



**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**KURUM BAKIMINDAN AYRILAN BİREYLERİN ÇALIŞMA
YAŞAMINA UYUM DÜZEYLERİNİN EĞİTİM DURUMUNA
GÖRE İNCELENMESİ**

Emine SADAK

**SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN
Doç.Dr. Filiz YILDIRIM**

**ANKARA
2019**

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**KURUM BAKIMINDAN AYRILAN BİREYLERİN
ÇALIŞMA YAŞAMINA UYUM DÜZEYLERİNİN
EĞİTİM DURUMUNA GÖRE İNCELENMESİ**

Emine SADAK

**SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN
Doç.Dr. Filiz YILDIRIM**

**ANKARA
2019**

ETİK BEYAN

Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Kurum Bakımından Ayrılan Bireylerin Çalışma Yaşamına Uyum Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi” başlıklı tez, bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan deneysel çalışma/araştırma tarafımdan yapılmış olup tüm cümleler, yorumlar bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı: Emine SADAK

Tarih:11/07/2019

İmza:

KABUL VE ONAY

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Sosyal Hizmet Anabilim Dalında

Emine SADAK tarafından hazırlanan

“Kurum Bakımından Ayrılan Bireylerin Çalışma Yaşamına Uyum Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak OY BİRLİĞİ ile kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi:11/07/2019

Prof.Dr.Emine ÖZMETE

Ankara Üniversitesi

Jüri Başkanı

Doç.Dr.Filiz YILDIRIM

Ankara Üniversitesi

Danışman

Doç.Dr.Hande ŞAHİN

Kırıkkale Üniversitesi

Üye

Tez hakkında alınan jüri kararı, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.

Prof.Dr. Mehmet AKAN

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

İÇİNDEKİLER

Etik Beyan	ii
Kabul ve Onay	iii
İçindekiler	iv
Önsöz	vii
Şekiller	viii
Çizelgeler	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. Çocuk ve Çocukluk Kavramı	3
1.2. Korunma Gereksinimi Olan Çocuk	3
1.3. Ülkemizde Korunma Gereksinimi Olan Çocuğa Yönelik Sosyal Hizmet Modelleri	4
1.3.1. Kurum Bakımı Modelleri	4
1.3.1.1. Çocuk Evleri Sitesi	5
1.3.1.2. Çocuk Evleri	6
1.3.1.3. Çocuk Destek Merkezleri	6
1.3.2. Aile Yanında Bakım Modelleri	7
1.3.2.1. Sosyal ve Ekonomik Destek	7
1.3.2.2. Koruyucu Aile	8
1.3.2.3. Evlat Edinme	8
1.4. Ülkemizde Çocuk Koruma Sistemine İlişkin Yasal Düzenlemeler	9
1.4.1. 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu	10
1.4.2. 5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu	10
1.5. Kurum Bakımındaki Çocuklara Yönelik Sosyal Hizmet Müdahaleleri	12
1.6. Kurum Bakımından Ayrılan Bireyler	15

1.6.1. Kurum Bakımından Ayrılan Bireylerin Sorunları ve Sosyal Hizmetler	16
1.6.2. Kurum Bakımından Ayrılan Bireylerin Çalışma Yaşamına Uyum Sorunları ve Sosyal Hizmetler	19
1.6.2.1. Kurum Bakımından Ayrılan Bireylerin Eğitim Durumuna Göre Çalışma Yaşamına Uyum Sorunları ve Sosyal Hizmetler	20
1.7. Literatür Özeti	25
1.7.1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	25
1.7.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	28
2. GEREÇ VE YÖNTEM	32
2.1. Araştırmanın Amacı	32
2.2. Araştırmanın Modeli	33
2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	34
2.4. Araştırmanın Varsayımları	38
2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	38
2.6. Veri Toplama Araçları	38
2.6.1. Tanıtıcı Bilgi Formu	38
2.6.2. İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği	39
2.6.2.1. İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği	39
2.7. Veri Toplama Süreci	44
2.8. Verilerin Değerlendirilmesi ve Analizi	45
3. BULGULAR	49
3.1. Kurum Bakımından Ayrılırken Eğitim Durumuna Göre İşe Yerleştirileceğini Bilme Durumu	49
3.2. Kurum Bakımı Sonrası Eğitim Durumuna Göre Çalışma Yaşamına Uyum	50
3.3. Kurum Bakımından Ayrılırken Eğitim Durumuna Göre Çalışma Yaşamına Uyum	54
3.4. Meslek Gruplarına Göre Çalışma Yaşamına Uyum	58

3.5. Çalışılan İşten Memnuniyet Durumuna Göre Çalışma Yaşamına Uyum	62
3.6. İş Arkadaşları İle İlişki Düzeylerine Göre Çalışma Yaşamına Uyum	65
3.7. Kurum Bakımında Yetişmenin İş Yerinde Bilinme Durumuna Göre Çalışma Yaşamına Uyum	69
4. TARTIŞMA	73
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	78
ÖZET	81
SUMMARY	82
KAYNAKLAR	83
EKLER	96
Ek-1. Veri Toplama Araçları	96
Ek-2. Ölçek Kullanım İzni	101
Ek-3. Kurum İzni 1	102
Ek-4. Kurum İzni 2	103
Ek-5. Kurum İzni 3	104
Ek-6. Etik Kurul İzni	105
ÖZGEÇMİŞ	106

ÖNSÖZ

Kurum bakımı sürecinde bireylere yönelik sosyal hizmetlerin yetersiz olması onların kurum bakımı sonrasında toplumsal yaşama uyum sağlamalarını zorlaştırmaktadır. Bu bireylerin çalışma yaşamına uyum sağlamalarında eğitim durumu önemli bir belirleyici olmaktadır. Buradan hareketle mevcut araştırmada kurum bakımı deneyimi olan bireylerin çalışma yaşamına uyum düzeyi eğitim durumuna göre incelenmektedir. Bu araştırma sonuçlarının kurum bakımından ayrılan bireylere yönelik sosyal hizmetlerin yeniden gözden geçirilmesine katkıda bulunacağı öngörülmektedir.

Araştırma süresince, tüm bilgi ve birikimini, emeğini ve değerli zamanını benden esirgemeyen saygıdeğer tez danışmanım Doç.Dr.Filiz YILDIRIM'a desteklerinden dolayı,

Veri toplama sürecinde bana zaman ayırarak çalışma grubuna ulaşmamda bana yardımcı olan Malatya Yetiştirme Yurdundan Ayrılanlar Yardımlaşma Derneği'ne, Gaziantep Yetiştirme Yurtlarından Ayrılanlar Kültür ve Dayanışma Derneği'ne ve Bingöl Yetiştirme Yurdundan Ayrılanlar Derneği'ne,

Çalışmanın her aşamasında bana inanan, her zaman yanımda olan sevgili aileme ve değerli eşime,

Çalışma boyunca beni teşvik eden çalışma arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

ŞEKİLLER

Şekil 2.1. İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeğinin Standartlaştırılmış Faktör Yükleri İçin Yol Diyagramı

42



ÇİZELGELER

Çizelge 1.1. Kurum Bakımında Bulunan Çocuklara İlişkin Veriler	5
Çizelge 1.2. Aile Yanında Bakılan Çocuklara İlişkin Veriler	7
Çizelge 2.1. Kurum Bakımı Deneyimi Olan Bireyleri Tanıtıcı Bilgilerin Dağılımı	36
Çizelge 2.2. Kurum Bakımı Deneyimi Olan Bireylerin Çalışma Yaşamlarını Tanıtıcı Bilgilerin Dağılımı	37
Çizelge 2.3. İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği İçin Model - Veri Uyum İndeksleri	43
Çizelge 2.4. Betimsel İstatistikler	47
Çizelge 3.1. Bireylerin Kurum Bakımından Ayrılırken Eğitim Durumuna Göre Bir İşe Yerleştirileceğini Bilme Durumlarına İlişkin Çapraz Tablo	49
Çizelge 3.2. Bireylerin Kurum Bakımı Sonrası Eğitim Durumuna Göre Çalışma Yaşamına Uyum Puanlarına İlişkin ANOVA Testi	51
Çizelge 3.3. Kurum Bakımından Ayrılırken Eğitim Durumuna Göre Çalışma Yaşamına Uyum Puanlarına İlişkin ANOVA Testi	55
Çizelge 3.4. Bireylerin Meslek Gruplarına Göre Çalışma Yaşamına Uyum Puanlarına İlişkin Kruskal-Wallis H Testi	60
Çizelge 3.5. Bireylerin Çalıştıkları İşten Memnuniyet Durumuna Göre Çalışma Yaşamına Uyum Puanlarına İlişkin t-Testi	63
Çizelge 3.6. Kurum Bakımı Deneyimi Olan Bireylerin İş Arkadaşları İle Olan İlişki Düzeylerine Göre Çalışma Yaşamına Uyum Puanlarının Kruskal-Wallis H Testi	66
Çizelge 3.7. Kurum Bakımında Yetişmenin İş Yerinde Bilinme Durumuna Göre Çalışma Yaşamına Uyum Puanlarına İlişkin t-Testi	70

1. GİRİŞ

Toplumlarda sağlıklı bireylerin gelişimi, bireyin sağlıklı çocukluk dönemi yaşamasına ve çocuğun korunmasına bağlıdır. Zira çocukların gelişiminin desteklendiği ailelerde çocukların içinde buldukları döneme özgü davranış sergileme ihtimallerinin yüksek olduğu belirtilmektedir. Ancak bu destekleyici aile ortamından uzakta yaşamını sürdüren bazı çocuklar istismara uğramakta ya da ihmal edilmektedirler (Bass ve ark., 2004). İhmal ve istismarı önlemek, ihmal ve istismarın yaşanması durumunda ise çocuğun korunmasını ve gelişimini sürdürmesini sağlamak, böylelikle topluma faydalı bireyler yetiştirmek için refah düzeyi yüksek ülkeler, çocuk refahı alanında çeşitli politikalar uygulamaktadırlar. Çocuk refahı politikalarında iyilik hali kavramı, çocuğun aile ortamında yetişmesini desteklemenin yanında sağlıklı bir kişilik oluşumuna katkıda bulunmayı da kapsar. Çocuğun korunmasının ve gelişiminin desteklenmesi amacıyla yürütülen bazı politikalar her ne kadar çocuğu korumak, çocuğun sağlıklı bir ortamda büyümesini sağlamaya yardımcı olmak için var olsa da çocuğun aile ortamından uzakta yaşaması bazı sorunları da beraberinde getirebilmektedir. Özellikle kurum bakımında ebeveyn uyarıcı eksikliği, güvensiz bağlanma, düşük benlik algısı, özsaygı düşüklüğü, şiddet eğilimi, zihinsel, bedensel ve bilişsel gelişimde gerilik gibi çocukluk döneminde yaşanan sorunlar ilerleyen yıllarda bu çocukların pek çok sosyal sistem içindeki (okul, kendi kurdukları aile, iş yeri) ilişkilerine ve etkileşimlerine olumsuz yansımaktadır (Bıyıklı, 1982; Dozier ve ark., 2012; Erkan, 1995; Johnson ve ark., 1996; Kesen ve Daşbaşı, 2015; Kutlu, 1992; Washington, 1989).

Ülkemizde özellikle çocuk refahı alanında koruyucu, önleyici ve destekleyici tedbirler alınmakta ve bu tedbirler Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Çeşitli mevzuatlarla şekillendirilen koruyucu, önleyici ve destekleyici tedbirler, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu (1983) ve 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu (2005) kapsamında belirlenmiştir. Bu mevzuatlara göre korunma gereksinimi olduğu belirlenen çocuk, kurum bakımına

yerleştirilmekte ya da çocuğa, aile yanında koruyucu ve önleyici tedbiler uygulanarak çocuğun bakımı desteklenmektedir.

Kurum bakımında yetişmiş olan çocuğun kurum bakımı sonrasında karşılaşabileceği zorlukların azaltılması için her geçen gün çeşitli politikalar üretilmektedir. Bu politikaların sonuçlarından biri olan ve kurum bakımı sonrası bireyin işe yerleştirilmesini amaçlayan 3413 sayılı yasal düzenleme, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu (1983)'na ek madde olarak 1988 yılı itibari ile uygulanmaya başlanmıştır (3413 sayılı Sosyal Hizmetler ve ocuk Esirgeme Kurumu Kanununa Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun, 1988). Çeşitli değişikliklerle günümüze kadar gelen bu uygulama, bireyin kurum sonrası toplumsallaşma sürecine büyük katkı sağlamaktadır. Ancak kurum bakımında iken çocuklar tarafından bilinen istihdam olanağı; bu bireylerin düşük eğitim düzeyine bağlı olarak toplumsal yaşama uyum sorunlarının tartişilmesine neden olmaktadır (Hayat Sende Derneği, 2018). Zira kurum bakımındaki ocuk ve gencin kurum bakımında iken işe yerleşme sürecini bilmesi, bu süreci "işe yerleşme garantisi" olarak tanımlamasına ve eğitim hayatını önemsemeyerek eğitimini sürdür(e)memesine ya da sonlandırmasına yol açabilmektedir. Oysa bir çocuğun öğrencilik yıllarından itibaren kariyerini planlamaya başlaması, yeteneklerine ve ilgi alanına göre çalışacağı alanı seçmesi profesyonel hayata uyum sağlamasında oldukça etkili olmaktadır (Akoğlan-Kozak ve Dalkıranoglu, 2013, s.41). Daha da önemlisi çocuğun toplumsallaşmasında ve sosyal işlevselliğinin arttırılmasında en önemli bilgi ve beceriler eğitim sayesinde kazanılmaktadır. Böylece bireylerin kendi potansiyellerini açığa çıkararak kendi yaşamları üzerinde söz sahibi olmaları mümkün hale gelmektedir (Türkmen ve zmete, 2015). Aksi taktirde düşük eğitim düzeyi (ilk ğretim) ile mezun olan birey; kurum bakımı sonrasında alt hizmet kadrolarına atanmakta, çalışma koşullarına ve çalışma ortamına uyum sağlama düzeyi düşmektedir. Bu saptamalardan hareketle mevcut araştırmada kurum bakımı deneyimi olan bireylerin eğitim durumuna göre çalışma yaşamlarına uyum düzeyi bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

1.1. Çocuk ve Çocukluk Kavramı

Antik çağdan günümüze kadar çocuk kavramı, toplumdan topluma değişiklik göstermekle birlikte günümüzde modern bir boyutta ele alınmaya başlanmıştır (Güçlü, 2016). Çocuk ve çocukluk olgusu her dönemde ve toplumda farklı yaş aralıklarında tanımlanmıştır. Dolayısıyla çocuğa olan bakış açısı farklılıklar göstermiş ve çocukluk döneminin sorunları, her toplumun kültürel değerlerinden, inanç sisteminden ve sosyo-ekonomik düzeyinden etkilenmiştir.

Çocuk kavramı her ne kadar göreceli bir kavram olsa da genel anlamda UNICEF (2012)'in çocuk tanımı dikkate alındığında 18 yaşından küçük, yetişkin olmayan birey olarak ifade edilmektedir (Çetinkaya, 1997; Güçlü, 2016; UNICEF, 2012).

1.2. Korunma Gereksinimi Olan Çocuk

Çocuğun beden, ruh, zihin sağlığının korunmasının ve geliştirilmesinin yanında sağlıklı bir ortamda yaşaması, eğitim sistemine dahil olması, sosyal sistemlerde sağlıklı bağlar kurması, kendine yetebilen bir birey haline gelmesi de büyük önem arz eder. Çocuğun iyilik halinin korunmaması durumunda karşımıza korunma gereksinimi olan çocuk kavramı çıkmaktadır. Ailesi tarafından bakım, korunma gibi gereksinimleri yerine getirilmeyen çocuk, çocuk koruma sistemine dahil edilmektedir. Özellikle ailenin parçalanması ile birlikte çocuğun yaşadığı ihmal durumu, ailesi tarafından çocuğa güvenli ve sağlıklı bir ortamın sunulmaması, ailesi ya da çevresi tarafından çocuğa uygulanan istismar durumu, ebeveyn vefatı sonrası bakım ihtiyacının karşılanamaması, ailede yaşanan ekonomik yoksunluk gibi durumlar çocuğun gereksinimine göre devlet eliyle çocuk koruma sistemlerinden herhangi birine dahil edilmesine neden olmaktadır (Duyan, 2010).

Türkiye’de çocuğa yönelik koruma ve bakım sistemleri çok eski dönemlere dayanmaktadır. Ancak çocuğun korunmasına ilişkin yasal boyutun temeli 1983 yılında 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu (1983) ile atılmış, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu tarafından çocuğun korunması sağlanmaya çalışılmıştır. Bu kanunda korunma gereksinimi olan çocuk; “koruma ihtiyacı olan çocuk” biçiminde tanımlanarak ruhsal, bedensel ve ahlaki gelişimi ile güvenli bir ortamda yaşamasının tehlikede olması olarak ifade edilmiştir. Daha sonra çıkarılan ve çocuğa yönelik günümüz sosyal hizmet modellerini belirleyen 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu (2005)’nda ise bir önceki tanımda belirtilen çocuğun bedensel, ruhsal ve ahlaki gelişimi ile güvenlik ihtiyacının yanında çocuğun sosyal ve duygusal gelişiminin de tehlikede olmasını, ihmal ya da istismara maruz kalmasını içerecek biçimde bu kavramın kapsamı genişletilmiştir.

1.3. Ülkemizde Korunma Gereksinimi Olan Çocuğa Yönelik Sosyal Hizmet Modelleri

Ülkemizde çocuk koruma sistemine ilişkin varolan hizmet modellerine bakıldığında kurum bakımı ve aile yanında destek olarak temel iki sosyal hizmet modeli bulunmaktadır. 2828 ve 5395 sayılı kanunlar incelendiğinde çocuğun yüksek yararı doğrultusunda kurum bakımından ziyade aile yanında desteklenmesi birincil amaç olarak görülmektedir (Özateş ve Atauz, 2011).

1.3.1. Kurum Bakımı Modelleri

Çocuğun aile yanında kalmasının mümkün olmadığı durumlarda yani aile yanında kalmasının çocuğu ihmale ve istismara maruz bırakacağı ya da suça sürükleyeceği durumlarda çocuk, 03/07/2005 tarih ve 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu (2005) kapsamında bakım tedbirinin uygulanmasıyla yaşına, cinsiyetine ve durumuna uygun bir kuruma yerleştirilir. Osmanlı döneminden günümüze kadar çeşitli kuruluşlar bu amaçla hizmet vermiştir. Günümüzde hizmet veren kuruluşlar

ise çocuk evleri, çocuk evleri sitesi ve çocuk destek merkezi olarak sıralanabilir. Çizelge 1.1'e bakıldığında günümüzde 14.214 çocuk, kurum bakımı altında bulunmaktadır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018).

Çizelge 1.1. Kurum Bakımında Bulunan Çocuklara İlişkin Veriler

	Kuruluş Sayısı	Bakılan Çocuk Sayısı
Çocuk Evleri Sitesi	111	6.383
Çocuk Evleri	1.192	6.199
Çocuk Destek Merkezi	63	1.632
Toplam	1.366	14.214

(Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018)

1.3.1.1. Çocuk Evleri Sitesi

Site içerisinde kurulmuş müstakil evlerden oluşan bir bakım modelidir. Bu model ile 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu (1983) ve 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu (2005) kapsamında haklarında korunma ve bakım tedbiri alınan 0-18 yaş arası korunmaya muhtaç çocuğa hizmet verilmektedir. Site içerisinde bulunan her evde belirli yaş gruplarında ve cinsiyette, 5 ile 8 arasında çocuk kalmaktadır (Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü Çocuk Evleri Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2008). Ülkemizde Çizelge 1.1'de görüldüğü gibi 2018 yılı Aralık ayı verilerine göre 111 çocuk evleri sitesi ve bu sitelerde kalan 6.383 çocuk bulunmaktadır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018).

1.3.1.2. Çocuk Evleri

2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu (1983) ile 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu (2005) kapsamında haklarında korunma ya da tedbir kararı verilen 0-18 yaş arası korunmaya muhtaç çocukları korumak, bir iş ya da meslek sahibi yapmak, izlemek ve desteklemek üzere bulunan kuruluşlardır. Aile yaşamına en yakın hizmet modeli olan çocuk evleri, kurum hizmetinden farklı olarak apartman dairesi ya da müstakil evlerden oluşmaktadır. Her evde yatak odası alanlarında her çocuğa 4m² düşecek sayıda çocuk ve onlardan sorumlu personel bulunmaktadır (Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü Çocuk Evleri Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2008). Şavlı (2018)'nin yaptığı bir araştırmada bu modelin çocuklara aile ortamı sağladığı ve onlarda aidiyet duygusunu geliştirdiği belirlenmiştir. Başer (2013) çocuk evlerinin, çocukların sağlıklı bir gelişim göstermesinde etkili bir hizmet modeli olduğunu belirterek bu modelin yaygınlaştırılması gerektiğini savunmuştur.

Çizelge 1.1'de de görüldüğü gibi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 2018 yılı Aralık ayı verilerine göre hizmet vermekte olan 1.192 çocuk evi ve bu evlerde kalan 6.199 çocuk bulunmaktadır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018).

1.3.1.3. Çocuk Destek Merkezleri

Çocuk Destek Merkezleri, suça sürüklenen ya da suç mağduru olan çocuklara yönelik bir hizmet modelidir. Bu kuruluşlar, haklarında korunma ve bakım tedbiri verilen psiko-sosyal desteğe ihtiyaç duyan çocuklara geçici süreliğine hizmet sunmaktadır (Çocuk Destek Merkezleri Yönetmeliği, 2015). Günümüzde bu hizmeti veren merkez sayısı 63'tür ve bu merkezlerden hizmet alan 1.632 çocuk bulunmaktadır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018; Çizelge 1.1).

1.3.2. Aile Yanında Bakım Modelleri

Korunmaya muhtaç çocukların aile yanında desteklenerek bakımının sağlanabilmesine ilişkin geliştirilmiş sosyal hizmet modelleri mevcuttur. Ülkemizde bu modeller arasında sosyal ve ekonomik destek, koruyucu aile ve evlat edinme yer almaktadır. Çizelge 1.2 incelendiğinde 2005-2017 yılları arasında kurum bakımında kalmakta iken 11.485 çocuk, aile yanına döndürülmüştür (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018).

Çizelge 1.2. Aile Yanında Bakılan Çocuklara İlişkin Veriler

	Çocuk Sayıları
Aile Yanına Döndürülen Çocuk (2005-2017)	11.485
Korunma Altına Alınmadan Aile Yanında Destek Verilen	119.537
Koruyucu Aile Yanında Bakımı Sağlanan	5.289
Evlat Edindirilen	16.809

(Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018)

1.3.2.1. Sosyal ve Ekonomik Destek

Ailenin yaşadığı yoksulluk nedeniyle çocuğun bakımının sağlanamadığı durumlarda, çocuğun temel ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla aileye verilen sosyal ve ekonomik destek hizmetidir. Bu yolla çocuğun koruma ve bakım altına alınmasına gerek duyulmadan kendi ailesi yanında bakımının sağlanması ve oluşabilecek risklere karşı ailenin ve çocuğun izlenmesi amaçlanmıştır (Sosyal ve Ekonomik Destek Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, 2015). Günümüzde toplam

119.537 çocuğa aile yanında destek hizmeti verilmiştir (Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018; izelge 1.2).

