları; yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Bakım elemanlarının psikolojik sermaye algıları, iş doyumları ve maneviyatları; eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Bakım elemanlarının psikolojik sermaye algıları, iş doyumları ve maneviyatları; medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Bakım elemanlarının psikolojik sermaye algıları, iş doyumları ve maneviyatları; evli bireylerin çocuk sayıları değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. Bakım elemanlarının psikolojik sermaye algıları, iş doyumları ve maneviyatları; bakım elemanlığı öncesi eğitim alma değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Bakım elemanlarının psikolojik sermaye algıları, iş doyumları ve maneviyatları; çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
8. Bakım elemanlarının psikolojik sermaye algıları, iş doyumları ve maneviyatları; gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
9. Bakım elemanlarının psikolojik sermaye algıları, iş doyumları ve maneviyatları; alanda çalışma memnuniyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
10. Bakım elemanlarının maneviyat ölçeği, psikolojik sermaye ölçeği ve iş doyumu ölçeği arasında bir ilişki var mıdır?

1.3.Araştırmanın Önemi

Çocuk evleri hizmetinin yeni bir bakım modeli olması ve özellikle bu alanda çalışan bakım elemanları ile yapılan çalışmaların az olduğu görülmektedir. Bu çalışmada çocuk evlerinde görev yapan bakım elemanları incelenerek alan yazına katkıda bulunmak amaçlanmıştır ve alanyazına yeni araştırma olanakları yaratacağı düşünülmüştür.

Literatürde bakım elemanlarına yönelik pek araştırma yapılmadığı için hem bir boşluğu dolduracağı hem de yeni çalışmalar için farkındalık yaratacağına inanılmaktadır. Elde edilen bulguların öncülleri konusunda literatüre katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma, özellikle bakım hizmetlerinde önemli etkenlerden insan faktöründen olumlu geri dönüşler alınmasında etkisi olan psikolojik sermaye üzerinde, iş tatmini ve maneviyat gibi değişkenlerin etkisinin ilk defa araştırılması nedeniyle önemlidir.

1.4. Sayıtlar

Araştırmaya katılmayı kabul eden bakım elemanlarının, veri toplama araçlarındaki tüm sorulara içten ve doğru cevaplar verdikleri varsayılmaktadır.

Araştırmadaki çalışma grubunun, evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

Ölçeklerin araştırmaya uygun olduğu düşünülmüştür.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma evreni İstanbul İli'nde çalışan bakım elemanları ile sınırlıdır.

Araştırma Psikolojik Sermaye Algısı, İş Doyumu Ölçeği, Maneviyat Ölçeği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu kısımda çocuk evi ve çocuk evlerinde çalışan bakım elemanları ile psikolojik sermaye, iş doyumu ve maneviyat kavramları açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1. Çocuk Kavramı

Çocuk kavramı, İslami, hukuki ve psikoloji gibi farklı alanlarca farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde, “Bebeklik ile erginlik arasındaki gelişme döneminde bulunan oğlan veya kız, uşak” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019).

Hukuki olarak; çocuk kavramı, 5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu (ÇKK)’nda, daha erken yaşlarda ergin olsa da 18 yaşını doldurmayan kişi olarak tanımlanır. Benzer olarak, “Çocuk Hakları Sözleşmesi”nin 1.maddesinde de çocuk, 18 yaşından küçük insan olarak tanımlanmaktadır. Ek olarak ÇKK’da, 18 yaşından küçük olmasına rağmen evlenerek ergin olan kişinin, Çocuk Koruma Kanunu’na göre, korunma altına alınabileceğini de hükme bağlanmıştır (Salim, 2011: 3).

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu 22 Kasım 2001’de kabul edilmiş ve 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanununun 28. maddesinde, “Kişilik, çocuğun sağ olarak tamamıyla doğduğu anda başlar ve ölümle sona erer. Çocuk hak ehliyetini, sağ doğmak koşuluyla, ana rahmine düştüğü andan başlayarak elde eder.” diye ifade etmektedir.

Çocuklar bu hukuki tanımlamalarla çocuk olmaktan kaynaklı bazı haklara da sahip olabilmektedirler. Bu haklar ülkelerin kanun ya da sözleşmeleriyle düzenlenmektedirler.

İslâm hukukundaysa çocuk, buluğa ermemiş insan olarak ifade edilmektedir. Kur’an ve sünnette bulûğ yaşına kadar “çocuk” mükellef sayılmamaktadır ve bu dönem temyiz çağına (bakımdan ziyade eğitimin önem kazandığı, iyiyi kötüden ayırt edebildiği evre) kadar sürmektedir (Çelik, 2005).

2.2. Korunma İhtiyacı Olan Çocuk

En bilinen tanımıyla toplumun temel birimi ve yapı taşı olan ailenin ve aile üyelerinin korunması, özellikle çocukların sağlıklı ve bütünsel bir gelişim gösterebilmeleri, toplumun da sağlıklı gelişimi açısından önem arz eder. Çocuğun sağlıklı bir kişilik

gelişimi için sahip olması gerekenlerin başında, içinde yetişeceği sağlıklı bir toplum ve sağlıklı bir ailenin varlığı gelir. Çocuğun yetiştirilmesinde asıl sığınak aile yanında korunmasıyla olmaktadır. Bazı çocuklar farklı sebeplerle, sahip oldukları hakları ve korunmayı aileleri yanında gerçekleştiremezler (Suğur ve Doğru, 2010: 122).

Ülkemizin de taraf olduğu Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi 18, 19 ve 20. maddelerinde çocuğun yetiştirilmesinde anne, babanın ve devletin sorumlulukları belirtilmiştir. 18. maddeye göre; anne ve babanın çocuğun yetiştirilmesinde birlikte sorumluluk taşıdıklarını, ilk sorumluluğu anne ve babanın üstlendiğini ya da duruma göre yasal diğer vasilelere düştüğünü ifade eder. Bu sözleşmeyi kabul eden taraf devletler, sözleşmede yer alan hakların güvence altına alınması ve geliştirilmesi için gerekli hizmetleri sağlarlar. Aynı sözleşmenin 19 ve 20. maddesinde ise bu sorumluluğun farklı sebeplerle yerine getirilememesi durumunda çocuğun devletten koruma ve yardım alma hakkının olduğu, bu çocuklarına kendi ulusal yasalarına göre uygun olan bakımın sağlanacağı belirtilir (Birleşmiş Milletler, 1989).

Korunmaya muhtaç çocuk kavramı kullanılsa da, “korunma ihtiyacı olan çocuk” kavramı daha sık kullanılmaya başlamıştır. Korunma ihtiyacı olan çocuk ile ilgili tanımlamalar tarihsel süreçte farklılıklar göstermiştir ve ek tanımlamalarla da eklenen bir kavram olmuştur.

Türkiye’de, 1983 yılında yürürlüğe giren 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Yasası’nda “korunmaya muhtaç çocuk”un tanımı şöyle ifade edilmiştir;

"Beden, ruh ve ahlak gelişimleri veya şahsi güvenlikleri tehlikede olup;

1. Ana veya babasız, ana ve babasız,
2. Ana veya babası veya her ikisi de belli olmayan,
3. Ana ve babası veya her ikisi tarafından terkedilen,
4. Ana veya babası tarafından ihmal edilip; fuhuş, dilencilik, alkollü içkileri veya uyuşturucu maddeleri kullanma gibi her türlü sosyal tehlikelere ve kötü alışkanlıklara karşı savunmasız bırakılan ve başıboşluğa sürüklenen çocuk”lardır (Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu [SHÇEK], 2000: madde 3).

Yine 2005 yılında yürürlükte olan 5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu'nda korunma ihtiyacı olan çocuk;

“Bedensel, zihinsel, ahlaki, sosyal ve duygusal gelişimi ile kişisel güvenliği tehlikede olan, ihmal veya istismar edilen ya da suç mağduru çocuk” şeklinde tanımlanmıştır.

2.2.1.Çocukların Koruma Altına Alınma Nedenleri

Ülkemizde çocuklar farklı sebeplerle koruma altına alınmaktadır. Aile içi sorunlar, ebeveynin sağlık sorunları, ebeveynin ölümü, yoksulluk, ihmal, istismar gibi pek çok sebepten dolayı ebeveynin üzerine düşen görevleri gerçekleştirememesi durumda çocuklar korumasız hale gelebilmektedir. Aile birimi içsel veya dışsal faktörler nedeniyle temel işlevlerini yerine getirmekte zorluklar yaşayabilmektedir. Bu olumsuz durum ve deneyimlerden dolayı çocuklar devlet tarafından korunma altına alınırlar (Yurteri Tiryaki ve Baran, 2015).

Tablo 2.1. Türkiye’de Çocukların Kurum Bakımına Alınma Nedenleri (SHÇEK Çocuk Koruma Sisteminin Değerlendirilmesi Nihai Rapor)

Yüzdellik Pay (%)	Kuruma Alınma Sebepleri
%69.5	Ekonomik ve sosyal yoksunluk
%33.4	Ebeveyn terki
%21.2	Anne/baba ceza evine girmesi
%7.7	Aile içi/dışı cinsel istismar ve kötü muamele
%5.7	Anne/baba ölümü
%1.5	Ailenin fiziksel/duygusal istismarı
%6.6	Üvey annenin ya da babanın çocuğu kabul etmemesi, doğal afetler ve terör

Korunma altına alınma sebeplerine bakıldığı zaman, korunma ihtiyacı olan çocukların psikolojik olarak yaşadıkları ve bu yaşananların olumsuz etkilerini kestirebilmek çok da zor gözükmemektedir. Aile ortamından yoksun olmaları, yaşadıkları travmalar ve birçok farklı deneyim onların üzerinde birçok olumsuz etki bırakabilmektedir. Bu yüzden bu çocukların ihtiyaçlarına yönelik sadece fiziksel hizmeti içinde barındıran

bir bakım modeli sunulurken devlet korumasına alınmaları yeterli olmaz. Bunun yanında onların en sağlıklı ve uygun koşullarda yaşamaları ve mahrum kaldıkları aile modelini yaşayabilmeleri adına ilgili devlet birimleri çocuklara en uygun korumayı sağlamalıdır.

Ülkemizde çocuk koruma kuruluşları, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığı bünyesinde Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından yönetilmektedir.

Türk hukuk sistemi içerisinde bir çocuğun korunma altına alınması, Çocuk Hakları Sözleşmesi (ÇHS), Medeni Kanun (MK) ve Çocuk Koruma Kanunu'nda (ÇKK) yer alan hükümlere göre gerçekleşmektedir. Bir çocuğun korunma altına alınması için hukuki süreci ailenin talebi başlatabileceği gibi; mahalli mülki amirler, sağlık kurum ve kuruluşları, muhtarlar, kolluk kuvvetleri, belediyeler ve zabıta, sivil toplum kuruluşlarının ihbarlarının ihbar yükümlülüklerini yerine getirmeleri ile de süreç başlayabilmektedir (Boztilki, 2016: 5-6).

2.3.Çocuk Koruma Sistemi

Çocuk koruma sistemi, bir toplumda çocuğun ihmal ve istismardan korunması, çocuğun iyi olma halinin devamı amacını taşıyan hizmetleri içeren yasal ve örgütsel yapıdır (Yolcuoğlu, 2011).

Ülkemizde, 1908 yılında Himayeyi Etfal Cemiyeti kurulmuştur ve kurulması ile kurum bakımı başlamıştır. Daha sonra Türkiye'de çocuk koruma sistemi, Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) tarafından biçimlendirilmiştir ve en son olarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) bünyesinde sürdürülmüştür. Bakanlık, "Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığı" olarak isim değiştirmiştir ve bakım hizmetini sürdürmektedir. Ülkemizde kurum bakımı zaman içinde pek çok değişimden geçerek çocuk için en faydalı ve uygun hizmet modeline dönüştürülmeye çalışılmıştır ve gelişmelere ve değişikliklere devam etmektedir (Bahadır, 2018: 1).

2005 yılından itibaren bakım hizmeti modellerinde çocuk evleri açılmaya başlamıştır ve zamanla çocuk evleri sayılarında artış olmuştur. Korunma ihtiyacı olan çocuklara her alanda daha faydalı ve uygun bakımı vermek amacıyla Cumhurbaşkanlığı'na bağlı Devlet Denetleme Kurulu tarafından denetleme ve araştırmalar yapılmıştır. 2003 yılında yayınlanan, "SHÇEK Genel Müdürlüğü'nün Korunmaya Muhtaç Çocuklara Yönelik Çalışmalarına İlişkin Araştırma ve Denetleme Raporu"nda yer alan konular, iki başlık üzerine yoğunlaşmıştır. Bu başlıklar; kuruluşların mevcut kapasiteleri

üzerinde işlev görmesi ve bu durumun getirdiği sorunlardır. 2010-14 yılları Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı stratejik planında bu başlıklara çözüm getirmeyi planlayan kararlar alınmıştır. Buna göre korunma ihtiyacı olan çocukların çoğunluğunun kendi ailesi, koruyucu aile yanı ya da evlat edindirme hizmeti ile aile yanında desteklenerek yetişmesi, bu durumun mümkün olmadığı yerlerde bakım kuruluşlarında fiziki alt yapısının iyileştirilmesi ve ev ortamına benzer yaşam ortamları oluşturulması kararları alınmıştır (Bahadır, 2018: 1-2).

Alınan kararlara göre yapılan düzenlemeler sonucunda 2017 yılı itibariyle kuruluşlar bakım modellerinden ‘Çocuk Evleri’ne uygun olarak tekrardan düzenlenmiştir. Çocuk evleri modeli ilerleyen bölümlerde tanımlanacaktır. Böylelikle, aile odaklı bakım modeli denilen; ailesinin yanında koruma, evlatlık verme ya da koruyucu aileye verme hizmetinden faydalanamayan çocuklar, evde bakım modeline yakın olan kurum bakımı olan çocuk evleri modelinde kalabilmektedir. Bu sayede her çocuğun koğuş tipi bakım modeli yerine ev/aile tipi bakım modelinde yetişmesi için mümkün olduğunca kendilerini ev/aile ortamında hissetmeleri için düzenleme ve değişiklikler gerçekleştirilmiştir (Bahadır, 2018: 2).

Özellikle 2017 Aralık ayından bu yana kuruluşlarda gerçekleşen bu yapısal değişimle birlikte bütün yurt, yuva vb. kuruluş bakımlarının çocuk evi modeline dönmesi ile bu evlerde çalışacak olan bakım elemanlarının önemi daha da önem kazanmıştır. Evlerde daha az sayıda çocuğun yetişmesi çocuğun aldığı hizmet kalitesinin artması, ruhsal, bilişsel ve sosyal anlamda iyileşmesi, akademik başarısının artması ve sosyal uyumu sağlayabilmesi için bakım elemanlarının varlığı en önemli faktörlerden biridir (Bahadır, 2018: 2-3).

Aşağıdaki, ülkemiz çocuk koruma sistemini oluşturan bakanlığa bağlı kuruluşlar ve kapasite durumlarına ilişkin 2016-2017-2018 yılı verilerine yer verilmiştir.

Tablo 2.2. 2016 Yılı, Kurum Sayıları, Hizmet Verilen Çocuk Verileri

2016 - ARALIK	KURULUŞ SAYISI	BAKILAN ÇOCUK SAYISI
Çocuk Yuvaları (0-12)	6	323
Yetiştirme Yurtları (13-18)	8	392
Çocuk Yuvası ve Kız Yetiştirme Yurdu (0-18)	4	254
Çocuk Evleri Sitesi (Sevgi Evi)	92	5.257
Çocuk Evleri	1.092	5.626
Çocuk Destek Birimi	68	1.463
TOPLAM	1.270	13.319
ÇOCUĞA YÖNELİK HİZMETLER		Çocuk Sayıları
Kuruluş Bakımı Altında Bulunan		13.319
Koruma Altına Alınmadan Aile Yanında Destek Verilen		84.872
Aileye Döndürülen Çocuk		11.227
Toplam Evlat Edindirilen		15.007
Koruyucu Aile Yanında Bakımı Sağlanan		5.004
Koruyucu Aile Sayısı		4.115

Türkiye’de 2016 yılı verilerine göre 0-18 yaş arası toplam 13.319 çocuk kuruluş bakımında bulunmaktadır (Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü (ÇHGM), 2016). Aynı yıl verilerine göre 0-12 yaş grubu çocukların kaldığı 6 çocuk yuvası ve bu yuvalarda 323 çocuk; 13-18 yaş grubu çocukların kaldığı 8 yetiştirme yurdu ve bu yurtlarda 396 çocuk; 4 Çocuk Yuvası ve Kız Yetiştirme Yurdu ve bu yurtlarda 254 çocuk koruma altında kalmaktadır. 92 çocuk evi sitesi ve bu sitelerde 5257 çocuk 1.192 çocuk evi, bu çocuk evlerinde de 5.626 çocuk koruma altında kalmaktadır. 2017 yılında yapılan değişikliklerle tüm yurtla çocuk evlerine dönüştürülmüştür.

Tablo 2.3.2017 Yılı, Kurum Sayıları, Hizmet Verilen Çocuk Verileri

2017 - ARALIK	KURULUŞ SAYISI	BAKILAN ÇOCUK SAYISI
Çocuk Evleri Sitesi	108	6.208
Çocuk Evleri	1.195	6.341
Çocuk Destek Merkezi	65	1.640
TOPLAM		14.189
ÇOCUĞA YÖNELİK HİZMETLER		Çocuk Sayıları
Kuruluş Bakımı Altında Bulunan		14.189
Koruma Altına Alınmadan Aile Yanında Destek Verilen		104.729
Aileye Döndürülen Çocuk (2005-2017)		11.342
Toplam Evlat Edindirilen		16.171
Koruyucu Aile Yanında Bakımı Sağlanan		5.642
Koruyucu Aile Sayısı		4.654

Türkiye’de 2017 yılı verilerine göre 0-18 yaş arası toplam 14.189 çocuk kuruluş bakımında bulunmaktadır (ÇHGM, 2017). 2017 yılında olan dönüşümden sonra 3 farklı kuruluş bakımı verileri bulunmaktadır. Aynı yıl verilerine göre 1.195 çocuk evi, bu çocuk evlerinde de 6341 çocuk koruma altındadır. 108 çocuk evi sitesi ve bu sitelerde 6208 çocuk koruma altındadır. 65 çocuk destek merkezinde, 1.640 çocuk koruma altındadır.

Tablo 2.4.2018 Yılı, Kurum Sayıları, Hizmet Verilen Çocuk Verileri

YIL 2018 - ARALIK	KURULUŞ SAYISI	BAKILAN ÇOCUK SAYISI
Çocuk Evleri Sitesi	111	6.383
Çocuk Evleri	1.192	6.199
Çocuk Destek Merkezi	63	1.632
TOPLAM	1.366	14.214
ÇOCUĞA YÖNELİK HİZMETLER		Çocuk Sayıları
Kuruluş Bakımı Altında Bulunan		14.214
Koruma Altına Alınmadan Aile Yanında Destek Verilen		119.537
Aileye Döndürülen Çocuk (2005-2017)		11.485
Toplam Evlat Edindirilen		16.809
Koruyucu Aile Yanında Bakımı Sağlanan		6.468
Koruyucu Aile Sayısı		5.289
Özel Kreş ve Gündüz Bakım Evlerinde Ücretsiz Bakılan		2.762

Türkiye’de 2018 yılı verilerine göre 0-18 yaş arası toplam 14.214 çocuk kuruluş bakımında koruma altındadır (ÇHGM, 2018). 2017 yılında olan dönüşümden sonra 3 farklı kuruluş bakımı verileri bulunmaktadır. Aynı yıl verilerine göre 1.192 çocuk evi, bu çocuk evlerinde de 6.199 çocuk koruma altında kalmaktadır. 111 çocuk evi sitesi ve bu sitelerde 6383 çocuk koruma altında kalmaktadır. 63 çocuk destek merkezinde, 1.632 çocuk koruma altındadır.

2.3.1. Türkiye’de Korunma İhtiyacı Olan Çocuklara Yönelik Yönelik Geliştirilen Hizmet Modelleri

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığı’na bağlı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 2017 yılında, Ankara’da yapılan “Türkiye’de Çocuklara Yönelik Koruyucu ve Önleyici Politikaları Değerlendirme Çalıştayı” sonucunda düzenlenen rapora göre alınan ve önem verilen kararlardan bazıları şu şekildedir.

“Bakanlığımızın hizmet önceliği her çocuğun bir aile ortamında desteklenmesidir. Bu ilkedен hareketle Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından çeşitli sosyal hizmet modelleri sunulmaktadır. Korunmaya muhtaç çocukların korunma altına alınmasına esas oluşturacak nedenin ekonomik yoksunluk olması hâlinde, ailelere “Sosyal Ekonomik Destek Hizmeti (SED)” sunularak çocuğun kendi ailesi yanında bakımı sağlanmaktadır. Öz ailesi ile yaşama imkânı olmayan çocuklar koruyucu aile yanında desteklenmekte; durumu evlat edinilmeye uygun olan çocuklar ise evlat edinirme hizmetinden faydalandırılmaktadır. Bakımı aile ortamında sağlanamayan çocukların, aile ortamına en yakın ev tipi kuruluşlarda bakımları sağlanmaktadır. Bakanlığımızca; 2017 yılı Haziran ayı sonu itibari ile çocukların toplu bakımını sağlayan çocuk yuvaları ve yetiştirme yurtları kapatılarak aile ortamına benzeyen ve az sayıda çocuğun kaldığı çocuk evleri ve çocuk evleri sitesi modeline geçilmiştir.”

2.3.1.1. Koruyucu Aile

Bu modelde, çocuğun öz ailesi tarafından bakılamaması sebebiyle korunma altına alınan, evlatlık olarak verilmesi mümkün olmayan veya uygun görülmeyen çocukların geçici veya uzun süreli bir aile ya da ebeveyn sorumluluklarının yerine getirileceği ortamlarda olmasını amaçlayan bakım modelidir. Koruyucu aile, devlet tarafından yapılan nakit ödemeleri alarak destek görmektedir. Koruyucu aile modeli evlatlık modelinden, çocukla koruyucu aile arasında soybağı oluşmamasıyla ayrılmaktadır (Boztilki, 2016: 16).

2.3.1.2. Evlat Edinme

Evlat edinme, öz ailesi hayatta olmayan ya da aileleri tarafından yetiştirilmesi mümkün olmayan çocuklar için aile yanında bakımının sağlanmasıdır. Türk Medeni Kanunu'nun, 305-320. maddelerinde evlat edinme ile ilgili kurallar belirtilmiştir; 30 yaşını dolduran bireyler ve 30 yaşını dolduran, 5 yıllık evli olan çiftlere evlat edinme hakkı tanınmaktadır. Evlat edinilecek çocuk ile ebeveyn adayları arasında 18 yaş farkı gözetilmektedir. Her sene Türkiye’de 3.000 evlat edinme başvurusu olsa da sadece ortalama 500 çocuk evlat edinme modeli kapsamında aile yanına yerleştirilebilmektedir (Yolcuoğlu, 2009: 51).

2.3.1.3. Çocuğun Aile İçinde Bakımı ve Korunması

Çocuğun aile içinde bakımı ve korunması, aile yanı ve akrabalarının yanında bakımı içeren bir hizmet modelidir. 2828 sayılı SHÇEK Kanunu'nda yer alan sosyal yardım uygulamalarıyla temel ihtiyaçlarını karşılayamayarak hayatlarını en alt düzeyde dahi sürdürmede güçlük yaşayan ailelere sosyal yardım sunmaktadır. Bu sosyal yardım; kişilere ve ailelere kaynakların yeterliliği ölçüsünde yapılan ayni ve nakdi yardımları içermektedir. Bu çerçevede, kişinin asgari yaşam seviyesine ulaşması amacıyla sorununu çözümlenebileceği sürelerde (6 ay, 1 yıl ve daha uzun süreli) ya da geçici olarak ve değişen miktarlarda yardımların sağlanmasıdır. Aile yanında bakımını sağlayabilmek adına SHÇEK Genel Müdürlüğü, kurum bakımı altına alınmış olan çocukların tekrar aile veya akraba yanına döndürülmesi amacıyla çalışmalarını sürdürmektedir (Yolcuoğlu, 2009: 52).

2.3.1.4. Kurum Bakımı

Korunma ihtiyacı olan çocuklara yönelik bakım modellerinden “kurum bakımı”, ailenin yer almadığı veya aile fonksiyonlarının yerine getirilmediği zamanlarda, çocuklara resmî ya da özel kurumların geçici ya da sürekli olarak sunduğu bakım hizmeti olarak tanımlanmaktadır. Koruma altında kurumda yaşayan bu çocuklar, biyolojik olarak herhangi bir kan bağı bulunmayan pek çok çocukla bir arada toplu halde yaşayıp yine biyolojik bir yakınlık olmayan yetişkinler tarafından bakılmaktadır (Şenocak, 2010: 181-182).

Gelişmiş diğer ülkelerde yoksulluk nedeniyle kuruma bırakılma ya da koruma altına alınma ihtiyacına pek rastlanmamaktadır. Çocuğun koruma altına alınmasındaki öncelikler şöyle sıralanabilir; şartların uygun olduğu takdirde, çocuğun öz ailesi ya da bir yakınının yanında ve kendi yaşadığı şehirde yaşaması sağlanır. İkinci olarak evlatlık verilme, koruyucu aileye verilme durumu değerlendirilir. Bu imkânların sağlanamadığı takdirde, son olarak çocuğun kurum bakımına alınması gelmektedir (Başer, 2013: 41-42).

Farklı bir bakışla kurum bakımı, korunma ihtiyacındaki çocukların bakım ve yetiştirilmesini sağlayan, fiziksel, ruhsal sağlıklarını koruma ve bununla birlikte devam ettirebilme, hayatta sağlıklı bir kişi olarak güven içinde katılımlarını ve buna bağlı olarak topluma yararlı bireyler olarak yetiştirilmelerini amaçlamaktadır (Demirbilek, 1998: 620).

Kurum bakımı, mahkeme kararı ile koruma altına alınmış, 0–18 yaş aralığındaki korunma ihtiyacı olan ve 18 yaşını doldurmuş ama yükseköğrenime devam eden çocukları; fiziksel, psikolojik, sosyal ve duygusal gelişimlerini sağlıklı, topluma faydalı kişiler olarak yetiştirilmesiyle yükümlü yatılı kuruluşları kapsamaktadır. (Başer, 2013: 40). Bu kuruluşlar 2017 yılında yapılan dönüşümle birlikte 2005 yılından itibaren uygulanan Çocuk Evleri, Sevgi Evleri'nin adının değiştirilerek dönüştürüldüğü Çocuk Evleri Sitesi ile Çocuk Destek Merkezlerini kapsamaktadır.

Türkiye’de çocuk koruma işlemleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nce yürütülmektedir. Kurum tipleri çoğunlukla ülkelerin sosyoekonomik koşulları ve geleneklerine göre değişebilmektedir. Kurum tiplerini “açık ve kapalı, kışla tipi, okul tipi ve ev tipi kurumlar” şeklinde ayırtmak mümkündür (Şenocak, 2005: 95).

Genel olarak kurum türlerine bakacak olursak:

a) Kışla Tipi Kurumlar:

2017 yılında yaşanan değişimlere kadar olan bu tip kurumlar, çocuk yuvaları ve yetiştirme yurdu olarak varlığını sürdürmüşlerdir.

Çok sayıda sayıca fazla çocuğun barındığı bu kışla tipi kurumlarda ortaya çıkan çok sayıdaki tedirginlik sebebiyle, bu tip hizmetler zamanla değişikliklere gidilmiştir ve çeşitli şekillerde ve inşalarda sürdürülmeye başlanmıştır.

Kurum bakımı gelişimine bakıldığında, öncelikle kışla tipi kurumların görülmektedir. Bu kurumlarda sayıca fazla çocuk büyük bina ve sayıca fazla koğuşlarda birlikte yaşamakta ve kurum bünyesinde az sayıda bakım personeli çalışmaktadır.

Otoriter bir disiplinin hâkim olduğu, merkezîyetçi yönetim şekliyle yönetilmektedir. Bu tip kuruluşlara kapalı tip kuruluşlar denilmektedir. Burada çocukların dış dünyayla bağları çoğunlukla ayırık gibidir ve kısıtlı bir çevrede yaşamaktadır. Yataklı bölümlerde ikili veya üçlü ranzalar çok fazla bulunmaktadır (Erol ve Şimşek, 2008: 137).

b) Okul Tipi Kurumlar: İlk amacı, eğitim kurumları dışındaki zihinsel engelli, işitsel engelli, suç işlemiş veya uyumsuz çocukların eğitim ve öğretimleri için oluşturulmuş kurumlardır.

- c) **Ev Tipi Kurumlar:** Kurum gelişimine bakıldığında gelinen son nokta daha sayısı az (5-10) çocuk grubuna yönelik büyük yatakhane ile yemekhane yerine daha küçük odalarda sağlanan bakım şeklidir (Şenocak, 2005: 96).

2017 yılında yapılan dönüşümlerle birlikte çocuk yuvaları ve yetiştirme yurtları dönüştürülmüştür. Aynı zamanda “sevgi evleri” olarak adlandırılan kurum da “çocuk evleri sitesi” olarak değiştirilmiştir. Aynı zamanda bu kurumlara açık tip kurumlar denmektedir.

Genel olarak özetlenecek olursa, çocukların öncelikli olarak ailesi yanına döndürülmesi, öz ailesi yanına dönüşü mümkün olmayan çocukların ise öncelikli olarak akrabaları yanında koruyucu aile hizmetinden faydalandırılması sağlanmaktadır. Koruyucu aile yanına yerleştirilen çocukların eğitim, okul servisi ve giyim ihtiyaçları devlet tarafından karşılanmaktadır. Çocukların ekonomik ve sosyal destek alarak kendi aile ortamı yanında yetişmeleri öncelikli hedef olmasına rağmen, biyolojik anne babasıyla yaşayamayan çocukların yüksek yararı gözetilerek uzun süreli bakım modellerinden evlat edindirme hizmetinden bakımları sağlanmaya çalışılmaktadır.

Tüm seçeneklerden sonra, aile yanında ya da aileye yakın modellerde bakımı sağlanamayan çocukları için son olarak aile ortamına yakın olduğu düşünülen ev tipi sisteminde düzenlenen çocuk evi ve çocuk evleri sitesi bakım modellerine yerleştirilmeleri kararı alınır.

2.3.2. Türkiye’de Kurum Bakım Hizmetlerinde Değişim

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığı’na bünyesindeki Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 2017 yılında, Ankara’da yapılan “Türkiye’de Çocuklara Yönelik Koruyucu ve Önleyici Politikaları Değerlendirme Çalıştayı” sonucunda düzenlenen rapora göre alınan ve önem verilen kararlardan bazıları şu şekildedir.

Bakanlığımızın hizmet önceliği her çocuğun bir aile ortamında desteklenmesidir. Bu ilkedен hareketle Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından çeşitli sosyal hizmet modelleri sunulmaktadır. Korunmaya muhtaç çocukların korunma altına alınmasına esas oluşturacak nedenin ekonomik yoksunluk olması hâlinde, ailelere “SED Hizmeti” sunularak çocuğun kendi ailesi yanında bakımı sağlanmaktadır. Öz ailesi ile yaşama imkânı olmayan çocuklar koruyucu aile yanında desteklenmekte; durumu evlat edinilmeye

uygun olan çocuklar ise evlat edindirme hizmetinden faydalandırılmaktadır. Bakımı aile ortamında sağlanamayan çocukların, aile ortamına en yakın ev tipi kuruluşlarda bakımları sağlanmaktadır. Bakanlığımızca; 2017 yılı Haziran ayı sonu itibari ile çocukların toplu bakımını sağlayan çocuk yuvaları ve yetiştirme yurtları kapatılarak aile ortamına benzeyen ve az sayıda çocuğun kaldığı çocuk evleri ve çocuk evleri sitesi modeline geçilmiştir.