1.3.2.2. Koruyucu Aile

14.12.2012 tarih ve 28497 sayılı Koruyucu Aile Yönetmeliği (2012) ile yürürlüğe giren bu sosyal hizmet modeli korunma gereksinimi olan çocuğun bakım ihtiyacının aile ortamında sağlanması hedefler. Koruyucu aile olmaya aday olan ailelerin seçimi ve bu ailelere yönelik verilen eğitimler Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından gerçekleştirilmektedir. Çocuğun koruyucu aileye yerleştirilmesinden itibaren gelişimi ve aile yaşamı belirli aralıklarla izlenmektedir. Koruyucu aile yanına yerleştirilen çocuğun bakımına, eğitimine ve yetiştirilmesine ilişkin bütün harcamalar devlet tarafından aileye ödenmektedir (Koruyucu Aile Yönetmeliği, 2012). Günümüzde 4.654 koruyucu aile bulunmakta olup 5.289 çocuğun, koruyucu aile yanında bakımı sağlanmaktadır (Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018; izelge 1.2).

1.3.2.3. Evlat Edinme

Evlat edinme, temel dayanağını Türk Medeni Kanunu (2001)'ndan almaktadır. Türk Medeni Kanunu (2001)'nin 305.-320. maddelerine göre evlat edinme kuralları işletilmektedir. Bu kanunun (Türk Medeni Kanunu, 2001) 306. maddesi gereğince evlat edinecek kişilerden evli olanların en az 5 yıl süre ile evli olmaları, evli olmayan kişinin ise 30 yaşını doldurmuş olması gerekmektedir. Evlat edinme sürecinin başlatılabilmesi, evlat edinilecek çocuğun evlat edinecek aile yanında en az bir yıl yaşamış olması koşuluna bağlıdır. Bu koşul Evlat Edinme Öncesi Geçici Bakım Sözleşmesi'ne göre gerçekleştirilmekte, aile yanına yerleştirilen çocuk bir yıl süre ile izlenmektedir. Bu bir yıllık süreci başarılı bir biçimde tamamlayan aileler evlat edinme sürecine alınmaktadırlar (Küçüklerin Evlat Edindirilmesinde Aracılık Faaliyetlerinin Yürütülmesine İlişkin Tüzük, 2009; Türk Medeni Kanunu, 2001;). Ülkemizde 2018 yılı Aralık ayı verilerine göre

toplam 16.809 çocuk, evlat edinme hizmetinden faydalanmıştır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018; Çizelge 1.2).

1.4. Ülkemizde Çocuk Koruma Sistemine İlişkin Yasal Düzenlemeler

Ülkemizde mevcut çocuk koruma sisteminin temelini Çocuk Hakları Sözleşmesi (1989), Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982), Türk Medeni Kanunu (2001), 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu (1983) ve 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu (2005) oluşturmaktadır.

Uluslararası alanda kabul gören 1989 yılında onaylanan Çocuk Hakları Sözleşmesi (1989)'nde ırk, dil, din, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin bütün çocukların iyilik hali esas alınmaktadır. Ülkemizin de aralarında bulunduğu taraf devletler, bu sözleşmeye imza atarak her koşulda çocukların yüksek yararının gözetilmesini ve iyilik halinin korunmasını kabul etmektedirler.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982)'nin 41. maddesinde “*Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar*” biçiminde ifade ile ailenin ve çocuğun korunmasına ilişkin devlete çeşitli görevler yüklenmiştir. Yine aynı şekilde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982)'nin 61. maddesi de “korunmaya muhtaç çocuk” kavramına değinmesi açısından önem arz etmekte olup çocuğun topluma kazandırılmasını ve buna yönelik gerekli tedbirlerin alınmasını vurgular.

Çocuk koruma sistemlerine yön veren bir diğer önemli yasal düzenleme, Türk Medeni Kanunu (2001)'dur. Türk Medeni Kanunu (2001)'nin özellikle 346. ve 347. maddesine istinaden çocuğun korunmasına özel önem verilir. Bu maddelerle çocuğun korunmasına ilişkin önlemlerin alınması ve çocuğun menfaatleri doğrultusunda aile yanına ya da bir kuruma yerleştirilmesi, hakim yetkisine bırakılmıştır (Türk Medeni Kanunu, 2001).

1.4.1. 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu

1983 yılında çıkarılan bu kanun, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu (1983) olarak sosyal hizmet uygulamalarını tek bir çatı altında toplamak üzere çıkarılmıştır (Yolcuoğlu, 2009). Kanunun 3. maddesinde korunmaya muhtaç çocuk “*beden, ruh ve ahlak gelişimleri veya şahsi güvenlikleri tehlikede olup*” ebeveynlerinden herhangi birisi ya da ikisi de olmayan, ebeveynleri tarafından terk edilen ya da ebeveynleri tarafından ihmal ve kötü alışkanlıklara maruz bırakılan ve başıboşluğa sürüklenen çocuk olarak ifade edilmiştir. Bu kanun ile muhtaç durumdaki kişilerin aile ortamında, aile bütünlüğü korunarak ayni ve nakdi yardımlarla desteklenmesi hedeflenmektedir (Yıldız, 2001).

Sosyal hizmetin en temel yasal dayanağı olan bu kanun (2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu, 1983) günümüz sosyal hizmet uygulamalarının şekillenmesinde büyük önem arz etmektedir. 1983 yılında yürürlüğe giren bu yasa ile Sağlık ve Sosyal Yardımlar Bakanlığı bünyesinde Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Böylelikle sosyal hizmet uygulamaları ve sosyal yardımlar birarada tutularak tek bir elden yürütülmeye başlanmıştır. Yürürlüğe girdiği günden bugüne çeşitli değişikliklere uğrayan bu kanuna ilişkin 2011 yılında çıkarılan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (2011) ile Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü kapatılarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kurulmuştur. Bu Kanun Hükmünde Kararname ile 2828 sayılı kanunda Sosyal Hizmetler Kanunu olarak isim değişikliğine gidilmiştir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 2011).

1.4.2. 5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu

5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu (2005) 15/07/2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun amacı korunma gereksinimi olan ve suça sürüklenen

çocuğun korunmasını ve haklarının güvence altına alınmasını sağlamaktır. Bu kanun kapsamında çocuk, korunma ihtiyacı olan çocuk ve suça sürüklenen çocuk olarak belirtilmiştir. Buna göre korunma ihtiyacı olan çocuk, *“Bedensel, zihinsel, ahlaki, sosyal ve duygusal gelişimi ile kişisel güvenliği tehlikede olan, ihmal veya istismar edilen ya da suç mağduru çocuğu”* ifade etmektedir. Suça sürüklenen çocuk ise *“Kanunlarda suç olarak tanımlanan bir fiili işlediği iddiası ile hakkında soruşturma veya kovuşturma yapılan ya da işlediği fiilden dolayı hakkında güvenlik tedbirine karar verilen çocuğu”* tanımlamaktadır (5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu, 2005).

5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu (2005) kapsamındaki sosyal hizmet uygulamalarının çocuğun yüksek yararı doğrultusunda olması önemlidir. Buna göre çocuğun öncelikli olarak kendi ailesi yanında desteklenmesini vurgulayan 5. madde gereğince iyilik halinin korunmasına ve sürdürülmesine ilişkin koruyucu, önleyici ve destekleyici tedbirler belirtilmiştir. Danışmanlık, eğitim, sağlık, bakım ve barınma bu tedbirler arasında sıralanmıştır. Buna göre danışmanlık tedbiri, hem çocuğun gelişimini desteklemek hem de çocuğun bakım ve sorumluluğunu üstlenen kişilere çocuk yetiştirilmesine ilişkin konularda rehberlik yapmak için verilen bir hizmettir. Eğitim tedbiri, çocuğun herhangi bir eğitim kurumuna devam etmesini sağlamak için verilen bir tedbir kararıdır. Sağlık tedbiri, madde kullanan ya da bedensel ve ruhsal sağlık sorunları yaşayan ve bir nedenle tedavi ve rehabilitasyon süreci aksayan çocuklara yönelik uygulanan bir tedbirdir. Bakım tedbiri, herhangi bir nedenle ailesi tarafından bakım ve sorumluluğu yerine getirilmeyen çocukların bir kuruma ya da koruyucu aile ve evlat edinme gibi aile destekli hizmet modellerinden yararlanmasına ilişkin uygulanan bir tedbirdir. Barınma tedbiri ise kalacak yeri olmayan ve hayati tehlike yaşayan çocuklu ve hamile kadınlara sağlanan barınma hizmetini kapsamaktadır (5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu, 2005).

1.5. Kurum Bakımındaki Çocuklara Yönelik Sosyal Hizmet Müdahaleleri

Ülkemizde 1982 yılında kurulan Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü ile kurumsal kimliğe kavuşan sosyal hizmetin ana hizmet odağından biri çocuk refahıdır. Zira sosyal hizmet uygulayıcıları; çocuğun sağlıklı beden, zihin ve psikolojik gelişimi için mikro, mezo ve makro düzeyde çalışmalar yürütmektedirler. Kurum bakımı hizmetine alınan çocuğun yaşadığı travmalar ve ebeveyn yoksunluğunun izlerinin silinmesi öncelikli olarak başarılı mikro ve mezo düzeydeki sosyal hizmet müdahalelerine bağlıdır. Kurum bakımından ayrılan bireyin sorunlarının çözümlenmesi, azami düzeye indirilmesi ve ortadan kaldırılması için kurum bakımı sürecindeki çocuklara ve gençlere yönelik hizmetlerin sosyal hizmet uzmanları tarafından etkili bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Sosyal hizmet uzmanlarının mikro ve mezo düzeyde gerçekleştirilmesi gereken müdahaleler kurum bakımı sürecinin çocuk üzerinde yarattığı olumsuz etkileri azaltmaya yöneliktir. Uzmanların çocukla yapacağı bireysel görüşmeler çocuğun mikro düzeyde kurum bakımı sürecine ilişkin travmalarının iyileşmesinde etkilidir. Bunun yanında sosyal hizmet uzmanlarının mezo ve makro düzeyde de etkili müdahaleler gerçekleştirmeleri önemlidir. Bu anlamda çocuğun kurum bakımında kaldığı süre içerisinde çocuk-aile görüşmelerinin ve grup çalışmalarının yapılması bireyi ileriki yaşamına hazırlaması açısından gereklidir. Bireydeki baş etme becerileri, özsaygı, benlik oluşumu, aile ilişkileri, iletişim kurma becerileri, gelecek beklentilerine ilişkin grup çalışmaları toplumsal yaşama ilişkin uyum sorunlarının çözümünde etkilidir. Mikro ve mezo uygulamaların yanında kurum bakımı sürecinin boşluklarını/eksikliklerini gidermeye yönelik projeler, politikalar ve yasal düzenlemeler de bu bireylere yönelik etkili sosyal hizmetlerin planlanması ve uygulanması açısından önem arz eder. Bu bağlamda sosyal hizmet uzmanlarının göz ardı etmemesi gereken makro uygulamalar mevzuattaki ve uygulamalardaki eksikliklerin giderilmesinin ve sosyal hizmet uygulamalarının iyileştirilmesinin önünü açan önemli sosyal hizmet müdahaleleri arasında yer alır (Duyan, 2010).

Kurum bakımının olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik ülkemizde oluşturulan politikalar bu olumsuz etkileri ortadan kaldıracak yeterliliğe ulaşmamıştır. Zira ülkemizde her ne kadar çocuk koruma sisteminin niteliği iyileştirilmeye çalışılsa da kurum bakımı deneyiminin çocukların gelişiminde olumsuz yönde etkileri olduğu bilinmektedir (Şimşek ve ark., 2008). Şimşek ve arkadaşlarının (2008) yaptıkları bir araştırmada kurum bakımında ve aile yanında büyüyen çocuklar saldırganlık, depresyon, anksiyete, hiperaktivite açısından karşılaştırılmışlardır. Buna göre kurum bakımında büyüyen çocukların bu tür davranışları ve duyguları geliştirme düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yüksel (2016) ise 0-3 yaş grubunda kurum bakımına alınan çocukların daha fazla depresyon, kaygı bozukluğu, somatizasyon ve obsesif kompulsif bozukluk yaşadığını belirlemiştir. Kutlu (1998) kurum bakımı deneyimi olan çocukların özsaygı düzeyi konusunda gerçekleştirdiği araştırmada kurum bakımında kalan öğrencilerin arkadaşlarıyla olan ilişki düzeylerinin, gelecek beklentilerinin ve akademik başarılarının özsaygı düzeyi üzerinde önemli bir belirleyici olduğunu bulmuştur. Kurum bakımında olan çocukların ve ailesi ile birlikte kalan çocukların özsaygı (Kutlu, 1992; Washington, 1989) ve benlik kavramı (Erkan,1995) üzerine yapılan araştırmalarda kurum bakımındaki çocukların daha düşük puan aldığı belirlenmiştir. Cebe (2005) kurumlarda kalan 13-19 yaş arası çocukların benlik saygısı, kaygı ve depresyon durumlarını araştırmıştır. Kurum bakımında kalan çocukların aile ortamında büyüyen çocuklardan daha düşük benlik saygısı düzeyine ve dolayısıyla yüksek düzeyde sürekli anksiyete ve depresyon düzeyine sahip olduklarını ortaya koymuştur. Özellikle çocuklarda görülen bu duygusal ve davranışsal sorunlara yönelik güçlendirme yaklaşımının kullanılması çocukta var olan davranışsal sorunların çözümünde etkili olmaktadır.

Güçlendirme yaklaşımının temelini bakıldığında bireyin, kendi yaşamı üzerinde söz sahibi olmasına yardımcı olmak yatmaktadır (Paslı, 2017). Sosyal hizmet uzmanlarının müdahalelerinde dikkate alınması gereken bu yaklaşım, bireyin çocukluk döneminden başlamak üzere yaşamının her alanında etkin olmasına yardımcı olacak bir yaklaşımdır. Barker (1999)'a göre güçlendirme yaklaşımı

bireyin yaşamında değişiklik yaratmak için sahip olduğu gücü açığa çıkarmaya odaklanır. Bu gücün ortaya çıkmasına yardımcı olacak kişiler, sosyal hizmet uzmanlarıdır.

Kurum bakımının, çocuğun duygusal ve davranışsal gelişimine etkilerinin olduğu kadar bedensel ve zihinsel gelişimine de etkileri bulunmaktadır. Johnson ve arkadaşları (1996) Romanya'daki çocukların her 3 aylık kurumsal bakım için yaklaşık 1 aylık büyüme kaybettiklerini, eski Sovyetler Birliği'ndeki çocukların ise her 5 aylık kurumsal bakım için 1 aylık büyüme gecikmesi gösterdiklerini tespit etmiştir. Özellikle küçük yaşta kurum bakımına alınan çocuklarda uyarıcı eksikliğine bağlı olarak zihinsel ve bedensel gelişimin olumsuz etkilendiği görülmektedir. Bıyıklı (1982) tarafından yapılan 7-11 yaş arasındaki çocuklara yönelik araştırma, kurum bakımındaki çocukların aile yanındaki çocuklara oranla ebeveyn ilgi ve sevgi eksikliği nedeni ile zihinsel ve psikososyal gelişim düzeyinin düşük olduğunu ortaya koymuştur. Costa (2012) da özellikle erken yaşta (0-3 yaş arasında) kurum bakımına alınan bireylerde yaşanan uyarıcı eksikliğinin, motor becerilerinde ve zihinsel gelişimde geriliğe, bilişsel performansta düşüklüğe ve düşük IQ puanlarına neden olduğunu belirtmiştir.

Kurum bakımı deneyiminin sosyalleşme sürecine, arkadaşlık ilişkilerinin gelişim düzeyine, güvenli bağlanma ilişkisi kurulmasına da etkisi bulunmaktadır. Kutlu (2005) kurum bakımı deneyimi olan öğrencilerin yalnızlık düzeyi üzerine yaptığı bir araştırmada cinsiyet, anne ve babanın birarada olup olmaması, kuruma geliş yaşı, kurumda kalma süresi, ailelerin ya da yakınların ziyaret sıklığı gibi değişkenlere göre yalnızlık düzeylerinin önemli düzeyde yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle bireyin aile, okul vb. ilişkilerinin yeniden düzenlenmesinde çocuğun bulunduğu sistemlerle ve bulunduğu çevre ile etkileşiminin irdelenmesi gerekmektedir. Böyle bir müdahalede sosyal hizmet uzmanları ekolojik ve sistem kuramını temel alır. Zira ekolojik yaklaşım bireyi çevresi içerisinde ele alır. Bu yaklaşımda çevre faktörlerinin kişi üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceği üzerinde durularak sosyal hizmet uzmanlarının var olan koşulların değiştirilmesine yönelik sadece bireyi değil bireyi çevresiyle birlikte ele alması gerektiği düşüncesi odağa

alınır. Diğer bir ifadeyle bireyde var olan olumsuz davranış örüntülerinde çevresel faktörlerin etkisi araştırılarak bu faktörlere bağlı koşulların değiştirilmesiyle davranış değişimine olan inanç bu yaklaşımın temelinde yer alır (Turan, 2012). Çünkü tek tip bir “bakım çocuğu” yoktur. Çocukların pek çoğu ayrı trajik nedenlerle, istismar ve ihmal ya da işlevsiz aileler nedeniyle bakım altına alınır. Aynı zamanda bu çocuklar farklı aile türlerinden gelirler ve farklı yaşlarda farklı kurum bakımına alınırlar (Broad, 2007). Bu bağlamda her müracaatçının kendi içinde biricik olduğunu bilmek, yaşadığı çevresiyle birlikte değerlendirmek ve bu doğrultuda ihtiyaçlarını belirlemek sosyal hizmet uzmanları için önemlidir.

Sistem kuramı ise birey ve diğer sistemler arasındaki dinamikleri, etkileşimleri bir bütün olarak ele alır. Her sistemin alt sistemleri mevcuttur ve her sistem birbiriyle etkileşim içerisindedir. Özellikle çocuk refahı alanında çalışan uzmanların çocuğu ele alırken diğer sistemleri gözardı etmemeleri gerekir. Kurum bakımındaki bir çocuğun okul, aile, hastane gibi sistemlerle ilişkilerini de önemsemeleri ve bu sistemlerle etkileşime girmeleri önem arz eder (Duyan, 2010).

1.6. Kurum Bakımından Ayrılan Bireyler

Literatürde bu kavram her ülkenin çocuk koruma sistemine göre farklı biçimde tanımlanmaktadır. Ülkelerin devletin korumasında olan ya da devlet korumasından ayrılan çocuklar için kullandıkları terminolojide farklılıklar vardır. Örneğin Macaristan ve Norveç kurum bakımından ayrılan genç grubu için “koruma sonrası” terimini kullanmaktadır. Ancak Norveç aynı zamanda bu genç grubunu (“önceden” devlet korumasında olan gençler) “çocuk refahı müracaatçıları” olarak ifade ederken Almanya ise bu grup için “korumadan ayrılanlar” terimini kullanmaktadır. Bu farklılıklar, korumadan ayrılanlar diye adlandırılan bir grubun bakım, eğitim ve destek hizmetlerinden yararlanıp yararlanmadığı ya da grubun ergenlik yaşını geçmiş olmasına rağmen korumada olup olmadığıyla ilişkilidir (Cameron ve ark., 2016). Bu araştırmada ise “kurum bakımından ayrılan birey” kavramı korunma kararına neden olan koşulların ortadan kalkması halinde reşit

olmadan ya da reşit olduktan sonra korunma kararı kaldırılan birey için kullanılmıştır. Bireylerin kurum bakımından ayrılma koşulları ise 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu (1983) ile belirlenmiştir. Çocuğun kurum bakımından ayrılma yaşı, eğitim ve sağlık gibi koşullara bağlı olarak farklılık göstermektedir. Kurum bakımında olup 18 yaşını tamamlayan çocukların korunma kararları ortaöğrenime devam edenlerde 20 yaşına kadar, yükseköğrenime devam edenlerde 25 yaşına kadar uzatılabilmektedir. Öğrenime devam etmeyen 18 yaşını doldurmuş çocukların bir iş ya da meslek sahibi olarak kendilerine yeterli hale gelmeleri için 20 yaşına kadar korunma kararları uzatılabilmektedir. Bireyler arasında korunma kararı kalkmış; ancak tek başına yaşamını sürdüremeyecek durumda bulunan kız çocukları, kurumca himaye edilmektedir. Bedensel, zihinsel ve ruhsal engellilikleri nedeniyle sürekli bakıma ihtiyacı olan ve çalışamayan çocukların korunma kararları da uzatılabilmektedir (2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu, 1983).

1.6.1. Kurum Bakımından Ayrılan Bireylerin Sorunları ve Sosyal Hizmetler

Kurum bakımı yaşantısı, bireyleri pek çok açıdan etkilemektedir. Kurum bakımında kalma süreci sadece kurum sürecinde sorunlar yaratmamakta, kurumda yaşanan dezavantajların kurum sonrası yaşam üzerinde de etkisi olabilmektedir. Öyle ki çocukluk döneminde yaşanan travmaların sonraki yaşam dönemlerine de olumsuz yansımalarının olması kaçınılmazdır. Bu noktada özellikle belirtilmelidir ki kurum bakımı, çocuk için zor bir süreçtir. Bu nedenle kurum bakımı sürecinde çocuğun sosyal hizmet uzmanlarının gözetiminde desteklenmesi, kurum bakımı sonrasında karşılaşılabilecek sorunların en aza indirilmesinde etkili olmaktadır (Kesen ve Daşbaş, 2015).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde kurum bakımı sonrasında bireyin karşılaştığı sorunların başında barınma gelmektedir. Diğer sorunlar ise geçim sıkıntısı, aile yaşamına ilişkin sorunlar, eğitim, rehberlik ve danışmanlık sorunları, sosyal güvence sorunu, sosyalleşme, etiketlenme ve dışlanma sorunu, kurum bakımı sonrası yaşama hazırlıksız yakalanma, iş yaşamına uyum sorunları olarak

sıralanabilir (Akçay-Elçin, 2013; Baker, 2017; Boduroğlu, 2016; Diraditsile ve Nyadza, 2018; Hayat Sende Derneği, 2018; Varol, 2017). Kurum bakımından ayrılan birey, kurum dışında birlikte yaşayabileceği bir ailesinin ya da yakınının olmaması durumunda özellikle işe yerleşinceye kadar kalacak yer sıkıntısı yaşamaktadır. Kurum bakımı sonrası bir yakınının yanında kalmaya başlayan bireyler ise maruz kaldıkları ayrımcı tutum ve davranışlar nedeniyle evsiz kalmaktadırlar (Boduroğlu, 2016). Zira Boduroğlu (2016)'nun araştırması da bu bireylerin akrabalarının yanında kısa süreli kalabildiklerini sonrasında ise buldukları geçici iş yerlerinde, camilerde, hastanelerde ve parklarda kaldıklarını göstermektedir.

Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin yaşadığı diğer önemli sorunlardan biri de toplum tarafından dışlanmaya ve etiketlenmeye maruz kalmalarıdır. Toplumda bireylerin etiketlenme ve kendinden olmayanı dışlama eğilimi oldukça yaygındır. Bireylerin kurum bakımı sonrası toplumsallaşma sürecinde karşılaştığı bu zorluk, sosyal yaşamında olduğu kadar iş yaşamında da maruz kaldığı bir durumdur. Özellikle 3413 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununa Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun (1988) ile işe yerleşen bireylerin yerleştikleri kurumdaki personeller tarafından ayrıcalıklı olarak görülmesi iş yerinde ötekileştirilmelerine ve kurum bakımı deneyimi nedeniyle etiketlenmelerine neden olmaktadır (Boduroğlu, 2016).

Kurum bakımı sonrasında yaşanan diğer bir sorun ise sağlık güvencesidir. Bireyin kurum bakımında olduğu süre içerisinde sosyal güvencesi, kurum tarafından karşılanmaktadır. Kurum bakımından ayrılan bireyin ise işe yerleşene kadar geçen süre boyunca sağlık güvencesinin olmaması sağlık hizmetlerine erişimde sorun yaşamalarına neden olmaktadır (Boduroğlu, 2016; Hayat Sende Derneği, 2018).

Kurumdan ayrılan bireyler bir işe yerleşinceye kadar geçen sürede ekonomik sıkıntılar yaşamaktadırlar. Bu sorunun önüne geçmek için 2015 yılında çıkarılan Sosyal ve Ekonomik Destek Hizmetleri Hakkında Yönetmelik'in 6. maddesinin 1.

fikrasının c bendine göre hakkında bakım tedbiri uygulanan yaş sınırlarını doldurması nedeniyle kurum bakımından ayrılarak eğitimlerine devam eden ya da iş ve meslek sahibi olamayan ve eğitimine devam etmeyenlere ekonomik destek sağlanmaktadır. Ancak ekonomik destek tutarı, en yüksek devlet memuru aylığının ek gösterge dahil tutarının %40'ı oranında cüzi bir miktara karşılık gelmektedir (Sosyal ve Ekonomik Destek Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, 2015). Ayrıca bu bireyler işe yerleştikten sonra da para yönetimini bilmemelerine bağlı olarak önemli geçim sıkıntıları yaşayabilmektedirler. Zira bazı bireyler kira borçları, satın alımlardaki ödenmemiş ödemeler ya da kredi geri ödemeleri nedeniyle borçlanmaktadır (Baker, 2017).

Kurum bakımı deneyimi olan bireyin kurum sonrası yaşamındaki uyum sorunlarının azaltılması ve bireyin kendi yaşamının kontrolüne sahip olması için kurumdan ayrılma sonrasındaki sosyal hizmetler önemlidir. Zira sosyal hizmet uzmanlarının bu bireyleri kurum bakımı sonrası yaşamına hazırlama ve toplumsallaşma sürecinde güçlendirme yaklaşımını dikkate alarak müdahalelerde bulunmaları gerekmektedir. Kurum bakımı deneyimi olan incinebilir grupların toplumsallaşma ve kendi başına yaşamını idame ettirme noktasında ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu yönde sosyal politikaların geliştirilmesi sosyal hizmetin temel görevlerindedir (Duyan, 2010). Bu nedenle bireyin kurum bakımı sürecinde takibinin yanı sıra kurum bakımından sonraki süreçte de sosyal hizmet uzmanları tarafından rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin sunulmasının yanısıra izleme mekanizmalarının oluşturulması da gerekmektedir.

Ülkemizde kurum bakımı sonrası bireylerin toplumsal yaşamda karşılaşabilecekleri zorluklara ilişkin bakım sonrası rehberlik hizmetleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının Kullanımı ve Bakım Sonrası Rehberlik Hizmetleri Konulu Genelge (2016) kapsamında sosyal hizmet uygulayıcıları tarafından sunulmaktadır. Ancak son yıllarda yapılan bir araştırmada kurum bakımı sırasında ve sonrasında rehberlik ve izleme hizmetinin bireylere verilmediği anlaşılmaktadır. Ayrıca bu durumun kurum bakımından ayrıldıktan sonra bireyin

topluma uyum sürecini olumsuz etkileyen önemli bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Varol, 2017). Bu durum çocuk koruma sisteminde hizmet veren sosyal hizmet uzmanlarının kurum bakımında sunulan sosyal hizmet modellerinin yanında mesleki rehberlik ve kurum sonrası izleme sürecini gerçekleştirmesinin önemini ortaya koymaktadır.

1.6.2. Kurum Bakımından Ayrılan Bireylerin Çalışma Yaşamına Uyum Sorunları ve Sosyal Hizmetler

Kurum bakımından ayrılan bireylerin kurum bakımı sürecinin yarattığı özgüven eksikliği, içe kapanıklık, anksiyete sorunları gibi çeşitli psiko-sosyal sorunlar bireylerin iş yaşamında problem çözme ve iş ilişkisi kurma becerisini etkilemektedir. Öyle ki kurum bakımı deneyimine sahip olmak, iş yaşamına katılım ile başlayan ve iş yaşamına uyum sürecini olumsuz etkileyen önemli bir belirleyicidir (Gökçearsan-Çifci ve ark., 2016)

Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin iş yaşamına ilişkin araştırmalar (Akçay-Elçin, 2013; Boduroğlu, 2016; Gökçearsan-Çifci ve ark., 2016; Hayat Sende Derneği, 2018; Varol, 2017; Yıldız, 2001) kurum bakımı sürecinde bireylerin kariyer planlaması, meslek seçimi konusunda bireylere yeterli sosyal hizmet uygulamalarının yapılmamasının çalışma yaşamına uyum düzeyini düşürdüğünü göstermektedir. Bu bağlamda ülkemizde kurum bakımından ayrılan bireylere yönelik sosyal hizmet mevzuatının ve bu mevzuat ışığında şekillenen sosyal hizmetlerin kurum bakımı sonrasında bireylerin yaşamlarını idame ettirebilmelerine olanak sağlaması önemlidir. Bu bireylerin işe yerleşme sürecinden başlayarak çalışma yaşamındaki ve sonrasındaki sorunların nedenlerine bakıldığında mevzuattaki boşluklar/yetersizlikler dikkati çekmektedir. Zira kurum bakımı deneyimi olan bireyi iş yaşamına hazırlayıcı kariyer planlaması ve mesleki eğitime ilişkin yetersiz sosyal hizmet uygulamaları, bireyin işe yerleşme garantisiyle eğitim sürecini önemsememesine bu nedenle alt kadrolarda işe başlaması ve yaptığı işe ve çalışma ortamına uyum sağlayamaması, iş ortamında

karşılaştığı etiketlenmeler ve kurum bakımı sonrası yürütülen izleme ve destek sistemlerinin yürütülmesindeki aksaklıklar bu bağlamda öne çıkmaktadır (Boduroğlu, 2016; Hayat Sende Derneği, 2018; Varol, 2017). Zira Hayat Sende Derneği (2018)'nin yayınladığı rapor da bu sorunların yaşıandığını ve bu bireylere yönelik verilecek rehberlik ve izleme hizmetlerinin önemli olduğunu göstermektedir.

1.6.2.1. Kurum Bakımından Ayrılan Bireylerin Eğitim Durumuna Göre alışma Yaşamına Uyum Sorunları ve Sosyal Hizmetler

Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin çalışma yaşamı konusunda yapılan araştırmalar kurum bakımı sonrasında bireylerin eğitim düzeylerinin düşük olduğunu ortaya çıkarmıştır (Akçay-Elçin, 2013; Boduroğlu, 2016; Gökçearsan-ifci ve ark., 2016; Hayat Sende Derneği, 2018; Varol, 2017; Yıldız, 2001). Eğitim düzeyinin düşük olması bireyin orta düzey mesleklerde çalışmasına (Cılga, 1989) ve doğru bir meslek seçimi için mesleki karar verme olgunluğunun düşük olmasına (Kutlu, 2012) neden olmaktadır.

Özellikle doğru meslek seçimi için kurum bakımında verilecek kariyer planlamasını destekleyici sosyal hizmetler ve lise dönemindeki psikolojik danışmanlık ve rehberlik çalışmalarının etkisi büyüktür (Kutlu, 2012). Bireyin kariyer planlaması, kişinin kendi ilgi ve beceri alanlarını belirleyerek en uygun mesleği seçmesini sağlar. Bu da bireyin kendi zayıf ve güçlü yanlarını keşfederek güçlü yönlerini destekleyici doğrultuda kariyer hedeflerini planlamasını gerektirir (Polat ve ark., 2016). Bireyin kurum bakımı sürecine ilişkin travmalarının iyileştirilmesinde bu güçlü yönlerini keşfetmesi ve güçlendirilmesi sosyal hizmet uzmanının görevidir.

Çocuğun eğitim hayatında karşılaştığı sorunlarda önemli bir yere sahip olan okul sosyal hizmetinin işlevi büyük bir etki alanına sahiptir. Çocuğun okul döneminin ilk zamanlarından başlayarak olası sorunların önlenmesi, var olan sorunların çözülmesi, sorunların çözümünde aile, okul/kurum ve ğretmen

sistemiyle etkileşime girilmesi okul sosyal hizmet uzmanının görevleri arasındadır (Gökgöz, 2014). Kurum bakımındaki çocukların okul hayatındaki başarısızlık nedenlerinin okul ve kurum işbirliği ile belirlenmesi, kurum bakımı sonrası yaşamı destekleyici bir önlemdir. Kurum bakımı sonrası bireyin yaşamına hazırlık sürecinde sosyal hizmet uzmanları; doğru meslek seçimine ilişkin kariyer planlamasının yapılmasını, çocuğun eğitim hayatını devam ettirmesini teşvik edici çalışmaların yürütülmesini sağlamakla sorumludur.

Yasal düzenleme ile işe yerleşme süreci (Yıldız, 2001) ve karşılaşılan etiketlenme ve dışlanma durumları (Diraditsile ve Nyadza, 2018) kurum bakımı deneyimi olan bireylerin eğitim düzeylerinin düşük olmasında etkilidir. Bu noktada yasal düzenlemelerin neden olduğu düşük eğitim düzeyinin altında yatan nedenleri belirlemede, bu konuda iyileştirici düzenlemeler için çalışmalar yürütmede ve böylece mevzuattaki boşluğu gidermede sosyal hizmet uzmanlarının rolü önemlidir. Ayrıca toplumda kurum bakımında olan ya da kurum bakımında büyümüş bireylere yönelik önyargıların ortadan kaldırılmasında sosyal hizmet uzmanlarının savunucu ve değişim ajanı rollerini üstlenmeleri de gerekir (Duyan, 2010).

Ülkemizde kurum bakımından ayrılan bireylerin eğitime önem vermeyerek alt kadrolarda görev almaları, buna bağlı olarak diğer üst kademelerdeki çalışanlara göre daha düşük maaş almaları gibi çalışma yaşamına uyum düzeyini azaltan sorunların arka planında bu bireylerin işe yerleştirilmelerine ilişkin yasal düzenlemeler olduğu belirtilmektedir. Buna göre herhangi bir nedenle aile yanında ihmal edilen, istismara maruz kalan ve aile yanında yaşaması uygun olmayan, bu nedenle kurum bakımına alınan çocuğun hem kurum bakımı sürecindeki hem de kurum bakımı sonrasındaki yaşamına ilişkin yapılan çalışmalardan biri olan işe yerleştirme süreci konusundaki mevzuatın boşluklarının bu bağlamda değerlendirilmesi önemlidir. Buna göre 3413 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununa Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun (1988) ve Korunmaya Muhtaç Çocukların İşe Yerleştirilmesine İlişkin Tüzük (1995) ile işe yerleştirme süreci güvence altına alınmıştır. İlk olarak 1988 yılı itibari ile yürürlüğe giren 3413 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununa Bir Ek

Madde Eklenmesi Hakkında Kanun (1988) ile işe yerleştirme süreci başlamıştır. Bireyin bu kapsamda işe yerleştirilebilmesi için Korunmaya Muhtaç Çocukların İşe Yerleştirilmesine İlişkin Tüzüğü'nün (1995) 3. maddesi gereğince; bireyin sosyal hizmet kuruluşlarında reşit olana kadar kalmış olması, koruyucu aile yanına yerleştirilmiş olması, korunma kararı kaldırılmadan aile yanında ekonomik olarak desteklenmiş olması gerekmektedir (Korunmaya Muhtaç Çocukların İşe Yerleştirilmesine İlişkin Tüzük, 1995).

3413 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununa Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun (1988) ile Korunmaya Muhtaç Çocukların İşe Yerleştirilmesine ilişkin Tüzük (1995) kapsamında kamu kurum ve kuruluşları her yıl hangi statüde olursa olsun serbest kadro ve pozisyonlarının tamamının binde biri oranında kurum bakımı deneyimi olan bireyi istihdam etmekle yükümlü kılınmıştır. Bu doğrultuda kamu kurum ve kuruluşları her yıl ihtiyaç duydukları nitelikleri belirleyerek yaptıkları sınavlardan başarılı olma koşulu ile kişi istihdam etmekle yükümlü olmuştur. Korunmaya Muhtaç Çocukların İşe Yerleştirilmesine ilişkin Tüzüğü'nün (1995) 8. maddesi gereği kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan atamalarda öncelik sırası; daha önce bu haktan yararlanmamış olma, aile sahibi olma, evli ya da çocuklu olma, yaşının diğer adaylardan büyük olması, herhangi bir işte çalışmıyor olma ve herhangi bir sosyal hizmet kuruluşunda kalıyor olma şartlarına bağlanmıştır. Kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan bu atamalar 1988 ile 2014 yılları arasında gerçekleştirilmiştir (Korunmaya Muhtaç Çocukların İşe Yerleştirilmesine ilişkin Tüzük, 1995).

2014 yılında yapılan yasal düzenleme ile korunma gereksinimi olan çocuğun kurum sonrası işe yerleştirilme sürecinde değişikliğe gidilmiştir. 06/02/2014 tarih ve 6518 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname (2014)'ye göre kurum bazlı atamalar son bularak bireyin kamu kurum ve kuruluşlarına yerleştirilmesi Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) puanına göre merkezi atama sistemi ile gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Atamalarda yapılan

öncelik kriterileri ise eğitim durumuna göre belirlenerek sırası ile lisans, ön lisans, ortaöğretim ve son olarak ilköğretim mezunlarına verilmiştir. Lisans, ön lisans ve ortaöğretim mezunları Kamu Personeli Seçme Sınavı puanıyla memur kadrolarına yerleştirilirken ortaokul ve ilkokul mezunları Kamu Personeli Seçme Sınavına girmeksizin kura yöntemiyle yardımcı hizmetler kadrosuna yerleştirilmektedir (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 Hükmünde Kararname, 2014).

Bu yasal düzenlemeler (3413 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununa Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun, 1988; 6518 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname, 2014) kurum bakımındaki bireyin en fazla lise mezunu olması durumunda memur kadrosunda işe yerleştirilmesine olanak sağlamaktadır. Mevzuat; lise, önlisans ve lisans düzeyindeki bireylerin her birinin memur olarak kadrolara atanmasına, bireyin lisans mezunu olması durumunda mesleğini icra edememesine (örneğin öğretmen ise öğretmen olarak değil de memur olarak atanması) neden olmaktadır. Bu durum bireyin lise sonrası eğitimine önem vermemesine yol açabilecek bir durumu beraberinde getirmektedir. Aynı zamanda eğitim hayatında başarı düzeyi düşük olan bireyin ilkokul mezunu olması durumunda dahi kamuda iş olanağına sahip olması (örneğin kamuda alt hizmet kadrosunda çalışması), bireyin okul hayatını sonlandırmasını teşvik edici niteliktedir. Sosyal hizmet uzmanları politika yapıcı rolünü üstlenerek var olan politikadaki ve mevzuattaki bu eksikleri giderme yolunda yapısal müdahalelerden de sorumludurlar.

Ülkemizde Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik (2018) 20.11.2018 tarih ve 30601 sayı ile resmi gazetede yürürlüğe girmiştir. Böylece kurum bakımında kalma süresi iki yıldan az olmamak ve reşit olarak ayrılmış olmak üzere hak sahiplerinin tercihleri alınarak kamu kurumlarına

ve kuruluşlarına kura ile yerleştirilmeleri sağlanmıştır. Bu yolla kurum bakımından ayrılan bireyler Kamu Personeli Seçme Sınavına girmeksizin istihdam olanağına sahip olmuşlardır. Bu yönetmelikle düzenlenen bir diğer önemli husus ise görevde olan hak sahiplerinin unvanlarına atanmasıdır. Daha önce sadece memur ya da yardımcı hizmetler kadrolarına atanan bu bireyler, mevcut düzenlemeyle kendi unvanlarına göre istihdam edilme hakkına sahip olmuşlardır. Bu hak, daha önce işe yerleşen bireyleri de kapsayıcı bir biçimde düzenlenmiştir. 2018 yılı itibariyle yaşama geçirilen bu düzenleme (Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik, 2018), kendi unvanlarında (psikolog unvanı olan birinin psikolog kadrosunda çalışması) çalışma imkanı kazanan bireyin iş motivasyonunu ve çalışma yaşamına ilişkin memnuniyetini arttırıcı bir değişikliktir. Ayrıca kurum bakımındaki bireyin yükseköğrenime devam etmesini teşvik edici bir düzenleme olarak da görülebilir. Bu yasal düzenlemeden (Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik, 2018) önceki mevzuatlarda (3413 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununa Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun, 1988; 6518 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname, 2014) bireyin lise ya da lisans mezunu olması durumunun, atandığı kadro düzeyinde ve unvanında bir değişiklik yaratmaması mevzuattaki büyük eksikliklerden biriydi. Ancak Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik (2018) bireyin yaşadığı bu hak kaybının önüne geçen olumlu bir yasal düzenleme niteliği taşımaktadır.

1.7. Literatür Özeti

1.7.1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin kurum bakımından ayrıldıktan sonra pek çok sorun yaşadıkları ve bu sorunların yaşamlarını önemli düzeyde etkilediği uluslararası literatürdeki bazı araştırmaların sonuçlarından anlaşılmaktadır. Buchanan (2014) Güney Galler'deki kurum bakımından ayrılan 16-21 yaş arası 38 genç birey üzerinde bir doktora tezi yürütmüştür. Katılımcıların birçoğu geçmişlerinde yaşadıkları travmaların, yaşamlarını etkilediğini belirtmişlerdir. Baker (2017)'in İngiltere'de yaptığı araştırma bu bireylerin bakım hizmeti sonrası finansal zorluklar, yalnızlık, duygusal ve sosyal destek yoksunluğu, düşük kaliteli barınma koşulları gibi sorunlarla karşılaştıklarını ortaya çıkarmıştır. Angela ve arkadaşları (2012) tarafından Malta'da yapılan araştırma sonuçları da bu bulgular ile paralellik göstermektedir. Buna göre kurum bakımında en az 4 yıl kalmış 22 ve 27 yaşları arasındaki bireyler üzerinde yürütülen bu nitel araştırmada 10 yetişkinden 9'u yetişkinliğe geçiş sürecinde duygusal, sosyal ve ekonomik desteğe sahip olmadığını ifade etmiştir. Aynı zamanda eğitim hayatında başarısız olduklarını ve barınma sorunları yaşadıklarını belirtmişlerdir. Kurum bakımı sonrasında ekonomik zorluklara ve istikrarlı iş olanağı konusundaki sorunlara çözüm üretmek için özellikle kadınların sosyal yardımlara güvenme eğiliminde oldukları bulunmuştur.

Gwenzi (2015) Zimbabve'nin başkenti Harare'de bir araştırma yapmıştır. Araştırma, kurum bakımı sonrasında kurumdaki sosyal hizmetlerin ve kurum bakımı modelinin kurumdan ayrılan bireylerin yaşamlarında etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Bireylerin kurum bakımı sonrası yaşama geçişlerini etkileyen faktörlerin araştırıldığı bu araştırmada ülkedeki ekonomik krizin bu bireylere sunulan sosyal hizmetlerin kalitesini düşürdüğü ve buna bağlı olarak kurum bakımından ayrılan gençlere yönelik yetersiz sosyal hizmetlerin bu bireylerin toplumsal yaşama geçişlerinde zorluklar yaşamasına neden olduğu vurgulanmıştır.

Araştırma sonucunda Harare'deki kurum bakımından ayrılanların koşullarının Sahra Çölü'nün güneyindeki (Sahra Altı Afrika) kurum bakımından ayrılanların olumsuz koşulları ile paralellik gösterdiği belirtilmiştir. Sonuç olarak bu bireylerin bağımsız bir yaşama hazırlıksız oldukları, kurum bakımından ayrıldıktan sonra kaldıkları kurum tarafından takiplerinin gerçekleştirilmediği belirlenmiştir. Bazı bireylerin ise kurum bakımından önce buldukları aynı ya da daha kötü koşullarda yaşamlarını sürdürdükleri bulunmuştur. Dublin'de 18-25 yaş arası 20 bireyle yapılan bir araştırma (Kilkenny, 2012) ise Gwenzi (2015)'nin araştırmasında da belirtildiği gibi kuruma ait sosyal hizmetlerin gençlerin toplumsal yaşama uyum sağlamaları için önemli bir belirleyici olduğunu desteklemektedir. Bu bireyler kurum bakımı sonrası yaşamlarını destekleyecek aile ve sosyal ağlarının olmamasının ve devlet tarafından verilen bakım sonrası desteklerin onları evsizlik, madde bağımlılığı, düşük eğitim düzeyi ve işsizlik riski altında yaşama gibi sorunlara maruz bıraktığını ve bu desteklerin, ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli olmadığını belirtmişlerdir. Araştırma sonucunda bu bireylerin kurum bakımı sonrasındaki koşullarının; kurum bakımı sürecindeki toplumsal yaşama hazırlık hizmetlerinin yeterli olma durumu, gençlerin kurum bakımı sürecine katılım düzeyi, sunulan bakım sonrası konut / konaklama türü, gençlerin maddi kaynaklarının varlığı ya da yokluğu ile yakından ilişkili olduğuna dikkat çekilmiştir.

Bazı araştırmalar ise kurum bakımı sonrasında bireylerin yoksulluk temelinde yaşadıkları bu ekonomik zorlukların yanında yalnızlığa, ayrımcılığa ve etiketlenmeye maruz kaldıklarını da ortaya koymaktadır. Diraditsile ve Nyadza (2018) tarafından bu bireylerin karşılaştıkları sorunlar üzerine Botswana'da yapılan araştırmada kurum bakımından ayrılanların finans yönetiminden işsizliğe, toplumsal ayrımcılığa ve yoksulluğa birçok zorlukla karşılaştıkları belirlenmiştir. Aynı zamanda bu bireylerin kurum bakımı sürecinde etiketlenme ve dışlanma nedeniyle eğitim düzeylerinin düşük olduğu; ancak kurum bakımında temel yaşam becerilerini öğrendikleri belirtilmiştir. Broad (2007)'un İngiltere'de yaptığı araştırma sonuçları da kurum bakımından sonra gençlerin birçoğunun damgalanma, okulda eğitim güçlüğü, kariyer ve sağlık sorunları ile yalnızlık dahil üzere bir dizi sorunla karşı karşıya kaldıklarını göstermiştir. Hayes (2013)'in İrlanda'da

kurum bakımından ayrılan 18 yaşındaki bireylerle yürüttükleri araştırmada bağımsız yaşama geçen bu bireyleri etkileyen en önemli sorunun yalnızlık ve toplumdaki dışlanma olduğu; bu sorunun aşılmasında kurum hizmetlerinin sürdürülmesinin bireylerin olumlu başa çıkma stratejileri geliştirmelerinde önemli olduğu belirtilmiştir.

Uluslararası literatür incelendiğinde kurum bakımından ayrılan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin koşulları üzerine sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Bu araştırmalardan biri Cameron ve arkadaşlarına (2016) aittir. Bu araştırma Avusturya, Macaristan, Hırvatistan, Almanya ve Norveç olmak üzere beş Avrupa ülkesinde kurum bakımından ayrılan bireyler üzerinden toplanan, ülke genelini temsil eden veriler üzerinden yapılmıştır. Araştırma sonucunda bu bireylerin işsizlik oranlarının yüksek ve istihdamlarının geçici ve yarı zamanlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda Avrupa'daki ekonomik krizin etkilerinden bu bireylerin olumsuz etkilenme olasılığının oldukça yüksek olduğu belirtilmiştir. Araştırmanın yapıldığı ülkelerden Almanya'nın, kamuya ait kurum bakımından ayrılan gençlere yönelik istihdam eğitimi programları aracılığıyla onları destekleme çalışmasının önemi vurgulanmıştır. Ayrıca bakımdan ayrılanların, çok az bir süre destek aldıkları, genelde düşük eğitim düzeyinde oldukları belirtilmiştir. Macaristan'da ise dikkat çekici bir şekilde %90'ının yükseköğrenim düzeyinde olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca bu araştırmanın sonuçları, istihdam temel alındığında özellikle sağlık sorunları ve kişisel dezavantajları olan bireylerin ihmal edilebileceğini de göstermiştir (Cameron ve ark., 2016).