Aynı raporda belirtildiği üzere, bakım hizmeti değişimi olarak, 2017 yılı Haziran ayı itibariyle önceden yurt ve yuva diye isimlendirilmiş ve ev tipi sosyal hizmet modelinden farklı olan tüm kuruluşlar kapatılmıştır. Koruyucu ve önleyici tedbir olarak da, suç mağduru ve suça sürüklenen çocuklara hizmet vermek üzere Çocuk Destek Merkezleri oluşturulmuştur. Bu merkezlerden kapsamlı olarak ilerde bahsedilecektir. Temel olarak çocukların temel gereksinimleri karşılanmakta, fiziksel, duygusal, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları belirlenerek gerekli müdahaleler gerçekleştirilmektedir. Merkezler; çocukların mağduriyet, suça sürüklenme, sokakta yaşama, madde bağımlılığı gibi ihtisas alanlarında yaş gruplarına (11-14/15-18) ve cinsiyetlerine göre bölünmüştür.

Çocuğun, ebeveyn eksikliği ya da uygun aile ortamı içerisinde yetişmemesi halinde, gelişiminde kalıcı hasarlar oluşabilmektedir. Günümüzde ise, binlerce çocuk, savaş, terör saldırıları ve politik anlaşmazlıklar gibi pek çok travmatik hayat olayının kurbanları olmaktadır.

Bakanlığın temel hedefleri düşünüldüğünde, çocuğun korunmasına ilişkin hükümler, çocuğun öz anne-babasıyla yaşaması karinesi üzerine kurulmuştur. Dolayısıyla çocuğun, aile bütünlüğü bozulmadan ve anne-babasından ayrılmadan korunması temel hedefdir. Bu yüzden alınacak tedbirler, öncelikle çocuğu aile içinde tutmaya yönelik verilecek olan; ihtar, talimat nafaka, danışmanlık, eğitim, sağlık, sosyal yardım tedbirleri ile sağlanmaya çalışılmaktadır. Dolayısıyla bu tedbirlerin yeterli görülmediği durumlarda çocuk, Medeni Kanun'un 347. Maddesi uyarınca, koruma/bakım kararı ile aileden alınarak koruma altına alınabilir (Boztilki, 2016: 8).

2000 yıllarında kurum bünyesinde yaşanan sorunlar ve kurumlarda kapasitesi üstü çocuk olmasından dolayı Cumhurbaşkanlığı'na bağlı Devlet Denetleme Kurulu denetleme ile birlikte araştırmalar yapmıştır. 2003'te "SHÇEK Genel Müdürlüğü'nün Korunmaya Muhtaç Çocuklara Yönelik Çalışmalarına İlişkin Araştırma ve Denetleme

Raporu”nu yayınlamış ve bu rapor kuruluşlarda kapasite üstünde çalışma ve bu durumun oluşturduğu sorunları tanımlamıştır (Bahadır, 2018: 24).

2010-14 dönemi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın “Stratejik Planı”nda, korunma ihtiyacı olan çocukların çoğunluğunun kendi ailesi, koruyucu aile yanı ya da evlat edindirme hizmeti ile aile yanında desteklenerek yetişmesi, bu durumun mümkün olmadığı yerlerde bakım kuruluşlarında fiziki alt yapısının iyileştirilmesi ve ev ortamına benzer yaşam ortamları oluşturulması kararları alınmıştır. Bu kararlar sonucunda yapılan düzenleme sonucunda 2017 yılı itibariyle kuruluşlardan çoğu çocuk evleri modeline uygun olarak düzenlenmiştir. Dönüşüm kararıyla 2017 yılı itibariyle; 18 koğu şeklinde olan kuruluş değiştirilmiştir. 103 çocuk evi ile birlikte 16 çocuk evleri sitesi açılmıştır. Aktif olmayan kapasiteleri ve fiziki koşulları nedeniyle 10 çocuk destek merkezi kapatılma kararı alınmıştır. Kapasitesinin altında faaliyeti olan 3 çocuk destek merkezi ihtiyaç sebebiyle çocuk evleri sitesine çevrilmiştir (Bahadır, 2018: 24).

Bakım Hizmetleri Başkanlığı Yönetmeliği'nde belirtildiği üzere, kurum bakım hizmetlerinde yaşanan değişimden sonra yapılanma şu şekilde olmuştur:

2.3.2.1.Çocuk Evleri

0-18 yaş grubu 5-7 çocuğun ev ortamına yakın bir ortamda koruma ve bakımlarının sağlandığı hizmet modelidir. Her ilin sosyo kültürel yapısına uygun olarak, çocuğun yetiştirilmesine katkı sağlayacak şekilde, çoğunlukla il merkezlerinde ve tercihen apartman dairelerinde olan bakım hizmet modelidir. Çocukların fiziksel, psikolojik ve sosyal gelişimleri ve eğitimleriyle bir meslek sahibi olmaları ve yararlı kişiler olarak yetişmelerinin sağlanması hedeflenmiştir (Başer, 2013:50).

2.3.2.2.Çocuk Evleri Sitesi

Çocuk Evleri Sitesi 10 ile 12 çocuğun yetiştiği, temel ihtiyaçlarının karşılandığı, çok sayıda kişiyle yaşama ile birlikte ortaya çıkan olumsuzlukların yaşanmadan yetişebilecekleri, aile ortamına yakın yapılar içinde çocukların büyüdüğü kuruluşlardır. Ortak oyun alanları olan, aile ortamına yakın tipte düzenlenmiş bu evlerde, belli sayıda personelle devamlı ve değişmeyen hizmet sunulmasıyla çocukların temel güven duygusunu kazanması, tutarlı davranış özellikleri göstermesi ve kişilik ve davranış bozukluklarını en aza indirilmesi amaçlanmaktadır.

2.3.2.3.Çocuk Destek Merkezleri

SHÇEK, 1.2.2007 tarih ve 5579 sayılı kanunda yer alan hükümlerde tanımlandığı üzere; suça sürüklenme olasılığı olan, suç mağduru ya da dışarıda tehlikelere açık olmasından dolayı bakım tedbiri veya korunma kararı gerektiren çocuklar arasından psiko-sosyal desteğe ihtiyaç duyan çocuklar için oluşturulan kuruluşlardır. Geçici olarak verilen bakım süresince, aynı zamanda ailesi, yakın çevresi ve toplumla ilişkilerin düzenlenmesi için buna yönelik çalışmalar yürütülmektedir (Çocuk Hizmetleri, 9.9.2018).

Bu merkezler, çocukların özellikleri ve yaşlarına göre farklı isimlendirilmekteydi ve Bakım ve Sosyal Rehabilitasyon Merkezleri (BSRM), Çocuk ve Gençlik Merkezleri (ÇOGEM) ve Koruma Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri (KBRM) denilmekteydi. Çocukların korunma muhtaçlığı ve mağduriyetlerini vurguladığı için; 2014 yılında Resmi Gazetede yayımlanan ve yürürlükte olan 6518 Sayılı “Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”da Çocuk Destek Merkezi (ÇODEM) olarak değişiklik yapılmıştır (Bahadır, 2018: 26).

2.3.2.4. Gençlik Evleri

Bu kuruluşlar, koruma altında olup 18 yaşını dolduran çocuklar için kurulan kuruluşlardır. 18 yaşını doldurduktan sonra mevzuatta tanımlanan korunma koşullarını sağlamayanların, artık kendi yaşamlarını idame ettirmesi sürecinde, kurum bünyesinde olan ihtisas sahibi personellerin rehberliği ile kendi hayatını sürdürebilecek ve toplumda uyumlu ve sağlıklı bir şekilde ilerleyebilmesine yönelik çalışmalar yaparak gencin hayatını kolaylaştırmayı amaçlamışlardır. Hem de kurum bakımından ayrılan çocuklar, atanarak iş yerleştirilmesi beklerken, toplum içinde desteklenerek, sosyal hayata uyum sağlama aşamalarını da bu evlerde sürdürmeleri beklenmektedir ancak bu evler hala aktif bir bakım modeli olarak kullanılmamaktadır.

Bu evlerle ilgili işlemleri, ÇHGM’ne bağlı il Müdürlükleri yürütmektedir. Yurt müdürleri koruma kararı kalkmış olmasına rağmen ihtiyacı olan gençler için sosyal hizmet uzmanlarının hazırladığı sosyal inceleme raporunu il müdürlüğüne verir ve bu gençlerin gençlik evleri modelinde olmalarını sağlayabileceklerdir (Bahadır, 2018: 27).

2.3.3.Kurum Bakımının Olumsuz Tarafları

Koruma altında yetişen çocukların, geçmiş yaşantıları sebebiyle travmatik hayat hikâyelerine ek olarak aile ortamından yoksun devlet korumasında yaşantıda eklendiğinde, hayatlarında olması gereken düzen ve istikrarın sağlanamaması ile durum daha da zorlaşmaktadır. Hem aileleri ile olması gereken ilişki dışında yetişmeye devam ederken, birçok çocuk geçmiş yaşam deneyimleri ile de baş etmektedir. Üstelik kurumda yaşamaya başladıktan sonra çocuklar; ihmal edilme, akranları ya da üst yaş grubu çocuklardan fiziksel ve cinsel istismara uğrama gibi tekrarlayıcı olumsuz deneyimleri yaşama riski altındadır.

Çocukluğun erken döneminde deneyimlenen olumsuz yaşam olayları ya da travmatik yaşantıların beynin işleyişini ve gelişimini olumsuz yönde etkilediği bilinmektedir (Perry ve Szalavitz, 2013: 49).

Çocukların, aile ortamında yaşamlarını sürdürmeleri onlar için olması gereken başlıca ortamdır. Çocuk Hakları Sözleşmesi ve benzer başka pek çok hukuki metinlerde kurum bakımı en son seçenek olarak kullanılmıştır. Aslolan çocuğun yüksek yararı için her zaman aile yanında desteklenmesi veya aile odaklı bakımının sağlanmasıdır.

1960'lı yıllardan sonra kurum karşıtı görüşler artmaya başlamıştır. Psikanalitik çalışmalar ve John Bowlby'nin "Bağlanma Kuramı"nın ortaya çıkışı sonrası kurum bakımının çocuklar üzerindeki etkilerini görmeye çalışan araştırmalar çoğalmıştır. Araştırmaların sonuçların göre; kurum bünyesinde olan çocuklara sunulan ortamda yeterli duygusal yatırımın yapılamadığı; çocukların ailesi yanında yetişen akranlarıyla kıyaslandığında eğitim imkânlarından eşit düzeyde fayda sağlayamadığı, uğradıkları damgalanma ile birlikte etiketlenme yaşadıklarını göstermiştir (Boztilki, 2016: 42).

Aktaş (2004: 162) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarına göre; kurum bakımı çocukta fiziksel ve ruhsal gelişimde aksamalara ve geriliklere neden olmaktadır. Çocukların yaşadığı yerde çok sayıda çocuk olması, aile ve anne baba figürüyle yaşayamamaları sebebiyle cinsiyetine uygun figürleri gözlemleyememekte ve modelleyememektedir. Uyarıcı eksikliği sıklıkla ve açık olarak görülebilmektedir ve bu sebeple gelişim alanlarını aile yanında geçiren yaşlılarına göre gelişimleri geri kalabilmektedir. Birebir ilişkinin az olduğu, devamlı ilişki yaşayamayan çocukların psikososyal ve davranış bozuklukları göstermesi ve sonraki yıllarda hayatları için

iyileştirmesi zor ve uzun olan olumsuz izlerle hayatlarına devam etmek zorunda kalmaktadırlar.

Düzenli bir hayat, devamlı ve güven duyduğu bir ilişki ve birebir ilginin sunulmadığı çocuklarda dil gelişimlerinde yaşlılarının gerisinde olmalarına rastlanmaktadır. Çoğunlukla dikkat eksikliği ve ilişki kurma bozuklukları yaşadıkları görülmektedir. Okul hayatlarında yuva çocuğu veya sevgi evi çocuğu diye etiketlenilmekte ve akademik başarıları genelde düşük olmaktadır (Başer, 2013: 49).

Kaller ve Freeman 1994 yılında Romanya yetimhanelerinde büyüyen çocuklarla araştırma yapmıştır; buna göre tüm çocukların Bayley Çocuk Gelişim Envanteri kronolojik yaş seviyesinde işlev göstermediği görülmüştür (Bahadır, 2018: 23).

Ek olarak Boztilki (2016: 48)'den aktarılanlara göre çocukların kuruluşlarda;

- *Çocukların büyüme ve gelişmelerinin geri kalması*
- *Empati eksikliği*
- *Yetişkinlerle ilişkilerde sınırları çizememe ve anlayamama*
- *Hayvanlara karşı şiddet davranışları, olumsuz ve anti-sosyallik içeren davranışlar*
- *Zayıf ahlaki gelişim sonucu doğru ile yanlış ayırt edememe*
- *Ergenlik ve gençlikte suça yönelimli davranışlar*
- *Kendilerini sosyal hayata hazırlayacak deneyimlerden yoksun olarak büyümeleri*
- *Sosyal dışlanmaya yoğun şekilde maruz kalmaları*
- *İhmal ve istismarla ilişkili olarak zihinsel gelişmelerinin geri kalması; sık yaşanan okul değişiklikleri, okulda öğretmenler ve yöneticiler tarafından etiketlenme, dışlanma gibi yaşantılara maruz kalma, yetersiz eğitim takipleri gibi sebeplerle toplumsal ortalamanın altındaki akademik başarı düzeyleri,*
- *Aile ve sosyal çevre desteğinden mahrum büyümeleri gibi sebeplerden ötürü yetişkin hayatta da başarılı olma ve uyum sağlama konusunda düşük bir şansa sahip oldukları düşünülmektedir.*

Boztilki (2016: 49)'nin ülkemizde ve diğer ülkelerde kurum bakımını kapsamlı araştırdığı tez çalışmasında belirttiği üzere; kurum bakımına yönelik eleştiriler genel olarak şu şekildedir:

1. Çocukların ailelerinden uzaklaşmasına sebep olmaları
2. Çocukların fiziksel, duygusal ve zihinsel gelişiminin; yetersiz ilgi, yetersiz beslenme, az uyaran, yetersiz sosyal ilişki, yetersiz akran ilişkisi gibi sebeplerle toplum ortalamalarının altında kalması
3. Kalabalık ortamda büyüyen çocukların bireyselleşememe riski altında olmaları
4. Kurumda geçen yıllar boyunca kurum dışı sosyal ağlar geliştiremeyen çocuğun, kurum sonrası yaşantıya, bu ağların eksikliği sebebiyle uyum sağlamasının güçleşmesi
5. Suça, şiddete, istismara eğilimli çocukların birbirlerini kötü yönde etkileme riskleri
6. Çocuklara yönelik bakım verenlerden, kurum yönetimcilerinden ya da kurumda kalan diğer çocuklardan gelebilecek cinsel, fiziksel ve duygusal istismar riski
7. Çocukların kendilerini toplumun genelinden dışlanmış ve damgalanmış hissetmeleri
8. Özellikle kurum kültürü gelişmemiş ve çocuklara söz hakkı tanımayan kuruluşlarda büyüyen çocukların, haklarını bilememeleri ve koruyamamaları sebebiyle sömürü ve istismara daha açık hale gelmeleri
9. Kurum bakımında büyümüş çocukların, yetişkin hayatta karşılaşılabilecek sorunlara karşı hazırlıksız olmaları sebebiyle suça ve devlet destekli yaşama daha eğilimli olmaları. Topluma olumlu sosyal veya ekonomik katkı sağlayamamaları
10. Kurum bakımında güvenli bağlanma ilişkileri geliştiremeyen çocukların, kendi çocuklarına iyi ebeveynlik edememeleri
11. Çocukların toplum tarafından etiketlenmeleri
12. Çocukların toplumsal yaşantıya tam uyum sağlayabilmelerini mümkün kılacak yeteneklerinin gelişmemesi
13. Çocukların nöbet sistemleri sebebiyle bakım verenlerle yeterli ve sağlıklı duygusal bağ kuramama riski

14. Çocukların –özellikle kurum değişimleri sürecinde- sağlık, eğitim gibi hayatlarını doğrudan etkileyen konularda takiplerin yeterince yapılamaması riski

15. Kurumda kalan diğer çocukların veya bakım verenlerin yaşantıları dolayısıyla çocukların geçmiş travmalarının tetiklenmesi

16. Kurumlarda birebir ilişki içine en yoğun şekilde girilen bakım verenlerin çoğunlukla kadın olması ve bu sebeple çocukların, toplumsal cinsiyet rolleriyle ilgili bilgileri kendilerine aktarabilecek yeterli erkek modeli görememeleri

17. Kurumda kalan çocuklarda suç oranının, öz ailesi yanında yaşayan çocuklara oranla yüksek olması

18. Sık yaşanan kuruluş değişiklikleri sebebiyle eğitim ve sağlık takiplerinin yeterli seviyede yapılamaması. Bakım verenlerin dikkatsizlikleri veya iletişimsizlikleri sebebiyle çocukların sağlık takiplerinin aksaması. Bu sebeple küçük sağlık sorunlarının büyümesi ya da kronikleşmesi riski.

19. Kurum bakımında akran ilişkileri, bakımın çocuklar üzerindeki olumlu çıktılar sağlamasındaki en önemli noktalardan birisidir. Ancak gruplaşmanın olumsuz davranışların yaygınlaşmasında önemli bir etken olduğu, özellikle genç erkek çocuklar arasında agresif davranışlar bulaşıcı olabilmesi de kurum bakımının olumsuz özellikleri arasında gösterilmektedir.

2.4. ÇOCUK EVLERİ ve TANIMI

Zaman ilerledikçe yaşanan sosyal yapı, ekonomik yapı ve kültürel yapıda yaşanan toplumsal değişimlere ek olarak, pek çok farklı sebeple koruma altına alınan korunma ihtiyacı olan çocukların sayısında olan artış, bu koruma ihtiyacı olan çocuklara verilen kurum bakımının tekrar değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi gerekliliğini oluşturmuştur (Başer, 2013: 50).

Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü 27 Temmuz 2017’de Ankara’da “Türkiye’de Çocuklara Yönelik Koruyucu ve Önleyici Politikaları Değerlendirme Çalıştayı” düzenlenmiştir. Bu çalışmaya çeşitli kamu ve sivil toplum kuruluşlarından, üniversitelerin çocuk koruma ve araştırma merkezlerinden temsilciler katılmışlardır. Çalıştay sonucunda bazı kararlar alınmıştır. Raporda belirtildiği üzere, koruyucu ve

önleyici politikaları yürütme görevi olan kamu, kurum ve kuruluşlarınca bu alanlarda değerlendirme yapılması, aktif olarak kullanılmakta olan politika ve çalışmaların etkinliğinin iyileştirilmesine karar verilmiştir. Ek olarak kurumların kendi içlerindeki koordinenin geliştirilmesine yönelik önerilerin sunulması ve tüm bu kararların etkin uygulanabilmesi için politika ve çeşitli programların oluşturulması kararları alınmıştır.

Yapılan çalışmalarla çocuk evleri uygulamasının yüksek başarı göstermesi, sağlıklı, kendine güvenen, kendiyle barışık çocukların yetişmesiyle birlikte bu bakım modeli 2005 yılından itibaren yaygınlaştırılmaya başlanmıştır.

Çocuk evleri, 0-18 yaş grubu 5-7 çocuğun ev ortamına yakın bir ortamda koruma ve bakımlarının sağlandığı hizmet modelidir. Her ilin sosyo kültürel yapısına uygun olarak, çocuğun yetiştirilmesine katkı sağlayacak şekilde, çoğunlukla il merkezlerinde ve tercihen apartman dairelerinde olmaktadır. Çocukların fiziksel, psikolojik ve sosyal gelişimleri ve eğitimleriyle bir meslek sahibi olmaları ve yararlı kişiler olarak yetişmelerinin sağlanması hedeflenmektedir (Başer, 2013: 50).

İlk çocuk evi Ankara İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü bünyesinde olan Çevre Eğitim Sağlık Sosyal Yardımlaşma Vakfı işbirliği protokolüyle 2000 senesinde Ankara'da açılmıştır.

SHÇEK Kanunu'nda belirtildiği üzere, bu çocukların yetiştirilmesi ve bakımından sorumlu profesyonel mesleklerden uzman doktor, doktor, psikolog, sosyal hizmet uzmanı, çocuk gelişimci, hemşire, fizyoterapist gibi meslek elemanları SHÇEK'te sürekliliğiyle birlikte düzenli olarak istihdam edilmektedir. (T.C Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu,1983). Çocuk evleri sisteminde istihdam edilen meslek elemanları ve bağlı olduğu koordinasyon merkezlerinin yapılanmaları farklılık göstermektedir.

Çocuk evinin açılma süreci, sırayla takip edilmektedir. İlk olarak çocuk evinde kalacak çocukların tespiti yapılmalıdır. Sonrasında çocuk evi yönetmeliğinde belirtilen kriterlere uygun ev bulunması gereklidir. Sonraki süreçte "Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi (ÇEKOM)" evin resmi şekilde açılması için gereken raporu, çocuk evinin açılış raporunu, çocuk evinde kalacak çocuklar için hazırlanmış çocuklara ilişkin rapor, iskân raporu, kira kontrat belgesi, evin içten ve dıştan

görünüşlerini içeren fotoğrafları gibi belgelerin hepsi resmi olarak açılma onayı alınması için İl Genel Müdürlüğü'ne iletilir ve cevap beklenir.

Çocuk evlerinin hepsinin farklı isimleri vardır. Bu isimler; özel kişi isimleri, işbirliği protokollerinde yer alan kişi isimleri ve vakıf, dernek isimleri olmaması adına karar alınmıştır.

Çocuk evi onayı bakanlıktan geldikten sonra en başta belirlenen çocuklar eve nakledilir. Çocuk evlerinde, çocukların bakımını sağlamak amacıyla 24/48 mesai usulüyle görev yapan 3 bakım personeli istihdam edilmektedir.

Çocuk evlerinin bağlı olduğu bakanlıkta görev alan ev sorumluları vardır. Evler yoğunlukla birbirine yakın bölgelerde ve ilçelerde tutulur ve her ev sorumlusunun sorumlu olduğu en fazla dört evi vardır.

Çocuk evinde kalacak çocukların seçiminde ön kriterler bulunmaktadır. Öncelikle çocuklardan, koruyucu aile ile evlat edinme modelinde olabilecek çocuklar öncelenir. Çocuk evlerinde cinsiyetlere göre ayrımlar yapılmaktadır ve kızlar için “kız evi”, erkekler için “erkek evi” diye adlandırılacak biçimde kalınır, kardeş olanlardaysa cinsiyet faktörü olmadan tüm kardeşler aynı evi paylaşırlar. Ek olarak aynı evde kalacak çocuklar arası yaş farkı dikkate alınır. Aynı evde olacak çocukların arasında en fazla 3 yaş farkı olması izni vardır. Yaş faktörü kardeş evlerinde geçerli değildir, bu sebeple kardeş evlerinde farklı yaş grubu çocukları kalabilmektedir. Kriterlerden diğerleri, çocukların yaşadığı önemli sağlık probleminin olmaması, ağır psikolojik problem ve zihinsel özürlünün olmaması aranmaktadır. Çocuk, çocuk evinde yaşarken bu tür problemlere rastlanırsa koordinasyon merkezi, çocuğu mesleki değerlendirmeye tabi tutar ve buna göre çocuğun evde kalmaya devam etmesi veya çocuk için uygunluğu olan farklı bir kuruma geçmesi kararı alınır (Bahadır, 2018: 33).

2.4.1.Çocuk Evlerinin Kuruluşu

Çocuk Evleri açma ve denetleme işlemleri, Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, “Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığı” İl Müdürlüklerinde oluşturulan Çocuk Evleri Koordinasyon Merkez Müdürlükleri'nce yürütülmektedir. Sivil Toplum Kuruluşları ile işbirliği protokolü imzalanmakta ve her çocuk evinin bağlı olduğu bir Sivil Toplum Kuruluşu bulunmaktadır (Bahadır, 2018: 33).

Çocuk Evleri ilk olarak 2005'te yürürlükte olan 5378 sayılı “Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunu”n 26.

maddesiyle 2828 sayılı “Sosyal Hizmetler Kanunu”nda tanımlanmıştır. Buna göre, 3. madde olan (f) bendi eki olarak 11 numaralı alt bentle “0-18 yaş arası korunmaya ihtiyacı olan çocukların kaldığı ev” biçiminde tanımlanmıştır (Bahadır, 2018: 29).

Hizmetin mevzuatı, 05.10.2008 tarihli ve 27015 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmış ve yürürlüğe giren (Mülga) SHÇEK Genel Müdürlüğü “Çocuk Evleri Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”le oluşmuştur. Takip eden süreçte 2008/12 sayılı Çocuk Evleri Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına İlişkin Genelge yayınlanmıştır ve 2009 tarihli yönetmelik değişikliği ile modelin maddi kaynaklarına ilişkin düzenlemeler hayata geçirilmiştir (Başer, 2013:50).

2011/02 sayılı “Çocuk Evleri Genelgesi”, 14.02.2011 tarihinde yayınlamıştır (Çocuk Hizmetleri, 3.9.2018). Böylece 2005 yılında ilk çocuk evi Ankara’da açılmıştır. Ankara’da açılan ilk çocuk evi bütçe olmamasından dolayı Çankaya’da SHÇEK Genel Müdür lojmanı kullanılarak açılmıştır (Bahadır, 2018: 29).

2.4.2.Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi

Çocuk evleri koordinasyon merkezi (ÇEKOM); Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığı İl Müdürlüklerine bağlı olarak oluşturulurlar. Görevleri, çocuk evlerine ilişkin hizmetleri takip etmek, mali harcama takibini yaparak genel işleyiş denetlemesini sağlamaya çocuk evleri arası koordineyi sağlamaktır. Bu merkezde görev alacak çalışanlar (psikolog, sosyal hizmet uzmanı, çocuk gelişim uzmanı, eğitimci ve sosyolog) il müdürlüğü tarafından ihtiyaç dâhilinde istihdam edilir (Çocuk Evleri Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Madde 5/1).

Koordinasyon merkezlerinin görevleri Çocuk Evleri Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5. Maddesinin 2. Fırcasında sırayla belirtilmiştir.

2017 yılında gerçekleşen değişim ve dönüşüm kapsamında, bakım modelleri değişikliği ile birlikte, ÇEKOM’larda da değişiklikler olmuştur. İstanbul’da iki tane olan ÇEKOM sayısı da beşe çıkmıştır. Yeni açılan ÇEKOM’lar ve onlara bağlı çocuk evleri sayısı aşağıdaki tablodaki gösterilmiştir.

Tablo 2.5. 2017, İstanbul ÇEKOM ve Çocuk Evlerinin Sayıları

ÇEKOM İSMİ	ÇOCUK EVİ SAYISI
Anadolu ÇEKOM	32
Tenzile Erdoğan ÇEKOM (Anadolu Yakası)	27
Avrupa ÇEKOM	28
Atatürk ÇEKOM (Avrupa Yakası)	27
Eyüp ÇEKOM (Avrupa Yakası)	28

2.4.3.Çocuk Evleri Ev Sorumluları

Çocuk evi sorumluları bazı meslek gruplarından seçilmektedir. Bu meslekler sosyal hizmet uzmanı, psikolog, çocuk gelişim uzmanı, öğretmen ya da sosyolog lisans mezunlarıdır. (Çocuk Evleri Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 6/1)

Çocuk evleri birbirine yakın olmak koşuluyla her ev sorumlusuna en fazla 4 çocuk evi sorumluluğu verilebilir. Ev sorumlularının sorumlu oldukları evlerle ilgili görevleri Çocuk Evleri Yönetmeliğinin 2. maddesinde belirtilmiştir.

2.4.4.Çocuk Evlerinin Çocuklar Üzerindeki Etkisi

Yapılan çok sayıda araştırma sonucu yetişkin çağında karşılaşılan ruhsal problemlerin, çoğunlukla çocukluk döneminde yaşanan olaylarla alakalı olduğunu göstermektedir. (National Institute Of Mental Health, 2006). Koruma altında yaşayan çocukların hayatlarında yapılacak her olumlu iyileştirme bu açıdan da büyük önem arz etmektedir. Kaldıkları hizmet modelindeki fiziksel koşullar ve iyileştirilme çalışmalarının yapılması, gerekirse çocuklara psikolojik durumlarını rehabilite destek çalışmalarının olması, çocukların sağlıklı kişiler olarak topluma kazandırılmasında çok büyük önem taşımaktadır (Kırış, 2015: 26).

Çocuk evleriyle, çocukların yaşadığı evlerin aile ortamına benzeyen, devamlı, süreğen ve güvenli ilişki içinde kalan, sağlıklı, özgüveni olan kişiler olarak yetişmeleri ve toplumda yer edinip topluma kazandırılmaları amaç edinilmektedir. Sevgi evleri modeli de çocuk evleri temelini alan asıl yapı olmakla birlikte, çocuk evi yapısının daha çok aile ortamının hissedildiği ve çocuk evlerinin sayısındaki artışın olumlu

geribildirimleri söz konusu olduğundan bu evlerin sayılarının arttırılmaya ihtiyacı vardır (Yazıcı, 2012: 513).

Çocuk Evleri Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te belirtildiği üzere, çocuk evlerine dışardan bakıldığı zaman bu evlerin çocuk evi olarak anlaşılması çocuklar açısından önemli hususlardan biridir. Sosyal hayatlarında sıklıkla karşlarına çıkan sorunların başında etiketlenme gelir. Çocuk evlerinde bina ya da kapıya korunma ihtiyacı olan çocukların yaşadığını gösteren herhangi bir bilgi ya da tabela asılamaz (ÇHGM, 2008).

Çocuk evlerinde, çocuk sayısının az olması ve çocuklara bakım veren kişilerin sayılarının az olması hem de sürekli değişmemesi çocuklarda bağlanma, güven duygusu ve kişiliğinin gelişmesi açısından çocuklara olumlu katkı sağlamaktadır. Az sayıda çocukla ilgilenen bakım elemanı çocuk evindeki çocukların gösterdiği kişisel özellikleri üstünden özel ilgi gösterebilmekle birlikte daha yakın ilişki kurup sevgi ve şefkat gösterebilme imkânına sahip olmaktadır. Özellikle ruhsal ihtiyaçlarının karşılanmasında daha etkin olabilecektir (Çelik, 2017: 9).

Çocuk Evleri bakım modelinin başka bir özelliği ise çocukların toplumda yer edinmesi ve kaynaşması adına ve çocuğun sosyal yaşamı da deneyimlemesi için çok sayıda imkân sunabilecek şekilde yapılandırılmıştır. Çocuk evlerinin gönüllü kişi, kuruluş ve STK'lara işbirliği protokolü çerçevesinde açık olması da çocuğa sunulan hizmetin zenginleşmesi ve daha kaliteli olmasına katkı sağlamaktadır (Bahadır, 2018: 30).

Çocuk evi hizmetleri, Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü (ÇHGM) tarafından takip edilir. Çocuk evlerinin takibinde, ÇHGM ev sorumlusu tarafından raporlandırmasını istediği 6 aylık dönemler halinde hazırlanarak koordinasyon merkezlerine iletilen ve orada derlenerek İl Müdürlükleri takibinde İl Genel Müdürlüğü'ne gönderilen 'Çocuk Evi Değerlendirme Raporu' istemekte ve bu raporlarla takibi sağlayabilmektedir (ÇHGM, 2018).

Ek olarak Bahadır (2018: 34)'den aktarılanlara göre;

Bu takipler sonucuna göre çocuk evlerinde kalan çocuklarda şunlar tespit edilmiştir:

1. *Çocuk evlerinde kalan çocukların akademik başarı düzeylerinin diğer kuruluşlarda kalan çocuklara nazaran ciddi artış gösterdiği,*

2. *Özgüvenlerinin daha fazla geliştiği, kendilerini daha iyi ifade edebildikleri, paylaşımlarının arttığı, sağlıklı arkadaşlık ilişkileri kurdukları,*
3. *Çocuklarda aidiyet ve mülkiyet duygusunun geliştiği ve kullandığı eşya ve malzemeleri koruma refleksinin güçlendiği,*
4. *Sosyal kurallara uyma yönünde daha başarılı oldukları, görgü ve nezaket kuralları başta olmak üzere ahlaki kuralları benimsemeleri daha kolay olduğu,*
5. *Kendi başlarına iş yapma kabiliyetlerinin arttığı ve bunun da kendilerine güvenlerini arttırdığı,*
6. *Kuruluş bakımına göre bire bir ilişkilerin daha sıcak olması nedeniyle çocukların birbirlerine karşı daha anlayışlı ve kontrollü oldukları, olumsuz davranışlarının azalması,*
7. *Kuruluş ortamına göre çocuk evlerinde bakım elemanlarının, ev sorumlularının ve resmi gönüllülerin rol model olmada (anne, baba, abla, abi modeli) daha etken olduğu,*
8. *Toplumla iç içe bir ortamda yaşamaları ve toplum değerleriyle yetişmeleri, toplum hayatında önemli olan değerleri (komşuluk, yardımlaşma v.s.) yaşayarak öğrenme ve benimseme, apartman/site/mahalle arkadaşlıkları kurdukları,*
9. *Ev ortamında çocuğu sağlıklı gözlemleyebilmenin daha kolay olması nedeni ile çocuğun psiko-sosyal sorunlarının tespiti ve değerlendirmesi, çözüme kavuşturulmasının daha hızlı olduğu,*
10. *Çocukların evin işlerine katkıda bulunarak (temizlik, yemek, evin düzeni vb.) kendilerini geliştirdikleri ve yaşam tecrübesi edinerek kurum sonrası yaşama daha iyi hazırlandıkları,*
11. *Kuruluşlarda yaşanan kaçma ve izinsiz ayrılmanın yaşanmadığı, gözlenmiştir.*

Ek olarak çocuk evlerinde kalan çocukların eğitim durumları ve başarıları şu şekilde gözlemlenmiştir:

2015- 2016 eğitim ve öğretim yılında yapılan LYS-YGS (Lisans yerleştirme Sınavı- Yüksek Öğrenime Geçiş Sınavı) sınavına giren koruma ve bakım altında bulunan 456 öğrenciden, 336'sı bir Yüksek Öğrenim Programına yerleşmeye hak kazanmıştır. 119 öğrenci 4 yıllık ve üzeri Fakültelere, 217 öğrenci 2 yıllık Meslek Yüksek Okullarına yerleşmiştir.

Bakım ve hizmet modellerine göre başarı oranı şöyledir;

- Çocuk evlerinde bulunan çocukların başarı oranı %81
- Koruyucu aile yanındaki çocukların başarı oranı %74
- Sevgi evleri-çocuk yuvası-yetiştirme yurdunda bulunan çocukların başarı oranı %68
- SED ile desteklenen çocukların başarı oranı % 54
- Genel Başarı Oranı % 742 dür (Bahadır, 2018: 36).

2.5.BAKIM ELEMANI

Bakım elemanı, farklı sebeplerle koruma altına alınmış çocukların yaşadığı, Aile, Sosyal ve Çalışma Bakanlığı'na bağlı hizmet veren kuruluşlarda, çocukların bakımından sorumlu olan kişilerdir.

Bakım elemanlarının, yoğun iş yükü, hakları ile ilgili belirsizlikler, çalıştıkları alanda travmatik çocuklarla çalışma ve travmatik durumlara maruz kalabilme gibi çok sayıda olumsuz çalışma koşullarında görev yaptıkları gözlemlenebilmektedir. Personeller nöbette iken 7/24 günün her saatinde çalışmaktadırlar. Bu sebeple bakım elemanlarının çalışma saatleri gece-gündüz, tatil gözetilmeden (her ne kadar çalışma saati belirlenmiş olsa da) nöbetin teslimine kadar geçen süreyi kapsamaktadır. Bu nedenle bakım elemanı mesleğinin düzenli mesai sistemi olmayan bir meslek olduğu söylenebilir.

2.5.1.Çocuk Evlerinde Çalışan Bakım Elemanları ve Eğitimleri

Çocuk Evleri Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği'nde 2. ve 3. maddede bakım elemanlarının nitelikleri ve yapmaları gereken görevleri tek tek sayılmıştır.

Yönetmelikte yapılan son düzenlemeye göre 25 yaşından büyük ve 45 yaşından küçük olanların çocuk evlerinde bakım elemanı olarak görevlendirilmektedir. Bakım elemanları, çocuk evi sorumluluğu alabilecek yaş ve yeterlilikte olması, söz ve davranışlarıyla çocuklara örnek olması gözetilerek göreve alınırlar.

Bakım elemanları işe alımlarda kişilik analizleri gerekli testlerle ölçülmektedir. Bakım elemanlarının mezuniyetine dikkat edilmektedir. Çocuk evlerinde ilkokul ve ortaokul mezunu bakım elemanları 2005 yılına kadar görev almaktayken, çocuk hizmetleri alanındaki kurumsal değişim anlayışı çerçevesinde 2005 yılından itibaren bakım elemanları için en az lise mezunu olma şartı getirilmiştir (Bahadır, 2018: 38).

Bakım elemanı olmak isteyen kişilerin;

- Kız meslek lisesi; çocuk gelişimi ve eğitimi, ev ekonomisi veya dengi bölüm mezunu, sağlık meslek liselerinin; hemşirelik, acil tıp teknisyeni bölümü mezunu, ön lisans/lisans mezunlarından ise sosyal hizmet, çocuk gelişimi ve hemşirelik bölümlerinden mezun olması,
- Lise mezunu ya da farklı bir branşta ön lisans veya lisans mezunu olmaları durumunda ise; Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğünün modüler Halk Eğitim Merkezleri programları içerisinde yer alan kurumun gerekli gördüğü sertifika eğitim almış olması, şartları aranır.
- Yüksekokul mezunu olup, pedagojik formasyonu olan kişilerde sertifika şartı aranmaz (Mutlu Yuva Derneği, 2019).

Bakım personellerinin göreve başlamasıyla birlikte, uyum süreçlerini hızlandırmak için, oryantasyon eğitimi, evde yapılacak temizlik, sağlık, beslenme ve yemek yapımı, çocuk eğitimi, çocuk psikolojisi ve gerektiğinde ilkyardım yapabilme konularında eğitim verilir, 1-2 ayda bir hizmetiçi eğitimlerle bu alanlarda ve farklı alanlarda desteklenirler. Çocuk evi sorumlularınca görevi başında rehberlik desteği de alabilirler.

Ek olarak her çocuğun bağlı olduğu bir STK bulunmaktadır. STK bünyesinde bulunan meslek elemanlarına göre farklı alanlarda (maddi, terapi ve danışmanlık hizmetleri vb.) desteklenebilmektedirler.

2.5.2.Çocuk Evlerinde Çalışan Bakım Elemanlarının Görev ve Sorumlulukları

Bir çocuk evinde 3 tane bakım elemanı görev yapmaktadır. 24 saat işleyen bir sistem olduğu için, her bakım elemanı bir gün çocuk evinde bulunur. 24/48 mesai sistemi ile çalışırlar. Sabah 09.00'da aldığı görevi ertesi gün sabah 09.00'da diğer bakım elemanına devreder. Bayram ya da resmi tatillere gelen günlerde de çalışırlar. Bakım personelleri için çocuk evinde yatak ve dolap bulunmaz. Diğer çalışma arkadaşlarıyla

uyum içinde çalışabiliyor olması bakım ve hizmet kalitesini artıran etkenlerden biridir.

Bakım elemanları, çocuk evi düzenini sağlamak, çocuklara aile modelini sunmak, çocukların akademik durumu, sağlığı, temizliği, yemek yemesi, giyinmesi, uykusu gibi çocukla alakalı pek çok şeyde yakından ilgilenmeleri beklenmektedir. Çocukların yaşına ve gelişimine uygun olarak günlük belirlediği menüye göre öğlen ve akşam yemeklerinde çocuklara farklı yemekler pişirmesi beklenir (Bahadır, 2018: 41).

Her bakım elemanı altı ayda bir düzenli olarak portör muayenesinden geçirilir. Her yılın Aralık ayının ilk haftasında bakım elemanlarının performansları değerlendirilmeye tabi tutulur. Bu amaçla Koordinasyon Merkezi sorumlusu başkanlığında; koordinasyon merkezi görevlileri ve çocuk evi sorumluları arasından en az beş kişilik komisyon kurularak değerlendirme yapılır. Komisyonda, değerlendirilen çocuk evinin sorumlusu bulunur ve onun görüşleri bu değerlendirmede önemlidir.

Çocuk evlerinde bakım elemanlarının ve çocuk evi sorumlularının bürosu veya ofisi yoktur. Çocuklarla alakalı tüm okul belgeleriyle sağlık dosyası hariç tüm şahsi dosyaları koordinasyon merkezinde bulunmaktadır.

Çocuk evinde bulunan yıllık çocuk evi günlüğü, bakım elemanları tarafından doldurulur. Çocuklarla alakalı takip edilmesi gereken önemli durumlarla çocuk evinin günlük rutini ile alakalı bilgiler, açık şekilde ifade edilerek bu günde belirtilir. Bu çocuk evi günlüğü, ev sorumlusu, koordinasyon görevlileri, denetim yapan kurum elemanları tarafından gerektiği zaman bakılmak amacıyla çocukların erişemeyeceği şekilde korunur.

Denetleme yetkisi olan kurum personeli çocuk evlerini belli zamanlarda ziyaret ederler. Bakım elemanı otoritesini gözeterek ziyaretlerini gerçekleştirir ve görevini tamamlarlar. Çocuk evlerinde çoğu şeyin resmi olarak kayıtlı olması beklenir. Eve gelecek kişilerin olması durumunda koordinasyon merkezinin bilgilendirilmeli ve onayı alınmalıdır. Evden izinsiz ayrıldığı ya da çocuk evine vakitlice gelmeyen çocuk olursa, bakım personeli, çocuk evi sorumlusunu acilen bilgilendirmelidir. Ancak çocuk evleri hizmet modelinde evden izinsiz ayrılma ya da vaktinde gelmeme durumu sık yaşanmaz. (Çocuk Evleri Yönetmeliği, 2008)

2018 Haziran ayı verilerine göre, İstanbul'da 141 çocuk evi modelinde 442 bakım personeli görev yapmaktadır. Korunma ihtiyacı olan çocuklarla çalışan bakım personellerinin işe alımları 2005 yılına kadar kadrolu ve özel hizmet alımı olarak iki biçimde yapılmaktaydı (Bahadır, 2018: 44).

İl Sosyal Hizmet Müdürlükleri ve ÇEKOM'lar ihtiyaca ve mali olanaklara göre bakım elemanı talep etmekte; özel hizmet alımı yaparak taşeron firma aracılığıyla bakım personellerini istihdam edebilmekteydi. Bu şekilde göreve başlayan bakım personelleri yıllık sözleşme imzalayarak vardiya sistemi ile çalışmayı kabul etmektedir (Yaman, 2010: 75).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda alınan kararla, 4 Aralık 2017 tarihine kadar çalışan bütün personel, "torba yasa"yla kadroya geçirilme kararına tabi olmuştur ve 4 Aralık tarihinden itibaren taşeron firma aracılığıyla eleman alımı sonlandırılmıştır. Bu tarihe kadar göreve başlayan personelin tümü mülakattan geçmiş ve yazılı imtihana tabi tutularak uygun olan kişiler çalışmaya devam etmiştir. Bu tarihten sonra olacak alımlarsa hala bir netlik kazanmamıştır. Güncel olarak bakım elemanlarının işe alımı bir süre durdurulma kararı alınmıştır (Bahadır, 2018: 45).

2.5.3. Kurum Başarısı Yönünden Bakım Elemanları

Çocukları birebir yetiştiren ve bakım sağlayan bakım elemanının sebatkâr bir şekilde çalışabilmesi kurum başarısında belirleyici en önemli etkenlerden biridir.

Kurum bakımı ve genel olarak "korunma ihtiyacı olan çocuk" kavramları ile bu kavramların birbirleriyle olan ilişkilerinin incelenmesi ve teorik alt yapılarının oluşması, özellikle psikiyatri ve psikoloji alanlarında yaşanan bilimsel gelişmeler ve yapılan çalışmalarla doğrudan ilişkilidir. Bu çalışmalardan biri Sigmund Freud ve kızı Anna Freud'un yaptığı çalışmalardan bazılarıdır. Freud'un anne çocuk ilişkisinin, tüm hayatı etkilediğine dair teorisi ve Anna Freud'un, aile yanında büyümeyen, kendi akranları ile yetişen çocuklarla yaptığı çalışmalarıdır. Bu çalışmalar kurum bakım modelinde değişim oluşturmuşlardır (Boztilki, 2016: 45).

Bu araştırmalar bazı sonuçlar ortaya çıkarmıştır:

- Yetişkinlerle ilişki kurmayan çocuklar, yetişkinlere saldırgan ve olgunlaşmamış tepkiler verebilmektedirler.

-Çok yoğun uyaran eksikliği ve iletişimsizlik yaşamış çocuklar, uyaranlarla dolu bir çevreye girdiklerinde kaybettikleri gelişim aşamalarını kolaylıkla yakalayabilmektedirler (Boztilki, 2016: 45-46).

Bu çalışmadan 4 yıl sonra bu kez yine psikanalitik ekolden bir psikolog olan ve alanda önemli çalışmalar yapan John Bowlby, Dünya Sağlık Örgütü'nün talebi üzerine dünyanın farklı ülkelerindeki yetimhanelerde kalan çocuklar üzerine bir çalışma yapmıştır. Bugün de hala güncelliğini koruyan “Bağlanma Kuramı”nı ortaya çıkaran bu çalışma, çocuk koruma ve bakımı alanını dönüştüren en önemli çalışmalardan biri olarak değerlendirilebilir.

Bağlanma kuramına göre; koruma altında olan çocukların en büyük ortak noktaları pek çok gelişim alanında yaşlıları seviyesinde olmamasıdır. Psikoanalitik yaklaşım ve Bowlby'nin Bağlanma Kuramı; çocukların gelişimlerdeki geriliğin temel nedenini, çocuğun yaptığı davranışlarla duygu tepkilerine uygun tepki vermiş olan yetişkin varlığının olmaması ve bu yetişkin sayesinde güvenli bağlanma ilişkisi kurmamış olmasıdır (Boztilki, 2016: 47).

Bowlby'nin çalışmaları ile başlayan ve ortaya çıkan “Bağlanma Kuramı”nın vurguladığı konulardan biri de şudur: Bakım verenlerin özellikle de annenin çocuğa davranış şeklinin, çocuğun gelişiminde çok güçlü bir etkisi vardır (Bowlby,2014:157).

Çocuğun hayatında yaşanana travmatik yaşantılar, ihmal ve terk edilme gibi yaşantılanan olumsuz deneyimler, çocuğun hayatının geri kalanında da etkilemeye devam eder. Bowlby'ye göre çocuklar, güven ve istikrar temelli ilişkiler kurabilecekleri bakım verenlere ihtiyaç duymaktadırlar. Ancak bu şekilde, ailesinden bir şekilde ayrı büyümek durumunda kalmış çocukların her açıdan sağlıklı bireyler olabilmeleri mümkün olabilmektedir (Boztilki: 2016: 46).

Alanda yapılan çalışmalar ışığında bakıldığında; çocukların sağlıklı duygusal ilişkiler ve bağlanma stili geliştirme becerileri kazanmalarında bakım elemanlarının rolü çok önemlidir. Bakım modelindeki varlıklarıyla çocuk evi sisteminin başarısını belirleyici etkenlerdendir. Bakım elemanlarının çocuk evleri çalışma sistemindeki yerleri ve önemleri, üzerinde dikkat verilmesi gereken başlıca konulardandır.

Çocuğun ilişki içinde büyüebilmesi ve bağlanma ilişkisi penceresinde bakıldığında; bakım veren kişilerin, çocukların fiziksel ihtiyaçlarını karşılamak, güvenli ortamlar oluşturmasını gerektiren temel ihtiyaçlarının giderilmesiyle birlikte çocuklara güvenli

bağlanma imkânı sunulması da gerekmektedir. Böylece Anna Freud'un çalışmalarında da gösterdiği gibi, çocukların kendi gelişim evrelerinde kaybettikleri aşamaları geri kazanıp kendi gelişim düzeyini yakalamaları mümkün olacaktır.

Bu sonuçlara ulaşabilmek için en önemli nokta, kuruluşlarda kalan çocuklara birebir temas eden ve ilişki içinde bulunan, zamanlarının çoğunu birlikte geçirdikleri bakım personelleridir.

2.5.4. Bakım Elemanları ile Çocuğun İlişkisinin Önemi

Çocuk evi bakım modelinin kurum bakımına göre olumlu taraflarından biri, çocuk evinde koruma altında olan çocuk sayısının az olması sebebiyle, bakım verenin ilgisini daha çok verebilmesi ve buna bağlı olarak fiziksel ve ruhsal ihtiyaçlarını karşılamak için daha uygun ortam olduğu söylenebilir.

Kurum bakımında olan çocuklarda değerler ve değerlerin aktarımı ile ilgili eksiklikler bulunmaktadır. Çocuk evleri modeli ile bakım modeli daha kaliteli hale getirilmeye çalışılarak bu sorun aşılmaya çalışılmıştır. Bu konuda en önemli rol bakım elemanlarına düşmektedir. Yetiştirdikleri ve bakım sağladıkları çocuk ve gençler için önemli bir rol model olan bakım elemanlarının değerleri kazandırma ve devam ettirme, çocuk yetiştirme konusundaki bakış açıları çok önemlidir.

Bakım personeli ve çocuk ilişkisi, mesleki ilişki yerine anne-çocuk ilişkisini gerekli kılmaktadır. Çocuğun yeni hayatında, eski sağlıksız bağlanma stili yerine, iyileşebilmesi için yerine koyması gereken sağlıklı bağlanmayı gerçekleştirmesi adına bakım personelinin çalışma hayatında sürekliliği önem arz etmektedir. Bu sebeple kurumda bakım elemanı ve çocukların evleri gerek duyulmadıkça değiştirilmemektedir. Mecbur kalınarak ya da farklı sebeplerle bakım elemanının sürekliliğinin sağlanamaması veya çocuğun sıklıkla yer değişmesi, çocuğun bakım personeline bağıni etkilemekte olup hem de bakım personelinin çocukla ilişkisini olumsuz yöne çekebilmekte ve çocuk için tam bir iyileşme sağlanması engellenebilmektedir.

2.6. PSİKOLOJİK SERMAYE

“Pozitif psikoloji” 1990 yıllarında ortaya çıkmaya başlamıştır. İnsanlardaki olumsuz şeylerin iyileştirilmesi yerine odakladığı şey, daha fazla kişinin mutluluğu ile kişisel gelişiminin olduğunu söylemektedir.

Pozitif psikoloji kavramı geliştikçe onunla birlikte “pozitif örgütsel davranış” kavramı da gelişmeye başlamıştır. Bu kavram, iş görenlerin mutlu ve huzurlu bir hayat yaşamalarını amaç edinmektedir. Özellikle çalıştıkları örgütte olumlu davranışların gelişimi takip edilir.

Zaman ilerledikçe iş hayatında insan zihnine dayalı iş anlayışı yaygınlaşmıştır. Özellikle bazı alanlarda insan faktörü daha önemlidir. Bakım sağlama alanı da böyle alanlardan biridir. Bu alanda da çalışan verimliliğini artırma, kurumdaki önemleri sebebiyle sağladıkları katkıları zamanla daha önem verilmesi gereken bir konu olmuştur. Pozitif psikoloji ile pozitif örgütsel davranış kapsamında bakıldığında, verimlilik ve katkının artması amacıyla kişisel gelişim daha fazla üstünde durulması gereken bir konu olmakta, kişilerin iş hayatında mutlu, sabırlı ve olumlu bakan kişiler olması halinde daha fazla katkı sağlamaları hem de iş doyumuna daha yüksek seviyede yaşayacakları düşünülmektedir.

Pozitif örgütsel davranış kavramıyla psikolojik sermaye kavramı da konuşulmaya başlanmıştır. Psikolojik sermaye de pozitif örgütsel davranış gibi olumlu özellikler ve gelişime odaklanır. Kişide olan olumlu özelliklerin tümü olarak tanımlanır.

İnsan kaynakları ve endüstriyel psikolojide yeni bakış açısı sunan ve gelişim odaklı olan psikolojik sermaye dört boyuttan (öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık) oluşmaktadır.

2.6.1.Psikolojik Sermaye Kavramı

Psikolojik sermaye kavramını konuşurken pozitif psikoloji kavramından bahsetmek gerekmektedir. Pozitif psikoloji, 1990 yıllarında Martin Seligman ve arkadaşları ile birlikte yaptığı çalışmalar sonucu oluşan psikoloji ekollerinden biridir. İnsanların kendi yeteneklerinin keşfetmeleri, güçlü yönlerinin ve potansiyellerinin farkına varmalarını sağlamayı geri kazandırabilmeyi amaçlamıştır. Pozitif psikoloji temel olarak insanın olumsuz özelliklerinden ziyade olumlu bireysel özelliklere odaklanır. Hayatın daha kaliteli yaşanması, yaşamın rutin ve anlamsızlığı düşüncesi ile ortaya çıkan ruhsal problemleri önleyici destek sunmayı vaat eden olumlu düşünebilmeye kişisel deneyim şeklinde tanımlanmaktadır (Kanbur ve Kavuklu, 2018: 21).

Örgüt içerisindeki bireylerin işlerinde iş doyumunun artması, olumlu şartların oluşması ve daha iyi motivasyon ve ruh haliyle çalışmalarını amacıyla bu alanda araştırmalar yapılmıştır. Seligman (1998) ve arkadaşları unutulmaya yüz tutmuş iki

çok önemli şeyi olan “insan yaşamını iyileştirmek ve insana olumlu bakabilmek tarafını tekrardan konuşulur hale getirmiştir. Böylece psikoloji dünyasında yeni ve olumlu bir akım meydana gelmiştir. Seligman, bu ekolün odak noktasında olumlu ifadeler olan umut, bilgelik, cesaret, tinsellik gibi kavramları kullanmıştır.

Böylece pozitif psikoloji alanında yapılan bu çalışmalar, örgütlerde verimliliğin arttırılmak istenmesi, örgüte bağlılık ile yaratıcı olmayı içeren olumlu sonuçları olduğu düşünülen ve temelleri pozitif psikoloji çalışmalarına dayanan psikolojik sermaye konusu ile ilgili çalışmalarda da artışa neden olmuştur (Akçay, 2011: 123-124).

Yaşanan gelişmeler örgütsel davranış ve endüstriyel psikolojide çalışmaları olan Luthans'ı, da araştırmalara yöneltmiştir. Olumlu perspektiften örgütlere uyarlanması ve kullanılabilmesi için çalışmalar yapmıştır. Luthans, bu bakış açısıyla, iş yerlerinde iş görenlerin performanslarını daha etkin kullanmak ve artırmak amacıyla olumlu yönleriyle ruhsallıklarının sabit kalmadığı, gelişim odaklı ve buna açık olduğunu söylemiştir. Pozitif örgütsel davranış, işgörenlerin güçsüz taraflarına odaklanmaktansa güçlü yönlerini ortaya çıkarmak için uğraşan, güçlü yönlerinin arkasındaki psikolojik nedenleri anlamaya, değerlendirmeye, geliştirme ve yönetmeye çalışmaktadır. Böylece örgütte performans iyileşmelerini amaçlayan bir bakış açısını sunmaktadır (Akçay, 2011: 124).

Ayrıca psikolojik sermayeye yatırım yapmanın ve geliştirmenin sadece örgüt için değil, bireyler için de büyük önemi vardır. Özgüveni yüksek, umut ve iyimser taraflarıyla dayanıklı olmalarını yaşadıkları farklı konularda da belli yerlerde kullanabilirler (Aslan, 2018: 83).

Psikolojik sermaye kavramı, alana farklı yenilikler katmıştır. Endüstriyel alanda insan kaynaklarının anlaşılabilmesi adına, farklı bir bakış açısı sunmuştur. Psikolojik sermayede ortaya çıkan yeni perspektifte bazı özellikler şunlardır (Polatçı, 2014: 116):

- ❖ *Psikolojik sermaye pozitifdir.*
- ❖ *Psikolojik sermaye ölçülebilir özellikleri vardır.*
- ❖ *Psikolojik sermayenin çalışma performansında etkilidir.*
- ❖ *Psikolojik sermaye teoriyle birlikte araştırmalarla açıklanmaktadır..*
- ❖ *Psikolojik sermaye, sosyal sermayeden fazlasını açıklamaktadır.*

- ❖ *Psikolojik sermaye durum temellidir ve geliştirilebilir bir kavramdır.*
- ❖ *Psikolojik sermaye, insani sermayesinden fazlasını açıklamaktadır.*

Sermaye kavramı daha çok ekonomi ya da finans alanında kullanılmaktayken, artık beşeri sermaye, sosyal sermaye ve kültürel sermaye gibi kavramların içinde de yer almaktadır. Örgüt yapılarında pek çok yıl daha çok ekonomik sermayeye değer verilmiştir. Daha sonrasında farklı sermaye türlerinden beşeri sermaye, sosyal sermaye ve psikolojik sermaye kavramları da önem kazanmıştır. İnsan faktörünün işletmedeki öneminin anlaşılmasıyla birlikte diğer sermaye türlerine de önem atfetme artmıştır. Aşağıda bahsedilen sermaye türlerinin kısa açıklamaları bulunmaktadır.

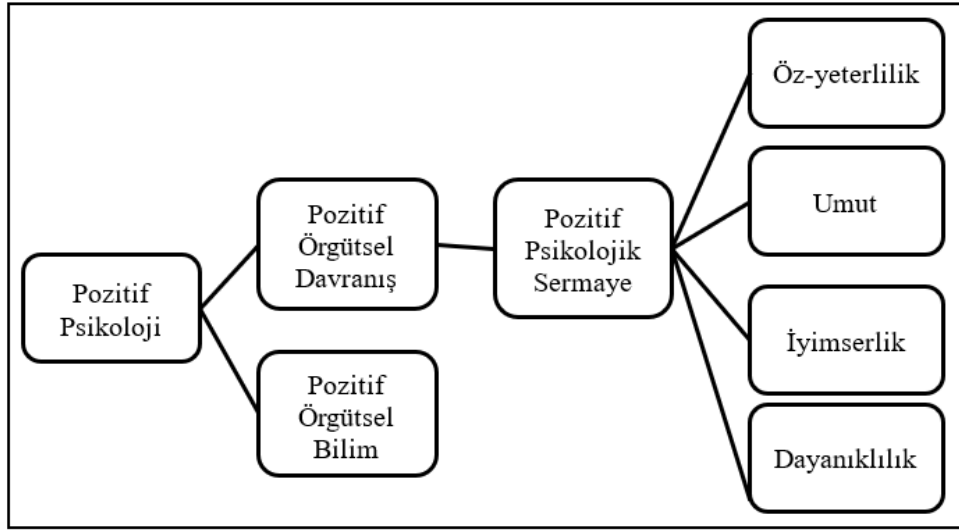
Tablo 2.6. Sermaye Türleri

GELENEKSEL EKONOMİK SERMAYE	BEŞERİ SERMAYE	SOSYAL SERMAYE	POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE
<i>Neye sahipsin?</i>	<i>Ne biliyorsun?</i>	<i>Kimi tanıyorsun?</i>	<i>Kimsin?</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Mali durum • Somut varlıklar (demirbaş, patent, ekipman, veriler) 	<ul style="list-style-type: none"> • Deneyim • Eğitim • Beceriler • Bilgi • Fikirler 	<ul style="list-style-type: none"> • İlişkiler • Bağlantılar • Arkadaşlar 	<ul style="list-style-type: none"> • Umut • Öz-yeterlilik • İyimserlik • Dayanıklılık

Kaynak: (Luthans, F. ve Youssef, C., 2004: 143– 160).

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere, psikolojik sermaye kim olduğumuz ile ilgili bilgileri içermektedir. Böylece ne bildiğime dair bilgilerle insan sermayesinden; kimi tanıdığımı içeren sosyal ağlara dair bilgilerle sosyal sermayeden ve maddi olarak neye sahip olduğumla ilgili olan finansal sermayeden farklılaşmaktadır.

Şekil 2.1. Pozitif psikolojik sermayenin ve farklı pozitif kavramlarla ilişkisi



Kaynak: (Aslan, 2018: 87)

Psikolojik sermaye kavramı 4 boyuttan oluşmaktadır. Bunlar, zor görevleri üstlenmek, üstesinden gelmek amacıyla gerekecek gayreti göstermede kendi yapabileceklerine güveni (öz yeterlilik); şimdiki zaman ve gelecekte başarmak konusunda olumlu bir özellik (iyimserlik); amaçları sebatkâr bir şekilde, gerekli olduğunda başarı elde etmek için amaçları elde etmede yeni şeyleri yeniden belirleme (umut); zorluk ve sorunlarla karşılaşırsa kararlı bir tutumla devam edebilme ve başarıyı yakalamak amacıyla tekrardan başlayabilme (dayanıklılık) olarak tanımlanan alt boyutlarıdır (Yurdadön, 2018: 10-11).

Psikolojik sermaye araştırıldığında, örgütlerde yüksek düzeyde olması pek çok açıdan örgütteki verimi ve çalışanlardaki verimi olumlu yönde etkileyecektir. Çalışanın potansiyelini ve yeteneklerini kullanmasını, işten duyduğu memnuniyet ve doyumunu, işten ayrılma niyetini, stres faktörlerini, işyerindeki bağlılığını, etkin olmasını, verimliliği gibi pek çok konuda kişi ve örgüt yararına olumlu sonuçları olacaktır. (Savur, 2013: 32).

2.6.2. Psikolojik Sermayenin Önemi ve Faydaları

Örgüt içerisinde insan faktörünün öneminin daha önemli hale gelmesi ve çalışanın kişiliği ile ilgili tanımları içeren psikolojik sermaye kavramı örgüt açısından önem arz etmektedir. Örgütte çalışan kişilerin ne kadar verimli olduğu, aldıkları eğitim ve deneyimleri içeren beşeri sermayeden farklı olarak, kişilerin psikolojik yapıları ile de

yakından ilgilidir. Kişinin ne bildiği, neye sahip olduğu ve kimi tanıdığı değil, kim olduğu ile ilgili tanımlar psikolojik sermayenin araştırdığı konulardır.

Örgütler büyümek ve kaliteli bir çalışma olması amacıyla çalışanların psikolojik sermayeleri üstünde yatırım yapmakta ve bu amacı böyle gerçekleştirmektedirler (Yurdadön, 2018: 15).

Örgütte görev alan çalışanlarda psikolojik sermaye düzeyinin fazla görülmesi, çalışılan yere de pek çok açıdan fayda sağlamaktadır. Bu yüzden, yöneticiler, tecrübede, kişilikte ve değerlendirmelerinin tamamında psikolojik sermayesi fazla görülen iş görenlere önem vermelidirler. Aşağıda psikolojik sermaye düzeyi yüksek görülen kişilerin iş yerine olan yararları yapılan çalışmalarla şu sonuçlarda görülmüştür.