Kurum bakımından ayrılan bireylerin iş yaşamları üzerine yapılan araştırmalardan biri de Kovacevic ve Vujovic (2015) tarafından Karadağ'da (Bijela) yürütölmüştür. Bu araştırma (Kovacevic ve Vujovic, 2015) kurum bakımından ayrılan 18 genç, 17 ve 20 yaşları arasında kurum bakımından ayrılmaya hazırlanan 8 genç (5 erkek ve 3 kadın) ve 21 uzman ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada hem profesyoneller hem de kurum bakımından ayrılanlar tarafından bildirilen ve ayrımcılığın varlığını gösteren bir zorluk olarak "sürekli istihdam" konusundaki soruna vurgu yapılmıştır. Araştırmadaki bazı uzmanlar, bu sorunların

gençlerin kişisel özelliklerinden kaynaklandığını belirtmişlerdir. Kurum bakımından ayrılan bireyler ise iş güvenliği ve işin geçici olması temelinde beklenenden düşük ücret, işveren ve(ya) iş arkadaşlarının ayrımcı davranışları ve iş sözleşmesinin olmamasının “sürekli istihdam” konusundaki sorunun ortaya çıkmasında belirleyici olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca kurum bakımı sonrasında bireyler, istihdam sürecinde sıkıntılar yaşadıklarını, çalışma hayatına dahil olanlar ise düşük ücretlerle çalıştıklarını belirtmişlerdir. Kurum bakımı sonrasında iş bulma sürecinde ise uzmanların ve Sivil Toplum Kuruluşların etkili olduğu bulunmuştur.

Uluslararası literatürden de anlaşıldığı gibi kurum bakımından ayrılan bireylerin çalışma yaşamı konusunda araştırmalar olmakla birlikte araştırmaların çoğu, kurum bakımından bağımsız yaşama geçiş sürecinde yaşanan ekonomik, sosyal, psikolojik, duygusal, toplumsal pek çok soruna odaklanmaktadır. Bu nedenle mevcut tez çalışması uluslararası literatüre kazandırıldığında ülkemizde kurum bakımından ayrılan bireylere yönelik sosyal hizmetlerin güncel mevzuat ve ulusal/uluslararası literatür ışığında bu bireylerin eğitim durumu ve çalışma yaşamına uyum düzeyleri ile ilişkili olarak tartışılmasına katkıda bulunacağı öngörülmektedir.

1.7.2. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Kurum bakımından ayrılan bireylerin sorunlarına ilişkin ulusal literatürde yapılan çalışmalar bireyin farklı toplumsal sistemlerdeki sorunlarına odaklanmaktadır. Bu çalışmalarda kurum bakımını deneyimleyen bireylerin sorunları toplumsallaşma süreçlerinden soyutlanma (Cılga, 1989), sosyal destek sistemleri (Cankurtaran-Öntaş, 1998), evlilik uyumları (Yüceer, 2012) ve aile ilişkileri (Yüceer-Kardeş, 2018), stresle başa çıkma yöntemleri (Saral, 2013), psikolojik süreçler (Sağlam, 2014), yaşadıkları travmaların dünya inanışları ile ilişkisi (Yaman-Karakoyun, 2014) odağında incelenmiştir. Ayrıca bu bireylerin şiddet eğilimleri (Kesen ve Daşbaşı, 2015), sosyal yaşama uyum ve sosyal destek kaynakları (Boduroğlu, 2016), bağlanma biçimleri, ruhsal sorunları (Yüksel ve

Öncü, 2016), yılmazlık düzeyleri (Turgut, 2018) ve yaşam kalitesi (Altındağ ve ark., 2018) konusunda araştırmalara da rastlamak mümkündür.

Bu bireylerin kurum bakımı sonrasında işe yerleştirilmeleri ve çalışma yaşamlarına uyum süreci konusunda ulusal literatürde bazı araştırmalar da bulunmaktadır. Bu konuda yapılan en eski araştırmalardan biri Atalay (1987)'a aittir. Bu araştırma kurum bakımından ayrılan bireylerin istihdam edilmelerine yönelik günümüz mevzuat çalışmalarından önce yürütülmüştür. Araştırma sonucunda bireyler kurum bakımı sonrasında toplumsal hayata uyum sağlayabilmek için çalışma yaşamına dahil olmaya çalıştıklarını ve özellikle ekonomik sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Cılga (1989) tarafından yürütölen bir araştırmada ise kurum bakımı sonrasında gençlerin karşılaştıkları sorunlar irdelenmiştir. Bu araştırma sonucunda bireylerin toplumsallaşma süreçlerinde sorunlar yaşadıkları, çevreden soyutlanmış bir şekilde yetiştikleri ortaya çıkmıştır. Karşılaştırmalı bir çalışma olan bu araştırmada aile yanında yetişen bireylerin daha hoşgörölü oldukları, toplumsal hayata katılımlarının desteklendiği, bağımsız yetiştikleri belirlenmiştir. Aynı zamanda çalışmada yetiştirme yurtlarının yapısının çocukları orta düzey mesleklere yönlendirdiği belirtilmiştir.

Gökçearslan-Çifci ve arkadaşları (2016) tarafından Ankara ilinde 82 kişi ile yapılan bir çalışmada ise kurum bakımı deneyimi olan bireylerin iş ve yaşam doyumları incelenmiştir. Bu araştırmada ekonomik durum, hedeflerine ulaşma ve aile ortamından ayrı büyüme durumu gibi bazı değişkenler ile yaşam ve iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca bireylerin kurum bakımı deneyiminin iş yaşamına uyum sürecini olumsuz yönde etkilediği araştırmanın önemli sonuçlarından biridir.

Kurum bakımındaki bireylerin çalışma yaşamını eğitim ile ilişkilendiren araştırmalar ise bu bireylerin eğitimlerini sürdürmelerinin çalışma yaşamlarına uyum açısından önemli olduğunu göstermektedir. Buna göre Yıldız (2001)'in "Yetiştirme yurtlarından ayrılanların iş hayatında karşılaştıkları sorunlar" başlıklı araştırmasında işe yerleşen bireylerin büyük çoğunluğunun eğitim düzeylerinin

ilköğretim ya da lise düzeyinde olması nedeniyle hem yaptıkları işten hem de aldıkları gelirden memnun olmadıkları saptanmıştır. Ayrıca eğitim düzeylerinin düşük olmasında 3413 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununa Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun (1988) ile kolaylıkla işe yerleşmelerinin önemli bir belirleyici olduğu ileri sürülmüştür. Bir diğer araştırma Akçay-Elçin (2013) tarafından 20 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın (Akçay-Elçin, 2013) önemli sonuçlarından biri; bireylerin işe yerleştirileceklerini bildikleri için eğitim hayatlarını önemsememeleridir. Varol (2017)'un Siirt ilinde bulunan kurum bakımından ayrılan ve 3413 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununa Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun (1988) ile işe yerleşen bireyler üzerinde gerçekleştirdiği araştırma da bu saptamaları desteklemektedir. Buna göre bireylerin kurum bakımından ayrıldıklarında eğitim düzeylerinin düşük olduğu, kurum bakımında kaldıkları süre içerisinde eğitimlerini önemsemedikleri ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda çalışma yaşamına yönelik rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin olmamasının bireylerin çalışma yaşamına hazırlanmasında zorluklar yaşamasına neden olduğu belirtilmiştir.

Ülkemizde yürütülen araştırmalar incelendiğinde kurum bakımından ayrılan bireylerin çalışma yaşamını eğitim durumu ile ilişkilendiren çalışmaların mevcut olduğu anlaşılmaktadır. Ancak çalışma yaşamına uyum incelenirken farklı eğitim kademelerine ve bu kademelerde çalışma yaşamına uyum düzeyine odaklanılmamaktadır. Bu tez çalışması ulusal literatürdeki bu boşluğu doldurması açısından önemlidir. Ayrıca bu bireylerin eğitim düzeylerine göre hangi işlerde çalıştıklarına, kadrolarına, işe yerleştirildikten sonra çalışma yaşamındaki uyum düzeylerine ilişkin güncel bilgileri ortaya koymaktadır. Çalışma yaşamındaki uyum düzeyinin güncel düzenlemeler, ulusal ve uluslararası literatür ışığında tartışılmasının bu boşluğu doldurma açısından ulusal literatüre katkıda bulunacağı söylenebilir.

Diğer yandan kurum bakımı sonrasında çalışma yaşamındaki uyum düzeyi ülkemizde kurum bakımından ayrılan bireylere yönelik sosyal hizmetler ışığında yorumlanarak bu bireylere yönelik hizmetlere farkındalık kazandırmak bu

araştırmanın sosyal politika çıkarımları bağlamında önemini de ortaya koyar. Zira bu bireylerin toplumsal yaşama uyum sağlamalarına yönelik yasal düzenlemelerde belirtilen; ancak uygulamada gerçekleştirilmeyen sosyal hizmetlere dikkat çekmek gerekmektedir. Ayrıca yasal boşluklara dayalı olarak bu bireylerin özellikle yüksek eğitim düzeyinde çalışma yaşamında yer almalarını sağlamak, özellikle eğitimlerini sürdürmelerini desteklemeye yönelik sosyal hizmetlerin önemini ortaya koymak açısından bu tez çalışmasının mikro, mezzo ve makro düzeyde sosyal hizmet müdahalelerine ışık tutacağı dşnlebilir. Literatüre kazandırıldığında bu araştırmanın özellikle korunma gereksinimi olan çocuklar konusunda çalışan sosyal hizmet uzmanlarına ve bu grupla sahada sürekli karşılaşan sosyal hizmet uygulayıcılarına bu açıdan farkındalık kazandırma potansiyeli taşıdığı ne sürülebilir.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı, modeli, evreni ve örnekleme, varsayımları, sınırlılıkları, veri toplama araçları, veri toplama süreci, verilerin değerlendirilmesi ve analizi başlıklarına yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, kurum bakımı deneyimi olan bireylerin çalışma yaşamına uyum düzeylerini (durumlarını) eğitim durumuna göre incelemektir. Böylece eğitim durumuna göre atandıkları kadrolarda meslek grubu, çalıştıkları işten memnuniyet düzeyi, kurum bakımı deneyiminin iş yerinde bilinme durumu ve iş arkadaşları ile ilişkilerine göre çalışma yaşamına uyum düzeyini belirlemek hedeflenmektedir. Bu hedefi gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1) Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin kurum bakımındayken işe yerleştirileceğini bilme durumu ile kurum bakımından ayrılırken eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 2) Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin çalışma yaşamına uyum puanları, bireylerin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
- 3) Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin çalışma yaşamına uyum puanları, bireylerin kurum bakımı sonrası eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

- 4) Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin çalışma yaşamına uyum puanları, bireylerin meslek gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
- 5) Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin çalışma yaşamına uyum puanları bireylerin çalıştıkları işlerinden memnuniyet düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
- 6) Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin çalışma yaşamına uyum puanları, bireylerin iş arkadaşları ile olan ilişki düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
- 7) Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin çalışma yaşamına uyum puanları, bireylerin çalıştıkları işyerinde kurum bakımında yetiştirme durumlarının bilinmesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

2.2. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma deseni kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırmalar bir konu hakkında çok kişiye ulaşılarak yapılan derinlemesine olmayan bir şekilde veri toplanmasını amaçlayan, olgu ve olayların nesnelleştirilerek ölçülebilir ve sayısal olarak açıklanabilir bir şekilde ortaya konulduğu araştırmalardır. Bu araştırmalarda anket ve ölçek tipinde soru formları hazırlanır (Aziz, 2014, s:87). Bu araştırmada kurum bakımı deneyimi olan bireylerin iş yaşamına uyum düzeyleri incelenirken nicel araştırma deseni kullanılarak çok sayıda gönüllünün katılımı hedeflenmiştir. Nicel araştırma yöntemlerinde örneklemden sayısal veriler elde edilir (Akman, 2014, s:10-12). Bu araştırma kapsamında da çalışma yaşamına uyum düzeyi, eğitim ve eğitim durumu ile yakından ilişkili değişkenler arasındaki durum sayısal veriler üzerinden elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklanmıştır.

Bu araştırma betimsel bir çalışmadır. Eğitim alanında yapılan çalışmalarda en yaygın kullanılan betimsel yöntem tarama çalışmasıdır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir özellik ya da durumu, var olduğu gibi ve kendi koşulları çerçevesinde tanımlamayı amaç edinen bir yaklaşımdır. Başka bir ifade ile tarama araştırmalarında bir grubun belirli özelliklerini tespit etmek için veriler toplanır ve dikkate alınan durum ile ilgili olabildiğince detaylı bilgiler elde edilir (Balcı, 2010; Büyüköztürk ve ark., 2010; Gliner ve ark., 2017). Veri toplama sürecinin tek seferde gerçekleştirildiği tarama türü kesitsel tarama olarak tanımlanmaktadır (Fraenkel ve ark., 2012). Bu araştırma kapsamında kurum bakımından ayrılmış ve çalışma deneyimi olan bireylerin çalışma yaşamına uyum düzeylerini incelemek amaçlandığından yapılan çalışma bir tarama araştırması olup kesitsel tarama özelliği göstermektedir.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini 18 yaşını doldurmuş, kurum bakımından ayrılmış ve çalışma deneyimi olan bireyler oluşturmaktadır. Araştırmanın amacına uygun olarak çalışma grubunu Malatya Yetiştirme Yurdundan Ayrılanlar Yardımlaşma Derneği, Gaziantep Yetiştirme Yurtlarından Ayrılanlar Kültür ve Dayanışma Derneği ve Bingöl Yetiştirme Yurdundan Ayrılanlar Derneği'ne üye olan, kurum bakımı deneyimi olan ve çalışan bireyler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında kurum bakımı deneyimi olan ve bir kurumda çalışanlar arasından ulaşılabilen ve çalışmaya katılım için gönüllü olan bireylerden veri toplanılması nedeni ile seçkisiz örnekleme yöntemlerinden biri olan amaçsal örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Büyüköztürk ve ark., 2010). Bu bağlamda amaçsal örnekleme yöntemine dayalı olarak çalışma grubuna dahil edilen katılımcılar, benzer özelliklere sahip olan homojen bir gruptur. Bu araştırma kapsamında da özel bir araştırma alanı olarak belirtilebilen ve geçmişte kurum bakımı deneyimi olan, araştırmanın yapıldığı sırada ise bir işte çalışan bireyler üzerinde çalışılması nedeniyle amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir (Çepni, 2014).

Araştırmanın çalışma grubundaki en az birey sayısı (310) belirlenirken istatistik uzman görüşü de alınarak kullanılacak ölçekteki madde sayısının (31), 10 katı kadar olması dikkate alınmıştır. Literatürde örneklem grubunun, bu gruba uygulanacak ölçekteki madde sayısı ile bağlantılı olarak belirlenmesine ilişkin çeşitli ölçütler mevcuttur. Özellikle örneklem büyüklüğünün, ilişki katsayılarının güvenilir bir şekilde elde edilmesini sağlayacak büyüklükte olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2002). Nunnally (1978) örneklem sayısının ölçekteki madde sayısının en az 10 katı olması gerektiğini belirtmiştir. Bu bağlamda araştırmada kullanılacak ölçek verilerinin geçerliği ve güvenilirliği için örneklem sayısının en az 310 olarak belirlenmesine karar verilmiştir. Malatya Yetiştirme Yurdundan Ayrılanlar Yardımlaşma Derneği'nin resmi olarak 160, Gaziantep Yetiştirme Yurtlarından Ayrılanlar Kültür ve Dayanışma Derneği'nin resmi olarak 150 ve Bingöl Yetiştirme Yurdundan Ayrılanlar Derneği'nin resmi olarak 140 üyesi bulunmaktadır. Belirtilen sayıdaki bireyler arasında çalışmaya gönüllü katılmayı kabul eden bireyler, araştırmaya dahil edilmiştir. Bireylerden uygulama öncesinde onam formunu okuyarak araştırmaya gönüllü katılım sağlandığının beyan edilmesi istenmiştir. Bu bağlamda araştırmaya kurum bakımı deneyimi olan 320 gönüllü birey katılmıştır. Bu bireylerin yanıt örüntüleri incelendiğinde çok sayıda maddeyi eksik bırakan ve bütün maddeleri aynı işaretleyen bireylerin olduğu görülmüş ve veri temizleme yoluna gidilerek 16 katılımcının verisi çalışma dışında tutulmuştur. Bu bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılmayı kabul eden, uygun ve eksiksiz veri örüntüsüne sahip olan 304 birey araştırma kapsamında yer almıştır. Bu bireylerin tanıtıcı bilgilerine ilişkin frekans ve yüzdeler Çizelge 2.1'de verilmiştir.

Çizelge 2.1'de görüldüğü üzere kurum bakımı deneyimi olan bireylerden bu çalışmaya gönüllü katılım sağlayanların %50.3'ü kadın, %49.7'si ise erkektir. Çalışanların %46.7'si ebeveynlerinin vefatı, terki, hastalığı ya da mahkûmiyeti gibi nedenler, %20.4'ü ailede geçimsizlik, ailenin parçalanması ya da ebeveynlerin ikinci evliliği gibi nedenler, %16.8'i ebeveynlerinin ihmali, istismarı, şiddeti ya da çocuğun evi terki gibi nedenler ve %16.1'i ise ekonomik nedenlerle kurum bakımına alınmıştır.

Çizelge 2.1. Kurum Bakımı Deneyimi Olan Bireyleri Tanıtıcı Bilgilerin Dağılımı

		N	%
Cinsiyet	Kadın	153	50.3
	Erkek	151	49.7
Kurum Bakımına Alınma Nedeni	Ebeveyn vefatı, terki, hastalığı ya da mahkûmiyeti vb.	142	46.7
	Ebeveyn ihmali, istismarı ya da şiddeti vb.	51	16.8
	Ailede geçimsizlik, ailenin parçalanması ya da ebeveynlerin ikinci evliliği vb.	62	20.4
	Ekonomik nedenlerçl	49	16.1
Kurum Bakımı Sonrası Eğitim Durumu	İlkokul-Ortaokul (ilköğretim)	40	13.2
	Lise	123	40.4
	Lisans ve üzeri	141	46.4
Kurum Bakımından Ayrılırken Eğitim Durumu	İlkokul-Ortaokul (ilköğretim)	71	23.4
	Lise	156	51.3
	Lisans	77	25.3
Toplam		304	100.0

Ayrıca bu araştırmaya katılan bireyler en az 18, en yüksek 50 yaşında olup bireylerin yaş ortalaması 29.98'dir. Bireylerin %46.4'ü kurum bakımı sonrasında eğitim durumunu lisans ve üzeri, %40.4'ü lise ve %13.2'si ise ilkokul-ortaokul (ilköğretim) olarak belirtmiştir. Bu bireylerin %51.3'ünün lise, %25.3'ünün lisans ve %23.4'ünün ise ilkokul-ortaokul (ilköğretim) mezunu olarak kurum bakımından ayrıldığı bulunmuştur (Çizelge 2.1).

Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin çalışma yaşamını tanıtıcı bilgiler Çizelge 2.2'de verilmiştir. Buna göre kurum bakımından ayrılmadan önce işe yerleştirileceğini bildiğini belirtenlerin oranı (%87.8), bilmediğini belirtenlerin oranından (%12.2) yüksektir. Bireylerin %95.1'inin kamu sektöründe ve %4.9'unun ise diğer sektörlerde çalıştıkları belirlenmiştir. Bu bireylerin %50.3'ü memur ve yönetici, %21.4'ü alt hizmet kadrosunda, %19.4'ü psikolog, sosyolog, öğretmen ve sağlık çalışanı, %8.9'u ise tekniker, teknisyen ve mühendis pozisyonlarında çalışmaktadırlar. Çalışma süreleri dikkate alındığında ise bu bireylerin %31.3'ü 4 yıldan az, %28.9'u 12 yıl ve üzerinde, %22.4'ü 4-8 yıl, %16.4'ü ise 8-12 yıl görev yaptıklarını belirtmişlerdir (Çizelge 2.2).

Çizelge 2.2. Kurum Bakımı Deneyimi Olan Bireylerin Çalışma Yaşamlarını Tanıtıcı Bilgilerin Dağılımı

		N	%
Kurum bakımındayken İşe Yerleştirileceğini Bilme Durumu	Biliyordum	267	87.8
	Bilmiyordum	37	12.2
Çalışılan Sektör	Kamu sektörü	289	95.1
	Diğer (Özel sektör, Vakıf)	15	4.9
Görev Grubu	Alt hizmet kadrosu	65	21.4
	Memur/Yönetici	153	50.3
	Psikolog/Sosyolog/Öğretmen/Sağlık Çalışanı	59	19.4
	Tekniker/Teknisyen/Mühendis	27	8.9
Çalışma Süresi	4 yıldan az	95	31.3
	4-8 yıl arası	68	22.4
	8-12 yıl arası	50	16.4
	12 yıl ve üzeri	91	29.9
Çalışılan İşten Memnuniyet Durumu	Memnun değilim	49	16.1
	Memnunum	255	83.9
İş Arkadaşları ile İlişki Düzeyi	Çok iyi	128	42.1
	İyi	159	52.3
	Kötü	17	5.6
Kurum Bakımında Yetişmenin İş Yerinde Bilinme Durumu	Biliniyor	196	64.5
	Bilinmiyor	108	35.5
Toplam		304	100

Ayrıca kurum bakımı deneyimi olan araştırma kapsamındaki bireylerin %83.9'u çalıştıkları işten memnun olmadıklarını, %16.1'i ise çalıştıkları işten memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bu bireylerin %52.3'ü iş arkadaşları ile ilişkilerinin iyi olduğunu, %42.1'i iş arkadaşları ile ilişkilerinin çok iyi olduğunu, %5.6'sı ise ilişkilerinin kötü olduğunu ifade etmiştir. Araştırmada bireylerin %64.5'i kurum bakımında yetiştiklerinin herkes tarafından bilindiğini, %35.5'i ise herkes tarafından bilinmediğini belirtmiştir. Bunun yanı sıra kurumda yetiştiğinin iş yerinde herkes tarafından bilindiğini belirtenlerin %42.1'i kurumda yetiştiğini iş arkadaşlarına kendisinin söylediğini, %22.4'ü ise bu durumun resmi evraklardan öğrenildiğini ifade etmiştir (Çizelge 2.2).

2.4. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmada çalışma grubunun evreni temsil ettiği ve gönüllülerin kendilerine yöneltilen web tabanlı soru formunu doğru bir şekilde doldurdıkları varsayılmaktadır.

2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmacının Diyarbakır ilinde yaşaması nedeniyle zaman ve maddi kaynaklar gözönüne alınarak başlangıçta bu araştırmanın Diyarbakır ilinde yürütülmesi planlanmıştır. Ancak saha çalışması sonucunda Diyarbakır ilinde kurum bakımı deneyimi olan bireylere ulaşılmasının zor olması, bu bireylerin üyesi olduğu dernek ya da bu konuda çalışan sivil toplum kuruluşlarının mevcut olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle Diyarbakır iline yakın Malatya, Gaziantep ve Bingöl ili temel alınarak örneklemin belirlenmesine karar verilmiştir. Böylece Malatya Yetiştirme Yurdundan Ayrılanlar Yardımlaşma Derneği, Gaziantep Yetiştirme Yurtlarından Ayrılanlar Kültür ve Dayanışma Derneği ve Bingöl Yetiştirme Yurdundan Ayrılanlar Derneği'ne üye olan bireyler üzerinde bu araştırmanın yürütülmüş olması bu tez çalışmasının önemli bir sınırlılığı olarak ifade edilebilir.