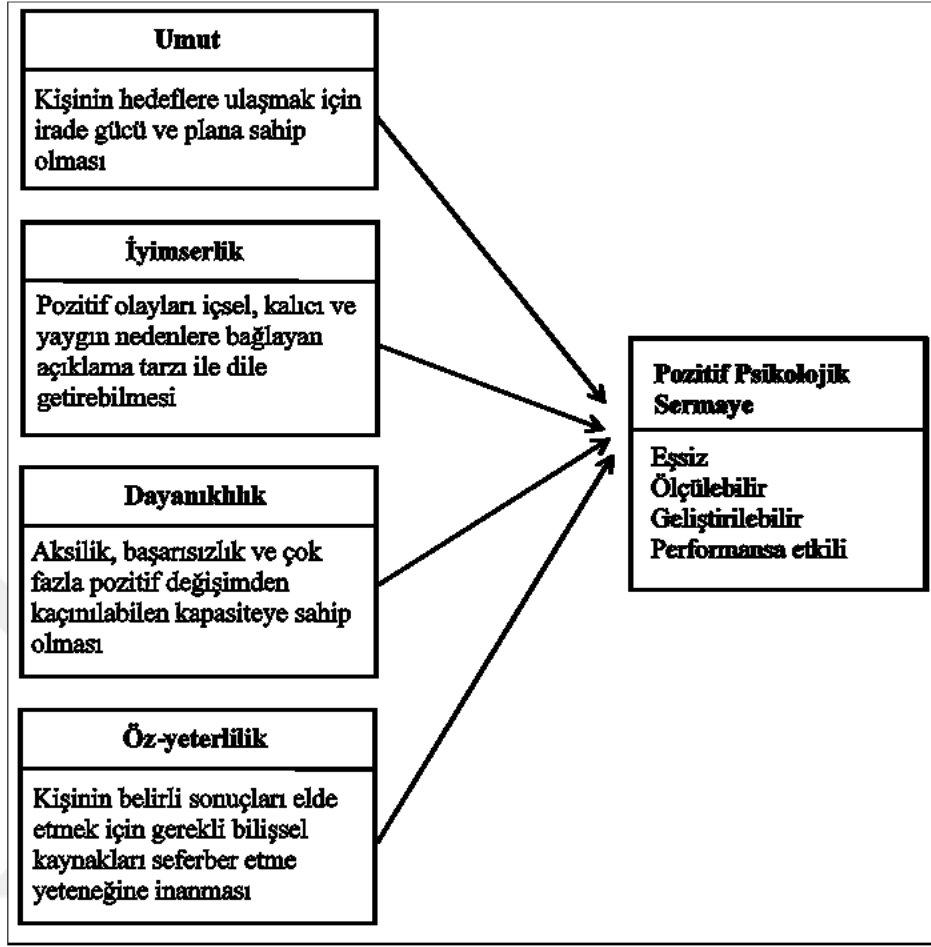
- Luthans ve arkadaşlarının 2007 ve 2008’de yaptığı çalışmalar iş performansı ve iş doyumunu yükselttiğini,
- Avey ve arkadaşları yaptığı çalışmalara göre çalışma yerine bağlanmayı arttırdığını,
- Karademas’ın 2006 yılında yaptığı çalışma sonuçlarına bakıldığında kişilerin psikolojik iyi olma seviyelerini yükselttiğini bulmuşlardır (Yurdadön, 2018: 16).

Psikolojik sermaye ve iş doyumunda anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye bireylerin olumlu ruhsallığını ifade ederken, çalışanların işlerinden memnun olması da olumlu olanlarla ilgilidir.

2.6.3. Psikolojik Sermayenin Alt Bileşenleri

Psikolojik sermaye kavramı 4 boyuttan oluşmaktadır. Bunlar, zor görevleri üstlenmek, üstesinden gelmek amacıyla gerekecek gayreti göstermede kendi yapabileceklerine güveni (öz yeterlilik); şimdiki zaman ve gelecekte başarmak konusunda olumlu bir özellik (iyimserlik); amaçları sebatkâr bir şekilde, gerekli olduğunda başarı elde etmek için amaçları elde etmede yeni şeyleri yeniden belirleme (umut); zorluk ve sorunlarla karşılaşırsa kararlı bir tutumla devam edebilme ve başarıyı yakalamak amacıyla tekrardan başlayabilme (dayanıklılık) olarak tanımlanan alt boyutlarıdır (Yurdadön, 2018: 10-11).

Şekil 2.2. Psikolojik Sermaye Alt Boyutları



Kaynak: (Luthans, F. ve Youssef, C., 2004: 143– 160).

2.6.3.1.Öz Yeterlilik

Bandura'nın alana kazandırdığı öz-yeterlilik kavramı temeli "Sosyal Bilişsel Teori"den gelmektedir. Bu teori, insanın işlevselliğini devam ettiren şeyin üç yapının birlikte etkileşim içinde bulunmasıyla olabileceğini söyler. Bunlar, kişide olan içsel dünya, bireyin sergilediği davranışlar ve bunların içinde bulunduğu ve onları etkileyebilecek çevresel etkenlerden oluşur. Öz yeterlilikle birlikte anılan içsel dünya, bu sürekli etkileşimde bulunan diğer durumlar üstünde belirlemede yardımcı kavramdır. İnsandaki içsel dünya, kişide yapabilme potansiyeli olan şeylerle birlikte gayretlerinin sonuçlarında kişiye fikir vermekte ve davranışlarında belirleyici olmaktadır. (Yurdadön, 2018: 21).

Öz-yeterlilik ile yetenek karıştırılan kavramlardır. Öz-yeterlilik kişinin içsel dünyasında taşıdığı inançlar, yetenekse kişisel potansiyel ve kapasite demektir.

Öz-yeterlilikte kişi belli yetenek ve becerilerini dener ve bazı zor durumlarda bir şeylerin üstünden gelebilmektedir. Zorlayan durumlarda, kişiler yeterli öz-yeterlilik sahibiyse bu durumlardan uzaklaşmaktansa onunla yüzleşip çözmeye çalışırlar (Şahin, 2014: 69-70).

Kişideki öz yeterlilik, kişinin daha motive çalışabilmesi için zihinsel kaynaklarıyla harekette olma isteğini kullanmasıdır. Bir iş yaparken kendi potansiyeli hakkında yorumları içerir. Yapılacak bir işte sadece yetenekler değil, kişide yapacağı işte başarılı olabileceği hakkında yorum ve bakış açısı da önemsenir (Yurdadön, 2018: 21).

Öz yeterlilik boyutları üç kısım olarak belirlenmiştir: büyüklük, güç ve genelliktir. “Büyüklük (Magnitude)” boyutu, kişinin belli bir işte kapasitesini kıyaslamasıyla birlikte bundan bir çıkarıma varmasıdır. “Güç”(strenght) boyutundaysa, tüm zorluklarda yılmadan ayakta kalarak görevi tamamlama amacıyla devam edebilmesidir. Güç, daha çok büyüklükle bağlantılı şekil alabilmektedir. Son boyut olan, “genellik”(generality) boyutu ise öz yeterlilik düzeyinin belli işlerde değişebileceğinde olabilecekken bazı durumlarda da genel öz yeterlilik algısı olmasıyla ilgilidir (Yurdadön, 2018: 22).

Tablo 2.7. Öz Yeterliliğin Boyutları

Büyüklük	Güç	Genellik
Bir kişinin yapacağına inandığı işteki zorluk derecesi.	Çalışanın bir işi yerine getirmede zorluğuna rağmen başarılı olmak için gösterebildiği kararlı duruş.	Bireysel eşitliğin benzeyen etkinliklere genellenebilmesi ve deneyimlerinde kişisel etkililik düşüncelerinde etkili olması.

Kaynak: (Yurdadön, 2018: 23).

Yukarıdaki boyutlardan da anlaşılacağı üzere, zorlu görevlerle karşılaşan kişilerde öz yeterlilik önemli bir kavramdır. Mesleki deneyim ve eğitimlerine ek olarak, görev ve sorumlulukların farkında olma ve yerine getirme konusunda yüksek öz yeterliliğe sahip olmak ve başarılı olacağına inanmak kişiyi daha sebatkâr ve etkin kılacaktır.

Öz yeterliliği yüksek olan kişilerde şu özellikler bulunur:

- ✓ *Çalışma aktivitelerinde yeni bakış açısı ve tekniklerin kullanılmasında isteklidirler.*

- ✓ Kendisini model alanlara, kişilerin özerkliğini arttıran işyeri yönetim tekniklerini kullanabilirler.
- ✓ Daha az başarı gösteren kişilere, kendisini model alanlara yardım sağlamada istek duyarlar.
- ✓ Zorlu mücadeleler içinde olmaktan keyif alırlar ve gelişim gösterirler.
- ✓ Zorluk ve engellerle karşılaştıklarında sabırlı davranırlar
- ✓ Kendisini model alanlara akademik yeteneklerine ilişkin algılarını yükseltmeye çalışıp diğer çalışanların da kendi öz yeterliliğini geliştirmeye çalışırlar.
- ✓ Ulaşılabilir hedefleri belirlerler (Yurdadön, 2018: 24).

Yukarıdaki özelliklere bakıldığında çalışanlarda öz yeterlilik kavramının önemi daha iyi anlaşılmaktadır.

2.6.3.2.Umut

Psikolojik sermaye boyutlarından olan umut tanımlaması günlük konuşmalarımızda da sürekli kullanılan bir tanımlamadır. Kişinin, yaşadığı olaylarda veya durumlarda sonuçlarını olumlu olarak görebilmesi ve yorumlayabilmesi anlamında olan umut, psikolojik sermayede çeşitli anlamlara da gelebilmektedir.

Umut, pozitif psikoloji alanında araştırmalar yapan Rick Synder'in çalışmalarıyla şekil almıştır. Snyder; umut, başarılı olmayı istemek, başarı yolunu çizmek, net hale getirmekle birlikte ilerlemek için gerek duyulan becerileri içerir. Umut düzeyi yüksek olanlar başarılı olmak için karşılaştıkları engeller için öngörülüdürler, böylece farklı çözümler üretebilmektedirler (Yurdadön, 2018: 19).

Daha yüksek seviyede umut taşıyan insanlara bakıldığında, bu insanların hedefleri için daha çok gayret gösterdikleri, fazla hedef belirleyebildikleri görülmektedir (Paşa, 2018: 21).

2.6.3.3.İyimserlik

Türk Dil Kurumu iyimserliği, “çoğunlukla her düşüncede ve işte iyi olarak değerlendirme yapılabilen tutum, kişilik özelliği” olarak tanımlamaktadır. Felsefe literatürüne bakıldığında, iyimserlik “çoğunlukla en iyi tarafından bakan, her koşulda iyi bir alternatif bekleyen yaşam görüşü” diye belirtmektedir. (TDK, 2019).

Psikolojik sermayenin önemli bir boyutu olan iyimserlik boyutu, başta Seligman ve diğer araştırmacılar tarafından pozitif psikoloji içerisinde incelenen yapıların başında gelmiştir. İyimserlik; pozitif olaylarda içsel, kalıcı ve yaygın nedenlere, negatif olaylarda ise dışsal, geçici ve de duruma özgü geliştiği düşünülen olumlu bir tavır edinmeyi ifade etmektedir. Kişinin bu şekilde seçim yapması; bireyin, karşılaşacağı olumlu olaylar için geçerli bir zemin oluşturması, benlik saygısı geliştirmesi ve moralinin artmasını pozitif yönde etkilerken aynı zamanda bireyi kaygı ve depresyon gibi olumsuzluklardan korunabilmesine yardımcı olması beklenmektedir (Taştımur, 2018: 67).

Carver ve Scheier (2002) iyimser ile kötümser kişiler arasında olan farkı önemli gördüğünü belirtmiştir. İyimser kişiler gelecek zamanda olumlu şeylerin olacağını düşünürken, kötümser kişilerde olumsuz şeylerin olacağını düşünürler. Aralarındaki farka bakıldığında önemli olan şudur; iyimser kişiler karşılaştığı zorluklar veya sorunlara karşı onlar için çabalarken daha başarı göstermektedirler (Paşa, 2018: 22).

İyimserlik düzeyi yüksek kişilerde şu özellikler görülür:

- ❖ Kendileri için gerçek olabilecek yüksek hedef koyarlar.
- ❖ Zor olan görevlerde peşinden gidebilirler.
- ❖ Hedeflediği yere ulaşabilme adına gayret gösterirler.
- ❖ Etkileyip model olduklarının kendi potansiyel gücünü görmelerinde etkin davranırlar.
- ❖ Diğer iş arkadaşları ve model oldukları kişilerin daha iyi bir yere ulaşması adına onları cesaretlendirirler (Yurdadön, 2018: 26).

2.6.4.4. Dayanıklılık

Alt boyutlardan dayanıklılık kavramı; güçlük, belirsiz durumlar, çatışma, başarısızlık gibi olumsuzluklar karşısında olumlu değişim ve gelişim gösterebilme, artan sorumluluklarla beraber esnek davranabilme olarak tanımlanmaktadır. Dayanıklılığa sahip bireyler, yaşadıkları olumsuz dönemi atlattıktan sonra eski performans seviyelerini kısa sürede yakalayabilmekte, hızlı değişikliklere kolayca uyum sağlayabilmekte ve yenilikleri iş performanslarına daha kolay aktarabilen kişiler olmaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 305).

Kurum bakımında yaşanan değişim ve dönüşümler çok hızlı gerçekleştiğinden, kurumların ve çocukların rehabilite edilmesinde devamlılık sağlanabilmesi amacıyla, uzun süre devam edebilmek amacıyla değişimlerde kısa zamanda uyumlu olmaları gerekebilmektedir. Burada örgütlerde dayanıklılığı olan insan gücüne sahip olmaları gerekmektedir. Her bireyin dayanıklılık düzeyi farklıdır ve geliştirilebilir özelliğindedir. Dayanıklılık düzeyinin gelişmesinde denge kavramı önemlidir.

Dayanıklılık seviyesi yüksek olan çalışanların gerçekleştirdikleri tüm eylemlerde daha verimli olduklarına işaret edilmekte ve iş performanslarının olumlu yönde etkilendiği gözlemlenmektedir. Yapılan araştırmalarda, dayanıklılığın iş performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğuna ilişkin önemli bulgular elde edilmiştir (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 305).

Dayanıklılık kavramında 4 temel özellik vardır. İlki, gerçekleştirilecek planların yapılabilmesiyle birlikte oluşturulan planların hayata geçirilebilme kapasitesinin olmasıdır. İkincisi kişinin kendisi için olumlu bakış açısına sahip olup kendini öyle değerlendirebilmesi, güçlü taraflarına güvenmesi olarak ifade edilir. Üçüncü olarak, iletişimle birlikte problem çözebilme becerilerindeki becerisidir. Dördüncü özellik ise güçlü duygu ve dürtülerini yönetme becerisidir (Yurdadön, 2018: 26).

Tablo 2.8. Psikolojik Sermaye Boyutlarının Yönleri ve Katkıları

Boyut	Yön	Katkı
Öz yeterlilik	Bugün ve gelecek odaklı	Bir hedef doğrultusunda çaba sarf etme istekliliği ve zorluklara açık olmayı sağlar.
Umut	Gelecek odaklı	Hedeflere ulaştıracak stratejik tepki veya planlamanın yanı sıra, bu hedefleri gerçekleştirmeyi arzulamayı ve hedefleri oluşturmayı sağlar.
İyimserlik	Gelecek odaklı	İstenmeyen olayların olumsuz etkilerine karşı mesafe koymayı ve istenen olayların pozitif etkilerini artırmayı sağlar.
Dayanıklılık	Geçmiş ve şimdiki zaman odaklı	Geçmişteki veya şimdiki zamandaki istenmeyen olayların, stres faktörlerinden kurtulmayı ve mevcut durumun korunmasını hatta iyileştirilmesini sağlar.

Kaynak: (Uygungil, 2017: 19).

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere pozitif psikolojik sermaye boyutlarının birbirleri ile benzerlik ve farklılıkları bulunmaktadır. Öz yeterlilik ve umut boyutlarının her ikisi de, belirlenmiş amaca ulaşabilmek için çalışanların içsel kaynaklarını kullanması ile ilişkilidir; öz yeterlilik hem şimdiki zaman, hem de gelecek odaklı olup; umut, planlar ve hedeflere vurgu yapması ile açıkça gelecek odaklıdır. Umut sadece içsel kaynaklarla ilgili iken, öz yeterlilik hem içsel hem de dışsal kaynaklarla ilgilidir. Öz yeterlilik ve iyimserlik alt boyutları da birbirine benzer görülmektedir. Dayanıklılık geçmiş ve şimdiki zaman odaklı iken, umut ve iyimserlik gelecek odaklıdır (Uygungil, 2017: 19-20).

2.7.İŞ DOYUMU

Bu bölümde iş tatmini kavramı tanımı, iş tatmininde etkili olan faktörler, iş tatmininin faydaları, sonuçları ve iş tatmininin ölçülmesiyle alakalı bilgiler verilecektir.

Çalışma hayatı kişinin hayatında önemli bir yer işgal eder. Hayatının büyük bölümünü çalışma yerinde geçirmektedir. Aynı zamanda insan faktörü de bir örgütte olan önemli kaynakların başında gelmektedir. İnsan faktörünün etkin yönetilebilmesi ve verimlilikte artış olması işte olan verimli çalışmayla yakından ilgilidir. Artık çalışanların örgüte katkıları kadar örgütten beklentileri de farklılaşmaktadır.

İş doyumunu, kişinin yaptığı işte ne derece manevi haz duyduğu ile alakalıdır. Doğal olarak iş doyumunun, yaptığı işteki özelliklerle çalışanın isteklerinin birbirine uyduğunda gerçekleşmektedir. İş görenin işine duyduğu olumsuz tavırlar ve uyumsuzluk varsa, bu da iş doyumusuzluğuna neden olacaktır.

Eğitim ve Psikoloji Sözlüğü'ne göre doyum, açlık, susuzluk, cinsellik gibi temel gereksinimlerin giderilmesi ile organizmada denge durumunun yeniden oluşturulması; tatmin olarak tanımlanmaktadır (Bakırcıoğlu, 2012).

Alanyazında iş tatmini için yapılan pek çok tanımlama vardır. Bazı tanımlamalara yer verilecektir. Salomon Shamir; kişinin yapmakta olduğu iş sebebiyle kendini iyi hissetmesinin derecesi demektir (Sönmez, 2014: 5).

İş doyumunu; çalışanların işlerinden memnun olma veya memnuniyetsizlik duymasıyla ilgilidir. Kişilerin ihtiyaçlarını, isteklerini, ek olarak beklentilerini gideren çalışma hayatı, işgörenlerin iş doyum düzeylerini yükseltirken motive edip örgütün verimlilik düzeyini arttırmaktadır (Keskin, 2008:18).

Hoppock'ın yaptığı tanımda, bireyin işinden doyum alabilmesi için içimden gelerek bu işi yapıyorum diyebilmesine sağlayan psikolojik, çevresel, fiziksel koşulların birleşmesidir (Vural, 2014: 44).

İş tatmininde kişiler, işinin değişik yönleriyle ilgili farklı beklentileri bulunmaktadır. Çalışanlar işlerini bütünsel biçimde algılayabildiklerinde işlerinden memnuniyet duyabiliyorken işlerinde olan bazı durumlardan (maaş, fiziksel koşul, çalışma alanı, idare edilme şekli vs.) memnuniyetsiz olabilirler (Güler, 2014: 30).

Aktarılan tanımlara bakıldığında, iş tatmininde hem bilişsel hem de duygusal yönler bulunmaktadır. Bilişsel Davranışçı Terapi ekolünden de bilindiği üzere, insanın, biliş ile duygular arasında yakından bir ilişki vardır. Birbirlerini etkiledikleri bilinmektedir. Dolayısıyla işin değerlendirilmesinde hem duyguları hem de düşünceleri değerlendirmeye dâhil etmek gerekir (Akçay, 2012: 127).

Luthans (1995)' a göre iş tatmininin üç boyutu vardır. Bunlar:

1- İş tatmini, işe göre duygusal cevap olarak ortaya çıkan gözle görülemeyip ifade edilebilen bir durumdur.

2- İş tatmininde beklentilerin aşılması ile birlikte kazançların karşılanması önemlidir.

3- İşin kendisi, ücreti, terfi imkânları, yönetilme biçimi, çalışma arkadaşları gibi etkenler birbiriyle ilişkili tutumlardır (Alsat, 2016: 38).

Cummings ve Scott'un iş tatminiyle alakalı oluşturduğu etmenlere bakıldığında:

- Kişinin çalışma karşılığı aldığı ücreti, saygınlığı, sosyal hakları gibi edindiği maddi-manevi olmayan şeylerle ilişki içindedir ve iş tatminine ulaşması için önemli faktörlerden biridir.

- İş doyumu, işten çıkarılmanın korkusunu taşımayan çalışanda yüksek düzeyde olması beklenmektedir.

- Kişi yaptığı işte gereken özellikler ve kendi özelliklerinin arasında uyum sağladığında; bilgi, yetenek, tecrübelerini de karşılayan bir ortamda iş tatminini yaşar.

- Kişiye yükselebilmeye birlikte terfi imkânı sunulursa, tatmin seviyesi artacaktır.

- İdarecinin çalışanına karşı tavrı, kişiye verdiği değeri gösterebilmesi, gerektiğinde güven duyup yetkilendirmesi ve karar almada katılım istemesi çalışanda iş tatmini sağlar (Alsat, 2016: 39).

2.7.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumuna etki eden bireysel ve kurumsal faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler meslekler ve kişilere göre farklılık göstermekle birlikte iki grup olarak ifade edilir.

Bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim, statü, sosyo- kültürel çevre, kişiliktir. Kurumsal faktörler; kurumun işleyişi ve politikaları, fiziksel koşullar, ücret, kurumda terfi olanaklarının bulunmasıdır.

Başarı, çalışanın memnuniyetini sağladıktan sonra gelebilmektedir. İşgörenin memnun olmasında şunlar gerekir:

- Çalışma ortamında iyileştirilme çalışmalarının olması
- İletişimin etkin devam etmesi
- Çalışanların kararlara katılım sağlaması

- Ücretlendirmede adaletli olunması
- Çalışanın idareye güven duyması
- İdarede adaletli olunması
- Terfi imkânının sunulması ve takdir görme

Bu etkenler sağlandığında işe karşı motivasyon oluşmakla birlikte kişiler işlerinde daha istekle çalışırlar (Alsat,2016: 5).

2.7.1.1.İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

İş tatmini hakkındaki çalışmayı önce Hoppock (1935) yapmıştır. Yapılan çalışma bulgusuna göre iş doyumunda, yapılan iş önemli olduğu gibi farklı psikolojik faktörler ve demografik faktörlerin de üstünde durulması gerektiği görülmüştür. Bu nedenle araştırma yapanlar farklı demografik faktörlerden cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyini, kişiliği ve iş tatminini ve aralarındaki ilişkileri araştırmışlar ve bu faktörlerden iş tatmini üzerinde etkisinin olduğunu bulgulamışlardır (Alsat, 2016: 44). Aşağıda bu demografik faktörlerden cinsiyet, yaş, eğitim ve tecrübe faktörleri açıklanacaktır.

a) *Cinsiyet*

Cinsiyetle iş tatmininin arasında olan ilişkiye bakıldığında, yapılan çalışmalar; kadın-erkek arasında iş doyumunun farklılaşıp farklılaşmadığı konusunda çeşitli sonuçlar elde etmişlerdir. Bazı çalışmalarda erkek iş görenlerin iş doyumunu yüksekken bazı çalışmalarda kadın iş görenlerin iş doyumunu yüksek çıkmıştır. Bazı araştırmalardaysa, erkek ve kadın çalışanlar arasında iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Akçay, 2011: 90-91).

Mannheim yaptığı çalışmalar sonucunda cinsiyet değişkeninin farklı olması nedenlerini iki başlıkta toplamıştır: yapısal ve sosyal görüş;

1- Yapısal görüş; cinsiyet faktöründen farklı olarak kadın erkek olmasıyla birlikte farklılaşan maaş ve mesleki yükselme durumlarına bağlı şekilde cinsiyet farklılıkları için inceleyerek açıklamıştır.

2- Sosyal görüşe iş doyumuna etki eden erkek ve kadının farklı sosyal durumlarını işe duyulan motivasyon etrafında psikolojik farklılıklar açısından bakmıştır. (Alsat,2016:45).

İş-özel hayat denge çerçevesinden bakıldığında, cinsiyetler arası kıyas yapılmca kadınların erkeklere kıyasla daha çok kendi dünyalarında çatışmalar olduğu söylenebilmektedir. Buna sebep olan etkenlerden biri, cinsiyetle birlikte kişilerin sorumluluklarının farklı olmasıdır. Kadınlarda daha fazla ev ile ilgili işlerin ilgilenmelerinin beklenmesi, çocuk bakımı sağlanırken daha çok sorumluluğu almalarının gerekliliği düşünceleri çalışma yaşamında başarıyı hissetmelerinde engel teşkil etmektedir (Akyüz, 2015:17).

b) *Yaş*

İş doyumunda yaş grupları arasındaki farklı bulgular pek çok araştırmada gösterilmiştir.

Crites, iş tatminiyle yaşı ilişkilendirmiştir ve çalışma hayatıyla birleştirip yeni bir eğilim belirlemiştir. Bu eğilim, “U” şeklinde “tatmin dönemi” olarak adlandırılmıştır. Yaklaşık 20 ‘li yaşlarda yüksek iş tatmini ile başladıktan sonra 30 yaşlarında düşük iş tatminine doğru gerileme olmakta, daha sonra meslek yaşamının ortalarına geldiğinde vakit geçtikçe yüksek iş tatminine doğru artış görülmektedir (Alsat, 2016: 46).

Yapılan çalışmalar, 25 yaşından küçük işgörenlerin, 25 yaşından büyük olan kişilere kıyasla daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu sonucu görülmektedir. Çalışanların, gerçekleşmesini istediği hayallerle ilgili bir durumdur bu. 25 yaşından küçük olan kişilerin, gerçek olmasını bekledikleri şeylerin daha az olması sebebiyle tatmin olabilmeye ihtimalleri daha yüksektir (Ağar, 2017: 32).

Başka bir çalışmada farklı bir bulguya rastlanmıştır. Glenn’in arkadaşları ile yaptığı çalışmada, yaşları daha büyük kişilerin yaşları küçük olan kişilere kıyasla daha üst seviyede iş tatmini yaşadıklarını belirtmiştir. Nedenini yaşı daha küçük olanların çoğunlukla eğitim seviyelerinin yüksek olması sebebiyle işten beklentileri fazla olmakta ve tatminsizlik düzeyi artmakta olduğunu söylemişlerdir (Alsat, 2016: 46).

Genel bakıldığındaysa kişilerin hayatlarının farklı evrelerinde (genç, orta ve yaşlı) iş yaptıkları işe karşı davranışlar, işlerini yorumlamalar, beklentiler, istekler ve işleri için duydukları memnuniyeti etkilemektedir (Yılmaz, 2015: 10).

c) *Eğitim*

Eğitim faktörü, diğer demografik değişkenler içinde tatmini en çok etkileyen faktörlerden biridir.

Çalışma hayatına bakıldığında, eğitim seviyeleri yüksek olan kişilerin, çalıştıkları işte duyulan ihtiyaçtan fazla olduğu zaman işe tatminsizlik duyulabilmektedir. Ancak işte giderilmesi gereken ihtiyaçla eğitim seviyesi orta derece yüksekse, iş doyumu ile eğitim seviyesi arasında olan ilişkinin farkı azalabilmektedir (Kösem, 2015: 110).

Kişinin iş dünyasındaki istekleri eğitim düzeyi ile birlikte artmaktadır. Eğitimi bittikten sonra iş hayatına girmek isteyen kişi, almış olduğu eğitime göre iş bulmada zorlandığı zaman, yüksek eğitim seviyesi istenmemiş olan ortaöğretim mezuniyeti olan kişilerin başvurularının yapıldığı yerlerde çalışmak durumuna geçebilmektedir. Bunlar sebebiyle kişilerde işe karşı hoşnut olamama, beklentileri karşılayamamak ve iş tatmini yaşayamama durumu görülebilmektedir (Limoncu, 2015: 29).

d) *Medeni Durum*

Medeni durumla iş tatmini arasında olan ilişkiye bakan çalışmalarda aynı olmayan sonuçlar bulgulanmaktadır. Genel olarak görülen, evli olan kişilerin iş doyum seviyeleri daha yüksek bulunmaktadır.

Evli olan erkek ve kadın çalışanların, evli olmayan çalışanlara kıyasla mutluluk ve iş tatminleri daha yüksek olduğu söylenmektedir. Lambert ve Kellough da evli çalışanların evli olmayan kişilerden daha fazla iş tatmini yaşadıklarını bulmuşlardır. Bununla birlikte Mack ise medeni durum ile iş tatmini arasında bir etki olmadığı belirtilmiştir (Alsat, 2016: 50).

e) *Tecrübe*

Çalışanların çalıştıkları yıllarla birlikte, iş tatmin düzeylerinin de paralel bir şekilde artabileceği düşünülmüştür. Nedenine bakıldığında, aynı işte uzun seneler yapmanın, kişinin daha çok tecrübe kazanmasıyla birlikte iş ile daha uyumlu çalışmasının işlerinde de uyumlarının fazla olacağı ön görüldüğünden daha çok tatmine ulaşabilecekleri düşünülmüştür.

Çalışanın meslek hayatında alandaki tecrübesi ile deneyim arttıkça, duygularını ifade etmede daha iyi olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple mesleki deneyim artışı ile birlikte iş tatmini de artacaktır ön görüşü bulunmaktadır (Oğuz, 2000: 94).

2.7.2. İş Yeri İçin İş Doyumunun Önemi

Bir örgütün sergilediği başarı, çalışan insanların şirketteki amaçları ile birlikte hareket etmeleri; bilgisini, yeteneklerini ve deneyimlerini bu amaçla harcamaları ve bu

amaçla gerekli şartları araştırmasıyla birlikte oluşturmasına da bağlı olduğu söylenebilir.

İş doyumunun kurum için ehemmiyeti, sahip olduğu olası sonuçlar sebebiyledir. Kişiler, yapılan işteki doyum düzeylerine bakarak, işten ayrılmayı, işe kayıtsız kalmayı, geç gelmeyi, problemleri net olarak söyleyebilmeyi ve bağlılık gibi pek çok davranışı sergileyebilmektedirler. İş tatmini ile ilişkili olduğu belirlenen sonuçlardan biri çalışanların işte gösterdikleri performanslarıdır. Genel olarak düşünüldüğünde işinden mutluluk duyan kişinin verimliliğinin daha fazla olması, buna bağlı olarak iş doyumuyla performansın arasında anlamlı bir ilişkinin olması beklenmektedir (Akçay, 2011: 127)

Tablo 2.9. İşe Devam Etme Motivasyonunu ve Yeterliliğini Etkileyen Faktörler

İşe Devam Etme Motivasyonunu Etkileyen Faktörler	İşe Devam Etme Yeterliliğini Etkileyen Faktörler
<p>İş tatmini</p> <ul style="list-style-type: none">• Örgüte devamsızlık politikası• Diğer faktörler	<ul style="list-style-type: none">• Hastalık ve kazalar• Ulaşım problemleri• Aile sorumlulukları

Kaynak: (Alsat, 2016: 56)

Yapılan araştırmalar daha motive ve iş tatmini yaşayan işgörenlerin daha üretmeye yatkın, verimliliği ve yaratıcılığı yüksek hem de çalışma yerleriyle bağlarının olduğunu söylemektedir. Kişilerin iş tatminlerinin yüksek düzeyde olması, şirketin amaçlarına ulaşmasına kolaylaştırmak, daha kaliteli iş sürdürmesini sağlamak hem de kaynaklarından yüksek seviyede yararlanılması için katkıda bulunacaktır. Böylelikle tecrübe edinmiş kalifiye eleman kaybı en aza inebilecektir.

Örgütlerin başarıları, çalışanların başarılı olmalarına bağlı olarak oluşur. Çalışanlar için uygun ortamlar hazırlanması, iş tatminlerini yükseltecek olanakların sunulması, sahip oldukları yeteneklerini geliştirme imkânlarının verilmesi, kişilerin işlerine olan bağlılıklarını ve kişilerin kendileri için özgüvenleri artabilecektir (Karahana, 2015: 46).

2.7.3. Bakım Hizmetlerinde Görev Yapan Çalışanların İş Doyumları

Bazı hizmet birimlerinde ana kişinin insan olması sebebiyle, insan faktörü daha önem arz etmektedir. Bakım hizmetleri de bu hizmet birimlerinden biridir. Pek çok bakım

yöntemi vardır. Bu yöntem çeşitleri yaşa, bakım modeline göre çeşitlenmektedir. Özellikle bu alanlarda çalışan kişilerin motivasyon ve iş doyumları fazlasıyla önemlidir.

Bakım hizmetinde çalışan kişilerin motivasyonları ve iş tatminiyle ilgili çalışmalara bakıldığında, gerek ulusal, gerek uluslararası literatürde görülmektedir ki, informal bakım veren kişilerle üzerinde yoğunlaşan araştırmalar görülmüştür (Bahadır, 2018: 57). Bakım verme çalışmalarını bilimsel olarak araştıran çalışmalara bakıldığında çoğunlukla hemşireler üzerinde çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Literatürde, korunma ihtiyacı olan çocuklar için görev alan bakım elemanları ve onların iş doyumları hakkında fikir edinilebilecek çalışmaların bulunmasının zor olduğu söylenebilmektedir.

Yapılan çalışmalar göstermektedir ki, insanla çalışmanın birebir olduğu mesleklerde, insana dair duyulmuş olan sorumluluk, nesne için duyulan sorumluluktan daha çok ve farklıdır. Bu sebeple, bu çalışan kişilerin tükenmişlik yaşama riski daha yüksek olduğu öngörülebilmektedir (Bahadır, 2018: 58).

Bu pencereden bakıldığında araştırma konusu olan çocuk evleri bakım modelinde çalışan kişiler işleri sebebiyle dezavantajlı olan çocuklar için çalışırken devamlı birebir ilişkiyi sağlamakta olup aynı zamanda çocuğun çevresini içeren ev sorumluları, kurum, biyolojik ailesi, gönüllüsü, öğretmeni gibi pek çok kişiyle ilişki içinde olmak zorunda kalmaktadırlar. Çocukların bizzat yetiştirilmesinden sorumlu tutulmaktadır.

Çocuk evleri bakım modelinde çalışan kişileri farklı kılan nedenler arasında, çocuk evleri bakım modelinde olan korunma ihtiyacındaki çocuklar düşünüldüğünde, önceki yaşantılarından getirdikleri travmaların olması, aynı zamanda ailelerinin yoksunluğunu yaşayabilmeleri sebebiyle, tüm çocuklar ayrı ayrı özel ilgiye ihtiyaç duyarken bir yandan da yapılması gereken fiziksel bakım, ev işleri ve evrak işleri bulunmaktadır. İşin çok yönlü yoğunluğuna bakıldığında zaman zaman bakım elemanını olumsuz etkilemekte ve iş artık tüketici boyuta doğru ilerleyebilmektedir. Bu tükenmişlik motivasyonun kaybına ve işin eskisi kadar özenli yapılamamasına sebep olabilmektedir.

Bakım modelleri ile çalışan koordine birimleri ve bağlı oldukları kurumlar çalışanların motivasyonun ile iş doyumlarını azalmadığı takdirde performanslarında da artış olacaktır. Bu sebeple idareci, kişilerin tutumları ile davranışları, istekleri,

düşünce ve duygularıyla birlikte bu faktörleri etkileyebilecek kurum içindeki ve dışındaki etken olacak şeylere dikkat vermeli, kişinin motivasyonunu artıracak tüm ön çalışmaları yapmalıdır.

2.8.MANEVİYAT

İnsanoğlu çok yönlü taraflarıyla bir âlemi içinde barındırır. İnsan; biyolojik, psikolojik, manevi, sosyal ve kültürel olarak pek çok farklı alanla tanımlanabilmektedir. Bu alanların hiçbiri birbirinden ayrı düşünülemez, birbiri ile etkileşim içindedir. Herhangi bir alanda oluşacak bir sorun diğer alan ya da alanlarda da sorunlara neden olabilecektir.

Bütüncül olarak tanımlanan maneviyat kavramı, insanı tanımlamaya çalışan boyutların içinde en az anlaşılmiş olan, tanımlaması en zorlarından olan soyut bir kavramdır. Bu sebeple pek çok tanımlama olmasına karşın tam bir görüş birliği sağlanamadığı görülmektedir.

Maneviyat kavramı geçmişten itibaren birçok farklı anlamda kullanılmıştır. 12. yüzyılda insanın, fiziksel yönünü tanımlamanın aksine psikolojik yönünü açıklama amacıyla kullanılmışken 15. yüzyılda dindar kişileri tanımlamak amacıyla kullanılmaya başlanmıştır. 16. yüzyılda 2. Dünya Savaşı sonrası insanların yaşadığı birçok problemi (ölüm, acı, yas, ağrılar, anlamın kaybı vb.) modern tıpta yetersizlik olması ve tıbbın eksik kaldığının düşünülmesi, maneviyata olan ilgiyi arttırmıştır. Maneviyat ilk olarak 17. yüzyılda modern anlamıyla kullanılmıştır. 20. Yüzyılda ise dini ve dini olmayan anlamlarda kullanılmaya başlanmıştır (Aksoy, 2015:7).

Spiritualite (maneviyat) Latince bir kelime olan “spritus” kelimesinden köken almıştır ve nefes almak, canlı olmak olarak tanımlanmaktadır. TDK tanımlamasına bakıldığında, maneviyatı maddi olmayan, duyularla sezilebilen, manevi şeyler olarak tanımlanır. Mecazi anlamda da “yürek gücü, moral” şeklinde tanımlanmıştır. (TDK 2019). Metapsişik Terimler Sözlüğü’nde spiritualite, maddeciliğin karşıtıdır.

Spiritualite kavramını karşılık gelen Türkçe kelimenin bulunmaması sebebiyle Türkçe’ de spiritualite kavramı için Arapça kelimelerden maneviyat kavramı kullanılmaya devam etmiştir (Aksoy, 2015: 7).

Maneviyat ve din kavramı sıklıkla birbiri yerine kullanılsa da aslında farklı iki kavramdır. Maneviyat daha geniş kapsamlıdır. Maneviyat, dini de içine almaktadır

ancak dinle sınırlı değildir. Maneviyat, geniş anlamıyla yaşamın anlamını ve amacını aramak demekken, din yaratıcı ile ilgili inançlar ve uygulamaları içerir. İki kavramın içerikleri birbirine geçmekte ve aralarında bir ilişki oluşmaktadır.

Tablo 2.10.Spiritüalite ve Din Arasındaki Bazı Farklılıklar

Spiritüalite	Din
Metafizik bir görüş	Kutsal ve metafizik değerler
Ruhçuluk tinsellik	İnanç sistemi, ibadet ve uygulamalar
Otoriter değil	Otoriter
İçe dönük uygulamalar	Dışa dönük uygulamalar
Az görülebilir ve ölçülebilir, sübjektif	Gözlemlenebilir, ölçülebilir, objektif
Bireysel	Toplumsal

Kaynak: (Uygur, 2016:7)

Dini inancı olan ya da olmayan herkesin manevi yönü bulunmaktadır. Maneviyat, kişinin kendisi ile birlikte diğer kişilerle olan ilişkisini, âlemdeki yerini, hayatının ne anlam ifade ettiğini anlamak ve kabul etmeye dair bir süreçtir (Aksoy, 2015: 8).

Aşağıda literatürde yer alan farklı maneviyyat tanımlarına yer verilmiştir.

Tablo 2.11. Literatürde Maneviyat Tanımlarını Temsil Eden Örnekler

<ul style="list-style-type: none">• İnsanın nihai ilgisinin kişisel ifadesidir (Emmons, 2000).
<ul style="list-style-type: none">• Kişinin dünyada yaşama şeklini etkileyen daha yüksek bir varlıkla ilişkisinin olmasıdır (Armstrong, 1995:3).
<ul style="list-style-type: none">• Öz üstünlük ve teslimiyet için insanın derin ve bilinmeyene yönelik özlemine cevabıdır. Başka bir ifade ile insanın yerini bulmaya yönelik özlemdir (Benner, 1989:20).
<ul style="list-style-type: none">• Kişinin evrenin derin hakikatlere cevabındaki nihailik ile birlikte anlamlı olarak yaşamasıdır (Bregman and Thierman, 1995: 149).
<ul style="list-style-type: none">• Nihai kişisel hakikatleri içeren şeylerdir (Wong, 1998: 364).
<ul style="list-style-type: none">• Farkındalıktan kaynaklanan benlik ve aşkınlık olarak adlandırılan şeyler ile ilgili belirli değerler ile karakterize edilen tecrübe ve varlık şeklidir (Elkins vd., 1988: 10).
<ul style="list-style-type: none">• Kişinin kendini daha geniş bir ontolojik içeriğe yerleştirmeye çalışırken çok kısa zaman içinde keşfedilen insan tecrübeleriyle ilgili aşkınlık boyutudur (Shafranske ve Gorsuch, 1984: 231).
<ul style="list-style-type: none">• İlah (Tanrı) ile olan aşkınlık kalitesini canlandıran kişisel hayat prensibidir (Emblen 1992: 45).
<ul style="list-style-type: none">• İnsanın gücünü şimdiki zamana dönüştürmeye çalışması, insanı ilahi (kutsal) olana dönüştürme çekimi ve hareketidir (Dale, 1991: 5).
<ul style="list-style-type: none">• Herhangi birinin hayatına anlam ve yön veren amaçlar doğrultusunda ilham veren canlandırıcı güçtür (McKnight,1984: 142).
<ul style="list-style-type: none">• Yükseltilmiş bilgi ve sevgi gerektiren aşmışlıkla birlikte doğuştan kapasiteye ve bir kişinin şu anki merkez odağını aşmaya ait olan şeydir (Chandler ve Holden, 1992).
<ul style="list-style-type: none">• İnsanın hayattaki biyolojik, fiziksel ve sosyolojik açılarını aşan bir boyuttur (Mauritzen, 1988: 118).
<ul style="list-style-type: none">• Aşkın amaçlar, yüksek varlıklar, ilah, hayat, şefkat, niyet ile ilgili insan potansiyelinin geniş alanıdır (Tart, 1975: 4).
<ul style="list-style-type: none">• Kutsalın öznel deneyimidir (Vaughn, 1991: 105).

Kaynak: (Bekiş, 2013: 9).

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere maneviyatla ilgili tanımlar, kişilerin başkalarıyla ve dünya ile olan bağlantıları, hayatta amaç ve anlam araması ile ilgilidir.

Çok yönlü bir varlık olan insanoğlunun karşılanması gerekli manevi gereksinimleri vardır. Bireyin manevi yoksunluğunu azaltarak, manevi gücünü arttıracak gereksinimler, insanın manevi gereksinimleridir. Birey bunu, arkadaş çevresi, aşkın bir güç veya yaratıcı ile ilişkiyle karşılayabilmektedir. Manevi gereksinimlerde

çoğunlukla; bireyin yaşamış olduğu duygusal bir stres, fiziksel rahatsızlık, kayıp ya da yaşamın anlam ve amacını bulma konusunda yeterli olamama durumunda hayatın güç dönemlerinde belirginleşmekte ve kendini göstermektedir.

Manevi gereksinimler genel olarak üç başlık altında toplanmaktadır;

1. Hayatın kendisi, yaşam ve ölüm kavramlarını anlamı, hayatın anlamı ve manevi güç bulmak gereksinimi. Birey hayatta olmasının bir sebebi varsa hayata daha pozitif bakar ve yaşama devam etmeye istek duyar.
2. Hayatta ümitli olma ihtiyacı: bireyin yaşama ümidi ne kadar çoksa önüne çıkan zorluklar karşısında da baş etme gücü artacaktır.
3. Kişinin içsel dünyası, aşkın bir varlığın gücene inanma ve o güce karşı güven hissetme gereksinimi vardır (Aksoy, 2015: 8-9).

Maneviyatı bir şemsiye olarak düşündüğümüzde, bu şemsiyenin altında bireylerin anlayışlarını tanımlama ve ifade etmeleri için geniş bir yelpazede bireysel anlamlar, ilişkiler ve yorumlar bulunur. Örneğin; maneviyat bir taraftan tamamen dini gelenek ve iman içinde şekillendirilebilirken, diğer taraftan kişisel felsefe ya da insancıl yaşam ve inanç ile ilgilidir. Maneviyat kavramı dini bir inancı olanlar ya da olmayanlar hakkında olacak basit bir tartışmanın ötesindedir, bir kavram olarak maneviyat her şeyi kuşatıcı ve kapsayıcıdır. Dini inançlara sahip olmayan kişilerin de manevi taraflarının varlığı vardır. Manevi değer ve inançlar, bir varlık ya da güce inanmanın çok ötesinde, sağlık, hastalık, ölüm, günah, bağıllık, merhamet, empati, inanç, ümit, var olma, amaç, hedef gibi pek çok konuda inançları içermektedir (Ercan, Körpe, Demir, 2018: 18).

2.8.1.İş Yerinde Maneviyatın Önemi

Son dönemlerde iş hayatında daha insani bakış açısıyla birlikte maneviyatı da içeren yaklaşımlara ve uygulamalarda artış olmaktadır (Seyyar, 2009: 42).

İşyerlerinde maneviyata önem veren örgütlere 2002'den bu yana her sene "İşyerinde Maneviyat Uluslararası Ödülü" (International Spirit at Work Award), Dünya İş Akademisi (World Business Academy) tarafından verilmektedir (Seyyar, 2009: 42).

İş yeri maneviyatı ile ilgili çalışmalarda öncü olan Mitroff'a göre maneviyat, "hayatın anlamı ve amacını bulmak ve o temelde yaşamak için bir tutku"yu ifade etmektedir. İş yerinde maneviyat konusu ile ilgili yapılmış ilk deneysel çalışma sayılan Mitroff ve

Denton (1999b)'un çalışmasında, kar amacı gütmeyen şirketlerde çalışan yöneticilerle Amerikalı şirket yöneticileri tarafından yapılan maneviyat tanımlarındaki ortak unsurlara bakıldığında, 68 röportaj ve 131 anketten elde edilen verilere göre, maneviyatın hayata bir anlam ve amaç getirdiğini, zamansız ve evrensel olduğunu, herkese ulaşılabilir olduğunu ve kurallara göre yapılandırılmadığını ortaya koymuştur (Bekiş, 2013:10).

Modern zamanda iş hayatındaki sosyal problemlerin başında, iş hayatında insanî ve manevî değerlerden halen uzak olunması, insani değerlere önem verilmemesi gelmektedir. Bu pencereden bakıldığında çalışmak ve üretmenin ne anlama geldiği sorusu, hem etik (ahlâkî), hem de psikolojik (manevî) açıdan cevaplandırılması gereken konulardandır. “Çalışmak ve iş hayatın içinde bulunmak hangi temel amaca hizmet etmektedir” sorusu bu anlamda önemli bir sorudur.

Yapılan iş sadece ekonomik bir duruma bağlı değildir. İş hayatı ile birlikte kişinin hayat amacı ve anlamını sorgulama, yaptığı işin kendisine ve çalıştığı yerle dengeli bir durum olduğu sorgulamalarını da beraberinde getirir. Hayat amacı ve hayati değerleri farklılaşan ve değişen durumlara karşı, kişi çalışma hayatını şekillendirebilmekte ya da yeniden yapılandırabilmektedir.

Çalışma hayatında artarak devam eden rekabet, stres, çalışmaktan mutlu olmama, işi kaybetmeye benzer güveni etkileyen problemler ve farklı problemler, işverenlerle birlikte kişi için de dikkat çeken konulardandır. Daha sağlıklı ve insana değerine yönelik bir üretim sürecinin ve çalışma ilişkilerinin iyileştirilmesi, çalışma hayatının daha insanî bir hal alması, ahlâkî ve manevî değerlere yönelimi kaçınılmaz kılacaktır. Son yıllarda buna bağlı olarak Batı’da iş hayatının ve somut olarak çalışma yerinin ahlâkî ve manevî yapısına yönelik bilimsel çalışmalarda önemli bir artış görülmektedir. Türkiye’de çalışma hayatı (işyeri) ve maneviyat ekseninde yapılan bilimsel çalışmaların çok az olduğunu görebiliriz.

İş yerinde maneviyat, çalışma ilişkilerinde ve örgütlerde kabul edilmiş olan değerler bütünüdür (Seyyar, 2009: 44). İşyerinde maneviyat, çalışanın hayattaki amacı ve anlamını bulma, çalışma arkadaşlarıyla ve işle ilgili diğer kişilerle güçlü bir ilişki kurma ve kendi inançları ile işyeri değerleri arasında uyum sağlama çabaları şeklinde tanımlanabilmektedir (Sadykova, Tutar, 2014: 44).

İşyeri maneviyatı başlıca 8 boyutta değerlendirilebilmektedir:

1. Anlamlı iş (meaningful work),
2. *Topluluk duygusu (sense of community)*,
3. *Örgütsel değerlerle uyum (alignment with organizational values)*,
4. *Örgütsel bağlılık (organizational commitment)*,
5. *İşten ayrılma niyeti (intention to quit)*,
6. *İçsel iş tatmini (intrinsic work satisfaction)*,
7. *İşe dahilîyet (job involvement) ve*
8. *Organizasyonel tabanlı benlik saygısı (organizational based self-esteem (obse)) (Sadykova, Tutar, 2014:44).*

Rekabetin yoğun olduğu çalışma hayatında çalışanlar, hırslı olmaya ve daha çok çalışmaya yönlendirilirken, bir yandan da insani değerlerin azalması ile stres altında olabilmektedir. Çalışanların ruh dünyalarını olumsuz anlamda etkileyen ve bu ortamdan kurtulmak, sağlıklı ve huzur içinde çalışabilmeleri için, insanî ve manevî değerlere dayanan bir çalışma atmosferine ihtiyaçları vardır (Seyyar, 2009: 44).

Çalışma hayatında maneviyatın geliştirilmesi, manevi duyguların olması ve bunların sürekliliğinin sağlanabilmesi, güven ortamını pekiştirmekte, örgüt içi barışı, çalışanların kişisel mutluluklarını ve iş performansında gelişimi sağlamaktadır (Seyyar, 2009: 45).

İnsan, birçok iç ve dış etkenle etkileşim sonucunda gelişen ve değişen bedensel, ruhsal, sosyal ve kültürel boyutları olan çok yönlü bir varlıktır. Bütüncül yaklaşımla insana baktığımızda bu insani yönlerin her biri diğeri ile karşılıklı olarak ilişkili ve birbirine bağlantılıdır. Herhangi bir alanda yapılacak olumlu bir etki diğerlerine de olumlu etki edeceği gibi, herhangi bir alanda yaşanan olumsuzluklar diğer alanlarda da sorun yaşanmasına neden olabilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırma evreni, araştırma örnekleme, veri toplama araçları, araştırmada kullanılan ölçek ve veri analizi teknikleri ile ilgili ayrıntılı bilgiler yer alacaktır.

3.1.Araştırmanın Modeli

Çocuk evlerinde çalışan bakım elemanlarında psikolojik sermaye algısı, iş doyumu ve maneviyat arasındaki ilişkiyi ele alan bu araştırmada Nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ve neden-sonuç ilişkisiyle ilgili fikirler elde edilmesi amaçlanır (Büyüköztürk, vd. 2016: 15).

3.2.Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı İstanbul İli Çocuk Evleri'nde görev yapan, toplam 120 bakım elemanı oluşturmaktadır. Çocuk evi sayısının çok fazla olmaması ve diğer şehirlerde bulunan çocuk evlerinde çalışan bakım elemanlarına ulaşmanın zorluğu ve zaman güçlüğü göz önünde bulundurularak, araştırma grubu 120 bakım elemanı ile sınırlandırılmıştır.

Kolayda örnekleme yöntemi ile 120 bakım elemanı belirlenmiştir. Kolayda örnekleme yönteminde kolayca ulaşılabilir birimleri seçmek suretiyle bir örnek oluşturulmaya çalışılır (Büyüköztürk, vd. 2016: 85).

3.3.Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilen “Psikolojik Sermaye Algısı Ölçeği”, 1967 yılında, R.V. Dawis, D.J. Weiss, G.W. England, L.H. Lofquist tarafından geliştirilen “İş Doyumu Ölçeği” ile Şirin T. (2018) tarafından geliştirilen “Maneviyat Ölçeği” kendilerinden gerekli izin alınarak kullanılmıştır. Bakım elemanlarına uygulanacak bu ölçeklerin ilk kısmında bakım elemanlarının kişisel bilgileri, ikinci kısımda ise bakım elemanlarının psikolojik sermaye algısı, iş doyumu ile maneviyatları arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlayan sorular yer almaktadır.

3.3.1.Demografik Form

Bakım elemanlarının demografik bilgilerini öğrenmek için oluşturulan formdur. Form, kişisel değişkenleri ile ilgili yaş, cinsiyet, eğitim düzeyleri, medeni durumları, çalışma süreleri, eğitim alıp almadıkları, çocuk sayıları, aylık gelirleri değişkenlerini içeren soruları içermektedir.

3.3.2.Psikolojik Sermaye Algısı Ölçeği

Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Türkçe'ye kazandırılmasını Çetin ve Basım yapmışlardır. Geçerlik ve güvenilirlikle alakalı testleri yapmışlardır. Bunun için ilk olarak iki İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim üyesinde Türkçe çeviri alınmıştır. Sonrasında bu çeviri ölçeği 6 farklı alan uzmanı değerlendirmiştir. Değerlendirme sürecinde ifadelerdeki anlaşılma seviyesi ile kültürel uyum kontrol edilmiştir. Değerlendirmenin sonunda Türkçe ölçek, iki farklı İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim üyesinin tekrar İngilizce'ye çevirmesiyle devam edilmiştir. Elde edilen İngilizce ölçekle özgün halinin karşılaştırması yapılmış, ardından tekrardan iki uzman görüşüne başvurulmuştur. Tüm değerlendirmelerin sonrasında ölçek son şeklini almıştır (Tekin, 2018:144).

Ölçeğin geçerliği belirlenmesi amacıyla kamu görevi yapan 235 alt ve orta seviye idareciyi içeren örneklem doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analiziyle psikolojik sermayedeki dört boyut “özyeterlilik, iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık” boyutlarını içerecek biçimde faktör dağılımı oluşmuştur. Alt boyutlara ait güvenilirlik katsayıları 0,67 ile 0,85 arasında ve test-tekrar test değerlerinin ise 0,70 ile 0,77 arasında değiştiği görülmüştür (Tekin, 2018:145).

4 alt boyuttan oluşan Psikolojik Sermaye Ölçeği, Luthans ve arkadaşlarının çalışmalarıyla alana kazandırılmıştır. Ölçek, toplamda 24 maddeden oluşmaktadır. İyimserlik boyutunda 1*, 9, 11*, 14, 18, 19; psikolojik dayanıklılık boyutunda 5, 7, 8*, 10, 13, 22; umut boyutunda 2, 6, 12, 17, 20, 24; öz yeterlilik boyutunda ise 3, 4, 15, 16, 21, 23 numaralı maddeleri ifade etmektedir (* işaretli maddeler ters puanlanmıştır) (Tekin, 2018:144).

Psikolojik Sermaye Ölçeği 5'li Likert tipinde (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne katılıyorum/Ne de katılmıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde puanlanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinden yüksek

puan almak psikolojik sermaye algısının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçekten maksimum 120, minimum 36 puan alınmaktadır.

3.3.3.İş Tatmini Ölçeği

Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ) 1967 yılında, R.V. Dawis, D.J. Weiss, G.W. England, L.H. Lofguist tarafından geliştirilmiştir. Minnesota İş tatmin Ölçeğinin; iç (*intrinsic*) ve dış (*extrinsic*) kaynaklı tatmin olmak üzere iki tane alt boyutu bulunmakta ve toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçeği Deniz ve Güliz Gökçora Türkçe'ye çevirmiş ve çeviri başka dilbilimciler tarafından kontrol edilerek uygulanması uygun görülmüştür. Çalışanların dış kaynaklı iş tatminleri ölçekte yer alan 8 soru (Soru 5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18) ile ölçülmektedir. Dış kaynaklı tatmini ölçmeye yönelik sorular, çalışanların işletme ile ilgili neler hissettiklerini göstermektedir (Ağar, 2017: 72). İş tatmini ölçeğinden yüksek puan almak iş doyumunu düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçekten maksimum 94, minimum 50 puan alınmaktadır.

3.3.4.Maneviyat Ölçeği

Ölçeğin Türkçe'ye kazandırılması Şirin T. (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin maddeleri oluşturulurken ilgili literatür ve diğer ölçeklerden yararlanılmıştır. Konuyla ilgili çalışmaları olan 11 uzmanın görüşleri alındıktan sonra maddelere son hali verilmiştir. Son aşamada ölçeğin geliştirilmesi çalışmasına 16-67 yaş arası 573 birey (412 kadın; 161 erkek) katılım sağlamıştır. Maneviyat Ölçeği'nin yapı geçerliğini sınamak için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin toplam varyansın % 49.16'sını açıklayan yedi (7) faktörden oluştuğu gözlenmiştir. Ardından yapılan doğrulayıcı faktör analizinde de (DFA) test edilen modelin uyum endekslerinin uygunluğu saptanmıştır. Daha sonra, ölçeğin ölçüt-bağımlı geçerliliği ve güvenilirlik çalışmalarına 128 üniversite öğrencisi (71 kadın; 57 erkek) katılmıştır. Benzer ölçekler geçerliği, korelasyon $r=.75$ $p< .01$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirlik çalışması sonuçlarında ise, Cronbach Alpha 0.90; Guttman 0,91; Spearman Brown 0,89; test-tekrar test güvenilirlik katsayısı $r=.95$ olarak bulunmuştur. Sonuç olarak elde edilen veriler, Maneviyat Ölçeğinin yetişkinler için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir (Şirin, 2018, 1293).

Manevi Başa Çıkma, Aşkınlık, Manevi Yaşantı, Anlam Arayışı, Manevi Hoşnutluk, Bağlantı, Tabiatla Uyum alt boyutlarını içeren Maneviyat Ölçeği, Şirin, T. tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte, toplam 27 madde yer almaktadır. Manevi Başa Çıkma boyutu 9, 12, 20, 21, 23; aşkınlık boyutu 19, 22; manevi yaşantı boyutu 3, 11, 24, 25, 27; anlam arayışı boyutu 7, 14, 15, 17; manevi hoşnutluk boyutu 6, 8*, 13*, 26*; bağlantı boyutu 1, 2, 4, 18; tabiatla uyum boyutu 5, 10, 16 numaralı maddeleri içermektedir. Ölçekte ters madde bulunmaktadır. Ters maddeler yıldız (*) işareti ile gösterilmiştir.

Maneviyat Ölçeği 5'li Likert tipinde (1) Bana Hiç Uygun Değil, (2) Bana Uygun Değil, (3) Bana Biraz Uygun, (4) Bana Oldukça Uygun, (5) Bana Tamamen Uygun şeklinde puanlanmıştır. Maneviyat ölçeğinden yüksek puan almak maneviyatın yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçekten maksimum 132, minimum 90 puan alınmaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada ölçekler örneklemdaki birey sayısı kadar çoğaltılmıştır. Araştırmadaki örnekleme oluşturan bireylere, gönüllülük esasına dayalı olarak ölçekler verilmiştir. Sorulara samimi ve doğru cevap verilmesi rica edilmiştir. Katılımcılara araştırmanın amacı, bilgilerin gizliliği, kimlik bilgilerinin alınmayacağı ve ölçekleri doldurmanın yaklaşık ne kadar süreceği (15 ile 20 dakika) ile ölçeklerin ne şekilde doldurulması gerektiği hakkında bilgiler verilmiş ve alınan bilgilerin sadece araştırma için kullanılacağı belirtilmiştir. Ölçekler 120 bakım elemanına uygulanmıştır. Ölçekleri doldururken zaman sınırlaması yapılmamıştır ve katılımcılar istedikleri kadar sürede ölçekleri doldurmuşlardır. Ölçekler katılımcılara bizzat araştırmacı tarafından dağıtılmıştır. Araştırma verileri Ocak 2019 - Mart 2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Katılımcılara Kişisel Bilgi Formu, Maneviyat Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ile İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Demografik Bilgi Formu en üstte olmak üzere tüm ölçekler sıralı bir şekilde katılımcılara verilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin değerlendirilmesinde, istatistiksel analizler için (Statistical Package for Social Sciences) SPSS 21.0 programı kullanılmıştır. Araştırmanın değişkenlerinin ortalamaları, standart sapmaları ve normallik dağılımları belirlenmiştir. Araştırma sorularının doğrulanması amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Uygulanan ölçeklerin ortalamalarının dağılımlarının normalliği incelendiğinde, ölçeklerin çarpıklık ile basıklık değerleri incelenmiştir, değerlerin -1,5 ile +1,5 aralığında normal dağıldığı bulgulanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 214). Normal dağılım gösterdiği anlaşılan verilere parametrik yöntemler ile analizler yapılmıştır. Bu kapsamda değişken sayısı iki olan analizler için bağımsız grup t test; ikiden fazla olan bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasın farkın anlamlılığını bulmak amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarında bulguların gruplar arası ortalamalarda anlamlı biçimde farklılık görüldüğü zaman, post-hoc testlerinden hangisinin kullanılacağına karar verilmesi için ilk olarak Levene's test ile grup dağılımları varyanslarının homojen dağılıp dağılmadığı hipotezi sınanmıştır. Sonrasında varyansların homojen olduğu durumlar için post-hoc testi olarak LSD testine karar verilmiştir. Bahsi geçen analizlerin haricinde üç ölçekten alınan toplam puanların ve alt boyutlardan alınan puanların ilişkisini test etmek için pearson korelasyon analizi yapılmış; değişkenler arasındaki yordayıcı ilişkiyi test etmek için de basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Aşağıdaki tabloda araştırmada kullanılan ölçeklerin normal dağılım varsayımının inceleme sonuçları paylaşılmıştır.

Tablo 3.5.1: Araştırma Ölçekleri İçin Normallik Analizleri

Maneviyat Ölçeği	N		120
	Normal Parametreler	\bar{x}	116,10
		ss	9,10
	Kolmogorov-Smirnov Z		0,081
P		0,05	
Psikolojik Sermaye Ölçeği	N		120
	Normal Parametreler	\bar{x}	95,24
		ss	11,83
	Kolmogorov-Smirnov Z		0,080
P		0,05	
İş Doyumu Ölçeği	N		120
	Normal Parametreler	\bar{x}	73,61
		ss	11,15
	Kolmogorov-Smirnov Z		0,058
P		0,20	

Araştırmaları lekleri için normal dağılım varsayımı Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda Maneviyat leği, Psikolojik Sermaye leği ve İş Doyumu leği toplam puanlarının normal dağılım varsayımını karşıladığı görülmüştür ($p>0,05$).

Tablo 3.5.1.'e göre Maneviyat leğinin ortalaması ($116,10 \pm 9,10$), Kolmogorov-Smirnov Z değerleri 0,081 ve p: 0,05 olduğu ve normal dağılım gösterdiği görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo'ya göre Psikolojik Sermaye leğinin ortalaması da ($95,24 \pm 11,83$), Kolmogorov-Smirnov Z değerleri 0,080 ve p: 0,05 olduğu normal dağılım gösterdiği görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo'ya göre İş Doyumu leğinin ortalaması da ($73,61 \pm 11,15$), Kolmogorov-Smirnov Z değerleri 0,058 ve p: 0,20 olduğu normal dağılım gösterdiği görülmektedir ($p>0,05$).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma bulgularında, araştırmasının sonucunda elde edilen bulguların analizleri tablolar ile birlikte sunulacaktır. İlk olarak araştırmaya katılan katılımcıların demografik bilgileri, ölçeklerin betimleyici istatistiksel tablosu ve ölçekler için normal dağılım varsayımıyla alakalı verilerin analizi yapılacak, sonrasında ise araştırma temel sorusunu içeren konulara dair veriler açıklanacaktır.

4.1. Demografik Bilgiler

Araştırmada yer alan bakım elemanlarının demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları aşağıda verilmektedir.

Tablo 4.1.1: Bakım Elemanlarının Cinsiyet Dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	110	93,2
	Erkek	8	6,8

Yapılan çalışmaya 110'u kadın (%93,2) ve 8'i erkek (%6,8) olmak 118 kişi katılmıştır. Bu veriler, İstanbul ili çocuk evleri modelinde görev yapan personellerinin çoğunun kadın elemanı olduğunu, erkek eleman sayısında daha az sayı olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.1.2: Bakım Elemanlarının Yaş Dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Yaş	35 yaş ve altı	64	56,6
	36 yaş ve üstü	49	43,4

Katılımcıların 64'ü (%56,6) 35 yaş ve altında ilen 49'u (%43,4) 36 yaş ve üstündedir.