2.6. Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcılardan alınan bilgilendirilmiş onama bağlı olarak tanıtıcı bilgi formu ile İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği uygulanmıştır (EK 1).

2.6.1. Tanıtıcı Bilgi Formu

Tanıtıcı bilgi formu; katılımcıların yaş, cinsiyet, kurum bakımından ayrılma yaşı, kurum bakımı sonrası eğitim durumu, kurum bakımından ayrılırken eğitim

durumu, çalışma süresi, çalışılan işten memnuniyet durumu, iş arkadaşları ile ilişki düzeyi, kurum bakımına alınma nedeni, çalışılan sektör ve meslek/görev grubu ile kurum bakımında yetişmenin iş yerinde bilinme durumu gibi araştırmadaki bireyleri ve çalışma yaşamlarını tanıttıcı bilgileri içermektedir (EK 1).

2.6.2. İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği

Bu araştırmada İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği, Nota ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilmiştir. Akın ve arkadaşları (2014) tarafından ise bu ölçeğin Türk kültürüne uyarlama çalışması yapılmıştır. Bu ölçek bireylerin çalışma ve meslek yaşamına uyum düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Bu özelliği açısından ölçek, belirli bir meslek/görev grubunda çalışan ve araştırmaya gönüllü katılmayı kabul eden bireylere uygulanabilmektedir. Nota ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen bu ölçek; güven, öz-kontrol, işbirliği, merak ve ilgi boyutlarından oluşmakta olup 31 maddeyi içermektedir. Beşli Likert tipi olarak geliştirilen bu ölçekteki maddeler 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum biçiminde puanlanmaktadır. Ölçekte ters puanlanması gereken madde olmaması nedeniyle bu ölçekten alınan yüksek puan, çalışma ve meslek yaşamına yüksek düzeyde uyum sağlandığı şeklinde yorumlanmaktadır.

2.6.2.1. İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği

Ölçeğin yurtdışında geliştirildiği grup üzerinde güvenilirlik ve geçerlik çalışması yapılmıştır. Buna göre ölçeğin iç tutarlılık anlamındaki güvenirliliğini belirlemek için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutları için güvenilirlik katsayıları incelendiğinde güven, kontrol, işbirliği, merak ve endişe alt boyutlarında sırasıyla 0.89, 0.60, 0.84, 0.73 ve 0.71 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla yapılan Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) sonucunda ise $\chi^2=930.2$, $p<0.01$, RMSEA=.057, NNFI=.97, CFI=.97, SRMR=.065 bulunmuş ve elde edilen sonuçlara göre ölçeğin kuramsal

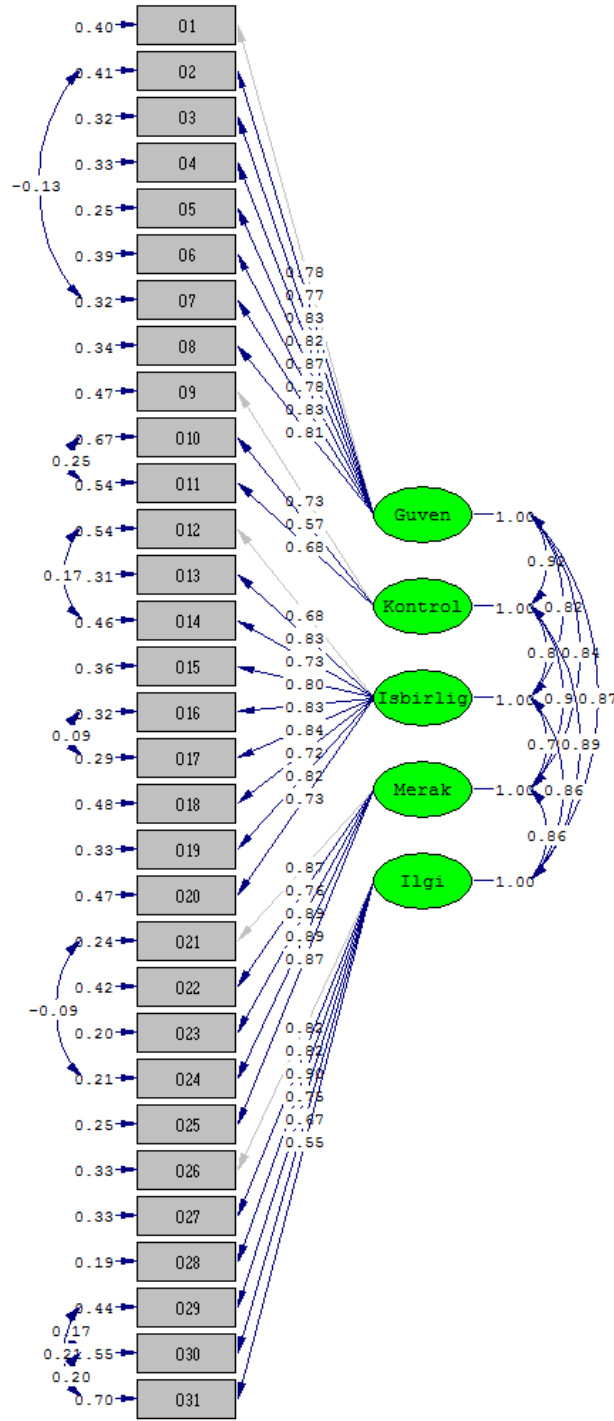
yapısı ile veri arasındaki uyumun iyi düzeyde olduğu bulunmuştur (Nota ve ark., 2012).

Bu ölçek Akın ve arkadaşları (2014) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır. Ölçeğin Türkçe versiyonunun güvenilirliği için bu çalışmada (Akın ve ark., 2014) hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı güven alt boyutu için .83, kontrol alt boyutu için .69, işbirliği alt boyutu için .88, merak alt boyutu için .81 ve endişe alt boyutu için .67 olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .93 olarak saptanmıştır. Ölçeğin 28 gün arayla iki kere uygulanması sonucunda hesaplanan test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .72 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeğin uygulandığı gruptaki geçerliğini belirlemek amacıyla DFA yapılmış ve $\chi^2=1082.87$, $df= 416$, $\chi^2/df= 2.60$, $RMSEA= .052$, $NNFI= .90$, $CFI= .91$, $IFI= .91$, $RFI= .84$, $GFI= .89$, $SRMR= .047$ uyum indeksi değerlerine ulaşılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda bulunan bu uyum indeksleri ölçeğin uygulandığı grup için kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığını göstermiştir (Akın ve ark., 2014).

Bazı araştırmacılar yurt dışında geliştirilen ve Türk kültürüne uyarlanan ölçeklerin yeni bir grup üzerinde geçerliğinin ve güvenilirliğinin tekrar incelenmesi gerektiğini öne sürmektedirler (Aksu ve ark., 2017; Çıkrıkçı-Demirtaşlı, 2007). Bu nedenle mevcut araştırma kapsamındaki kurum bakımı deneyimi olan bireylere uygulanan ölçeğin, geçerliği ve güvenilirliği yeniden incelenmiştir. Ölçeğin geçerliğini incelemek için öncelikle madde-toplam korelasyon katsayıları irdelenmiş ve katsayıların 0.565 ile 0.844 aralığında olduğu görülmüştür. Hesaplanan bu katsayılar ölçekteki her bir maddenin ölçeğin ölçmeyi amaçladığı psikolojik özellik ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Erkuş, 2007). Bununla birlikte ölçeğin uygulandığı grup için yapı geçerliğini belirlemek amacıyla DFA yapılmıştır (Behling ve Law, 2000). “Güven”, “Öz-kontrol”, “İşbirliği”, “Merak” ve “İlgi” olmak üzere beş alt boyuttan oluşan İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği’nin uygulandığı örneklemden elde edilen veri kullanılarak öncelikle Doğrulayıcı Faktör Analizi’nin karşılanması gereken varsayımları test edilmiştir (Aksu ve ark., 2017). Yapılan incelemeler sonucunda 304 bireyden toplanan verinin

faktör analizi yapmak için uygunluğu, tek değişkenli ve çok değişkenli uç değer ile tek değişkenli ve çok değişkenli normallik, tekillik, doğrusallık ve çoklu bağlantılılık varsayımlarını karşıladığı sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin beş faktörlü (boyutlu) kuramsal yapısı için elde edilen yol diyagramı Şekil 2.1’de verilmiştir.

Şekil 2.1’de verilen yol diyagramında Lisrel programı ile gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda standartlaştırılmış faktör yüklerine ilişkin yol katsayıları bulunmaktadır. Beş boyuttan oluşan ölçeğin her bir alt boyutuna ilişkin maddeler için analiz sonucunda önerilen ve hesaplanan χ^2 değerinde önemli miktarda düşüşe neden olan maddeler birbirleri ile ilişkilendirilerek modifikasyonlar yapılmıştır (Kline, 2011). Yapılan modifikasyonlar sonucunda hesaplanan standartlaştırılmış faktör yüklerinin 0.55 ve 0.90 arasında farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Hesaplanan t değerleri ise 0.001 düzeyinde anlamlı ve 10.83 ile 21.97 arasında değişiklik göstermiştir. Hesaplanan katsayılara göre faktör yüklerinin 0.32 kritik değerinden yüksek ve t değerlerinin de 2.58’den oldukça yüksek olması nedeni ile ölçek maddelerinin ilgili özelliğin kaliteli birer parçası olduğu yorumu yapılabilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).



Şekil 2.1. İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeğinin Standartlaştırılmış Faktör Yükleri İçin Yol Diyagramı

Bu araştırmada faktör yüklerinin yanı sıra uyum indeksleri de incelenmiş ve ilgili alanyazında belirtilen ölçütlerle karşılaştırılmıştır (Schermelleh-Engel ve ark., 2003). İlgili uyum indekslerine (RMSEA, SRMR, AGFI, GFI, CFI, NFI ve NNFI indeksleri ile ki-kare (χ^2), serbestlik derecesi ve χ^2/sd) ilişkin hesaplanan katsayılar Çizelge 2.3'te verilmiştir.

Çizelge 2.3. İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği İçin Model-Veri Uyum İndeksleri

İndeks	Değer	Mükemmel Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri
χ^2	642.28		
Sd	416		
χ^2/sd	1.54	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$
RMSEA	0.042	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$
SRMR	0.046	$0.00 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 0.10$
AGFI	0.80	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI < .90$
GFI	0.83	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$
CFI	0.99	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$
NNFI	0.99	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$.90 \leq NNFI < .95$
NFI	0.98	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$

Çizelge 2.3'te İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği için model-veri uyum indeksleri verilmiştir. Hesaplanan uyum indekslerinden ki-kare (642.28; $p=0.00$) değerinin 0.01 düzeyinde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmasına rağmen χ^2/sd değerinin (1.54) 0 ile 2 aralığında olması, verinin model ile mükemmel uyum sağladığını göstermektedir. Benzer şekilde hesaplanan RMSEA (0.042) ve SRMR (0.046) değerlerinin 0.00 ile 0.05 aralığında olması mükemmel uyuma işaret etmektedir. İlgili alan yazında sonucu en çok yorumlanan uyum indekslerinden CFI (0.99), NFI (0.98) ve NNFI (0.99) değerlerinin de 0.95 ile 1.00 aralığında olması mükemmel uyumu göstermektedir. Ancak örneklemden etkilenen GFI (0.83) ve AGFI (0.80) değerleri dikkate alındığında ise model-veri uyumunun kabul edilebilir sınır değerleri arasında olmadığu sonucuna ulaşılmıştır (Bentler, 1980; Hair ve ark., 1998; Hooper ve ark., 2008; Kline, 2011; Tabachnick ve Fidell, 2013). İlgili alan yazın incelendiğinde GFI ve AGFI uyum indekslerinin örneklem büyüklüğüne ve örneklemin yapısına son derece duyarlı olmaları nedeniyle bu indekslerin genellikle

küçük çıktığı belirtilmiştir (Sümer, 2000; Şimşek, 2007). Bu bilgilere dayalı olarak beş boyuttan oluşan İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği'ne ilişkin kuramsal yapının, kurum bakımı deneyimi olan bireyler için genel olarak kabul edilebilir düzeyin üzerinde uyum gösterdiği ifade edilebilmektedir.

İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği'nin uygulandığı bireyler üzerinde iç tutarlılık anlamındaki güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı da hesaplanmıştır. Ölçeğin bütünü için hesaplanan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.97'dir. Beş alt boyut için hesaplanan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları ise güven (0.93), kontrol (0.76), işbirliği (0.93), merak (0.93) ve ilgi (0.89) olmak üzere ölçeğin tüm alt boyutlarının son derece güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır (Kalaycı, 2014; Karagöz, 2016). Ölçekteki kontrol boyutunun üç maddeden oluşması nedeniyle bu boyut için hesaplanan güvenilirlik katsayısının diğer boyutlara kıyasla nispeten daha düşük olduğu belirtilebilmektedir (Thorndike ve Thorndike-Christ, 2010). Cronbach Alfa sonuçları İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği'nin bütünü ve alt boyutları için hesaplanan iç tutarlılık katsayılarının genel olarak yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu katsayılara göre ölçeğin bütünü için (0.97) çok yüksek, alt boyutlar için ise (0.76-0.93) genellikle yüksek düzeyde güvenilirliğin sağlandığı ortaya çıkmıştır (Özdamar, 2011).

2.7. Veri Toplama Süreci

Araştırmada İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği'nin kullanımına ilişkin gerekli izin alınmıştır (EK 2). Bu ölçeği ve tanıtıcı bilgi formunu kullanarak örneklem kapsamındaki derneklere üye olan bireylerle görüşme yapabilmek için üç dernekten de kurum izni alınmıştır (EK 3, EK 4, EK 5).

Veri toplama araçları örneklem kapsamındaki bireylere sunulmadan önce etik kurul izni alınmıştır (EK 6). Etik kurul izni alındıktan sonra araştırmacı örneklem kapsamındaki yaklaşık 10 gönüllü birey üzerinde araştırmanın sorularının işleyip

işlemediğini sınıması, anlaşılır ve açık olmayan soruları bu ön denemeye bağlı olarak yeniden düzenlemiştir.

Diğer yandan araştırmacınının Diyarbakır ilinde ikamet etmesi ve çalışması, araştırma verilerinin ise Gaziantep, Bingöl ve Malatya'daki kurum bakımı deneyimi olan bireylere yönelik hizmetler yürüten derneklere üye ve Türkiye'nin farklı illerinde yaşayan bu bireylerle görüşülerek toplanması planlandığı için veri toplama araçları katılımcılara internet üzerinden uygulanmıştır. Bu bağlamda veri toplama araçları, araştırmanın katılımcılarının üye oldukları derneklerin de bilgisi dahilinde web tabanlı tasarlanmıştır. Soru formunun web tabanlı "Google Formlar" üzerinden düzenlenerek gönüllü bireylerin yanıtlaması için elektronik ortamda katılımcılara sunulmuştur. Gönüllü bireylere ulaşılmasında derneklerin varolan mail ve diğer internet tabanlı iletişim grupları kullanılmıştır. Web tabanlı olarak hazırlanan soru formuna ait link, derneklere gönderilmiş ve derneklerin internet tabanlı gruplarında paylaşılarak gönüllülere ulaşılmıştır. Bu noktada özellikle belirtilmelidir ki web tabanlı soru formunda öncelikli olarak araştırmanın içeriği ve amacı konusunda katılımcılara bilgi verilerek araştırmaya gönüllü katılım durumunun belirlenmesi için elektronik ortamda aydınlatılmış onam formu, katılımcının onayına sunulmuştur. Böylece gönüllünün, bu onam formunu doldurmadan ve dolayısıyla bu onam formunda araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul etmeden soru formunu yanıtlamaya geçmesi mümkün olmamıştır. Bu bağlamda araştırmanın yürütülmesi sürecinde araştırmacının etik kurallara bağlı kalmaya özen gösterdiği söylenebilir.

2.8. Verilerin Değerlendirilmesi ve Analizi

Araştırma kapsamında kurum bakımı deneyimi olan bireylere uygulanan İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği'nin bu gruptaki yapı geçerliğini belirlemek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır (Aksu ve ark., 2017). Ancak çok değişkenli istatistiksel analiz tekniklerinden biri olan Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmadan önce bu analizin gerçekleştirilebilmesi için bazı varsayımların

karşılanması gerekmektedir (Çokluk ve ark., 2010). Veri setinde tek değişkenli uç değerlerin olup olmadığını belirlemek için z değerleri incelenmiş ve bireylerin madde düzeyindeki standart puanlarının genellikle -3 ile +3 aralığında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde veri setinde çok değişkenli uç değer olup olmadığını tespit etmek için ise Mahalonobis uzaklığı hesaplanmıştır. Mahalonobis analizi sonucunda elde edilen değerler χ^2 tablosunun 0.001 anlamlılık düzeyinde hesaplanan kritik değerle karşılaştırılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Yapılan karşılaştırma sonucunda çok değişkenli uç değerlere rastlanmamıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi'nin diğer bir varsayımı olan çoklu bağlantılılık için yapılan incelemeler sonucunda hesaplanan VIF (Varyans artış faktörleri) değerinin 10'dan küçük, tolerans değerinin 1.00'in altında ve yine hesaplanan koşul indeks değerlerinin ise 30'un altında olması bu varsayımın da karşılandığını göstermektedir (Hair ve ark., 1998). Bununla birlikte dağılımlara ilişkin saçılma diyagramları ve Bartlett küresellik testi sonucu, kurum bakımı deneyimi olan bireylerden elde edilen dağılımın doğrusal ve çok değişkenli normal dağılım sergilediğini göstermiştir (Çokluk ve ark., 2010; Tavşancıl, 2005). Ölçekten elde edilen puanlara ilişkin dağılımın tek değişkenli normal dağılım sergileyip sergilemediğini belirlemek için öncelikle bütün ölçek ve alt boyutlar için betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Sonrasında ise histogramlar ile kutu bıyık grafikleri çizdirilerek her bir alt grup için puan dağılımları ayrı ayrı incelenmiştir (Büyüköztürk, 2016; Çokluk ve ark., 2010).

Sonuç olarak İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği'nden elde edilen puanların dağılımına farklı yaklaşımlar kullanılarak karar verilmiştir. Alt gruplar düzeyinde dağılımın normal olup olmaması, kullanılacak analiz tekniğine karar verilmesini sağlar. Bu açıdan normallik varsayımının test edilmesi son derece önemlidir (Demir ve ark., 2016). Puan dağılımlarına ilişkin hesaplanan betimsel istatistikler Çizelge 2.4' te verilmiştir.

Çizelge 2.4. Betimsel İstatistikler

	İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği	Güven Alt Boyutu	Öz-Kontrol Alt Boyutu
N	304	304	304
Ortalama	127,1480	31,7237	11,5855
Ortanca	130,0000	32,0000	12,0000
Mod	154,00	40,00	12,00
Standart Sapma	21,20358	6,63643	2,53931
Varyans	449,592	44,042	6,448
Çarpıklık katsayısı	-,508	-,524	-,406
Basıklık katsayısı	-,803	-,648	-,691
Minimum Değer	76,00	15,00	5,00
Maksimum Değer	155,00	40,00	15,00

	İşbirliği Alt Boyutu	Merak Alt Boyutu	İlgi Alt Boyutu
N	304	304	304
Ortalama	39,8487	19,2401	24,7500
Ortanca	42,0000	20,0000	25,0000
Mod	45,00	25,00	30,00
Standart Sapma	5,22277	4,75314	4,63983
Varyans	27,277	22,592	21,528
Çarpıklık katsayısı	-,857	-,495	-,652
Basıklık katsayısı	-,238	-,645	-,400
Minimum Değer	24,00	6,00	10,00
Maksimum Değer	45,00	25,00	30,00

Çizelge 2.4'te görüldüğü üzere hesaplanan betimsel istatistiklerden mod, medyan ve ortalama değerlerinin birbirlerine çok yakın, çarpıklık-basıklık katsayılarının ise +1 ile -1 aralığında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda tek değişkenli normallik varsayımının sağlandığı ifade edilebilmektedir. Varsayımların incelenmesi sürecinde bütün grup ve alt gruplar için dağılımlar incelenmiş ve alt gruplar düzeyinde puan dağılımlarının normal dağılımdan ciddi düzeyde uzaklaşması durumunda parametrik olmayan tekniklerin kullanılmasına karar verilmiştir (George ve Mallery, 2016).

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeğin uygulama yapılan grup için yapı geçerliğini belirlemek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda ölçeğin geçerliğini yorumlamak amacıyla ise ilgili alan yazında belirtilen birçok uyum indeksi değeri ölçüt değerlerle

karşılaştırılarak ölçeğin geçerliği hakkında karara varılmıştır (Çokluk ve ark., 2010). Ayrıca ölçeğin tamamı ve alt boyutlarının uygulama yapılan grup üzerindeki güvenilirliklerini tespit etmek amacıyla iç tutarlılık anlamında güvenilirlik kanıtı ortaya koyan Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır (Karagöz, 2016).

Araştırma kapsamında dikkate alınan eğitim düzeyi vb. değişkenlerin kategori sayılarına göre kullanılacak istatistiksel teknik belirlenmiştir. Tekniklerin kullanılabilmesi için karşılanması gereken varsayımların (normallik, varyansların homojenliği vb.) karşılanma durumlarına göre parametrik ya da non-parametrik tekniklerden yararlanılmıştır (Field ve Hole, 2003). Dikkate alınan değişkenlerdeki kategori sayısının iki olması durumu için normallik ve varyansların homojenliği varsayımlarının sağlanması durumunda ilişkisiz (bağımsız) örneklem için t-testi, bu varsayımların herhangi birinin karşılanmadığı durumda ise Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Değişkenlerdeki kategori sayısının üç olması durumunda ise ilgili varsayımlar sağlandığında Tek Yönlü ANOVA (One Way ANOVA) testi kullanılmıştır. Dikkate alınan üç gruptan en az ikisi arasında anlamlı bir farklılık bulunması halinde aralarında fark bulunan grupları tespit etmek için Bonferroni ya da Tukey çoklu karşılaştırma teknikleri kullanılmıştır. Tek Yönlü ANOVA testinin ilgili varsayımlarının karşılanamaması durumunda ise parametrik olmayan bir teknik olan Kruskal-Wallis H testi tercih edilmiştir (Green ve Salkind, 2005; Karagöz, 2016).

Ayrıca araştırma kapsamında değişkenlerin düzeylerine göre oluşturulan çapraz tablolardaki gözlemlenilen ve beklenen değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek ve kategorik değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Ki-kare bağımsızlık testi kullanılmıştır. Ayrıca kategorik değişkenler arasındaki ilişkilerin derecesini tespit etmek amacıyla Contingency katsayısı hesaplanmıştır (Field, 2009; Green ve Salkind, 2005). Araştırma kapsamında uygulanacak soru formlarının yanıtları bilgisayar ortamına aktarılarak SPSS 24.0 (Statistical Package for the Social Sciences) ve Lisrel 8.80 (Linear Structural Relations) paket programları yardımıyla analiz edilmiş ve 0.05, anlamlılık düzeyi olarak kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde kurum bakımı deneyimi olan ve bir işte çalışan bireylerin çalışma yaşamına uyum düzeyi; eğitim durumu başta olmak üzere eğitim durumuna göre atanan kadrolarda meslek grubu, çalışılan işten memnuniyet durumu, iş yerinde kurum bakımı deneyiminin bilinme durumu ve iş arkadaşları ile ilişki düzeyine göre incelenmiştir.

3.1. Kurum Bakımından Ayrılırken Eğitim Durumuna Göre İşe Yerleştirileceğini Bilme Durumu

Bu bölümde kurum bakımı deneyimi olan bireylerin kurum bakımından ayrılırken bir işe yerleştirileceğini bilme ve eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı ki-kare analizi yapılarak incelenmiş ve çapraz tablo Çizelge 3.1’de verilmiştir.

Çizelge 3.1. Bireylerin Kurum Bakımından Ayrılırken Eğitim Durumuna Göre Bir İşe Yerleştirileceğini Bilme Durumlarına İlişkin Çapraz Tablo

			İlkokul-Ortaokul	Lise	Lisans	Toplam
Kurum Bakımından Ayrılırken İşe Yerleştirileceğini Bilme Durumu	Biliyordum	N	51	139	77	267
		Yüzde	%19,1	%52,1	%28,8	%100,0
	Bilmiyordum	N	20	17	0	37
		Yüzde	%54,1	%45,9	%0,0	%100,0
Toplam		N	71	156	77	304
		Yüzde	%23,4	%51,3	%25,3	%100,0

Ki-kare analizi sonucuna göre kurum bakımı deneyimi olan bireylerin kurumdan ayrılırken eğitim durumu ile işe yerleştirileceğini bilme durumları

arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür [$\chi^2(2, n=304)=27.906, p<.01$]. Analiz sonucuna göre işe yerleştirileceğini bilenlerin yarısından biraz fazlasının lise (%52.1) başta olmak üzere lisans mezunu (%28.8) oldukları belirlenmiştir. İşe yerleştirileceğini bilmeyenlerin ise ilkokul-ortaokul (%54.1) ve lise mezunu (%45.9) oldukları ifade edilebilir. Bununla birlikte bireylerin kurumdan ayrılırken eğitim durumu ile işe yerleştirileceğini bilme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu söylenebilir (Contingency Coefficient= 0.290, $p<0.01$).

3.2. Kurum Bakımı Sonrası Eğitim Durumuna Göre Çalışma Yaşamına Uyum

Bu bölümde kurum bakımı deneyimi olan bireylerin araştırmanın yürütüldüğü sıradaki eğitim durumuna göre çalışma yaşamına uyum puanlarını belirlemek için ANOVA testi yapılarak sonuçları Çizelge 3.2’de verilmiştir. Analiz sonuçları eğitim durumuna göre bireylerin çalışma yaşamına uyum puanı ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğunu göstermektedir ($F_{(2-303)}=27.901, p<.01$). Elde edilen bu bulguya göre kurum bakımı deneyimi olan bireylerin çalışma yaşamına uyum puanı ortalamalarının eğitim durumuna göre farklılaştığı söylenebilir. Ayrıca ilkokul-ortaokul ($\bar{X}=109.15$), lise ($\bar{X}=124.60$), lisans ve üzeri ($\bar{X}=134.46$) eğitim düzeylerinde kurum bakımı deneyimi olan bireylerin çalışma yaşamına uyum puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çoklu karşılaştırma testine göre bu farklılığın ilköğretim-lise, ilköğretim-lisans ve üzeri, lise-lisans ve üzeri eğitim düzeyleri arasında olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Bu bağlamda lisans ve üzeri eğitim düzeylerindeki bireylerin çalışma yaşamına uyum düzeyleri en yüksek iken, ilkokul-ortaokul mezunu bireylerin çalışma yaşamına uyum düzeylerinin en düşük olduğu söylenebilmektedir.

Çizelge 3.2. Bireylerin Kurum Bakımı Sonrası Eğitim Durumuna Göre Çalışma Yaşamına Uyum Puanlarına İlişkin ANOVA Testi

İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği ve Alt Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı farklılık
Toplam	Gruplar arası	21304.864	2	10652.432	27.901	.000**	3-2, 3-1, 2-1
	Gruplar içi	114921.475	301	381.799			
	Toplam	136226.339	303				
Güven	Gruplar arası	1962.787	2	981.394	25.953	.000**	3-2, 3-1, 2-1
	Gruplar içi	11382.002	301	37.814			
	Toplam	13344.789	303				
Özkontrol	Gruplar arası	137.755	2	68.878	11.416	.000**	3-2, 3-1, 2-1
	Gruplar içi	1816.021	301	6.033			
	Toplam	1953.776	303				
İşbirliği	Gruplar arası	1224.676	2	612.338	26.180	.000**	3-2, 3-1, 2-1
	Gruplar içi	7040.363	301	23.390			
	Toplam	8265.039	303				
Merak	Gruplar arası	511.629	2	255.815	12.157	.000**	3-1, 2-1
	Gruplar içi	6333.841	301	21.043			
	Toplam	6845.470	303				
İlgi	Gruplar arası	1082.227	2	541.113	29.936	.000**	3-2, 3-1, 2-1
	Gruplar içi	5440.773	301	18.076			
	Toplam	6523.000	303				

** p<0.01

Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin kurum bakımı sonrası eğitim durumuna göre çalışma yaşamına uyumun alt boyutlarına (güven, özkontrol, işbirliği, merak ve ilgi) ilişkin puanlarını belirlemek için ANOVA testi yapılarak sonuçlar Çizelge 3.2’de verilmiştir. Analiz sonuçları eğitim durumuna göre kurum bakımı deneyimi olan bireylerin güven puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğunu ortaya koymaktadır ($F_{(2, 303)}=25.953$, $p<.01$). Elde edilen bu bulguya dayalı olarak bireylerin güven puanlarının ortalamalarının eğitim durumuna göre farklılaştığı söylenebilir. Ayrıca

ilkokul-ortaokul ($\bar{X}=26.60$), lise ($\bar{X}=30.69$), lisans ve üzeri ($\bar{X}=34.07$) eğitim düzeylerinde kurum bakımı deneyimi olan bireylerin güven puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çoklu karşılaştırma testine göre bu farklılığın ilköğretim-lise, ilköğretim-lisans ve üzeri, lise-lisans ve üzeri eğitim düzeyleri arasında olduğu gözlenmiştir ($p<0.05$). Bu bağlamda lisans ve üzeri eğitim düzeylerindeki bireylerin güven puanına ilişkin düzeyleri en yüksek iken, ilkokul-ortaokul mezunu bireylerin güven puanına ilişkin düzeylerinin en düşük olduğu söylenebilmektedir.

Çizelge 3.2 incelendiğinde eğitim durumuna göre çalışma yaşamına uyumun alt boyutu olarak özkontrol puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($F_{(2-303)}=11.416$, $p<.05$). Elde edilen bu bulguya göre kurum bakımı deneyimi olan bireylerin özkontrol puanlarının ortalamalarının eğitim durumuna göre farklılaştığı söylenebilir. Ayrıca ilkokul-ortaokul ($\bar{X}=10.10$), lise ($\bar{X}=11.41$), lisans ve üzeri ($\bar{X}=12.15$) eğitim düzeylerinde kurum bakımı deneyimi olan bireylerin özkontrol puanlarının ortalamaları arasında da anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çoklu karşılaştırma testine göre bu farklılığın ilköğretim-lise, ilköğretim-lisans ve üzeri, lise-lisans ve üzeri eğitim düzeyleri arasında olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Bu bağlamda lisans ve üzeri eğitim düzeylerindeki bireylerin özkontrol puanına ilişkin düzeyleri en yüksek iken, ilkokul-ortaokul mezunu bireylerin özkontrol puanına ilişkin düzeylerinin en düşük olduğu düşünülebilir.

Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin işbirliği puanlarının eğitim durumuna göre karşılaştırılması için Çizelge 3.2’de ANOVA testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçları eğitim durumuna göre kurum bakımı deneyimi olan bireylerin işbirliği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğunu ortaya koymaktadır ($F_{(2-303)}=26.180$ $p<.01$). Elde edilen bu bulguya göre bireylerin işbirliği puan ortalamalarının eğitim durumuna göre farklılaştığı söylenebilir. Ayrıca ilkokul-ortaokul ($\bar{X}=35.22$), lise ($\bar{X}=39.52$), lisans ve üzeri ($\bar{X}=41.43$) eğitim durumunda kurum bakımı deneyimi olan bireylerin işbirliği puan ortalamaları

arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çoklu karşılaştırma testine göre bu farklılığın ilköğretim-lise, ilköğretim-lisans ve üzeri, lise-lisans ve üzeri eğitim durumları arasında olduğu gözlenmiştir ($p<0.05$). Bu bağlamda lisans ve üzeri eğitim durumundaki bireylerin işbirliği puanına ilişkin düzeyleri en yüksek iken, ilkokul-ortaokul mezunu bireylerin işbirliği puanına ilişkin düzeylerinin en düşük olduğu söylenebilmektedir.

Çalışma yaşamına uyum kapsamında Çizelge 3.2'deki ANOVA testi sonuçları bireylerin eğitim durumu ile merak puanı ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir ($F_{(2-303)}=12.157$, $p<.01$). Elde edilen bu bulguya göre kurum bakımı deneyimi olan bireylerin merak puan ortalamalarının eğitim durumuna göre farklılaştığı söylenebilir. Ayrıca ilkokul-ortaokul ($\bar{X}=16.32$), lise ($\bar{X}=18.95$), lisans ve üzeri ($\bar{X}=20.31$) eğitim durumunun en az ikisi arasında kurum bakımı deneyimi olan bireylerin merak puanı ortalamalarının anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çoklu karşılaştırma testine göre bu farklılığın ilköğretim-lise ve ilköğretim-lisans ve üzeri eğitim durumu arasında olduğu gözlenmiştir ($p<0.05$). Bu bağlamda lisans ve üzeri eğitim durumundaki bireylerin merak puanına ilişkin düzeyleri en yüksek iken, lise düzeyi ile arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bununla birlikte ilkokul-ortaokul mezunu bireylerin merak puanlarının diğer gruplardan anlamlı bir şekilde düşük olduğu söylenebilmektedir.

Çizelge 3.2'de kurum bakımı deneyimi olan bireylerin ilgi puanlarının eğitim durumuna göre karşılaştırılması amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçları bireylerin eğitim durumuna göre ilgi puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır ($F_{(2-303)}=29.936$, $p<.01$). Elde edilen bu bulguya göre kurum bakımı deneyimi olan bireylerin ilgi puan ortalamalarının eğitim durumuna göre farklılaştığı söylenebilir. Ayrıca ilkokul-ortaokul ($\bar{X}=20.90$), lise ($\bar{X}=24.01$), lisans ve üzeri ($\bar{X}=26.48$) eğitim durumundaki bireylerin ilgi puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çoklu karşılaştırma testine göre bu farklılığın

ilköğretim-lise, ilköğretim-lisans ve üzeri, lise-lisans ve üzeri eğitim durumu arasında olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Bu bulgu doğrultusunda lisans ve üzeri eğitim düzeylerindeki bireylerin ilgi puanına ilişkin düzeyleri en yüksek iken, ilkokul-ortaokul mezunu bireylerin ilgi puanına ilişkin düzeylerinin en düşük olduğu söylenebilmektedir.

3.3. Kurum Bakımından Ayrılırken Eğitim Durumuna Göre Çalışma Yaşamına Uyum

Bu bölümde kurum bakımı deneyimi olan bireylerin kurum bakımından ayrılırken eğitim durumuna göre çalışma yaşamına uyum puanlarını belirlemek için Çizelge 3.3'te ANOVA testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçları bireylerin kurum bakımından ayrılırken eğitim durumuna göre çalışma yaşamına uyum puanı ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğunu göstermiştir ($F_{(2-303)}=18.308$, $p<.01$). Elde edilen bu bulguya göre bireylerin çalışma yaşamına uyum puanı ortalamalarının eğitim durumu açısından farklılaştığı söylenebilir. Ayrıca ilkokul-ortaokul ($\bar{X}=117.23$), lise ($\bar{X}=126.69$), lisans ve üzeri ($\bar{X}=137.19$) eğitim durumundaki bireylerin kurum bakımından ayrılırken çalışma yaşamına uyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çoklu karşılaştırma testine göre bu farklılığın ilköğretim-lise, ilköğretim-lisans ve lise-lisans eğitim durumu arasında olduğu gözlenmiştir ($p<0.05$). Bu bulguya dayalı olarak lisans eğitim durumundaki bireylerin çalışma yaşamına uyum puanına ilişkin düzeyleri en yüksek iken, ilkokul-ortaokul mezunu bireylerin ilgi puanına ilişkin düzeylerinin en düşük olduğu söylenebilmektedir.

Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin kurum bakımından ayrılırken eğitim durumuna göre çalışma yaşamına uyumun alt boyutlarına (güven, özkontrol, işbirliği, merak ve ilgi) ilişkin puanlarını belirlemek için ANOVA testi yapılarak sonuçlar Çizelge 3.3'te verilmiştir. Buna göre bireylerin kurum bakımından ayrılırken eğitim durumuna göre çalışma yaşamına uyum alt boyutunun güven puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($F_{(2-303)}=21.787$,

p<.01). Elde edilen bu bulguya göre bireylerin güven puan ortalamalarının eğitim durumuna göre farklılaştığı söylenebilir. Ayrıca ilkökul-ortaokul (\bar{X} =28.43), lise (\bar{X} =31.51), lisans (\bar{X} =35.16) eğitim durumunda kurum bakımından ayrılan bireylerin güven puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çoklu karşılaştırma testine göre bu farklılığın ilköğretim-lise, ilköğretim-lisans, lise-lisans eğitim durumu arasında olduğu gözlenmiştir (p<0.05). Bu bilgiye dayalı olarak lisans eğitim düzeyindeki bireylerin güven alt boyutu puanına ilişkin düzeyleri en yüksek iken, ilkökul-ortaokul mezunu bireylerin güven alt boyutu puanına ilişkin düzeylerinin en düşük olduğu söylenebilmektedir.

Çizelge 3.3. Kurum Bakımından Ayrılırken Eğitim Durumuna Göre Çalışma Yaşamına Uyum Puanlarına İlişkin ANOVA Testi

İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği ve Alt Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı farklılık
Toplam	Gruplar arası	14774.492	2	7387.246	18.308	.000**	3-2, 3-1, 2-1
	Gruplar içi	121451.847	301	403.495			
	Toplam	136226.339	303				
Güven	Gruplar arası	1687.577	2	843.789	21.787	.000**	3-2, 3-1, 2-1
	Gruplar içi	11657.212	301	38.728			
	Toplam	13344.789	303				
Özkontrol	Gruplar arası	74.441	2	37.221	5.961	.003**	3-1
	Gruplar içi	1879.335	301	6.244			
	Toplam	1953.776	303				
İşbirliği	Gruplar arası	632.815	2	316.408	12.478	.000**	3-2, 3-1, 2-1
	Gruplar içi	7632.224	301	25.356			
	Toplam	8265.039	303				
Merak	Gruplar arası	366.649	2	183.325	8.517	.000**	3-1, 2-1
	Gruplar içi	6478.821	301	21.524			
	Toplam	6845.470	303				
İlgi	Gruplar arası	774,658	2	387,329	20.282	.000**	3-2, 3-1, 2-1
	Gruplar içi	5748,342	301	19,097			
	Toplam	6523.000	303				

** p<0.01

Çizelge 3.3'te ANOVA testi sonuçları incelendiğinde bireylerin kurum bakımından ayrılırken eğitim durumuna göre özkontrol puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($F_{(2-303)}=5.961$, $p<.01$). Elde edilen bu bulguya göre bireylerin özkontrol puan ortalamalarının kurum bakımından ayrılırken eğitim durumuna göre farklılaştığı söylenebilir. İlkokul-ortaokul ($\bar{X}=10.81$), lise ($\bar{X}=11.61$) ve lisans ($\bar{X}=12.23$) eğitim durumunda kurum bakımından ayrılan bireylerin özkontrol puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak yapılan çoklu karşılaştırma testine göre bu farklılığın yalnızca ilköğretim-lisans eğitim düzeyleri arasında olduğu gözlenmiştir ($p<0.05$). Bu doğrultuda lisans eğitim düzeylerindeki bireylerin özkontrol alt boyutu puanına ilişkin düzeyleri en yüksek iken, ilkokul-ortaokul mezunu bireylerin özkontrol alt boyutu puanına ilişkin düzeylerinin en düşük ve yalnızca bu iki grup arasındaki farkın anlamlı olduğu söylenebilir.

Çalışma yaşamına uyumun alt boyutu olarak işbirliği puan ortalamalarının kurum bakımından ayrılırken eğitim durumuna göre belirlenmesi için ANOVA testi yapılarak sonuçlar Çizelge 3.3'te verilmiştir. Analiz sonuçları bireylerin eğitim durumuna göre işbirliği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğunu göstermektedir ($F_{(2-303)}=12.478$, $p<.01$). Elde edilen bu bulguya göre bireylerin işbirliği puan ortalamalarının eğitim durumuna göre farklılaştığı söylenebilir. Ayrıca ilkokul-ortaokul ($\bar{X}=37.74$), lise ($\bar{X}=39.80$), lisans ($\bar{X}=41.88$) eğitim durumunda kurum bakımından ayrılan bireylerin işbirliği puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çoklu karşılaştırma testine göre bu farklılığın ilköğretim-lise, ilköğretim-lisans, lise-lisans eğitim durumu arasında olduğu gözlenmiştir ($p<0.05$). Bu bilgi doğrultusunda lisans eğitim durumundaki bireylerin işbirliği alt boyutu puanına ilişkin düzeyleri en yüksek iken, ilkokul-ortaokul mezunu bireylerin işbirliği alt boyutu puanına ilişkin düzeylerinin en düşük olduğu söylenebilmektedir.

Çizelge 3.3 incelendiğinde ANOVA testi sonuçları bireylerin kurum bakımından ayrılırken eğitim durumuna göre çalışma yaşamına uyumun alt boyutu

olarak merak puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir ($F_{(2-303)}=8.517$, $p<.01$). Elde edilen bu bulguya göre bireylerin merak puan ortalamalarının kurum bakımından ayrılırken eğitim durumuna göre farklılaştığı söylenebilir. Ayrıca ilkokul-ortaokul ($\bar{X}=17.57$), lise ($\bar{X}=19.26$) ve lisans ($\bar{X}=20.72$) eğitim durumunda kurum bakımından ayrılan bireylerin merak puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak yapılan çoklu karşılaştırma testine göre bu farklılığın ilköğretim-lise ve ilköğretim-lisans eğitim düzeyleri arasında olduğu gözlenmiştir ($p<0.05$). Bu bilgiye dayalı olarak lisans ve lise eğitim durumundaki bireylerin merak alt boyutu puanlarına ilişkin bulunan farklılık anlamlı değildir. Bununla birlikte her iki grubun merak alt boyutu puanlarının ilkokul-ortaokul düzeyindeki bireylerden anlamlı bir şekilde yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Çalışma yaşamına uyum kapsamında bireylerin ilgi puanlarının kurum bakımından ayrılırken eğitim durumuna göre ANOVA testi yapılarak sonuçları Çizelge 3.3'te gösterilmiştir. Analiz sonuçları kurum bakımından ayrılırken eğitim durumuna göre bireylerin ilgi puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir ($F_{(2-303)}=20.282$, $p<.01$). Elde edilen bu bulguya göre bireylerin ilgi puan ortalamalarının kurum bakımından ayrılırken eğitim durumuna göre farklılaştığı söylenebilir. Ayrıca ilkokul-ortaokul ($\bar{X}=22.66$), lise ($\bar{X}=24.50$), lisans ($\bar{X}=27.18$) eğitim durumunda kurum bakımından ayrılan bireylerin ilgi puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çoklu karşılaştırma testine göre bu farklılığın ilköğretim-lise, ilköğretim-lisans ve lise-lisans eğitim durumu arasında olduğu gözlenmiştir ($p<0.05$). Bu bilgi doğrultusunda lisans eğitim durumundaki bireylerin ilgi alt boyutu puanına ilişkin düzeyleri en yüksek iken, ilkokul-ortaokul mezunu bireylerin ilgi alt boyutu puanına ilişkin düzeylerinin en düşük olduğu söylenebilmektedir.

3.4. Meslek Gruplarına Göre Çalışma Yaşamına Uyum

Bu bölümde kurum bakımından ayrılan bireylerin meslek gruplarına göre çalışma yaşamına uyum puanlarını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılarak sonuçları Çizelge 3.4'te verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre farklı meslek gruplarında yer alan bireylerin çalışma yaşamına uyum puanı ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($\chi^2(sd=3, n=304)=61.961, p<.01$). Sıra ortalamaları ele alındığında ise kurum bakımı deneyimi olup alt hizmet kadrosunda çalışan (89.95), memur/yönetici (150.56), psikolog/sosyolog (204.47) ve teknisyen/tekniker (200.52) olan bireylerin sıra ortalamalarının da farklılaştığı görülmektedir. Bununla birlikte puan ortalamaları açısından bir karşılaştırma yapıldığında ise alt hizmet kadrosunda çalışan ($\bar{X}=110.93$), memur/yönetici ($\bar{X}=127.20$), psikolog/sosyolog ($\bar{X}=139.91$) ve teknisyen/tekniker ($\bar{X}=137.92$) olmak üzere psikolog/sosyolog ve teknisyen/tekniker grubunda yer alan bireylerin çalışma yaşamına uyum puan ortalamalarının yüksek, alt hizmet kadrosunda çalışan bireylerin çalışma yaşamına uyum puan ortalamalarının ise en düşük olduğu ifade edilebilmektedir. Yapılan ikili karşılaştırma testi sonucuna göre psikolog/sosyolog ve teknisyen/tekniker gruplarında yer alan bireyler hariç diğer gruplarda yer alan bireylerin çalışma yaşamına uyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirtilebilmektedir.

Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin meslek gruplarına göre çalışma yaşamına uyumun alt boyutlarına (güven, özkontrol, işbirliği, merak ve ilgi) ilişkin puanlarını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılarak sonuçlar Çizelge 3.4'te verilmiştir. Buna göre farklı meslek gruplarında yer alan bireylerin güven alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($\chi^2(sd=3, n=304)=63.187, p<.01$). Sıra ortalamaları ele alındığında ise alt hizmet kadrosunda çalışan (88.95), memur/yönetici (150.96), psikolog/sosyolog (205.26) ve teknisyen/tekniker (198.94) olan ve kurum bakımı deneyimi olan bireylerin sıra ortalamalarının da farklılaştığı görülmektedir. Bununla birlikte puan ortalamaları açısından bir karşılaştırma yapıldığında ise alt

hizmet kadrosunda çalışan ($\bar{X}=26.38$), memur/yönetici ($\bar{X}=31.87$), psikolog/sosyolog ($\bar{X}=35.69$) ve teknisyen/tekniker ($\bar{X}=35.03$) olmak üzere psikolog/sosyolog ve teknisyen/tekniker grubunda yer alan bireylerin puan ortalamalarının yüksek, alt hizmet grubunda çalışan bireylerin puan ortalamalarının ise en düşük olduğu ifade edilebilmektedir. Yapılan ikili karşılaştırma testleri sonucuna göre psikolog/sosyolog ile teknisyen/tekniker gruplarında ve memur/yönetici ve teknisyen/tekniker gruplarında yer alan bireyler hariç diğer gruplarda yer alan bireylerin güven alt boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirtilebilmektedir.