Tablo 4.1.3: Bakım Elemanlarının Eğitim Düzeyi Dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Eğitim Durumu	Ön lisans	53	45,3
	Lise	45	38,5
	Lisans	19	16,2

Lise mezunu olan 45 (%38,5) kişi, ön lisans mezunu 53 (%45,3) kişi, lisans mezunu 19 (%16,1) kişi olduğu görülmüştür. 1 kişi eğitim durumunu belirtmemiştir. Verilere göre, çalışanların çoğunluğunun lise mezuniyeti olmasıyla beraber ön lisans ile lisans mezuniyeti olan çalışan oranlarının da yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4.1.4: Bakım Elemanlarının Medeni Durumu Dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Medeni Durum	Evli	80	67,8
	Bekâr	38	32,2

Evli olan 80 (%67,8) kişi yanında bekâr olan 38 (%32,2) kişi katılmıştır.

Değişken	Kategori	n	%
Çocuk Sayısı	Çocuk yok	40	34,2
	2 çocuk	38	32,5
	1 çocuk	22	18,8
	3 çocuk ve üzeri	17	14,5

Tablo 4.1.5: Bakım Elemanlarının Çocuk Sayısı Dağılımı

Çocuğu olmayan 40 (%34,2) kişi, bir çocuğu olan 22 (%18,8) kişi, iki çocuğu olan 38 (%32,5) kişi, üç ve üzeri çocuğu olan 17 (%14,5) kişi vardır.

Tablo 4.1.6: Bakım Elemanlarının Bakım Elemanı Olmadan Önce Eğitim Alma Dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Bakım elemanı olmadan önce eğitim alma	Evet	109	93,2
	Hayır	8	6,8

109 kişi (%93,2) bakım elemanı olmadan önce eğitim alırken 8 kişi (%6,8) eğitim almamıştır.

Tablo 4.1.7: Bakım Elemanlarının Bakım Elemanı Olarak Çalışma Süresi Dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Bakım elemanı olarak çalışma süresi	4 yıl ve altı	65	57,0
	5 yıl ve üstü	49	43,0

Katılımcılardan 65'i (%57,0) dört yıl ve altı sürede bakım elemanı olarak çalışırken 49'u (%43,0) beş yıl ve üstü sürede bakım elemanı olarak çalışmaktadır.

Tablo 4.1.8: Bakım Elemanlarının Gelir Dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Ailenin ortalama geliri	4000 TL ve üstü	53	55,8
	4001 TL ve altı	42	44,2

Ailesinin ortalama geliri 4000 TL ve altı olan 42 kişi (%44,2) ve 4001 TL ve üstü olan 53 kişi (%55,8) bulunmaktadır. 23 kişi aile ortalama gelir seçeneğini yanıtlamamıştır.

Tablo 4.1.9: Bakım Elemanlarının İşinden Memnuniyet Duyma Dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Çocuk evleri hizmeti alanında çalışmaktan memnuniyet	Evet	111	95,7
	Hayır	5	4,3

111 kişi (%95,7) çocuk evleri hizmeti alanında çalışmaktan memnunken 5 kişi (%4,3) memnun değildir.

4.2. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmadaki birinci alt amaç, bakım elemanlarının psikolojik sermaye algıları, iş doyumları ve maneviyatları; cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir. Aşağıdaki tabloda, birinci alt amaca ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 4.2.1: Katılımcıların Cinsiyete Göre Maneviyat Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Maneviyat Ölçeği	Kadın	110	115,75	9,11	-1,547	116	0,12
	Erkek	8	120,88	7,95			
Manevi Başa Çıkma	Kadın	110	22,88	2,25	-1,065	116	0,28
	Erkek	8	23,75	1,75			
Aşknlık	Kadın	110	9,45	1,28	-0,927	116	0,35
	Erkek	8	9,88	0,35			
Manevi Yaşantı	Kadın	110	20,92	2,75	-1,579	116	0,11
	Erkek	8	22,50	2,51			
Anlam Arayışı	Kadın	110	17,24	2,49	-0,838	116	0,40
	Erkek	8	18,00	2,39			
Manevi Hoşnutluk	Kadın	110	16,11	3,00	-0,830	116	0,40
	Erkek	8	17,00	1,60			
Bağlantı	Kadın	110	18,94	1,60	-0,986	116	0,32
	Erkek	8	19,50	0,76			
Tabiatla Uyum	Kadın	110	10,22	2,76	-0,032	116	0,97
	Erkek	8	10,25	2,05			
	Erkek	8	27,38	5,78			

Katılımcıların cinsiyete göre Maneviyat Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasındaki farklılık Bağımsız Örnek t Testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, kadın ve erkeklerin Maneviyat Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.2: Katılımcıların Cinsiyete Göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Kadın	110	94,89	12,05	-1,181	116	0,24
	Erkek	8	100,00	7,03			
İyimserlik	Kadın	110	22,58	3,49	-1,529	116	0,12
	Erkek	8	24,50	2,20			
Psikolojik Dayanıklılık	Kadın	110	23,81	3,49	-0,850	116	0,39
	Erkek	8	24,88	2,17			
Umut	Kadın	110	23,85	3,27	-1,623	116	0,10
	Erkek	8	25,75	1,83			
Öz Yeterlilik	Kadın	110	24,65	3,59	-0,168	116	0,86

Katılımcıların cinsiyete göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasındaki farklılık Bağımsız Örnek t Testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, kadın ve erkeklerin Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.2.3: Katılımcıların Cinsiyete Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	t	sd	p
İş Doyumu Ölçeği	Kadın	110	73,39	10,97	-0,791	116	0,43
	Erkek	8	76,63	13,94			
İçsel Doyum	Kadın	110	46,55	6,03	-1,180	116	0,24
	Erkek	8	49,25	8,89			
Dışsal Doyum	Kadın	110	26,84	5,56	-,0264	116	0,79

Katılımcıların cinsiyete göre İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasındaki farklılık Bağımsız Örnek t Testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, kadın ve erkeklerin İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

4.3. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmadaki ikinci alt amaç, bakım elemanlarının psikolojik sermaye algıları, iş doyumları ve maneviyatları; yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir. Aşağıda, ikinci alt amaca ilişkin bulgular tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 4.3.1: Katılımcıların Yaşa Göre Maneviyat Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Yaş	n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Maneviyat Ölçeği	35 yaş ve altı	64	116,33	9,61	0,081	111	0,93
	36 yaş ve üstü	49	116,47	8,53			
Manevi Başa Çıkma	35 yaş ve altı	64	22,94	2,32	0,391	111	0,69
	36 yaş ve üstü	49	23,10	2,06			
Aşkınlık	35 yaş ve altı	64	9,56	1,17	0,728	111	0,46
	36 yaş ve üstü	49	9,39	1,38			
Manevi Yaşantı	35 yaş ve altı	64	21,03	2,81	0,057	111	0,95
	36 yaş ve üstü	49	21,06	2,75			
Anlam Arayışı	35 yaş ve altı	64	17,11	2,51	0,838	111	0,40
	36 yaş ve üstü	49	17,51	2,53			
Manevi Hoşnutluk	35 yaş ve altı	64	16,42	3,00	0,371	111	0,71
	36 yaş ve üstü	49	16,22	2,51			
Bağlantı	35 yaş ve altı	64	19,09	1,42	0,535	111	0,59
	36 yaş ve üstü	49	18,94	1,65			
Tabiatla Uyum	35 yaş ve altı	64	10,17	3,01	0,140	111	0,88

	36 yaş ve üstü	49	10,24	2,37			
--	----------------	----	-------	------	--	--	--

Katılımcıların yaşa göre Maneviyat Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasındaki farklılık Bağımsız Örnek t Testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, 35 yaş ve altı olan katılımcılar ile 36 yaş ve üstü olan katılımcıların Maneviyat Ölçeği, ve alt boyut toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.3.2: Katılımcıların Yaşa Göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Yaş	n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	35 yaş ve altı	64	94,70	11,70	- 0,516	111	0,60
	36 yaş ve üstü	49	95,88	12,35			
İyimserlik	35 yaş ve altı	64	22,38	3,44	- 1,308	111	0,19
	36 yaş ve üstü	49	23,22	3,39			
Psikolojik Dayanıklılık	35 yaş ve altı	64	23,84	3,02	- 0,051	111	0,95
	36 yaş ve üstü	49	23,88	3,97			
Umut	35 yaş ve altı	64	23,84	3,42	- 0,417	111	0,67
	36 yaş ve üstü	49	24,10	3,04			
Öz Yeterlilik	35 yaş ve altı	64	24,64	3,41	- 0,048	111	0,96

Katılımcıların yaşa göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arası farklılık Bağımsız Örnek t Testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, 35 yaş ve altı olan katılımcılar ile 36 yaş ve üstü olan katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.3.3: Katılımcıların Yaşa Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Yaş	n	\bar{x}	ss	t	sd	p
İş Doyumu Ölçeği	35 yaş ve altı	64	73,30	11,58	0,536	111	0,59
	36 yaş ve üstü	49	74,43	10,47			
İçsel Doyum	35 yaş ve altı	64	46,47	6,83	0,552	111	0,58
	36 yaş ve üstü	49	47,12	5,36			
Dışsal Doyum	35 yaş ve altı	64	26,83	5,46	0,457	111	0,64

Katılımcıların yaşa göre İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arası farklılık Bağımsız Örnek t Testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, 35 yaş ve altı olan katılımcılar ile 36 yaş ve üstü olan katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

4.4. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmadaki üçüncü alt amaç, bakım elemanlarının psikolojik sermaye algıları, iş doyumları ve maneviyatları; eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir. Aşağıdaki tabloda, üçüncü alt amaca ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 4.4.1: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Maneviyat Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Eğitim Durumu	n	\bar{x}	ss	F	sd	P
Maneviyat Ölçeği	Lise	45	115,93	8,90	0,028	2 114	0,97
	Ön Lisans	53	116,08	9,99			
	Lisans	19	116,53	7,44			
Manevi Başa Çıkma	Lise	45	22,93	2,30	0,535	2 114	0,58
	Ön Lisans	53	23,09	2,11			
	Lisans	19	22,47	2,48			
Aşkınlık	Lise	45	9,33	1,41	0,528	2 114	0,59
	Ön Lisans	53	9,55	1,25			
	Lisans	19	9,63	,68			
Manevi Yaşantı	Lise	45	20,91	2,87	0,800	2 114	0,45
	Ön Lisans	53	21,36	2,68			
	Lisans	19	20,47	2,74			
Anlam Arayışı	Lise	45	17,16	2,60	0,086	2 114	0,91
	Ön Lisans	53	17,30	2,53			
	Lisans	19	17,42	2,14			
Manevi Hoşnutluk	Lise	45	16,27	2,51	0,961	2 114	0,38
	Ön Lisans	53	15,79	3,44			
	Lisans	19	16,84	2,19			
Bağlantı	Lise	45	18,84	1,52	0,549	2 114	0,57
	Ön Lisans	53	19,06	1,65			
	Lisans	19	19,26	1,15			
Tabiatla Uyum	Lise	45	10,49	2,57	0,579	2 114	0,56
	Ön Lisans	53	9,92	3,03			
	Lisans	19	10,42	2,14			

Katılımcıların eğitim durumuna göre Maneviyat Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasındaki farklılığa Tek Yönlü Varyans Analiziyle (ANOVA) bakılmıştır. Yapılan analizlerle eğitim seviyesi lise, ön lisans, lisans olan katılımcılarda Maneviyat Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.4.2: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Eğitim Durumu	n	\bar{x}	ss	F	sd	P
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Lise	45	94,13	13,94	0,618	2 114	0,54
	Ön Lisans	53	95,06	10,86			
	Lisans	19	97,74	8,74			
İyimserlik	Lise	45	22,64	3,70	1,226	2 114	0,29
	Ön Lisans	53	22,42	3,49			
	Lisans	19	23,84	2,54			
Psikolojik Dayanıklılık	Lise	45	23,13	4,11	1,642	2 114	0,19
	Ön Lisans	53	24,36	3,00			
	Lisans	19	24,05	2,27			
Umut	Lise	45	24,02	3,44	0,612	2 114	0,54
	Ön Lisans	53	23,64	3,23			
	Lisans	19	24,58	2,63			
Öz Yeterlilik	Lise	45	24,33	4,21	0,457	2 114	0,63
	Ön Lisans	53	24,64	3,23			
	Lisans	19	25,26	2,58			

Katılımcıların eğitim durumuna göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasındaki farklılığa Tek Yönlü Varyans Analiziyle (ANOVA) bakılmıştır. Yapılan analizlerle eğitim seviyesi lise, ön lisans, lisans olan katılımcılarda, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.4.3: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Eğitim Durumu	n	\bar{x}	ss	F	sd	P
İş Doyumu Ölçeği	Lise	45	75,07	10,09	0,751	2 114	0,47
	Ön Lisans	53	72,40	12,16			
	Lisans	19	74,47	10,23			
İçsel Doyum	Lise	45	47,42	5,67	0,763	2 114	0,46
	Ön Lisans	53	46,00	6,59			
	Lisans	19	47,47	6,69			
Dışsal Doyum	Lise	45	27,64	5,03	0,632	2 114	0,53
	Ön Lisans	53	26,40	6,11			
	Lisans	19	27,00	4,51			

Katılımcıların eğitim durumuna göre İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasındaki farklılığa Tek Yönlü Varyans Analiziyle (ANOVA) bakılmıştır. Yapılan analizlerle eğitim seviyesi lise, ön lisans, lisans olan katılımcılarda İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

4.5. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmadaki dördüncü alt amaç, bakım elemanlarının psikolojik sermaye algıları, iş doyumları ve maneviyatları; medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir. Aşağıda, dördüncü alt amaca ilişkin bulgular tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 4.5.1: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Maneviyat Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Maneviyat Ölçeği	Evli	80	115,38	9,14	- 1,262	116	0,20
	Bekâr	38	117,63	8,92			
Manevi Başa Çıkma	Evli	80	22,70	2,32	- 1,717	116	0,08
	Bekâr	38	23,45	1,94			
Aşknlık	Evli	80	9,45	1,22	- 0,419	116	0,67
	Bekâr	38	9,55	1,29			
Manevi Yaşantı	Evli	80	20,91	2,63	- 0,645	116	0,52
	Bekâr	38	21,26	3,02			
Anlam Arayışı	Evli	80	16,98	2,47	- 2,012	116	0,04*
	Bekâr	38	17,95	2,42			
Manevi Hoşnutluk	Evli	80	16,23	2,70	- 0,298	116	0,76
	Bekâr	38	16,05	3,38			
Bağlantı	Evli	80	18,84	1,63	- 1,390	116	0,16
	Bekâr	38	19,26	1,39			
Tabiatla Uyum	Evli	80	10,28	2,72	- 0,316	116	0,75
	Bekâr	38	10,11	2,73			
	Bekâr	38	26,18	5,26			

*p<0,05

Katılımcıların medeni durumuna bakıldığına Maneviyat Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arası farklılığa Bağımsız Örnek t Testiyle bakılmıştır. Yapılan analizlerle, evli ve bekâr katılımcılarda Maneviyat Ölçeği anlam arayışı alt boyut toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t_{(116)} = -2,012$; $p < 0,05$). Evli olan katılımcıların Maneviyat Ölçeği anlam arayışı alt boyut toplam puanları ortalamasının düşük olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.5.2: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Evli	80	95,29	12,04	0,067	116	0,94
	Bekâr	38	95,13	11,53			
İyimserlik	Evli	80	22,66	3,34	0,225	116	0,82
	Bekâr	38	22,82	3,70			
Psikolojik Dayanıklılık	Evli	80	23,90	3,59	0,086	116	0,93
	Bekâr	38	23,84	3,08			
Umut	Evli	80	23,96	3,22	0,059	116	0,95
	Bekâr	38	24,00	3,29			
Öz Yeterlilik	Evli	80	24,76	3,74	0,410	116	0,68
	Bekâr	38	24,47	3,19			

*p<0,05

Katılımcıların medeni durumuna bakıldığına Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arası farklılığa Bağımsız Örnek t Testiyle bakılmıştır. Yapılan analizlerle, evli ve bekâr katılımcılarda Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.5.3: Katılımcıların Medeni Duruma Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	t	sd	p
İş Doyumu Ölçeği	Evli	80	74,20	11,64	0,833	116	0,40
	Bekâr	38	72,37	10,08			
İçsel Doyum	Evli	80	47,00	6,50	0,661	116	0,51
	Bekâr	38	46,18	5,74			
Dışsal Doyum	Evli	80	27,20	5,68	0,929	116	0,35
	Bekâr	38	26,18	5,26			

*p<0,05

Katılımcıların medeni durumuna bakıldığına İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arası farklılığa Bağımsız Örnek t Testiyle bakılmıştır. Yapılan

analizlerle, evli ve bekâr katılımcılarda İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.6. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmadaki beşinci alt amaç, bakım elemanlarının psikolojik sermaye algıları, iş doyumları ve maneviyatları; evli çalışanların çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir. Aşağıda, beşinci alt amaca ilişkin bulgular tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 4.6.1: Evli Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Maneviyat Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	F	sd	p
Maneviyat Ölçeği	Çocuk yok	12	111,83	9,26	1,620	3 75	0,19
	1 çocuk	17	118,94	8,24			
	2 çocuk	34	114,44	8,79			
	3 çocuk ve üzeri	16	115,63	10,11			
Manevi Başa Çıkma	Çocuk yok	12	21,92	2,75	1,419	3 75	0,24
	1 çocuk	17	23,59	2,03			
	2 çocuk	34	22,62	2,19			
	3 çocuk ve üzeri	16	22,38	2,47			
Aşkınlık	Çocuk yok	12	9,67	0,65	0,639	3 75	0,59
	1 çocuk	17	9,71	0,85			
	2 çocuk	34	9,26	1,48			
	3 çocuk ve üzeri	16	9,38	1,31			
Manevi Yaşantı	Çocuk yok	12	19,42	2,68	3,271	3 75	0,02*
	1 çocuk	17	22,06	2,19			
	2 çocuk	34	20,50	2,21			
	3 çocuk ve üzeri	16	21,63	3,32			
Anlam Arayışı	Çocuk yok	12	16,67	2,57	0,167	3 75	0,91
	1 çocuk	17	17,06	2,75			
	2 çocuk	34	16,82	2,30			
	3 çocuk ve üzeri	16	17,25	2,59			

	üzeri						
Manevi Hoşnutluk	Çocuk yok	12	16,08	2,35	0,850	3 75	0,47
	1 çocuk	17	15,59	2,96			
	2 çocuk	34	16,76	2,66			
	3 çocuk ve üzeri	16	15,88	2,87			
Bağlantı	Çocuk yok	12	18,83	1,75	1,899	3 75	0,13
	1 çocuk	17	19,47	0,94			
	2 çocuk	34	18,38	1,79			
	3 çocuk ve üzeri	16	19,06	1,61			
Tabiatla Uyum	Çocuk yok	12	9,25	2,42	1,788	3 75	0,15
	1 çocuk	17	11,47	2,50			
	2 çocuk	34	10,09	2,97			
	3 çocuk ve üzeri	16	10,06	2,41			
	1 çocuk	17	29,06	5,72			
	2 çocuk	34	27,71	5,33			
	3 çocuk ve üzeri	16	27,56	6,26			

*p<0,05; **p<0,01

Evli katılımcıların çocuk sayısına göre Maneviyat Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalamaları arası farklılığa Tek Yönlü Varyans Analiziyle (ANOVA) bakılmıştır. Analizlere göre eğitim durumu lise, ön lisans, lisans olan katılımcılarda Maneviyat Ölçeği manevi yaşantı ($F_{(3,75)}= 3,271$; $p<0,05$), toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Tek çocuğu olan evli katılımcıların Maneviyat Ölçeği manevi yaşantı alt boyutu toplam puan ortalaması yüksekken çocuğu olmayan evli katılımcıların düşük bulunmuştur.

Tablo 4.6.2: Evli Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	F	sd	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Çocuk yok	12	93,42	10,27	0,331	3 75	0,80
	1 çocuk	17	96,18	8,88			
	2 çocuk	34	96,44	10,91			
	3 çocuk ve üzeri	16	97,00	9,79			
İyimserlik	Çocuk yok	12	21,42	2,50	1,649	3 75	0,18
	1 çocuk	17	22,76	2,59			
	2 çocuk	34	22,76	3,24			
	3 çocuk ve üzeri	16	24,00	3,43			
Psikolojik Dayanıklılık	Çocuk yok	12	23,42	3,00	0,257	3 75	0,85
	1 çocuk	17	24,18	2,13			
	2 çocuk	34	24,32	3,37			
	3 çocuk ve üzeri	16	24,13	3,40			
Umut	Çocuk yok	12	23,92	3,42	0,359	3 75	0,78
	1 çocuk	17	23,71	3,20			
	2 çocuk	34	24,06	2,94			
	3 çocuk ve üzeri	16	24,75	2,70			
Öz Yeterlilik	Çocuk yok	12	24,67	2,90	0,771	3 75	0,51
	1 çocuk	17	25,53	2,50			
	2 çocuk	34	25,29	3,19			
	3 çocuk ve üzeri	16	24,13	3,28			

*p<0,05; **p<0,01

Evli katılımcıların çocuk sayısına göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arası farklılığa Tek Yönlü Varyans Analiziyle (ANOVA) bakılmıştır. Analizlere göre eğitim durumu lise, ön lisans, lisans olan katılımcılarda Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.6.3: Evli Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	F	sd	p
İş Doyumu Ölçeği	Çocuk yok	12	64,08	10,40	4,401	3 75	0,00**
	1 çocuk	17	78,35	12,09			
	2 çocuk	34	75,65	10,19			
	3 çocuk ve üzeri	16	74,69	11,86			
İçsel Doyum	Çocuk yok	12	41,17	6,81	4,720	3 75	0,00**
	1 çocuk	17	49,29	6,99			
	2 çocuk	34	47,94	5,33			
	3 çocuk ve üzeri	16	47,13	6,16			
Dışsal Doyum	Çocuk yok	12	22,92	4,32	3,213	3 75	0,02*
	1 çocuk	17	29,06	5,72			
	2 çocuk	34	27,71	5,33			
	3 çocuk ve üzeri	16	27,56	6,26			

*p<0,05; **p<0,01

Evli katılımcıların çocuk sayısına göre İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arası farklılığa Tek Yönlü Varyans Analiziyle (ANOVA) bakılmıştır. Analizlere göre eğitim durumu lise, ön lisans, lisans olan katılımcılarda İş Doyumu Ölçeği ($F_{(3,75)}= 4,401$; $p<0,01$), içsel doyum alt boyutu ($F_{(3,75)}= 4,720$; $p<0,01$) ve dışsal doyum alt boyutu ($F_{(3,75)}= 3,213$; $p<0,05$) toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Tek çocuğu olan evli katılımcıların İş Doyumu Ölçeği, içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutu toplam puan ortalaması yüksekken çocuğu olmayan evli katılımcıların düşük bulunmuştur.

Tablo 4.6.4. Farklılık Bulunan Ölçek ve Alt Boyut Toplam Puanları İçin Varyansların Homojenliğinin İncelenmesi

Ölçek/Alt boyut	Levene Testi	Serbestlik Derecesi	p
Manevi yaşantı	1,135	3/113	0,338
İş doyum ölçeği	0,187	3/113	0,905
İçsel doyum	0,531	3/113	0,662
Dışsal doyum	0,184	3/113	0,906

Tablo 4.6.5. Kategoriler arası farklılığın incelenmesi için LSD çoklu karşılaştırma analizi sonuçları

Ölçek/ alt boyut	Kategori	Kategori	Ortalama farkı	Standart hata	p
Manevi yaşantı	Çocuk yok	1 çocuk	-1,586	0,720	0,03*
		2 çocuk	0,024	0,614	0,96
		3 çocuk ve üzeri	-1,214	0,785	0,04*
İş doyum ölçeği	Çocuk yok	1 çocuk	-7,270	2,905	0,01*
		2 çocuk	-5,567	2,480	0,02*
		3 çocuk ve üzeri	-4,872	3,169	0,03*
İçsel iş doyum	Çocuk yok	1 çocuk	-4,277	1,621	0,00**
		2 çocuk	-3,418	1,383	0,01*
		3 çocuk ve üzeri	-2,726	1,768	0,02*
Dışsal iş doyum	Çocuk yok	1 çocuk	-2,993	1,463	0,04*
		2 çocuk	-2,149	1,249	0,04*
		3 çocuk ve üzeri	-2,146	1,596	0,04*

*p<0,05; **p<0,01

Levene test istatistiği sonucunda farklılık bulunan toplam puanlar için varyansların homojen dağıldığı görülmüştür. Farklılığın hangi kategoriden kaynaklandığının belirlenmesi için yapılan LSD (Post Hoc) çoklu karşılaştırma analizi sonucunda, temel farklılığın çocuğu olmayan katılımcılardan kaynaklandığı görülmüştür. Tablo

geneli incelendiğinde çocuğu olmayan katılımcıların anlamlı farklılık bulunan ölçek ve alt boyutlardan en düşük puan ortalamasını aldıkları görülmektedir.

4.7. Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmadaki altıncı alt amaç, bakım elemanlarının psikolojik sermaye algıları, iş doyumları ve maneviyatları; bakım elemanlığı öncesi eğitim alma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir. Aşağıda, altıncı alt amaca ilişkin bulgular tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 4.7.1: Katılımcıların Bakım Elemanlığı Öncesi Eğitim Alma Durumlarına Göre Maneviyat Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Eğitim alma	N	\bar{x}	ss	t	sd	p
Maneviyat Ölçeği	Evet	109	116,06	9,21	0,129	115	0,898
	Hayır	8	115,63	7,87			
Manevi Başa Çıkma	Evet	109	22,91	2,27	-	115	0,792
	Hayır	8	23,13	1,73			
Aşkınlık	Evet	109	9,46	1,28	-	115	0,525
	Hayır	8	9,75	0,46			
Manevi Yaşantı	Evet	109	21,09	2,79	1,079	115	0,283
	Hayır	8	20,00	2,27			
Anlam Arayışı	Evet	109	17,26	2,54	-	115	0,897
	Hayır	8	17,38	1,60			
Manevi Hoşnutluk	Evet	109	16,15	3,01	-	115	0,744
	Hayır	8	16,50	1,93			
Bağlantı	Evet	109	18,92	1,61	-	115	0,218
	Hayır	8	19,63	0,52			
Tabiatla Uyum	Evet	109	10,28	2,66	1,030	115	0,305
	Hayır	8	9,25	3,49			

*p<0,05; **p<0,01

Katılımcılarda bakım elemanlığı öncesi eğitim alma durumuna göre Maneviyat Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arası farklılığa Bağımsız Örnek t Testiyle bakılmıştır. Analizlere göre bakım elemanlığı öncesi eğitim alan ve almayan katılımcıların Maneviyat Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.7.2: Katılımcıların Bakım Elemanlığı Öncesi Eğitim Alma Durumlarına Göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Eğitim alma	N	\bar{x}	ss	t	sd	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Evet	109	96,41	10,49	2,603	115	0,010*
	Hayır	8	86,63	5,71			
İyimserlik	Evet	109	22,95	3,32	1,744	115	0,084
	Hayır	8	20,88	1,96			
Psikolojik Dayanıklılık	Evet	109	24,24	2,99	2,870	115	0,005**
	Hayır	8	21,13	2,42			
Umut	Evet	109	24,22	3,10	1,996	115	0,048*
	Hayır	8	22,00	1,93			
Öz Yeterlilik	Evet	109	25,00	3,10	2,144	115	0,034*
	Hayır	8	22,63	1,41			

*p<0,05; **p<0,01

Katılımcılarda bakım elemanlığı öncesi eğitim alma durumuna göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arası farklılığa Bağımsız Örnek t Testiyle bakılmıştır. Analizlere göre bakım elemanlığı öncesi eğitim alan ve almayan katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeği ($t_{(115)}=2,603$; $p<0,05$), psikolojik dayanıklılık ($t_{(115)}=2,870$; $p<0,01$), umut ($t_{(115)}=1,996$; $p<0,05$) ve öz yeterlilik alt boyutu ($t_{(115)}=2,144$; $p<0,05$) toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bakım elemanlığı öncesi eğitim alan katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeği, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutu toplam puan ortalamasının yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.7.3: Katılımcıların Bakım Elemanlığı Öncesi Eğitim Alma Durumlarına Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Eğitim alma	N	\bar{x}	ss	t	sd	p
İş Doyumu Ölçeği	Evet	109	73,50	11,42	-	115	0,586
	Hayır	8	75,75	7,54	0,546		
İçsel Doyum	Evet	109	46,76	6,44	0,005	115	0,996
	Hayır	8	46,75	3,28			
Dışsal Doyum	Evet	109	26,74	5,61	-	115	0,270
	Hayır	8	29,00	4,66	1,108		

*p<0,05; **p<0,01

Katılımcılarda bakım elemanlığı öncesi eğitim alma durumuna göre İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arası farklılığa Bağımsız Örnek t Testiyle bakılmıştır. Analizlere göre bakım elemanlığı öncesi eğitim alan ve almayan katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.8. Yedinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmada yedinci alt amaç, bakım elemanlarının psikolojik sermaye algıları, iş doyumları ve maneviyatları; çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir. Aşağıdaki tabloda, yedinci alt amaca ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 4.8.1: Katılımcıların Bakım Elemanı Olarak Çalışma Sürelerine Göre Maneviyat Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Çalışma süresi	n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Maneviyat Ölçeği	4 yıl ve altı	65	116,62	8,96	0,823	112	0,41
	5 yıl ve üstü	49	115,20	9,20			
Manevi Başa Çıkma	4 yıl ve altı	65	22,98	2,29	0,253	112	0,80
	5 yıl ve üstü	49	22,88	2,18			
Aşknlık	4 yıl ve altı	65	9,69	0,79	2,266	112	0,02*
	5 yıl ve üstü	49	9,16	1,65			
Manevi Yaşantı	4 yıl ve altı	65	21,54	2,73	2,488	112	0,01*
	5 yıl ve üstü	49	20,27	2,68			
Anlam Arayışı	4 yıl ve altı	65	17,26	2,61	0,095	112	0,92
	5 yıl ve üstü	49	17,31	2,32			
Manevi Hoşnutluk	4 yıl ve altı	65	15,75	3,21	-2,100	112	0,03*
	5 yıl ve üstü	49	16,90	2,37			
Bağlantı	4 yıl ve altı	65	19,11	1,34	1,121	112	0,26
	5 yıl ve üstü	49	18,78	1,83			
Tabiatla Uyum	4 yıl ve altı	65	10,28	2,48	0,701	112	0,48
	5 yıl ve üstü	49	9,92	2,97			

*p<0,05

Katılımcıların bakım elemanı olarak çalışma sürelerine göre Maneviyat Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arası farklılığa Bağımsız Örnek t Testiyle bakılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre 4 yıl ve altı sürede ve 5 yıl ve üstü sürede bakım elemanı olarak çalışan katılımcıların Maneviyat Ölçeği aşknlık ($t_{(112)}=2,266$; $p<0,05$), manevi yaşantı ($t_{(112)}=2,488$; $p<0,05$), manevi hoşnutluk ($t_{(112)}=-2,100$; $p<0,05$) toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 4 yıl ve altı sürede bakım elemanı olarak çalışan katılımcıların Maneviyat Ölçeği aşknlık ve manevi yaşantı alt boyut toplam puan ortalaması yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4.8.2: Katılımcıların Bakım Elemanı Olarak Çalışma Sürelerine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Çalışma süresi	n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	4 yıl ve altı	65	94,45	9,92	1,282	112	0,20
	5 yıl ve üstü	49	97,00	11,30			
İyimsenlik	4 yıl ve altı	65	22,68	2,98	0,126	112	0,90
	5 yıl ve üstü	49	22,76	3,64			
Psikolojik Dayanıklılık	4 yıl ve altı	65	23,80	2,84	0,765	112	0,44
	5 yıl ve üstü	49	24,24	3,37			
Umut	4 yıl ve altı	65	23,66	3,18	1,391	112	0,16
	5 yıl ve üstü	49	24,47	2,92			
Öz Yeterlilik	4 yıl ve altı	65	24,31	3,08	2,127	112	0,03*
	5 yıl ve üstü	49	25,53	2,99			

*p<0,05

Katılımcıların bakım elemanı olarak çalışma sürelerine göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arası farklılığa Bağımsız Örnek t Testiyle bakılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre 4 yıl ve altı sürede ve 5 yıl ve üstü sürede bakım elemanı olarak çalışan katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeği öz yeterlilik alt boyutu ($t_{(112)} = -2,127$; $p < 0,05$) toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 5 yıl ve üstü sürede bakım elemanı olarak çalışan katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeği öz yeterlilik alt boyutu toplam puan ortalamasının yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4.8.3: Katılımcıların Bakım Elemanı Olarak Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumunu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Çalışma süresi	n	\bar{x}	ss	t	sd	p
İş Doyumu Ölçeği	4 yıl ve altı	65	71,49	11,40	-2,170	112	0,03*
	5 yıl ve üstü	49	76,00	10,39			
İçsel Doyum	4 yıl ve altı	65	45,65	6,63	-2,026	112	0,04*
	5 yıl ve üstü	49	48,02	5,57			
Dışsal Doyum	4 yıl ve altı	65	25,85	5,41	-2,066	112	0,04*
	5 yıl ve üstü	49	27,98	5,52			

*p<0,05

Katılımcıların bakım elemanı olarak çalışma sürelerine göre İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arası farklılığa Bağımsız Örnek t Testiyle bakılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre 4 yıl ve altı sürede ve 5 yıl ve üstü sürede bakım elemanı olarak çalışan katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ($t_{(112)} = -2,170$; $p < 0,05$), içsel doyum ($t_{(112)} = -2,026$; $p < 0,05$) ve dışsal doyum alt boyut ($t_{(112)} = -2,066$; $p < 0,05$) toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 5 yıl ve üstü sürede bakım elemanı olarak çalışan katılımcıların İş Doyumu Ölçeği, içsel doyum ve dışsal doyum alt boyut toplam puan ortalamasının yüksek olduğu görülmüştür.