Çizelge 3.4'te kurum bakımı deneyimi olan bireylerin meslek gruplarına göre özkontrol alt boyutu puanlarını karşılaştırmak için Kruskal-Wallis H testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre farklı meslek gruplarında yer alan bireylerin özkontrol boyutuna ilişkin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($\chi^2(sd=3, n=304)= 35.997, p<.01$). Sıra ortalamaları ele alındığında ise alt hizmet kadrosunda çalışan (107.55), memur/yönetici (148.96), psikolog/sosyolog (194.21) ve teknisyen/tekniker (189.61) olan kurum bakımı deneyimi olan bireylerin sıra ortalamalarının da farklılaştığı görülmektedir. Bununla birlikte puan ortalamaları açısından bir karşılaştırma yapıldığında ise alt hizmet kadrosunda çalışan ($\bar{X}=10.29$), memur/yönetici ($\bar{X}=11.49$), psikolog/sosyolog ($\bar{X}=12.79$) ve teknisyen/tekniker ($\bar{X}=12.55$) olmak üzere psikolog/sosyolog ve teknisyen/tekniker grubunda yer alan bireylerin puan ortalamalarının yüksek, alt hizmet kadrosunda çalışan bireylerin puan ortalamalarının ise en düşük olduğu ifade edilebilmektedir. Yapılan ikili karşılaştırma testleri sonucuna göre psikolog/sosyolog ile teknisyen/tekniker gruplarında ve memur/yönetici ve teknisyen/tekniker gruplarında yer alan bireyler hariç diğer gruplarda yer alan bireylerin özkontrol alt boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirtilebilmektedir.

Çizelge 3.4. Bireylerin Meslek Gruplarına Göre Çalışma Yaşamına Uyum Puanlarına İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği ve Alt Boyutları	Meslek Grubu	N	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	P	Anlamlı farklılık
Toplam	Alt Hizmet	65	89,95	3	61.961	.000**	1-2,
	Memur/Yönetici	153	150,56				1-3,
	Psikolog/Sosyolog vd.	59	204,47				1-4,
	Teknisyen/Tekniker vd.	27	200,52				2-3,
Güven	Alt Hizmet	65	88,95	3	63.187	.000**	2-4
	Memur/Yönetici	153	150,96				1-2,
	Psikolog/Sosyolog vd.	59	205,26				1-3,
	Teknisyen/Tekniker vd.	27	198,94				1-4,
Özkontrol	Alt Hizmet	65	107,55	3	35.997	.000**	2-3
	Memur/Yönetici	153	148,96				1-2,
	Psikolog/Sosyolog vd.	59	194,21				1-3,
	Teknisyen/Tekniker vd.	27	189,61				1-4,
İşbirliği	Alt Hizmet	65	94,38	3	50.686	.000**	2-3,
	Memur/Yönetici	153	152,72				2-4
	Psikolog/Sosyolog vd.	59	192,87				1-2,
	Teknisyen/Tekniker vd.	27	202,98				1-3,
Merak	Alt Hizmet	65	105,59	3	36.657	.000**	1-4,
	Memur/Yönetici	153	150,25				2-3,
	Psikolog/Sosyolog vd.	59	188,87				2-4
	Teknisyen/Tekniker vd.	27	198,67				1-2,
İlgi	Alt Hizmet	65	98,25	3	52.773	.000**	1-3,
	Memur/Yönetici	153	148,73				1-4,
	Psikolog/Sosyolog vd.	59	208,79				2-3
	Teknisyen/Tekniker vd.	27	181,44				

** p<0.01

Çalışma yaşamına uyum kapsamında işbirliği alt boyutu puanlarını bireylerin meslek gruplarına göre belirlemek için Kruskal-Wallis H testi sonuçları Çizelge 3.4'te verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre farklı meslek gruplarında yer alan bireylerin işbirliği boyutuna ilişkin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir (χ^2 (sd=3, n=304)= 50.686, p<.01). Sıra ortalamaları ele alındığında ise alt hizmet kadrosunda çalışan (94.38), memur/yönetici (152.72), psikolog/sosyolog (192.87) ve teknisyen/tekniker (202.98) olan ve kurum bakımı deneyimi olan bireylerin sıra ortalamalarının da

farklılaştığı görülmektedir. Bununla birlikte puan ortalamaları açısından bir karşılaştırma yapıldığında ise alt hizmet kadrosunda çalışan ($\bar{X}=36.03$), memur/yönetici ($\bar{X}=40.05$), psikolog/sosyolog ($\bar{X}=42.42$) ve teknisyen/tekniker ($\bar{X}=42.25$) olmak üzere psikolog/sosyolog ve teknisyen/tekniker grubunda yer alan bireylerin puan ortalamalarının yüksek, alt hizmet grubunda çalışan bireylerin puan ortalamalarının ise en düşük olduğu ifade edilebilmektedir. Yapılan ikili karşılaştırma testleri sonucuna göre psikolog/sosyolog ve teknisyen/tekniker gruplarında yer alan bireyler hariç diğer gruplarda yer alan bireylerin işbirliği alt boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirtilebilmektedir.

Çizelge 3.4'te kurum bakımı deneyimi olan bireylerin meslek gruplarına göre merak alt boyutu puanlarına ilişkin Kruskal-Wallis H testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre farklı meslek gruplarında yer alan bireylerin merak boyutuna ilişkin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($\chi^2(sd=3, n=304)= 36.657, p<.01$). Sıra ortalamaları ele alındığında ise alt hizmet kadrosunda çalışan (105.59), memur/yönetici (150.25), psikolog/sosyolog (188.87) ve teknisyen/tekniker (198.67) olan ve kurum bakımı deneyimi olan bireylerin sıra ortalamalarının da farklılaştığı görülmektedir. Bununla birlikte puan ortalamaları açısından bir karşılaştırma yapıldığında ise alt hizmet kadrosunda çalışan ($\bar{X}=16.53$), memur/yönetici ($\bar{X}=19.14$), psikolog/sosyolog ($\bar{X}=21.32$) ve teknisyen/tekniker ($\bar{X}=21.74$) olmak üzere psikolog/sosyolog ve teknisyen/tekniker grubunda yer alan bireylerin puan ortalamalarının yüksek, alt hizmet grubunda çalışan bireylerin puan ortalamalarının ise en düşük olduğu ifade edilebilmektedir. Yapılan ikili karşılaştırma testleri sonucuna göre psikolog/sosyolog ve teknisyen/tekniker gruplarında yer alan bireyler hariç diğer gruplarda yer alan bireylerin merak alt boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirtilebilmektedir.

Çizelge 3.4'teki Kruskal-Wallis H testi sonuçlarına göre farklı meslek gruplarında yer alan bireylerin ilgi boyutuna ilişkin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($\chi^2(sd=3, n=304)=52.773, p<.01$). Sıra ortalamaları ele alındığında ise alt hizmet kadrosunda çalışan (98.25), memur/yönetici (148.73), psikolog/sosyolog (208.79) ve teknisyen/tekniker (181.44) olan ve kurum bakımı deneyimi olan bireylerin sıra ortalamalarının da farklılaştığı görülmektedir. Bununla birlikte puan ortalamaları açısından bir karşılaştırma yapıldığında ise alt hizmet kadrosunda çalışan ($\bar{X}=21.69$), memur/yönetici ($\bar{X}=24.64$), psikolog/sosyolog ($\bar{X}=27.67$) ve teknisyen/tekniker ($\bar{X}=26.33$) olmak üzere psikolog/sosyolog ve teknisyen/tekniker grubunda yer alan bireylerin puan ortalamalarının yüksek, alt hizmet kadrosunda çalışan bireylerin puan ortalamalarının ise en düşük olduğu ifade edilebilmektedir. Yapılan ikili karşılaştırma testleri sonucuna göre psikolog/sosyolog ile teknisyen/tekniker ve memur/yönetici; teknisyen/tekniker gruplarında yer alan bireyler hariç diğer gruplarda yer alan bireylerin ilgi alt boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ifade edilebilir.

3.5. Çalışılan İşten Memnuniyet Durumuna Göre Çalışma Yaşamına Uyum

Bu bölümde kurum bakımı deneyimi olan bireylerin çalıştıkları işten memnuniyet durumuna göre çalışma yaşamına uyum puanlarını belirlemek için t-testi sonucu Çizelge 3.5'te görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda bireylerin çalıştıkları işten memnuniyet durumuna göre kurum bakımı deneyimi olan bireylerin çalışma yaşamına uyum puanı ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($t_{(302)}=-6.59, p<.01$). Elde edilen bu bulgu çalıştıkları işten memnun olmayanların çalışma yaşamına uyum puanı ortalamaları ($\bar{X}=110.02$) ile çalıştıkları işten memnun olanların çalışma yaşamına uyum puanı ortalamaları ($\bar{X}=130.43$) arasında önemli bir farklılığın olduğunu ortaya koymaktadır. Böylece kurum bakımı deneyimi olan bireylerin çalışma yaşamına uyum puanlarının

bireylerin çalıştıkları işten memnuniyet durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ifade edilebilmektedir.

Çizelge 3.5. Bireylerin Çalıştıkları İşten Memnuniyet Durumuna Göre Çalışma Yaşamına Uyum Puanlarına İlişkin t-Testi

İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği ve Alt Boyutları	Çalışılan İşten Memnuniyet Durumu	N	\bar{X}	S	Sd	T	P
Toplam	Memnun değilim	49	110.02	22.67	302	-6.59	0.000**
	Memnunum	255	130.43	19.27			
		267	32.1086	6.41071			
Güven	Memnun değilim	49	26.95	7.12	302	-5.77	0.000**
	Memnunum	255	32.63	6.14			
		37	10.5946	2.57617			
Özkontrol	Memnun değilim	49	9.53	2.76	302	-5.83	0.000**
	Memnunum	255	11.98	2.29			
		267	19.5506	4.53809			
İşbirliği	Memnun değilim	49	35.61	6.40	302	-5.27	0.000**
	Memnunum	255	40.66	4.54			
		37	22.5676	5.06371			
Merak	Memnun değilim	49	16.71	5.26	302	-4.17	0.000**
	Memnunum	255	19.72	4.49			
		267	32.1086	6.41071			
İlgi	Memnun değilim	49	21.20	4.82	302	-6.19	0.000**
	Memnunum	255	25.43	4.28			
			10.5946	2.57617			

** p<0.01

Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin çalıştıkları işten memnuniyet durumuna göre çalışma yaşamına uyumun alt boyutlarına (güven, özkontrol, işbirliği, merak ve ilgi) ilişkin puanlarını belirlemek için t testi yapılarak sonuçlar Çizelge 3.5'te verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda bireylerin çalıştıkları işten memnuniyet durumuna göre güven boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($t_{(302)}=-5.77$, $p<.01$). Elde edilen bu bulgu çalıştıkları işten memnun olmayanların güven boyutu puan ortalamaları ($\bar{X}=26.95$) ile çalıştıkları işten memnun olanların güven boyutu puan ortalamaları ($\bar{X}=32.63$) arasında önemli bir farklılığın olduğunu ortaya koymaktadır. Böylece kurum

bakımı deneyimi olan bireylerin güven boyutu puanlarının bireylerin çalıştıkları işten memnuniyet durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ifade edilebilmektedir.

Çizelge 3.5'teki bağımsız örneklem için t-testi sonuçlarına göre bireylerin çalıştıkları işten memnuniyet durumuna göre özkontrol alt boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($t_{(302)}=-5.83$, $p<.01$). Elde edilen bu bulgu çalıştıkları işten memnun olmayanların özkontrol boyutu puan ortalamaları ($\bar{X}=9.53$) ile çalıştıkları işten memnun olanların özkontrol boyutu puan ortalamaları ($\bar{X}=11.98$) arasında önemli bir farklılığın olduğunu ortaya koymaktadır. Böylece kurum bakımı deneyimi olan bireylerin özkontrol boyutu puanlarının bireylerin çalıştıkları işten memnuniyet durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ifade edilebilmektedir.

Çizelge 3.5 incelendiğinde kurum bakımı deneyimi olan bireylerin çalıştıkları işten memnuniyet durumuna göre işbirliği alt boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($t_{(302)}=-5.27$, $p<.05$). Elde edilen bu bulgu çalıştıkları işten memnun olmayanların işbirliği boyutu puan ortalamaları ($\bar{X}=35.61$) ile çalıştıkları işten memnun olanların işbirliği boyutu puan ortalamaları ($\bar{X}=40.66$) arasında önemli bir farklılığın olduğunu ortaya koymaktadır. Böylece kurum bakımı deneyimi olan bireylerin işbirliği boyutu puanlarının bireylerin çalıştıkları işten memnuniyet durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ifade edilebilmektedir.

Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin çalıştıkları işten memnuniyet durumuna göre merak boyutu puanlarını belirlemek için bağımsız örneklem için t-testi yapılarak Çizelge 3.5'te verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda bireylerin çalıştıkları işten memnuniyet durumuna göre merak boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($t_{(302)}=-4.17$, $p<.01$). Elde edilen bu bulgu çalışılan işten memnun olmayanların merak boyutu puan

ortalamları ($\bar{X}=16.71$) ile çalışılan işten memnun olanların merak boyutu puan ortalamaları ($\bar{X}=19.72$) arasında önemli bir farklılığın olduğunu ortaya koymaktadır. Böylece kurum bakımı deneyimi olan bireylerin merak boyutu puanlarının bireylerin çalıştıkları işten memnuniyet durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ifade edilebilmektedir.

Çizelge 3.5 incelendiğinde bireylerin çalıştıkları işten memnuniyet durumuna göre ilgi boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($t_{(302)}=-6.19$, $p<.01$). Elde edilen bu bulgu çalıştıkları işten memnun olmayanların ilgi boyutu puan ortalamaları ($\bar{X}=21.20$) ile çalıştıkları işten memnun olanların ilgi boyutu puan ortalamaları ($\bar{X}=25.43$) arasında önemli bir farklılığın olduğunu ortaya koymaktadır. Böylece kurum bakımı deneyimi olan bireylerin ilgi boyutu puanlarının bireylerin çalıştıkları işten memnuniyet durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ifade edilebilmektedir.

3.6. İş Arkadaşları İle İlişki Düzeylerine Göre Çalışma Yaşamına Uyum

Bu bölümde kurum bakımı deneyimi olan bireylerin iş arkadaşları ile ilişki düzeylerine göre çalışma yaşamına uyum puanlarını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmış ve elde edilen bulgular Çizelge 3.6'da verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre arkadaşları ile ilişki düzeyi farklı olan bireylerin çalışma yaşamına uyum puanı ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($\chi^2(sd=2, n=304)= 93.584$, $p<.01$). Arkadaşları ile ilişki düzeyi çok iyi (208.91), iyi (116.70) ve kötü (67.85) olan bireylerin sıra ortalamalarının da farklılaştığı görülmektedir. Bununla birlikte puan ortalamaları açısından bir karşılaştırma yapıldığında ise ilişki düzeyi çok iyi ($\bar{X}=139.96$), iyi ($\bar{X}=119.38$) ve kötü ($\bar{X}=103.17$) olmak üzere arkadaşları ile ilişki düzeyi çok iyi olan bireylerin puan ortalamalarının, ilişki düzeyi iyi olan bireylerin puan ortalamalarından ve ilişki düzeyi kötü olan bireylerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu ifade

edilebilmektedir. Yapılan ikili karşılaştırma testleri sonucuna göre arkadaşlarıyla ilişki düzeyi iyi ve arkadaşlarıyla ilişki düzeyi kötü olan gruplarda yer alan bireyler hariç diğer gruplarda yer alan bireylerin çalışma yaşamına uyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirtilebilmektedir.

Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin arkadaşları ile olan ilişki düzeylerine göre çalışma yaşamına uyumun alt boyutlarına (güven, özkontrol, işbirliği, merak ve ilgi) ilişkin puanlarını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılarak sonuçlar Çizelge 3.6'da verilmiştir.

Çizelge 3.6. Kurum Bakımı Deneyimi Olan Bireylerin İş Arkadaşları İle Olan İlişki Düzeylerine Göre Çalışma Yaşamına Uyum Puanlarının Kruskal-Wallis H Testi

İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği ve Alt Boyutları	İlişki Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	P	Anlamlı farklılık
Toplam	Çok iyi	128	208,21	2	93.584	.000**	1-2,
	İyi	159	116,70				
	Kötü	17	67,85				
Güven	Çok iyi	128	202,30	2	76.282	.000**	1-2,
	İyi	159	121,07				
	Kötü	17	71,50				
Özkontrol	Çok iyi	128	199,50	2	72.877	.000**	1-2,
	İyi	159	124,58				
	Kötü	17	59,76				
İşbirliği	Çok iyi	128	203,62	2	82.783	.000**	1-2,
	İyi	159	120,85				
	Kötü	17	63,62				
Merak	Çok iyi	128	206,53	2	84.899	.000**	1-2,
	İyi	159	114,24				
	Kötü	17	103,59				
İlgi	Çok iyi	128	197,27	2	61.413	.000**	1-2,
	İyi	159	123,89				
	Kötü	17	82,94				

** p<0.01

Çizelge 3.6'daki Kruskal-Wallis H testi sonuçlarına göre iş arkadaşları ile ilişki düzeyi farklı olan bireylerin güven boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($\chi^2(sd=2, n=304)=76.282, p<.01$). Sıra ortalamaları incelendiğinde ise ilişki düzeyi çok iyi (202.30), iyi (121.07) ve kötü (71.50) olmak üzere kurum bakımı deneyimi olan bireylerin sıra ortalamalarının da farklılaştığı görülmektedir. Bununla birlikte puan ortalamaları açısından bir karşılaştırma yapıldığında ise ilişki düzeyi çok iyi ($\bar{X}=35.29$), iyi ($\bar{X}=29.59$) ve kötü ($\bar{X}=24.76$) olmak üzere arkadaşları ile ilişki düzeyi çok iyi olan bireylerin puan ortalamalarının, ilişki düzeyi iyi olan bireylerin puan ortalamalarından ve ilişki düzeyi kötü olan bireylerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu ifade edilebilmektedir. Yapılan ikili karşılaştırma testleri sonucuna göre arkadaşlarıyla ilişki düzeyi iyi ve kötü olan gruplarda yer alan bireyler hariç diğer gruplardaki bireylerin güven boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirtilebilmektedir.

Çizelge 3.6 incelendiğinde iş arkadaşları ile ilişki düzeyi farklı olan bireylerin özkontrol boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($\chi^2(sd=2, n=304)=72.877, p<.01$). Sıra ortalamaları ele alındığında ise ilişki düzeyi çok iyi (199.50), iyi (124.58) ve kötü (59.76) olmak üzere kurum bakımı deneyimi olan bireylerin sıra ortalamalarının da farklılaştığı görülmektedir. Bununla birlikte puan ortalamaları açısından bir karşılaştırma yapıldığında ise ilişki düzeyi çok iyi ($\bar{X}=12.89$), iyi ($\bar{X}=10.86$) ve kötü ($\bar{X}=8.52$) olmak üzere arkadaşları ile ilişki düzeyi çok iyi olan bireylerin puan ortalamalarının; arkadaşları ile ilişki düzeyi iyi olan bireylerin puan ortalamalarından ve arkadaşları ile ilişki düzeyi kötü olan bireylerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu ifade edilebilmektedir. Yapılan ikili karşılaştırma testleri sonucuna göre farklı gruplarda yer alan bireylerin güven boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirtilebilmektedir.

Çalışma yaşamına uyum kapsamında işbirliği alt boyutu puanları bireylerin iş arkadaşları ile ilişki düzeylerine göre Çizelge 3.6'da gösterilmiştir. Buna göre arkadaşları ile ilişki düzeyi farklı olan bireylerin işbirliği boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($\chi^2(sd=2, n=304)= 82.783, p<.01$). Sıra ortalamaları ele alındığında ise ilişki düzeyi çok iyi (203.62), iyi (120.85) ve kötü (63.62) olmak üzere kurum bakımı deneyimi olan bireylerin sıra ortalamalarının da farklılaştığı görülmektedir. Bununla birlikte puan ortalamaları açısından bir karşılaştırma yapıldığında ise ilişki düzeyi çok iyi ($\bar{X}=42.62$), iyi ($\bar{X}=38.33$) ve kötü ($\bar{X}=33.05$) olmak üzere arkadaşları ile ilişki düzeyi çok iyi olan bireylerin puan ortalamalarının, arkadaşları ile ilişki düzeyi iyi olan bireylerin puan ortalamalarından ve arkadaşları ile ilişki düzeyi kötü olan bireylerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu ifade edilebilmektedir. Yapılan ikili karşılaştırma testleri sonucuna göre farklı gruplarda yer alan bireylerin işbirliği boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirtilebilmektedir.

Çizelge 3.6'da bireylerin iş arkadaşları ile ilişki düzeylerine göre merak boyutu puanlarını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre arkadaşları ile ilişki düzeyi farklı olan bireylerin merak boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($\chi^2(sd=2, n=304)= 84.899, p<.01$). Sıra ortalamaları ele alındığında ise ilişki düzeyi çok iyi (206.53), iyi (114.24) ve kötü (103.59) olmak üzere bireylerin sıra ortalamalarının da farklılaştığı görülmektedir. Bununla birlikte puan ortalamaları açısından bir karşılaştırma yapıldığında ise ilişki düzeyi çok iyi ($\bar{X}=22.10$), iyi ($\bar{X}=17.23$) ve kötü ($\bar{X}=16.41$) olmak üzere arkadaşları ile ilişki düzeyi çok iyi olan bireylerin puan ortalamalarının; arkadaşları ile ilişki düzeyi iyi olan bireylerin puan ortalamalarından ve arkadaşları ile ilişki düzeyi kötü olan bireylerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu ifade edilebilmektedir. Yapılan ikili karşılaştırma testleri sonucuna göre iş arkadaşlarıyla ilişki düzeyi iyi ve iş arkadaşlarıyla ilişki düzeyi kötü olan gruplarda yer alan bireyler hariç diğer

gruplarda yer alan bireylerin merak boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu söylenebilir.

Kurum bakımından ayrılan bireylerin iş arkadaşları ile ilişki düzeylerine göre ilgi boyutu puanları Çizelge 3.6'da verilmiştir. Arkadaşları ile ilişki düzeyi farklı olan bireylerin ilgi boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir (χ^2 (sd=2, n=304)= 61.413, p<.01). Arkadaşları ile ilişki düzeyi çok iyi (197.27), iyi (123.89) ve kötü (82.94) olmak üzere bireylerin sıra ortalamalarının da farklılaştığı görülmektedir. Bununla birlikte puan ortalamaları açısından bir karşılaştırma yapıldığında ise ilişki düzeyi çok iyi (\bar{X} =27.04), iyi (\bar{X} =23.36) ve kötü (\bar{X} =20.41) olmak üzere iş arkadaşları ile ilişki düzeyi çok iyi olan bireylerin puan ortalamalarının, iş arkadaşları ile ilişki düzeyi iyi olan bireylerin puan ortalamalarından ve iş arkadaşları ile ilişki düzeyi kötü olan bireylerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu ifade edilebilmektedir. Yapılan ikili karşılaştırma testleri sonucuna göre iş arkadaşlarıyla ilişki düzeyi iyi ve kötü olan gruplarda yer alan bireyler hariç diğer gruplardaki bireylerin ilgi boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirtilebilmektedir.

3.7. Kurum Bakımında Yetişmenin İş Yerinde Bilinme Durumuna Göre Çalışma Yaşamına Uyum

Bu bölümde bireylerin kurum bakımında yetiştiklerinin iş yerinde bilinme durumuna göre çalışma yaşamına uyum puanlarını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t-testi sonucu Çizelge 3.7'de görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda kurum bakımında yetişmenin iş yerinde bilinmesine göre çalışma yaşamına uyum puanı ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($t_{(302)}= 1.54$, p>.05). Elde edilen bu bulgu bireylerin çalıştıkları işyerinde kurum bakımında yetişmesinin bilinmesi durumunda çalışma yaşamına uyum puanı ortalamaları (\bar{X} =128.53) ile bireylerin çalıştıkları işyerinde kurum bakımında yetişme durumlarının bilinmemesi durumunda bireylerin çalışma

yaşamına uyum puanı ortalamaları (\bar{X} =124.62) arasında önemli bir farklılığın olmadığını ortaya koymaktadır. Böylece kurum bakımı deneyimi olan bireylerin çalışma yaşamına uyum puanlarının bireylerin çalıştıkları işyerinde kurum bakımında yetişme durumlarının bilinmesine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ifade edilebilmektedir.