4.9. Sekizinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmadaki sekizinci alt amaç, bakım elemanlarının psikolojik sermaye algıları, iş doyumları ve maneviyatları; gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir. Aşağıda, sekizinci alt amaca ilişkin bulgular tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 4.9.1: Katılımcıların Ailelerinin Ortalama Gelirine Göre Maneviyat Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Ortalama gelir	n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Maneviyat Ölçeği	4000 TL ve altı	42	114,21	10,76	1,431 ⁻	93	0,15
	4001 TL ve üstü	53	116,96	7,94			
Manevi Başa Çıkma	4000 TL ve altı	42	22,95	2,31	0,561	93	0,57
	4001 TL ve üstü	53	22,68	2,40			
Aşkınlık	4000 TL ve altı	42	9,17	1,71	1,298 ⁻	93	0,19
	4001 TL ve üstü	53	9,53	0,97			
Manevi Yaşantı	4000 TL ve altı	42	21,17	2,89	0,529	93	0,59
	4001 TL ve üstü	53	20,87	2,61			
Anlam Arayışı	4000 TL ve altı	42	16,76	2,69	1,527 ⁻	93	0,13
	4001 TL ve üstü	53	17,53	2,21			
Manevi Hoşnutluk	4000 TL ve altı	42	15,62	3,04	2,339 ⁻	93	0,02*
	4001 TL ve üstü	53	16,85	2,07			
Bağlantı	4000 TL ve altı	42	18,76	1,83	0,767 ⁻	93	0,44
	4001 TL ve üstü	53	19,02	1,43			
Tabiatla Uyum	4000 TL ve altı	42	9,79	3,21	1,251 ⁻	93	0,21
	4001 TL ve üstü	53	10,49	2,28			

*p<0,05

Katılımcıların ailelerinin ortalama gelirine göre Maneviyat Ölçeği alt boyut toplam puan ortalaması arası farklılık Bağımsız Örnek t Testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda ailesinin ortalama geliri 4000 TL ve altı olan ile 4001 TL ve üstü olan

katılımcıların Maneviyat Ölçeği manevi yaşantı ($t_{(93)} = -2,339$; $p < 0,05$) alt boyut toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ailesinin ortalama geliri 4001 TL ve üstü olan katılımcıların Maneviyat Ölçeği manevi yaşantı alt boyut toplam puan ortalamasının yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4.9.2: Katılımcıların Ailelerinin Ortalama Gelirine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Ortalama gelir	n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	4000 TL ve altı	42	97,02	12,01	1,387	93	0,16
	4001 TL ve üstü	53	93,49	12,58			
İyimserlik	4000 TL ve altı	42	23,31	3,10	1,240	93	0,21
	4001 TL ve üstü	53	22,47	3,40			
Psikolojik Dayanıklılık	4000 TL ve altı	42	24,33	3,40	1,696	93	0,09
	4001 TL ve üstü	53	23,08	3,74			
Umut	4000 TL ve altı	42	24,50	3,47	1,696	93	0,09
	4001 TL ve üstü	53	23,38	2,98			
Öz Yeterlilik	4000 TL ve altı	42	24,88	3,62	0,408	93	0,68
	4001 TL ve üstü	53	24,57	3,82			

* $p < 0,05$

Katılımcıların ailelerinin ortalama gelirine göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arası farklılık Bağımsız Örnek t Testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda ailesinin ortalama geliri 4000 TL ve altı olan ile 4001 TL ve üstü olan katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.9.3: Katılımcıların Ailelerinin Ortalama Gelirine Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Ortalama gelir	n	\bar{x}	ss	t	sd	p
İş Doyumu Ölçeği	4000 TL ve altı	42	73,40	12,33	0,508	93	0,61
	4001 TL ve üstü	53	72,25	9,91			
İçsel Doyum	4000 TL ve altı	42	46,88	6,87	0,825	93	0,41
	4001 TL ve üstü	53	45,83	5,55			
Dışsal Doyum	4000 TL ve altı	42	26,52	6,03	0,096	93	0,92
	4001 TL ve üstü	53	26,42	5,06			

*p<0,05

Katılımcıların ailelerinin ortalama gelirine göre İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arası farklılık Bağımsız Örnek t Testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda ailesinin ortalama geliri 4000 TL ve altı olan ile 4001 TL ve üstü olan katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.10. Dokuzuncu Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmadaki dokuzuncu alt amaç, bakım elemanlarının psikolojik sermaye algıları, iş doyumları ve maneviyatları; alanda çalışmaktan memnuniyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir. Aşağıda, dokuzuncu alt amaca ilişkin bulgular tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 4.10.1: Katılımcıların Çocuk Evleri Hizmeti Alanında Çalışmaktan Memnuniyetlerine Göre Maneviyat Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Memnuniyet	n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Maneviyat Ölçeği	Evet	111	116,19	9,28	0,235	114	0,81
	Hayır	5	115,20	6,26			
Manevi Başa Çıkma	Evet	111	22,96	2,21	0,160	114	0,87
	Hayır	5	22,80	2,95			
Aşkınlık	Evet	111	9,48	1,26	-0,567	114	0,57
	Hayır	5	9,80	0,45			
Manevi Yaşantı	Evet	111	20,90	2,74	-2,673	114	0,00**
	Hayır	5	24,20	1,10			
Anlam Arayışı	Evet	111	17,25	2,52	-0,304	114	0,76
	Hayır	5	17,60	1,95			
Manevi Hoşnutluk	Evet	111	16,27	2,80	2,169	114	0,03*
	Hayır	5	13,40	4,83			
Bağlantı	Evet	111	19,02	1,54	0,311	114	0,75
	Hayır	5	18,80	1,30			
Tabiatla Uyum	Evet	111	10,31	2,70	1,371	114	0,17
	Hayır	5	8,60	3,29			

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

Katılımcılarda çocuk evleri hizmeti alanında çalışmaktan memnuniyetlerine göre Maneviyat Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arası farklılığa Bağımsız Örnek t Testiyle bakılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çocuk evleri hizmeti alanında çalışmaktan memnun olan ve olmayan katılımcıların Maneviyat Ölçeği manevi yaşantı ($t_{(114)} = -2,339$; $p < 0,01$), manevi hoşnutluk alt boyutu ($t_{(114)} = 2,169$; $p < 0,05$) toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çocuk evleri hizmeti alanında çalışmaktan memnun olmayan katılımcıların Maneviyat Ölçeği manevi yaşantı alt boyut toplam puan ortalaması yüksek bulunurken çocuk evleri hizmeti alanında çalışmaktan memnun olan katılımcıların Maneviyat Ölçeği manevi hoşnutluk alt boyutu toplam puan ortalamasının yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4.10.2: Katılımcıların Çocuk Evleri Hizmeti Alanında Çalışmaktan Memnuniyetlerine Göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Memnuniyet	n	\bar{x}	ss	t	sd	p
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Evet	111	95,46	11,86	1,229	114	0,22
	Hayır	5	88,80	11,63			
İyimserlik	Evet	111	22,79	3,48	0,752	114	0,45
	Hayır	5	21,60	3,21			
Psikolojik Dayanıklılık	Evet	111	23,89	3,43	0,698	114	0,48
	Hayır	5	22,80	3,11			
Umut	Evet	111	24,02	3,25	1,096	114	0,27
	Hayır	5	22,40	2,61			
Öz Yeterlilik	Evet	111	24,76	3,50	1,711	114	0,09
	Hayır	5	22,00	4,06			

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

Katılımcılarda çocuk evleri hizmeti alanında çalışmaktan memnuniyetlerine göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalamaları arası farklılığa Bağımsız Örnek t Testiyle bakılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çocuk evleri hizmeti alanında çalışmaktan memnun olan ve olmayan katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.10.3: Katılımcıların Çocuk Evleri Hizmeti Alanında Çalışmaktan Memnuniyetlerine Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Ölçek/Alt Boyut Toplam Puanı	Memnuniyet	n	\bar{x}	ss	t	sd	p
İş Doyumu Ölçeği	Evet	111	74,71	10,41	4,633	114	0,00***
	Hayır	5	53,00	3,67			
İçsel Doyum	Evet	111	47,38	5,79	4,886	114	0,00***
	Hayır	5	34,60	3,29			
Dışsal Doyum	Evet	111	27,33	5,27	3,766	114	0,00***
	Hayır	5	18,40	1,82			

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

Katılımcılarda çocuk evleri hizmeti alanında çalışmaktan memnuniyetlerine göre İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalaması arası farklılığa Bağımsız Örnek t Testiyle bakılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çocuk evleri hizmeti alanında çalışmaktan memnun olan ve olmayan katılımcıların İş Doyumu Ölçeği ($t_{(114)}= 4,633$; $p<0,001$), içsel doyum ($t_{(114)}= 4,886$; $p<0,001$) ve dışsal doyum alt boyut ($t_{(114)}= 3,766$; $p<0,001$) toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çocuk evleri hizmeti alanında çalışmaktan memnun olan katılımcıların İş Doyumu Ölçeği, içsel doyum ve dışsal doyum alt boyut toplam puan ortalamasının yüksek olduğu görülmüştür.

4.11. Temel Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın temel problemi; Maneviyat Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği arasındaki ilişkiyi göstermeye yöneliktir. Aşağıda, bu temel probleme ilişkin bulgular tablo halinde verilmiştir. (* $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$)

Tablo 4.11.1. Maneviyat Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puanları Arası İlişkilerin İncelenmesi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Maneviyat Ölçeği	1											
2. Manevi Başa Çıkma alt boyutu	0,69 ***											
3. Aşkınlık alt boyutu	0,53 ***	0,24 **										
4. Manevi Yaşantı alt boyutu	0,67 ***	0,52 ***	0,18*									
5. Anlam Arayışı alt boyutu	0,74 ***	0,44 ***	0,41* **	0,37 ***								
6. Manevi Hoşnutluk alt boyutu	0,24 **	0,08	-0,12	- 0,07	0,03							
7. Bağlantı alt boyutu	0,61 ***	0,34 ***	0,59 ***	0,32 ***	0,45 ***	- 0,05						
8. Tabiatla Uyum alt boyutu	0,54 ***	0,18*	0,36 ***	0,29 **	0,35 ***	- 0,21 *	0,24 **					
9. Psikolojik Sermaye Ölçeği	0,08	0,10	-0,26 **	0,13	0,02	0,28 **	- 0,16	- 0,05				
10. İyimserlik alt boyutu	0,12	0,04	-0,18 *	0,24 **	0,07	0,16	- 0,08	0,02	0,77 ***			
11. Psikolojik Dayanıklılık alt boyutu	- 0,02	0,07	-0,25 **	0,05	- 0,06	0,17	- 0,19*	- 0,09	0,88 ***	0,50 ***		
12. Umut alt boyutu	0,08	0,10	-0,25 **	0,13	0,03	0,26 **	- 0,14	- 0,05	0,91 ***	0,64 ***	0,76 ***	
13. Öz Yeterlilik alt boyutu	0,09	0,12	-0,21 *	0,03	0,02	0,38 **	- 0,13	- 0,07	0,89 ***	0,53 ***	0,78 ***	0,77 ***

Maneviyat Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyut toplam puanları arası ilişkiler Pearson Korelasyon Analizi ile incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda

Maneviyat Ölçeği manevi aşkınlık alt boyut toplam puanı ile Psikolojik Sermaye Ölçeği ($r = -0,265$; $p < 0,01$), iyimserlik ($r = -0,189$; $p < 0,05$), psikolojik dayanıklılık ($r = -0,259$; $p < 0,01$), umut ($r = -0,256$; $p < 0,01$), öz yeterlilik ($r = -0,217$; $p < 0,05$) alt boyut toplam puanı arasında negatif, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre Maneviyat Ölçeği manevi aşkınlık alt boyut toplam puanı arttıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik alt boyut toplam puanı azalacak veya Maneviyat Ölçeği manevi aşkınlık alt boyut toplam puanı azaldıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik alt boyut toplam puanı artacaktır.

Maneviyat Ölçeği manevi hoşnutluk alt boyut toplam puanı ile Psikolojik Sermaye Ölçeği ($r = 0,287$; $p < 0,01$), umut ($r = 0,268$; $p < 0,01$) ve öz yeterlilik ($r = 0,385$; $p < 0,001$) alt boyut toplam puanı pozitif, düşük-orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre Maneviyat Ölçeği manevi hoşnutluk alt boyut toplam puanı arttıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği, umut ve öz yeterlilik alt boyut toplam puanı da artacak veya Maneviyat Ölçeği manevi hoşnutluk alt boyut toplam puanı azaldıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği, umut ve öz yeterlilik alt boyut toplam puanı da azalacaktır.

Maneviyat Ölçeği bağlantı alt boyut toplam puanı ile Psikolojik Sermaye Ölçeği psikolojik dayanıklılık ($r = -0,199$; $p < 0,05$) alt boyut toplam puanı arasında negatif, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre Maneviyat Ölçeği bağlantı alt boyut toplam puanı arttıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği psikolojik dayanıklılık alt boyut toplam puanı azalacak veya Maneviyat Ölçeği manevi bağlantı alt boyut toplam puanı azaldıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği psikolojik dayanıklılık alt boyut toplam puanı artacaktır.

Tablo 4.11.2. Maneviyat Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puanları Arası İlişkilerin İncelenmesi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Maneviyat Ölçeği	1														
2. Manevi Başa Çıkma alt boyutu	0,69 ***														
3. Aşkınlık alt boyutu	0,53 ***	0,24 **													
4. Manevi Yaşantı alt boyutu	0,67 ***	0,52 ***	0,18*												
5. Anlam Arayışı alt boyutu	0,74 ***	0,44 ***	0,41***	0,37 ***											
6. Manevi Hoşnutluk alt boyutu	0,24 **	0,08	-0,12	-0,07	0,03										
7. Bağlantı alt boyutu	0,61 ***	0,34 ***	0,59 ***	0,32 ***	0,45 ***	-0,05									
8. Tabiatla Uyum alt boyutu	0,54 ***	0,18*	0,36 ***	0,29 **	0,35 ***	-0,21 *	0,24 **								
9. İş Doyumu Ölçeği	0,06	0,13	-0,20 *	0,12	0,01	0,07	-0,01	-0,00	0,47 ***	0,44 ***	0,35 ***	0,50 ***	0,34 ***		
10. İçsel Doyum alt boyutu	0,10	0,19 *	-0,17	0,10	0,05	0,07	-0,01	0,04	0,49 ***	0,44 ***	0,38 **	0,51 ***	0,38 ***	0,95 ***	
11. Dışsal Doyum alt boyutu	0,01	0,05	-0,21*	0,12	-0,02	0,07	-0,02	-0,05	0,39 ***	0,38 ***	0,27 **	0,43 ***	0,26 **	0,93 ***	0,78 ***

Maneviyat Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puanları arası ilişkiler Pearson Korelasyon Analizi ile incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda Maneviyat Ölçeği manevi başa çıkma alt boyut toplam puanı ile İş Doyumu Ölçeği içsel doyum alt boyut toplam puanı arasında pozitif, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r= 0,196$; $p<0,05$). Bu sonuca göre Maneviyat Ölçeği manevi başa çıkma alt boyut toplam puanı arttıkça İş Doyumu Ölçeği içsel doyum alt boyut toplam puanı da artacak veya Maneviyat Ölçeği manevi başa çıkma alt boyut toplam puanı azaldıkça İş Doyumu Ölçeği içsel doyum alt boyut toplam puanı da azalacaktır.

Maneviyat Ölçeği manevi aşkınlık alt boyut toplam puanı ile İş Doyumu Ölçeği ($r= -0,203$; $p<0,05$) ve dışsal doyum ($r= -0,210$; $p<0,05$) alt boyut toplam puanı arasında negatif, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre Maneviyat Ölçeği manevi aşkınlık alt boyut toplam puanı arttıkça İş Doyumu Ölçeği ve dışsal doyum alt boyut toplam puanı azalacak veya Maneviyat Ölçeği manevi aşkınlık alt boyut toplam puanı azaldıkça İş Doyumu Ölçeği ve dışsal doyum alt boyut toplam puanı artacaktır.

Tablo 4.11.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Toplam Puanları Arası İlişkilerin İncelenmesi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Psikolojik Sermaye Ölçeği	0,08	0,10	-0,26 **	0,13	0,02	0,28 **	-0,16	-0,05							
2. İyimserlik alt boyutu	0,12	0,04	-0,18 *	0,24 **	0,07	0,16	-0,08	0,02	0,77 ***						
3. Psikolojik Dayanıklılık alt boyutu	-0,02	0,07	-0,25 **	0,05	-0,06	0,17	-0,19*	-0,09	0,88 ***	0,50 ***					
4. Umut alt boyutu	0,08	0,10	-0,25 **	0,13	0,03	0,26 **	-0,14	-0,05	0,91 ***	0,64 ***	0,76 ***				
5. Öz Yeterlilik alt boyutu	0,09	0,12	-0,21 *	0,03	0,02	0,38 **	-0,13	-0,07	0,89 ***	0,53 ***	0,78 ***	0,77 ***			
6. İş Doyumu Ölçeği	0,06	0,13	-0,20 *	0,12	0,01	0,07	-0,01	-0,00	0,47 ***	0,44 ***	0,35 ***	0,50 ***	0,34 ***		
7. İçsel Doyum alt boyutu	0,10	0,19 *	-0,17	0,10	0,05	0,07	-0,01	0,04	0,49 ***	0,44 ***	0,38 **	0,51 ***	0,38 ***	0,95 ***	
8. Dışsal Doyum alt boyutu	0,01	0,05	-0,21*	0,12	-0,02	0,07	-0,02	-0,05	0,39 ***	0,38 ***	0,27 **	0,43 ***	0,26 **	0,93 ***	0,78 ***

*p<0,05;

**p<0,01;

***p<0,001

Psikolojik Sermaye Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puanları arası ilişkiler Pearson Korelasyon Analizi ile incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda İş Doyumu Ölçeği toplam puanı ile Psikolojik Sermaye Ölçeği ($r= 0,473$; $p<0,001$), iyimserlik ($r= 0,441$; $p<0,001$), psikolojik dayanıklılık ($r= 0,352$; $p<0,001$), umut ($r= 0,508$; $p<0,001$) ve öz yeterlilik ($r= 0,348$; $p<0,001$) alt boyut toplam puanı pozitif, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre İş Doyumu Ölçeği toplam puanı arttıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyut toplam puanı da artacak veya İş Doyumu Ölçeği toplam puanı azaldıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyut toplam puanı da azalacaktır.

İş Doyumu Ölçeği içsel doyum alt boyutu toplam puanı ile Psikolojik Sermaye Ölçeği ($r= 0,498$; $p<0,001$), iyimserlik ($r= 0,442$; $p<0,001$), psikolojik dayanıklılık ($r= 0,386$; $p<0,001$), umut ($r= 0,518$; $p<0,001$) ve öz yeterlilik ($r= 0,385$; $p<0,001$) alt boyut toplam puanı pozitif, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre İş Doyumu Ölçeği içsel doyum alt boyutu toplam puanı arttıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyut toplam puanı da artacak veya İş Doyumu Ölçeği içsel doyum alt boyutu toplam puanı azaldıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyut toplam puanı da azalacaktır.

İş Doyumu Ölçeği dışsal doyum alt boyutu toplam puanı ile Psikolojik Sermaye Ölçeği ($r= 0,390$; $p<0,001$), iyimserlik ($r= 0,388$; $p<0,001$), psikolojik dayanıklılık ($r= 0,272$; $p<0,01$), umut ($r= 0,436$; $p<0,001$) ve öz yeterlilik ($r= 0,265$; $p<0,01$) alt boyut toplam puanı pozitif, düşük-orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre İş Doyumu Ölçeği dışsal doyum alt boyutu toplam puanı arttıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyut toplam puanı da artacak veya İş Doyumu Ölçeği dışsal doyum alt boyutu toplam puanı azaldıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyut toplam puanı da azalacaktır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölüm araştırma sonuçlarını, tartışmalar ve bulgular üzerinden düzenlenen önerileri içermektedir.

5.1.Genel Değerlendirme ve Tartışma

Devlet koruması altında, çocuk evleri bakım modelinde olan çocuklarla çalışan bakım elemanlarının psikolojik sermaye, maneviyat, iş doyumlarını ve birbirleriyle ilişkilerini, ölçeklerin demografik etkenlerle ilişkilerini öğrenmek üzere İstanbul İli Çocuk Evleri'nde çalışan bakım elemanları ile çalışma yapılmıştır.

Farklı alanlarda bakım hizmeti vermeye çalışan kurum ve kuruluşların, bakım sağladıkları alandaki kişilere hizmetinde başarılı bir şekilde ilerleyebilmeleri, önemli kaynaklarından insan etkenini, daha aktif ve verimliliği yüksek olarak kullanabilmesiyle alakalıdır. Maneviyatı yüksek olan, işten memnuniyet duyan bakım elemanlarının işini benimsediği, başarı ile yaptığı düşünülebilmektedir. Ek olarak bakım elemanlarının çalışma hayatında sıklıkla karşılaştıkları zorluklar ve çalıştıkları dezavantajlı grubun kendine özgü problemleri sebebiyle psikolojik sermayesi algılarını da sıklıkla kullanmaları gerekmektedir. Bu konudaki öneme bakıldığında, buradaki üç değişkeni beraber inceleyen çalışma olmadığı görülmüştür. Bu sebeple, araştırmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılmayı kabul eden 120 bakım elemanı ölçek sonuçları göstermektedir ki çocuk evleri modelinde çalışan kişilerin çoğunluğu kadın personelden oluşmakta erkek personelinin daha az sayıda olduğu görülmüştür. Erkek bakım elemanı sayısının az olması, aynı zamanda çocuk evlerinde uzun zamandır çözülemeyen erkek bakım elemanı istihdamının az olması ve ilişkili olarak erkek rol modeli konusundaki problemlerin varlığını desteklemektedir. Bahadır'ın (2018: 63) 2018 yılında çocuk evlerinde çalışan bakım elemanları ile yaptığı çalışmaya 193 bakım elemanı katılım sağlamıştır. Bakım elemanlarından, 164'ünü kadın ve 29'unu erkek bakım elemanları oluşturmaktadır. Güncel olarak yapılan çalışma da göstermektedir ki, bakım personeli olmayı tercih edenler kadın bakım elemanları olmaktadır.

Çocuk evleri yaş ve cinsiyetlere göre ayrılmakta ve farklı isimler almaktadır. Kız çocuk evleri, erkek çocuk evleri ve kardeş evleri olarak geçen bu evler çocukların

ergenlik dönemine girmesiyle birlikte ergen kız evleri, ergen erkek evleri olarak da anılmaya başlamıştır. Özellikle ergen erkek evlerinde bulunan erkek çocukların hem erkek rol modele yönelik ihtiyaçlarının hem de erkek otorite figürüne ihtiyaçları daha fazla olmaktadır ve ergen erkek evlerini çoğalmasıyla bu ihtiyacın artacağı da öngörülmektedir.

Yapılan analizler sonucunda, kadın ve erkeklerin Maneviyat Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç bize cinsiyeti ne olursa olsun bakım elemanlarının cinsiyet açısından benzer düşünceler içinde olduklarını göstermektedir. Ağar'ın (2017: 85-86) halı fabrikasında çalışan 332 kişi ile yaptığı çalışmada psikoloji sermaye düzeyleri ve iş doyumları ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlar da bu çalışmadaki bulguyu desteklemektedir. Çalışma hayatında çalışanların erkek ya da kadın olması genel olarak birbirine benzer sonuçları doğurmaktadır.

35 yaş ve altı olan katılımcılar ile 36 yaş ve üstü olan katılımcıların Maneviyat Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yaş faktörünün de çalışma hayatında olumlu ya da olumsuz etki etmediğini göstermektedir. Dezavantajı olan çocuklarla olacak çalışanların sadece meslek bilgilerinin olması değil, belirli hayat tecrübesinin olması, kişiliğiyle olumlu rol modeli olmasının da gerekliliği vardır. Bu sebeplerle önceki yönetmelikte yer alan, 20 yaş sınırı 25 yaşa çekilmiştir. İşteki sorumluluk ve zorluk açısından doğru bir karara varıldığı izlenimi edinilmektedir. Tekin (2018: 159), (Ağar 2017: 86-87) ve Okyay (2008: 26) çalışanlarla yaptığı üç farklı çalışmada elde edilen bulgular bu çalışmadaki bulguları desteklemektedir. Üç çalışmada da yaş değişkeni ile maneviyat, iş doyumunu ve psikolojik sermaye düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Eğitim durumu lise, ön lisans ve lisans olan katılımcıların Maneviyat Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Psikolojik Sermaye Ölçeği ve alt boyut toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Alanda çalışan lisans mezunlarının fazla olması ile birlikte azımsanmayacak derecede ön lisans mezunu da çalışmaktadır. Aldıkları eğitim bakım elemanı olmaya yönelik eğitimlerin dışında ya da benzer bölümler olması fark etmeksizin etki etmemektedir. Alanda yapılan çalışmalara bakıldığında farklı çalışma ortamlarındaki işgörenlerin eğitim düzeyi

değişkeni açısından farklı sonuçlar olduğu görülmüştür. Okyay (2008: 27) ve Ağar'ın (2017: 89-90), yaptığı çalışmalarda iş tatmini, psikolojik sermaye düzeyleri ile maneviyat ve manevi bakım verme düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Eğitim düzeyleri arttıkça iş tatminleri, maneviyat ve psikolojik sermaye puanlarında artış olmaktadır. Tekin (2018: 160)'in yaptığı çalışmada ise eğitim düzeyi değişkeni ile psikolojik sermaye değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuçlar farklı çalışma alanlarında eğitim düzeyi faktörünün farklı derecelerde etkilerini göstermektedir.

Evli ve bekâr olan katılımcıların Maneviyat Ölçeği anlam arayışı alt boyut toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Evli olan katılımcıların Maneviyat Ölçeği anlam arayışı alt boyut toplam puan ortalamasının düşük olduğu görülmüştür. Yine yukarıda belirtilen Tekin (2018: 156) ve Okyay'ın (2008: 27) yaptığı çalışmalarda farklı sonuçlar bulunmuştur. Hemşirelerle yapılan çalışmalarda medeni halin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı, finans sektöründe çalışanlarda bu değişkenin psikolojik sermaye düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılıkların hizmet verilen alanlarla ilgili farklılıklarla ilgili olduğunu düşündürmektedir.

Çocuğu olmayan 40 (%34,2) kişi, bir çocuğu olan 22 (%18,8) kişi, iki çocuğu olan 38 (%32,5) kişi, üç ve üzeri çocuğu olan 17 (%14,5) kişi vardır. 1 kişi çocuk sayısını belirtmemiştir. Dezavantajlı çocuklarla çalışmanın zorluğu bir yana, çocuk yetiştirmek sebatkâr olmayı da gerektirmektedir. Daha öncesinde çocuk yetiştirmiş olmak ve çocuk yetiştirmenin ne olduğu hakkında bilgi ve deneyim sahibi olmak bu alanda olumlu bir etki oluşturmaktadır. Tek çocuğu olan evli katılımcıların Maneviyat Ölçeği manevi yaşantı, İş Doyumu Ölçeği, içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutu toplam puan ortalaması yüksekken çocuğu olmayan evli katılımcıların alt boyut toplam puan ortalaması düşük bulunmuştur. Bu sonuca göre çocuk sahibi olmanın çalışma hayatında bakım elemanları için olumlu katkıları olduğu görülmüştür.

Bakım elemanlığı öncesi eğitim alan ve almayan katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeği, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutu toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bakım elemanlığı öncesi eğitim alan katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeği, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutu toplam puan ortalamasının yüksek olduğu görülmüştür. Böylece alana özgü alınan eğitim çalışanlar için olumlu katkılar sağlamaktadır. Bu

eğitimlerin içeriğinin önemli olduğu ve alana sağlayacağı katkılar açısından bakıldığında, içeriğine önem verilmesi gerekliliği görülmektedir.

4 yıl ve altı sürede ve 5 yıl ve üstü sürede bakım elemanı olarak çalışan katılımcıların Maneviyat Ölçeği aşkınlık, manevi yaşantı, manevi hoşnutluk; Psikolojik Sermaye Ölçeği öz yeterlilik alt boyutu; İş Doyumu Ölçeği, içsel doyum ve dışsal doyum alt boyut toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 4 yıl ve altı sürede bakım elemanı olarak çalışan katılımcıların Maneviyat Ölçeği aşkınlık ve manevi yaşantı alt boyut toplam puan ortalaması yüksek bulunurken 5 yıl ve üstü sürede bakım elemanı olarak çalışan katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeği öz yeterlilik alt boyutu, İş Doyumu Ölçeği, içsel doyum ve dışsal doyum alt boyut toplam puan ortalamasının yüksek olduğu görülmüştür. Tekin'in (2018: 162) yaptığı çalışmada görev süresi değişkeni iş doyum ve psikolojik sermaye düzeyini etkilemektedir. 20 yıl ve üzeri çalışanlarda iş doyum ve psikolojik sermaye düzeyi en yüksekken, yıl azaldıkça iş doyum ve psikolojik sermaye düzeyinin azaldığı bulunmuştur. Bu çalışmadaki bulguları desteklemektedir. Ağar'ın (2017: 98) yaptığı çalışmada ise çalışma süresi değişkeni ile iş tatmin düzeyi arasında farklılık bulunmamıştır. Çalışanların birbirlerine yakın seviyede iş doyum olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre iş alanının etkisi meslekteki çalışma süresinde etkilidir. Birebir insanla çalışan ve çalışmayan kişilerde çalışma süresi arttıkça farklılıkların görüldüğü söylenebilir.

Ailesinin ortalama geliri 4000 TL ve altı olan ile 4001 TL ve üstü olan katılımcıların Maneviyat Ölçeği manevi yaşantı alt boyut toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ailesinin ortalama geliri 4001 TL ve üstü olan katılımcıların Maneviyat Ölçeği manevi yaşantı alt boyut toplam puan ortalamasının yüksek olduğu görülmüştür.

Çocuk evleri hizmeti alanında çalışmaktan memnun olan ve olmayan katılımcıların Maneviyat Ölçeği manevi yaşantı, manevi hoşnutluk alt boyutu; İş Doyumu Ölçeği, içsel doyum ve dışsal doyum alt boyut toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çocuk evleri hizmeti alanında çalışmaktan memnun olmayan katılımcıların Maneviyat Ölçeği manevi yaşantı alt boyut toplam puan ortalaması yüksek bulunurken çocuk evleri hizmeti alanında çalışmaktan memnun olan katılımcıların Maneviyat Ölçeği manevi hoşnutluk alt boyutu, İş Doyumu Ölçeği, içsel doyum ve dışsal doyum alt boyut toplam puan ortalamasının yüksek olduğu

görülmüştür. Genel olarak iş hayatından memnun olma durumu, pek çok alanda kişi için fayda sağlamakta ve iş hayatında daha sebatkâr ve uzun yıllar çalışmalarına katkı sağlamaktadır. Alanda bakım elemanlarıyla yapılan çalışmalara bakıldığında çalışmaktan duydukları memnuniyetle ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bahadır'ın (2018: 69) yaptığı bakım elemanlarının motivasyonunu inceleyen araştırmada, manevi tatminin, mesleki motivasyon üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. İki değişken aynı anda artmakta ve aynı anda azalmaktadır. Bulgular bu çalışma sonuçlarını desteklemektedir. Alanda çalışmaktan memnun olan çalışanların manevi tatmin ve manevi hoşnutluk duyduğu söylenebilir.

Maneviyat Ölçeği manevi başa çıkma alt boyut toplam puanı ile İş Doyumu Ölçeği içsel doyum alt boyut toplam puanı arasında pozitif, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre Maneviyat Ölçeği manevi başa çıkma alt boyut toplam puanı arttıkça İş Doyumu Ölçeği içsel doyum alt boyut toplam puanı da artacak veya Maneviyat Ölçeği manevi başa çıkma alt boyut toplam puanı azaldıkça İş Doyumu Ölçeği içsel doyum alt boyut toplam puanı da azalacaktır. Bu göstermektedir ki; manevi olarak başa çıkma becerisini kullanabilen bakım elemanlarında işten duydukları doyum olumlu olarak ilerlemektedir ve bu durum içsel doyum olarak görülmektedir. Hemşirelerle yaptığı çalışmada Uygur (2016: 39-40) manevi bakım algıları ve iş doyumunu arasında anlamlı farklılıklar bulmuşlardır. Manevi bakım kalitesini arttıran hemşirelerin, iş doyum düzeyinin arttığını bulunmuştur. Aynı zamanda kendi spiritüelitetlerinin hastanın manevi bakımını karşılamada etkili olduğunu düşünen hemşirelerin sayısı daha fazladır. Bulgular bu çalışma sonuçlarını desteklemektedir. Alanda çalışmaktan memnun olan çalışanların manevi tatmin ve manevi hoşnutluk duydukları, manevi olarak başa çıkma düzeylerinin yüksek olduğu ve iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Maneviyat Ölçeği manevi aşkınlık alt boyut toplam puanı ile Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik; İş Doyumu Ölçeği ve dışsal doyum alt boyut toplam puanı arasında negatif, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre Maneviyat Ölçeği manevi aşkınlık alt boyut toplam puanı arttıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik, İş Doyumu Ölçeği ve dışsal doyum alt boyut toplam puanı azalacak veya Maneviyat Ölçeği manevi aşkınlık alt

boyut toplam puanı azaldıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik, İş Doyumu Ölçeği ve dışsal doyum alt boyut toplam puanı artacaktır. Alanda bakım elemanlarıyla yapılan çalışmalara bakıldığında maneviyatları ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bahadır'ın (2018: 72-73) yaptığı bakım elemanlarının motivasyonunu inceleyen araştırmada, manevi doyum algısı, genel motive ve meslek algıları arasındaki ilişkiye bakıldığında aralarındaki olumlu ilişkide en yüksek düzey bu boyutlar arasında bulunmuştur. Bulgular bu çalışma sonuçlarını desteklemektedir. Alanda çalışmaktan memnun olan çalışanların manevi tatmin ve manevi bir güce inanç duydukları, manevi olarak başa çıkma düzeylerinin yüksek olduğu ve iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Maneviyat Ölçeği manevi hoşnutluk alt boyut toplam puanı ile Psikolojik Sermaye Ölçeği, umut ve öz yeterlilik alt boyut toplam puanı pozitif, düşük-orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre Maneviyat Ölçeği manevi hoşnutluk alt boyut toplam puanı arttıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği, umut ve öz yeterlilik alt boyut toplam puanı da artacak veya Maneviyat Ölçeği manevi hoşnutluk alt boyut toplam puanı azaldıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği, umut ve öz yeterlilik alt boyut toplam puanı da azalacaktır. Kanbur ve Kavuklu'nun (2018: 30-31) iş yeri maneviyatı ile ilgili yaptıkları çalışmalarında elde edilen bulgular, bu çalışmanın bulgularını desteklemektedir. Yapılan çalışmada elde edilen bulgulara göre işyerinde maneviyat ile psikolojik sermaye ve alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İşyerinde maneviyatın her bir boyutunun da ayrı ayrı hem psikolojik sermaye hem de alt boyutları ile arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmada iş yeri maneviyatı ölçeğinin alt boyutu olan “manevi bağ” boyutunun psikolojik sermayenin “iyimserlik” boyutu üzerinde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan çalışmada iş yeri maneviyatı kavramı çalışılmış olmakla birlikte “manevi bağ” boyutunun anlamlı bir fark oluşturduğu görülmektedir. Buna göre hayatın anlamı ve amacına ilişkin olumlu ilerleme, yaşanan problemlerde ne yol izleyeceği hakkında fikir verebilmekte, sorunların çözümünde daha umutlu bakabileceğini düşündürmektedir.

Maneviyat Ölçeği bağlantı alt boyut toplam puanı ile Psikolojik Sermaye Ölçeği psikolojik dayanıklılık alt boyut toplam puanı arasında negatif, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre Maneviyat Ölçeği bağlantı alt boyut toplam puanı arttıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği psikolojik

dayanıklılık alt boyut toplam puanı azalacak veya Maneviyat Ölçeği manevi bağlantı alt boyut toplam puanı azaldıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği psikolojik dayanıklılık alt boyut toplam puanı artacaktır. Buna göre aşkın bir gücün varlığına olan inancın, psikolojik sermaye alt boyutu olan psikolojik dayanıklılığına olumlu katkısı olmamaktadır.

İş Doyumu Ölçeği toplam puanı ile Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyut toplam puanı pozitif, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre İş Doyumu Ölçeği toplam puanı arttıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyut toplam puanı da artacak veya İş Doyumu Ölçeği toplam puanı azaldıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyut toplam puanı da azalacaktır.

İş Doyumu Ölçeği içsel doyum alt boyutu toplam puanı ile Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyut toplam puanı pozitif, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre İş Doyumu Ölçeği içsel doyum alt boyutu toplam puanı arttıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyut toplam puanı da artacak veya İş Doyumu Ölçeği içsel doyum alt boyutu toplam puanı azaldıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyut toplam puanı da azalacaktır.

İş Doyumu Ölçeği dışsal doyum alt boyutu toplam puanı ile Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyut toplam puanı pozitif, düşük-orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre İş Doyumu Ölçeği dışsal doyum alt boyutu toplam puanı arttıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyut toplam puanı da artacak veya İş Doyumu Ölçeği dışsal doyum alt boyutu toplam puanı azaldıkça Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyut toplam puanı da azalacaktır. Tekin'in (2018: 166) yaptığı çalışma bulguları bu sonuçları desteklemektedir. Bulgularına göre; psikolojik sermaye ile iş doyumu alt boyutlarının arasın olan ilişkilere bakıldığında, iyimserlik, öz yeterlilik, umut ve dayanıklılık alt boyutları ile içsel ve dışsal iş doyumu arasında ($r=0,625$ ve $p<0,01$) pozitif yönlü anlamlı güçlü bir ilişki olduğu ve iyimserlik ile dışsal iş doyumu arasında ($r=0,665$ ve $p<0,01$) pozitif yönlü

anlamli gcl bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yine Erkuş ve Fındıklı (2013: 308) ve AĞar (2017: 104) tarafından yapılan çalışmaların bulguları benzerlik göstermektedir. Erkuş ve Fındıklı'nın yaptığı çalışmada umut ve iyimserlik ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamli ilişki tespit edilirken; AĞar'ın yaptığı çalışmada psikolojik sermaye düzeyini belirleyen öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının tamamı ile iş tatminini oluşturan boyutlardan i kaynaklı tatmin ve dış kaynaklı tatmin boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuçlara göre iki ölçeğin birbiri ile yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye algısı yüksek çalışanların iş doyumları da yüksek olacaktır. Böylece umudu yüksek olan, psikolojik dayanıklılık konusunda esnek olabilen, iyimserliğini koruyabilen ve kendini alanda yeterli gören bakım elemanlarının işten aldıkları doyum düzeyi de yüksek olacaktır. Maneviyatları yüksek olan bakım elemanları, psikolojik sermaye algılarını yükseltebilecek ve bağlantılı olarak iş doyumlarına katkı sağlayacaklardır.

5.2.neriler

Öncelikle, değişen dünya ve iş koşulları ile birlikte, iş yerinde en önemli etkenin nitelikli çalışanlar olduğunun farkına varılmalı ve onlara sayĐı ve sevgiyle yaklaŐmalı ve güven veren bir iş yeri oluŐturulmalıdır. Çalışanlar, iş yerlerine sadece maddi varlıklar olarak değil, manevi varlıklar olarak da çalışmaktadırlar. Dolayısıyla alıŐanların sadece ücret, fiziksel çalışma koşulları gibi maddi ihtiyaçlarının karşılanması ile birlikte, çalışanların iş yerlerinde manevi olarak da tatmin olabilmeleri (manevi esenliğe sahip olabilmeleri) için çalışma saatlerinde iyileştirme, iş özel hayat dengesini kurmaya yardım eden uygulamaların olması gerekmektedir.

2014 yılında yapılan Uluslararası ocuk Koruma Kongresi Sonuç Bildirgesi'nde belirtildiği üzere, kurum bakımındaki çocukların travmatik deneyimleri gereği çeşitli psikolojik sorunlar ve davranış problemlerini daha çok yaşadığı araştırmalarda görülmektedir. Çocukluk dönemindeki bu sorunlara paralel olarak, kurum bakımı altında olan çocukların yetiŐkinliklerinde suça sürüklenme, madde bağımlılığı ve çeşitli psikiyatrik bozukluk risklerinin daha fazla olduğu bulgulanmıştır. Çocukların travmatik deneyimlerine bağlı olarak gelişen bu sonuç, kurum bakımındaki çocuklara yönelik bakım hizmetlerini ve rehabilite programlarını içeren sosyal politikaların geliŐtirilmesinin önemini göstermektedir. Bakım hizmetlerini birincil olarak sağlayan

kişilerin bakım elemanı olması sebebiyle, bakım elemanı olacak kişilerin kişilikleri, bakış açıları ve çocuklara yaklaşımları önem arz etmektedir. Bu kapsamda araştırma sonuçlarının bakım elemanlarının istihdamında bilgi sağlayabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın kapsamı genişletilebilir. Araştırmadan elde edilen bulguların diğer il ve çocuk evlerinde genellenebilmesi bu ve benzeri çalışmaların daha fazla yapılması ile mümkündür. Bu nedenle benzer konuları farklı açılardan ele alan araştırmaların yapılması önerilmektedir. Araştırmanın çalışma grubu İstanbul İli Anadolu Yakası çocuk evlerinde görev yapmakta olan bakım elemanlarından oluşmaktadır. Farklı illerde olan örneklem grupları ile çalışmanın genellenebileceği düşünülmektedir. Böylece farklı il ve bölgelerin birbiri ile kıyaslanabilmesi de mümkün olacaktır.

Çocuk evleri sitesi, çocuk destek merkezlerinde görev yapan bakım personelleri ile çocuk evlerinde çalışan personellerle çalışmalar yaparak, karşılaştırmalı çalışmalar yapılarak alana katkı sağlanabilir. Araştırmaya katılan bakım elemanın sonuçları göstermektedir ki ülkemizde de dünyada olduğu gibi bakım alanında kadın çalışan sayısı erkek çalışan sayısından daha fazladır. Bu da özellikle çocuk evlerinde erkek çalışan ve erkek rol model eksikliğinin olduğunu göstermektedir. Çocukların büyümesiyle birlikte ilerde özellikle ergen erkek evlerinin çoğalmasıyla erkek rol model ihtiyacının artması aşikârdır. Bilhassa erkek çocuk yaşayan çocuk evlerinde, erkek eleman istihdamına yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.

Araştırma sonuçlarında da görüldüğü üzere, alana özgü alınan eğitim, işte daha uyumlu çalışmayı beraberinde getirmektedir. Bu sebeple bakım elemanlık mesleğini daha kalifiye kılmak amacıyla, verilen sertifika programları eğitim uygulamaları geliştirilmelidir. Ek olarak alanda ilgili üniversite bölümleri açılmalıdır.

Bakım elemanları çocuklarla ya da kendileri ile ilgili yaşanan zorluklarda danışmanlık desteğine ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle bakım elemanlarına yönelik danışmanlık hizmeti sunulması ve gerekli durumlarda çocuklara ve bakım elemanlarına psikolojik destek verilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir. Bunun için bakım elemanlarına süpervizyon verilmesi, danışmanlık sağlanması, gerektiği zamanlarda psikolojik destek verilmesi, yaşadıkları zorlukların etik sınırlar içinde iyileştirilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

Bakım elemanlarının alandaki yetkinliğini arttırmak amacıyla hizmetiçi eğitimler verilmesi gerekmektedir. Verilen hizmet içi eğitimlerin içeriklerinin oluşturulmasında

bakım elemanlarının istekleri ile birlikte yetkin olmadığı alanların da dikkate alınmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Çalıştıkları alanda karşılaştıkları zorluklar ve bu zorluklarla baş edebilme ve çözüm önerilerini içeren eğitim başlıkları seçilmesinin daha etkili olacağı; bu eğitimlerin iş doyumlarını ve alanda karşılaştıkları zorluklarla baş edebilmelerinde bakış açılarını olumlu yönde geliştirebileceklerini düşündürmektedir.

İş yeri maneviyatı açısından bakıldığında farklı bakış açıları (örneğin dini bakış açısı) bulunmaktadır. Dolayısıyla iş yeri maneviyatı ile ilgili çalışmalar farklı ölçekler (manevi esenlik ölçeği, ruhsal/manevi zekâ ölçeği gibi) kullanılarak ölçülebilir.



KAYNAKÇA

- Ağar, M. (2017). *Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisi: Gaziantep İlinde İkinci Organize Sanayisinde Halı Firmalarında Çalışanlara Uygulanan Bir Alan Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Akçay, V. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksoy, M. (2015). *Hemşirelik Öğrencilerinin Maneviyat Ve Manevi Bakımı Algılayışı*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Aktaş, A. (2004). Türkiye’de Korunmaya Muhtaç Çocuklar Ve Çalışan Personel. *Koruma Altındaki Çocuklar Prof. Dr. Mualla Öztürk Anısına XVII. Sempozyum Sunuları – 23-25 Şubat 2004 (Yayına hazırlayan Runa Uslu)*. Ankara Üniversitesi Çocuk Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı Yayınları, Yayın No: IX. Ankara Üniversitesi Basımevi, 159–193.
- Akyüz, S. (2015). *İş –Aile Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Safranbolu Bölgesindeki Otel ve Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Alsatt, O. Ç. (2016). *Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin İş Tatminine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Aslan, H. (2018). *Duygusal Emek İle İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Alan Araştırması*. Doktora Tezi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Bahadır, M. (2018). *Korunma Altındaki Çocuklarla Çalışan Bakım Elemanlarının Mesleki Algı Ve Motivasyonları - İstanbul Çocuk Evleri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bakırcıoğlu, R. (2012). *Ansiklopedik Eğitim ve Psikoloji Sözlüğü*. 1. bs.

- Başer, H. (2013). *Çocuk Refahı Alanında Yeni Hizmet Modeli 'Çocuk Evleri'*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Bekiş, T. (2013). *İş Yeri Maneviyatının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Birleşmiş Milletler. (1989). *Çocuk Haklarına Dair Sözleşme*. Aralık 30, 2015 tarihinde Unicef: http://www.unicef.org/turkey/crc/_cr23c.html.
- Boztilki, M., (2013). *Sivil Toplum Kuruluşlarının Çocuk Koruma Uygulamalarındaki Rolü ve Dünyada Kurum Bakımına Güncel Yaklaşımlar*. Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bowlby, J. (2014). *Güvenli Bir Dayanak*. (2. bs). İstanbul, Psikoterapi Enstitüsü Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., vd. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (21. Bs.). Ankara: Pegem Akademi.
- Çelik, C. (2005). Çocuk Kavramı ve Medeni Hukuk Açısından Çocuk Haklarının Tarihi Gelişimi. *E-Akademi Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*. 36: 1-10.
- Çelik, M. (2017). *Deneyimsel Oyun Terapisinin Çocuk Evlerinde Kalmakta Olan 3-10 Yaş Grubu Çocukların Çocukluk Çağı Travma Sonrası Duygusal Stres Düzeyine Etkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2008). *Çocuk Evleri Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*.
- Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2016, Aralık). Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü:
<https://ailevecalisma.gov.tr/uploads/chgm/uploads/pages/istatistikler/2016.pdf>
[\[03.03.2019\]](#)

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/2500/cocuk-hizmetleri-genel-mudurlugu-2017-bulteni.pdf> [03.03.2019]

Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2017, Aralık). Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü:

<https://ailevecalisma.gov.tr/uploads/chgm/uploads/pages/istatistikler/2017.pdf> [03.03.2019]

Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2018, Aralık). Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü:

<https://ailevecalisma.gov.tr/uploads/chgm/uploads/pages/istatistikler/2018-5c62a51c75b1f.pdf> [03.03.2019]

Çocuk Hizmetleri, İstatistikler. www.cocukhizmetleri.gov.tr Erişim Tarihi: 9.9.2018

Demirbilek, S. (1998). *Korunmaya Muhtaç Çocuklar Sorunu*. Metin Kutal'a Armağan içinde. Ankara: Mavi Ofset Yayınları: 615-628.

Ercan, F., Demir, S., Körpe, G. (2018). Bir Üniversite Hastanesinde Yataklı Servislerde Çalışan Hemşirelerin Maneviyat ve Manevi Bakıma İlişkin Algıları. *IV. Uluslararası ve VIII. Ulusal Psikiyatri Hemşireliği Kongresi*. Celal Bayar Üniversitesi, Ankara.

Erkuş, A. Ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2): 302-318.

Erol, N. ve Şimşek, Z. (2008). Korunma Gereksinimi Olan Çocuklar; Kurum Bakımı ve Koruyucu Aile Sistemi. *Koruyucu Aile, Evlat Edinme Hizmetleri ve Ruh Sağlığı, Prof. Dr. Mualla Öztürk Anısına XX. Sempozyum Sunumları*, (Ed.: Neşe Erol). Ankara: Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Yay., s.129-167.

Güler, B. (2014). *Akademik Gelişim Süreci ve Akademisyenlerin İş Tatmini Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Sütçü İman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe, Yöntem ve Analiz*. (4.bs) Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Kanbur, A. ve Kavuklu, H. (2018). Psikolojik Sermayenin Yordanmasında İşyerinde Maneviyatın Rolü. *Business & Management Studies: An International Journal* Vol: 6 Issue: 3 Year: 2018: 17-35.
- Kara, A. (2014). *Pozitif Psikolojik Sermaye Bireysel Performans İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Karahan, F. (2015). *Kamu Kurumlarında Çalışan Memurların Motivasyon Düzeyinin İş Tatminine Etkilerine Yönelik Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keskin, B. (2008). *Çalışanların Performanslarını Arttırmada Bir Araç Olarak Motivasyon Ve Motivasyon Teknikleri*. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kırış, F. (2015). *Gelişimsel Oyun Terapisinin Çocuk Evlerinde Kalmakta Olan 6-12 Yaş Grubu Çocukların Davranış Problemlerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kösem, E. (2015). *Kurum Kültürünün Çalışanların İş Tatminine Etkileri. Gıda Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Limoncu, A. (2015). *Kişisel Gelişim Çabası ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hekim ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Luthans, F., and Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*. 33(2), 143–160.
- Mutlu Yuva Derneği. (2019, Nisan). Mutlu Yuva Derneği Web Sitesi. [<http://www.mutluyuva.org>] [09.04.2019]
- National Institute Of Mental Health. (2006).
- Oğuz, H. (2000). Duygusal Emek İstihdamının Sosyolojik Özellikleri. *IV. Türkiye Lisansüstü Çalışmaları Kongresi - Bildiriler Kitabı, I*: 91-106.

- Okyay, N. (2008). *Hemşirelerde Maneviyat ve Manevi Bakıma Yönelik Düşüncelerin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.*
- Paşa, F. (2018). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi ve Beyaz Eşya Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Perry, Bruce D. ve Maia Szalavitz. (2013). *Köpek Gibi Büyütülmüş Çocuk. (2. Bs.) İstanbul: Okuyan Us Yayınları.*
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma". *Ege Akademik Bakış. Cilt M, Sayı 1, Ocak, s. 115-124.*
- Sadykova, G., Tutar, H. (2014). İşyeri Maneviyatı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Sayıştay Dergisi, 93(4): 43-65.*
- Salim, M. (2011). *Geçmişten Günümüze Türkiye 'de Çocuk Koruma Politikaları ve Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Isparta.*
- Savur, N. (2013). *Otantik Liderlik ve Çalışanların Psikolojik Sermayeleri Arasındaki ilişki Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Karahisar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.*
- Seyyar, A. (2009). Çalışma Hayatında Ve İşyerinde Maneviyat. *Kamu'da Sosyal Politika. 3(11): 42-52.*
- SHÇEK Yayınları. (tarih yok). *SHÇEK Faaliyet Raporu. Ankara.*
- Sönmez, H. (2014). *Değişim Yaşayan Örgütlerde İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.*
- Şahin, Z. (2014). *Kriz Yönetimi ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa*
- Şenocak, H. (2005). *Korunmaya Muhtaç Çocuklar: İstanbul Yetiştirme Yurtları Üzerine Bir Alan Araştırması. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*

- (2010). Korunmaya Muhtaç Çocuklara Sağlanan Bakım Yöntemleri. *Sosyal Siyaset Konferansları 51. Kitap*, İstanbul Üniversitesi Yayını, ss:177-230.
- Suğur, N., Doğru, E.S. (2010). Koruma Altındaki Çocukların Aile ve Devlet Algısı Üzerine Bir Çalışma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65/1: 115-133.
- Şirin, T. (2018). Maneviyat Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Turkish Studies - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, Volume 13/18*: 1283-1309.
- Taştemur, B. (2018). *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Algılanan İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tekin, O. (2018). *Duyusal Emek ile İş Doyumu Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Finans Sektörü Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Türkiye'de Çocuklara Yönelik Koruyucu ve Önleyici Politikaları Değerlendirme Çalışmayı Raporu 2017, Ankara.
<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/2498/turkiye-de-cocuklara-yonelik-koruyucu-ve-onleyici-politikalari-degerlendirme-calistayi-raporu.pdf>
[10.04.2019]
- Uluslararası Çocuk Koruma Kongresi Sonuç Bildirgesi. (2014). Uluslararası Çocuk Koruma Kongresi. İstanbul. [http://dosya.marmara.edu.tr/macok/SLAYT-DUYURU/kongre_sonuc_bildiri.pdf]
- Uyungil, S. (2017). *Pozitif Psikolojik Sermaye İle Çalışan Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Adana İlinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Uygur, D. (2016). *Hemşirelerin Spiritüel ve Spiritüel Bakım Algısının Belirlenmesi ve İş Doyumu ile Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Vural, Z. (2014). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Stresin İş Tatmini İle İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Yaman, F. (2010). *Bakıcı Annelerin Sosyo-Ekonomik ve Çalışma Yaşamlarına İlişkin Özellikleri: Ankara İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara.
- Yazıcı, E. (2012). Korunmaya Muhtaç Çocuklar ve Çocuk Evleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:9, Sayı:18: 499-525.
- Yılmaz, E. (2015). *İşgören İş Tatmini İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Yolcuoğlu, G. İ. (2009). Türkiye'de Çocuk Koruma Sisteminin Genel Olarak Değerlendirilmesi. *Aile ve Toplum Dergisi*. Cilt: 5 Sayı: 18 Temmuz-Ağustos-Eylül 2009: 43-58.
- Yurdadön, C. (2018). *Psikolojik Sermaye İle İş Stresi İlişkisi: Tcdd Makinistleri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yurteri Tiryaki, A., ve Baran, G. (2015). Kurum Bakımı Deneyimi Olan Kadınların Çocuk Dönemi Kurum Yaşantıları: Nitel Bir Çalışma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 26(1): 23-44.

EKLER

DEMOGRAFİK FORM

Lütfen aşağıdaki soruları yanıtlayınız.	
1	Cinsiyetiniz: <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
2	Yaşınız:
3	Eğitim Düzeyiniz: <input type="checkbox"/> Ortaöğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Ön Lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Lisansüstü/Dokt.
4	Medeni durumunuz: <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekâr <input type="checkbox"/> Diğer
5	Çocuk sayınız kaçtır? <input type="checkbox"/> Yok <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 ve üzeri
6	Bakım elemanı olmadan önce eğitim aldınız mı? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır
7	Kaç yıldır bakım elemanı olarak çalışmaktasınız?
8	Ailenizin ortalama aylık geliri nedir?
9	Çocuk Evleri Hizmeti alanında çalışmaktan memnun musunuz? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki iş tatmini ile ilgili yargılara katılma derecenizi lütfen belirtiniz.		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından işimden	1	2	3	4	5
2	Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından işimden	1	2	3	4	5
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından işimden	1	2	3	4	5
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından işimden	1	2	3	4	5
5	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından işimden	1	2	3	4	5
6	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından işimden	1	2	3	4	5
7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden işimden	1	2	3	4	5
8	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden işimden	1	2	3	4	5
9	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden işimden	1	2	3	4	5
10	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden işimden	1	2	3	4	5
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden işimden	1	2	3	4	5
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden işimden	1	2	3	4	5
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden işimden	1	2	3	4	5
14	Terfi imkanının olması yönünden işimden	1	2	3	4	5
15	Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi bakımından işimden	1	2	3	4	5
16	Çalışma şartları yönünden işimden	1	2	3	4	5
17	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden işimden	1	2	3	4	5
18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden işimden	1	2	3	4	5
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden işimden	1	2	3	4	5
20	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi bakımından işimden	1	2	3	4	5

MANEVİYAT ÖLÇEĞİ

Elinizdeki ölçek bireyin maneviyatının farklı boyutlarını ölçmek üzere hazırlanmıştır. Ölçekte 27 Adet soru bulunmaktadır. Her bir ifadeyi okuduktan sonra, kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin numarasını işaretleyiniz Lütfen her ifadeye mutlaka tek yanıt veriniz ve kesinlikle boş bırakmayınız. Katkılarınız için teşekkür ederiz. En uygun yanıtları vereceğinizi ümit eder katkılarınız için teşekkür ederiz.		(1) Bana Hiç Uygun Değil	(2) Bana Uygun Değil	(3) Bana Biraz Uygun	(4) Bana Oldukça Uygun	(5) Bana Tamamen Uygun
1.	Allah'ın beni sevdiğini hissediyorum.					
2.	Bir sorunla karşılaştığımda dua ederim.					
3.	Dini etkinliklere katılırım.					
4.	Dua ettiğimde Allah'a kendimi yakın hissederim.					
5.	Enerjisine inandığım şeyleri üzerimde taşıyım.					
6.	Hayata dair bir hoşnutluk duygusu hissediyorum.					
7.	Hayata gelmemin bir amacı olduğuna inanırım.					
8.	Hayatımda büyük bir boşluk varmış gibi hissediyorum.					
9.	Maneviyatım bana güç verir.					
10.	Yediğim şeylerin enerjisinin beni etkilediğine inanıyorum.					
11.	Hayatımı manevi kabullerime göre yaşarım.					
12.	Maneviyat stresli durumlarla başa çıkmamı sağlar.					
13.	Hayatımın amacını halen bulabilmiş değilim.					
14.	Hayatta hiçbir şey sebepsiz olmaz.					
15.	Hayatta iyilikle kötülüğün bir savaşı var.					
16.	Her canlının taşıdığı bir enerji vardır.					
17.	Her insan hayatının anlamını bulmaya çalışmalıdır.					
18.	İlâhî bir gücün beni koruduğunu hissederim.					
19.	Kâinatta, aşkın (ilâhî) bir varlığın olduğuna inanıyorum.					
20.	Maneviyat hayatın anlamıyla ilişkilidir.					
21.	Maneviyata önem veririm.					
22.	Kâinatta her şeyin bir bütünün parçası gibi birbirine bağlı olduğuna inanırım.					
23.	Maneviyatım davranışlarım üzerinde etkilidir.					
24.	Maneviyatımı güçlendirmek için bazı manevi egzersizler (zikir, meditasyon, dua vb.) yaparım.					
25.	Maneviyatla ilgili bir eğitim olduğuna görürsem katılmaya çalışırım.					
26.	Olduğum kişi olmaktan mutlu değilim.					
27.	Maneviyat konusunda eğitim almak gerektiğine inanıyorum.					

PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

	Aşağıdaki psikolojik sermaye ile ilgili cümlelere katılma derecenizi lütfen işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum/ Ne de katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Çalıştığım kurumda, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.					
2.	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getirebiliyorum.					
3.	Bir grup iş arkadaşşıma işimle ilgili bir bilgi verirken kendime güvenirim.					
4.	Çalışma alanımda, amaçları belirlemede kendime güvenirim.					
5.	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.					
6.	Herhangi bir sorunun çözümü için birçok yol vardır.					
7.	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.					
8.	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.					
9.	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.					
10.	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.					
11.	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.					
12.	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.					
13.	İşimde birçok şeyi halledebileceğimi hissediyorum.					
14.	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.					
15.	Yöneticilerime işimle ilgili konuları açıklarken kendime güvenirim.					
16.	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.					
17.	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.					
18.	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.					

19.	İşime “Her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.					
20.	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.					
21.	Çalıştığım kurumda işlerin yapılışı konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.					
22.	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.					
23.	Kurum dışındaki kişilerle problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.					
24.	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.					



ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Fatma KILIÇ

İletişim Bilgileri : fatmaanbar@gmail.com

Doğum Yeri-Tarihi : Çayeli – 19.09.1988

A. EĞİTİM

Yüksek Lisans: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Aile Danışmanlığı Anabilim Dalı Aile Danışmanlığı ve Eğitimi Bölümü, 2019, İstanbul

Lisans: Uludağ Üniversitesi Psikoloji Bölümü, 2011, Bursa

B. MESLEKİ DENEYİM

2011-2012 Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi, Psikolog

2013- 2019 Mutlu Yuva Derneği, Psikolog

C. KATILDIĞI EĞİTİM VE SEMİNERLER

- İlişki Odaklı Çift Terapisi (ECCT), 2019, Reyhana Seedat, Psikolaj Danışmanlık
- EMDR 1. Düzey, 2019, Davranış Bilimleri Enstitüsü
- Kariyer ve Tercih Danışmanlığı, 2018, Nur Erdem Özeren, Genç Kariyer Akd.
- Hipnoterapi İçin Metaforların Kullanımı, 2018, Reyhana Seedat, Ahenk D.
- Çocuklarla Görüşme Teknikleri, 2017, Mehmet Teber, Ahenk Danışmanlık
- Çocuk Testleri Eğitimi, 2017, Kim Psikoloji, İstanbul
- Özel Öğrenme Güçlüğü Bataryası Eğitimi, Emel Erdoğan Bakar,2017, İstanbul
- Çocuklarda Bilişsel Davranışçı Terapi Eğitimi, 2017, Nevin Dölek, İstanbul
- Kalp Merkezli Hipnoterapi, 2016, Reyhana Seedat, Wellness Institute, İstanbul
- Dışavurumcu Terapi Teknikleri Eğitimi ve Süpervizyonu (Kum, Kukla, Sanat Terapisi), 2015, Klinik Psikolog ve Pedagog Mehmet Teber, İstanbul
- Pedagoji Okuma Grubu, Bisav, 2015, Klinik Psikolog ve Pedagog Mehmet Teber

- Çocuk Merkezli Oyun Terapisi Eğitimi ve Süpervizyonu, Mehmet Teber, 2014, İstanbul