Bireylerin kurum bakımında yetiştiklerinin iş yerinde bilinme durumuna göre çalışma yaşamına uyumun alt boyutlarına (güven, özkontrol, işbirliği, merak ve ilgi) ilişkin puanlarını belirlemek için bağımsız örneklem için t-testi yapılarak sonuçlar Çizelge 3.7’de verilmiştir.

Çizelge 3.7. Kurum Bakımında Yetişmenin İş Yerinde Bilinme Durumuna Göre Çalışma Yaşamına Uyum Puanlarına İlişkin t-Testi

İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği ve Alt Boyutları	Kurum bakımında yetişme durumlarının iş yerinde bilinmesi	N	\bar{X}	S	sd	T	P
Toplam	Evet	196	128.53	20.39	302	1.54	0.124
	Hayır	108	124.62	22.47			
		196	32.1086	6.41071			
Güven	Evet	196	32.17	6.44	302	1.61	0.108
	Hayır	108	30.89	6.91			
		108	10.5946	2.57617			
Özkontrol	Evet	196	11.72	2.54	302	1.33	0.183
	Hayır	108	11.32	2.51			
		196	40.1176	4.53809			
İşbirliği	Evet	196	40.00	5.20	302	0.70	0.483
	Hayır	108	39.56	5.26			
		108	17.0000	5.06371			
Merak	Evet	196	19.89	4.37	302	3.12	0.02*
	Hayır	108	18.05	5.18			
		196	11.6332	6.41071			
İlgi	Evet	196	24.72	4.51	302	-0.10	0.918
	Hayır	108	24.78	4.88			
			10.5946	2.57617			

* p<0.05

Çizelge 3.7 incelendiğinde bireylerin kurum bakımında yetişme durumlarının iş yerinde bilinme durumuna göre güven alt boyutu puan ortalamaları arasında

istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($t_{(302)}= 1.61, p>.05$). Elde edilen bu bulgu bireylerin kurum bakımında yetişme durumunun iş yerinde bilinmesi durumunda güven puanı ortalamaları ($\bar{X}=32.17$) ile bireylerin çalıştıkları işyerinde kurum bakımında yetişme durumlarının bilinmemesi durumunda bireylerin güven puanı ortalamaları ($\bar{X}=30.89$) arasında önemli bir farklılığın olmadığını ortaya koymaktadır. Böylece kurum bakımı deneyimi olan bireylerin kurum bakımında yetişme durumlarının çalıştıkları işyerinde bilinme durumuna göre güven boyutu puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ifade edilebilmektedir.

Çizelge 3.7'deki bağımsız örneklem için t-testi sonucu bireylerin kurum bakımında yetişme durumlarının çalıştıkları işyerinde bilinme durumuna göre özkontrol boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığını göstermiştir ($t_{(302)}= 1.33, p>.05$). Elde edilen bu bulgu bireylerin kurum bakımında yetişme durumlarının iş yerinde bilinmesi durumunda özkontrol boyutu puan ortalamaları ($\bar{X}=11.72$) ile bireylerin kurum bakımında yetişme durumlarının iş yerinde bilinmemesi durumunda bireylerin özkontrol boyutu puan ortalamaları ($\bar{X}=11.32$) arasında önemli bir farklılığın olmadığını ortaya koymaktadır. Böylece kurum bakımı deneyimi olan bireylerin özkontrol boyutu puanlarının kurum bakımında yetişme durumlarının iş yerinde bilinme durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ifade edilebilmektedir.

Çizelge 3.7'de bireylerin kurum bakımında yetişmelerinin iş yerinde bilinme durumuna göre işbirliği boyutu puanlarını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t-testi sonucu görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda bireylerin kurum bakımında yetişme durumlarının iş yerinde bilinme durumuna göre işbirliği boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($t_{(302)}= 0.70, p>.05$). Elde edilen bu bulgu bireylerin kurum bakımında yetişme durumlarının iş yerinde bilinmesi durumunda işbirliği boyutu puan ortalamaları ($\bar{X}=40.00$) ile bireylerin kurum bakımında yetişme durumlarının iş yerinde bilinmemesi durumunda işbirliği boyutu puan ortalamaları ($\bar{X}=39.56$)

arasında önemli bir farklılığın olmadığını ortaya koymaktadır. Böylece kurum bakımı deneyimi olan bireylerin işbirliği boyutu puanlarının bireylerin kurum bakımında yetiştirme durumlarının iş yerinde bilinme durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ifade edilebilmektedir.

Bireylerin kurum bakımında yetişmesinin iş yerinde bilinme durumuna göre çalışma yaşamına uyumun alt boyutu olarak merak boyutu puanları Çizelge 3.7’de gösterilmiştir. Buna göre bireylerin kurum bakımında yetiştirme durumlarının iş yerinde bilinme durumuna göre merak puanı ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($t_{(191,343)}= 3.12, p<.01$). Elde edilen bu bulgu bireylerin çalıştıkları işyerinde kurum bakımında yetiştirme durumlarının bilinmesi durumunda merak boyutu puan ortalamaları ($\bar{X}=19.89$) ile bireylerin çalıştıkları işyerinde kurum bakımında yetiştirme durumlarının bilinmemesi durumunda bireylerin merak boyutu puan ortalamaları ($\bar{X}=18.05$) arasında önemli bir farklılığın olduğunu ortaya koymaktadır. Böylece kurum bakımı deneyimi olan bireylerin merak puanlarının kurum bakımında yetiştirme durumlarının iş yerinde bilinme durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ifade edilebilmektedir.

Çizelge 3.7’de bireylerin kurum bakımında yetişmesinin iş yerinde bilinme durumuna göre ilgi boyutu puanlarını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t-testi sonucu görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda bireylerin kurum bakımında yetiştirme durumlarının iş yerinde bilinme durumuna göre ilgi boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($t_{(302)}= -0.10, p>.05$). Elde edilen bu bulgu bireylerin kurum bakımında yetiştirme durumlarının iş yerinde bilinmesi durumunda ilgi boyutu puan ortalamaları ($\bar{X}=24.72$) ile bireylerin kurum bakımında yetiştirme durumlarının iş yerinde bilinmemesi durumunda bireylerin ilgi boyutu puan ortalamaları ($\bar{X}=24.78$) arasında önemli bir farklılığın olmadığını ortaya koymaktadır. Böylece kurum bakımı deneyimi olan bireylerin ilgi boyutu puanlarının bireylerin kurum bakımında yetiştirme durumlarının iş yerinde bilinme durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ifade edilebilmektedir.

4. TARTIŞMA

Kurum bakımında yetişmiş bireylerin fiziksel, bilişsel, duyuşsal ve sosyal açıdan gelişimsel dezavantajları deneyimleyeceği bilinmektedir (Dozier ve ark., 2012). Bu noktada özellikle belirtilmelidir ki çocuğun, aile ortamından uzak yaşamasına bağlı olarak bu dezavantajları yaşama olasılığı artmaktadır. Zira bir çocuğun en sağlıklı gelişim sağlayabileceği yer, aile ortamıdır. Çocuğun aile ortamında büyümesi ve ebeveyn figürünü tanıması kişilik oluşumundan bedensel gelişimine kadar yaşamının her alanında olumlu pek çok etkiye sahiptir (Costa, 2012).

Günümüzde çocuğu duygusal, davranışsal, bedensel ve bilişsel düzeyde olumsuz etkileyen kurum bakımı modeli yerini aile odaklı modellere bırakmaya başlamıştır (Dozier ve ark., 2012). Ülkemizde de kurum bakımı yerine çocuğun aile yanında desteklenmesi için çeşitli sosyal hizmet modelleri (sosyal ve ekonomik destek, koruyucu aile, evlat edindirme) mevcuttur. Çocuğun yüksek yararı doğrultusunda kurum bakımı en son başvurulacak sosyal hizmet modeli olarak ele alınmaktadır.

Ebeveynin vefatı, ihmali ve istismarı, ekonomik sebepler vb. nedenlerle aile ortamında büyü(ye)meyen çocuklar, kurum bakımında yaşamlarını sürdürmeye devam ettiklerinde onları mikro, mezzo ve makro düzeyde güçlendirmeye yönelik sosyal hizmet gereksinimleri karşımıza çıkmaktadır (Costa, 2012). Muguwe ve arkadaşları (2011) tarafından Zimbabve'de çocuklara hizmet veren bazı kurumların 9 idarecisi, 36 koruyucu anne ve rastgele seçilen 90 çocuk üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada kurum bakımı modelinin çocuğun zihinsel, fiziksel ve duygusal gelişimi açısından uygun bir hizmet modeli olmadığı, yeni yapılandırılmalarla tüm çocukların koruyucu bakım hizmetlerinden yararlandırılması gerektiği vurgulanmıştır. Aynı zamanda kurum bakımı deneyimi; çocukları ve gençleri pasif alıcı konumuna getirebilmekte, kendi geleceğini yaratmada aktif bir rol üstlenememelerine neden olmakta, bağımsızlığı azaltabilmekte, kendine güven

ve yeni çevreye uyumu zorlaşabilmektedir. Bunun yanı sıra kurum bakımından ayrılan bireylerin barınma, sağlık hizmetlerine ulaşma, geçim sıkıntıları, sosyal ve duygusal destek mekanizmalarının eksikliği, eğitim düzeyinin yetersizliği gibi pek çok sorun iş gücü piyasası gereksinimlerine uygun bir biçimde yaşamlarını sürdürmelerine engel olabilmektedir (Kovacevic ve Vujovic, 2015).

Ülkemizde kurum bakımından ayrılan bireyler işe yerleştirilmekle birlikte bu bireylerin çalışma yaşamlarında uyum sorunları yaşadığını gösteren araştırma sonuçları mevcuttur (Akçay-Elçin, 2013; Varol, 2017; Yıldız, 2001). Bu bireylerin çalışma yaşamına uyum düzeyinin incelendiği bu çalışmada özellikle eğitim değişkenine odaklanılmıştır. Bu bireylerin kurum bakımındaki süreçte kamu personeli seçme sınavına girmeden kura ile işe yerleştirileceğini bilmeleri, bu durumu işe yerleşme garantisi olarak algılamalarında etkili olabilmektedir. Böylece eğitimlerini sürdürme motivasyonu azalarak akademik başarı düzeyi düşebilmekte ya da eğitimi sonlandırma riski ortaya çıkabilmektedir. Böylece düşük eğitim düzeyinde çalışma hayatına adım atan bu bireylerin alt hizmet kadrolarında çalışarak çalışma yaşamına uyum düzeyi ve dolayısıyla iş tatmini azalabilmektedir (Hayat Sende Derneği, 2018). Zira Yıldız (2001)'ın yaptığı çalışmada bireylerin büyük çoğunluğunun eğitim düzeylerinin ilköğretim ya da lise düzeyinde olduğu, bu nedenle bireylerin yaptıkları işten ve aldıkları gelirden memnun olmadıkları, 3413 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununa Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun (1988)'a bağlı işe yerleştirilme sürecinin eğitim düzeylerinin düşük olmasında etkili olduğu belirlenmiştir. Bu noktada özellikle belirtmelidir ki bu çalışmaya katılan bireylerin yarısından fazlası kurum bakımından ayrılırken lise mezunu olduklarını ifade etmiştir. Ayrıca kurum bakımından ayrılırken ve bu çalışmanın yapıldığı sırada ilköğretim ve ortaokul mezunu olan kurum bakımından ayrılan bireylerin çalışma yaşamına uyum düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda özellikle çalışmanın yapıldığı sırada lisans ve üzeri eğitim düzeyinde olan bireylerin çalışma yaşamına uyumlarının daha yüksek olması eğitimin bireylere kazandırdığı bilgi ve becerilerle ilişkili olarak tartışılabilir. Bu noktada kariyer planı yaparak meslek seçimi yapmanın üniversiteyi bitiren bireylerin çalışma yaşamına uyum sağlamalarında

etkili olduğu düşünölebilir. Zira bu araştırmada kurum bakımı deneyimi olan bireylerin meslek gruplarına göre çalışma yaşamına uyum puanları incelendiğinde psikolog, psikolojik danışmanlık ve rehberlik, sosyolog, öğretmen ve sağlık çalışanı bireyler ile teknisyen, tekniker ve mühendis olarak çalışan bireylerin çalışma yaşamına uyum puanlarının yüksek olduğu, alt hizmet kadrosunda çalışan ve memur olan bireylerin ise uyum puanlarının düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Kurum bakımı deneyimi olan bireylere yönelik ölkemizdeki istihdam mevzuatına bakıldığında bireylerin eğitim durumuna göre çalışma alanlarının değiştiği bilinmektedir. Öyle ki kurum bakımından ayrılan bireyin işe yerleştirilme sürecinde ilkokul ve ortaokul mezunu olanlar alt hizmet kadrosuna atanırken, lise mezunu olanların memur kadrosuna atanması, lisans ve üzeri eğitim düzeyindeki bireylerin ise kendi ünvanlarındaki kadrolara atanması söz konusudur. Bu bağlamda yüksek eğitim düzeyine bağlı olarak kendi ünvanlarındaki kadrolarda çalışan bireylerin çalışma yaşamına uyum düzeyinin artması beklenen bir bulgudur. Çünkü eğitim düzeyi yüksek bireylerin çalışma yaşamına yönelik mesleki bilgi ve becerilere sahip olması uyum sürecini kolaylaştıran bir etkidir. Yumuşak (2008) da eğitim düzeyinin yüksek olmasının iş motivasyonunu etkilediğini belirtmektedir. Polat ve arkadaşlarının (2016) belirttiği gibi bireyin kariyer planı yapması ve mesleki olgunluk kazanması kendi yeteneklerine göre meslek seçiminde, mesleki bilgi ve beceriye sahip olmasında, iş arkadaşları ile ilişkilerinde, yaptığı işe duyduğu ilgi ve merakında belirleyici olmaktadır. Bu bağlamda bireylerin yaptıkları işten memnun olma düzeyinin çalışma yaşamına uyum düzeyini etkilemesi bu araştırmanın beklenen bir diğer bulgusudur. Gülmez (2013) tarafından yapılan araştırmada bireylerin iş tatmininin yaşam kalitesini etkilediği bulunmuştur. Ayrıca bireyin işten memnun olma durumunun; yaşam kalitesinin artmasına, psikolojik durumunun iyileşmesine, sosyal çevresine uyum sağlamasına katkıda bulunduğu saptanmıştır.

Bireylerin iş ortamında çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler incelendiğinde çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile ilişkileri, çalıştığı işe duyduğu ilgi önemli etkenlerdir. Bu araştırmada çalışma yaşamına uyum düzeyi yüksek

olanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerinin çok iyi olduğu ve çalıştıkları işten memnun oldukları belirlenmiştir. Kurum bakımından ayrılan bireylerin özellikle çevresi ile uyumlu ilişkiler geliştirebilmeleri onların çocukluk döneminde bu becerilerinin gelişmiş olması ile yakından ilişkilidir. Lukšík ve Hargašová (2018) tarafından Slovakya'daki 8 kurum bakımından ayrılan 39 kişi üzerinde yapılan araştırma sonuçları kurum bakımında bağımsız hareket etme alanı, duyarlı bakım, gelecek için planlama desteği, karşılıklı yardımlaşma ve akranlarından ve çevresinden gelen sosyal desteğin daha yüksek bir yaşam kalitesine katkıda bulunma ihtimalinin olduğunu göstermiştir. Bu noktada esneklik ve sosyal içermeyi önceleyen kurum bakımı sisteminin önemi vurgulanmıştır. Ayrıca daha başarılı akranlarla iletişim kurmak, gençlerin sosyal becerilerini geliştirmek için ilgi alanları ve hobiler geliştirmek, onları aile ve okul ortamları dışındaki daha geniş çevrelerle temas ettirmenin gelecek yaşamları için önemli olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda rol modeli olabilecek yetişkinlerle bu bireyleri tanıştırmının onların sosyalleşmelerinde önemli olduğu bulunmuştur.

Bireyin kurum bakımında büyüdüğünün, çalıştığı iş yerinde bilinme durumu da iş çevresi ile ilişkilerini etkileyebilmektedir. Bu araştırmada kurum bakımında yetişme durumunun bilinme kaynakları bireyin kendisinin söylemesi ve resmi evraklardan öğrenilmesi üzerinden değerlendirilmiştir. Boduroğlu (2016)'nun araştırmasında 3413 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununa Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun (1988) ile işe yerleşen bireylerin, iş arkadaşları ve yöneticiler tarafından bilinmesinin aynı kurumda çalıştıkları personeller tarafından ayrıcalıklı olarak görülmelerine, bu nedenle kurum bakımı deneyiminin kurumda bilinmesinin onların etiketlenmesine neden olduğu bulunmuştur. Bireyin kurum bakımında yetişme durumunun resmi evraklar üzerinden öğrenilmesinin de bu süreçlere maruz kalmasına neden olabileceği vurgulanmıştır. Ancak bu araştırmada kurum bakımında yetişmenin iş yerinde bilinip bilinmemesinin çalışma yaşamına uyumu genel olarak etkilemediği belirlenmiştir. Ayrıca bu araştırmada bireylerin çoğunluğu kurum bakımında büyüdüğünü çalıştığı iş yerinde kendisi söylediğini belirtmiştir. Bu bağlamda kurum bakımında büyüyen bireyin iş yerindekilere bu durumu kendisinin

söylemesi; kendini daha rahat ifade ederek çevresiyle güvenli ilişkiler geliştirmesinde etkili bir etmen olarak yorumlanabilir.



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kurum bakımından ayrılan bireylerin eğitim durumuna göre çalışma yaşamına uyum düzeyinin incelendiği bu araştırmada ortaya çıkan sonuçların özellikle ulusal literatür ile paralellik gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan bireylerin yarısından fazlasının kurum bakımından ayrılırken lise mezunu olduğu ve kurum bakımındayken işe yerleştirileceğini bilenlerin de çoğunlukla lise mezunu olduğu bulunmuştur. Ayrıca araştırmanın diğer bir önemli sonucu kurum bakımı deneyimi olan bireylerin kurum bakımından ayrılırken ve araştırmanın yapıldığı sırada (kurum bakımı sonrasında) eğitim düzeyi düşük olanların çalışma yaşamına uyum düzeyinin de düşük olmasıdır. Çalışma yaşamına uyum düzeyinin eğitim düzeyi ile yakından ilişkili olduğunu gösteren bu sonuçlar kurum bakımındaki bireylerin eğitim hayatına teşvik edilmesi gerektiği konusunda ipuçları vermektedir. Bu noktada özellikle sosyal hizmet uzmanlarının kurum bakımında olan çocukların okul hayatında aktif bir şekilde rol alması gerekmektedir. Okul sosyal hizmetinin ülkemizde hayata geçirilmesi yönünde adımlar atılması okul sistemindeki çocuğun eğitim hayatına kazandırılmasında etkili olacaktır. Okul sistemi ile bakım hizmetlerinin koordinasyonlu bir biçimde hizmet yürütmesi kurum bakımındaki bireyin eğitim düzeyini olumlu etkileyebilir. Böylece yüksek eğitim düzeyindeki bireyin kurum bakımı sonrasında meslek sahibi olarak bağımsız bir yaşama adım atmasına ve toplumsallaşmasına destek olunabilir.

Bu araştırmanın eğitim düzeyi ile yakından ilişkili sonuçlarından biri de düşük eğitim düzeyine (ilkokul/ortaokul) bağlı olarak alt hizmet kadrosunda çalışan bireylerin çalışma yaşamlarına uyum düzeylerinin düşük olmasıdır. Bu nedenle kurum bakımındaki bireyin toplumsallaşma sürecini destekleyen mevzuat çalışmalarından 3413 sayılı yasal düzenlemede işe yerleştirilme sürecinin tekrar gözden geçirilerek eğitim düzeyine ilişkin zorunlu sınırlama getirilmesinin ve bireylerin eğitimlerini sürdürmelerine yönelik işe yerleştirilme koşullarının oluşturulmasının eğitim düzeyini yükseltme açısından etkili olabileceği söylenebilir.

Araştırmada kurum bakımı deneyimi olan bireylerin çalışma arkadaşları ile ilişkilerinin iyi olmasının ve çalıştığı işten memnuniyet duymasının çalışma yaşamına uyum düzeyini etkilediği bulunmuştur. Kurum bakımı sürecinde bireyin iletişim becerilerini geliştiren sosyal hizmet müdahalelerinin bu bağlamda önemli olduğu söylenebilir. Zira bireyleri kurum bakımında güçlendirmeye yönelik sosyal hizmet uygulamaları kurum bakımı sonrası çalışma ve toplumsal yaşama uyum düzeyiyle yakından ilişkilidir. Bu bağlamda sosyal hizmet uzmanlarının uygulamalarını yürütürken çocukların farklılıklarını da gözönünde bulundurarak yaşadıkları sorunların ve çözümlerinin de farklılaşabileceğini bilmeleri gerekmektedir. Böylece kurumda standart, rutin bir sosyal hizmet uygulaması gerçekleştirmek yerine her çocuğun biricik olduğu temel alınarak sosyal hizmet müdahalelerinde çocuğun yüksek yararının gözetilmesinin kurum bakımı sonrasında bu bireylerin yaşam kalitesini iyileştirmek için önemli olduğu unutulmamalıdır.

Aynı zamanda aile yanında hizmetin mümkün olmaması durumunda özellikle kurum bakımına hazırlık sürecinde akran desteği ve rol model tekniği kurum bakımı sonrası yaşama yönelik etkili olabilir. Ülkemizde de bu hizmetlerin önü açılarak kurum bakımındaki bireylerin ileriki yaşamını düzenleme konusunda teşvik edici uygulamalar yürütülebilir. Böylece gençlerin kişilerarası becerileri öğrenmesine ve daha fazla sosyal ağ kurması konusunda güven kazanmasına yardımcı olunabilir.

Diğer yandan kurum bakımı sürecinde bu bireylere yönelik yürütülmesi gereken sosyal hizmet müdahaleleri yetersiz olduğunda bireylerin bağımsız bir yaşama geçiş sürecinde zorlanacağı unutulmamalıdır. Ayrıca kurum bakımı sonrasında bu bireylerin çalışma yaşamındaki sorunlarının nedenleri bütüncül bir biçimde değerlendirilmeli, bakım sonrası izleme ve rehberlik hizmetlerine önem verilmelidir. Bu noktada kurum bakımı sonrası yaşama hazırlık ve danışmanlık hizmetlerinin yürütülmesini esas alan (eğitimi destekleyici, ev ve finans yönetimi, yaşam becerileri, sosyal ilişki kurma becerileri, destek ağlarının geliştirilmesi) yasal düzenlemelerin de hayata geçirilmesi gerekir.

Bu araştırmada bireylerin kurum bakımında yetiştiklerinin iş yerinde bilinme durumu genel olarak çalışma yaşamına uyum ile ilişkili bulunmamıştır. Ancak mevcut araştırmada bireylerin çoğunluğunun kurum bakımında yetiştiğini iş yerinde kendisinin paylaştığı belirlenmiştir. Bu noktada özellikle belirtilmelidir ki iş yerinde bu bilgi resmi evraklardan öğrenildiğinde kurum bakımı deneyimi olan bireylere yönelik etiketleyici tutumlar ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle iş yerinde baskı ve ayrımcılık karşıtı kurum kültürünün oluşturulması çalışma yaşamına uyum açısından önem arz eder.

Bu araştırmada uygulanan ölçek, araştırmaya katılan bireylerin çalışma yaşamına uyum düzeyini beyana dayalı olarak ölçmektedir. Bu nedenle bundan sonra yapılacak çalışmalarda bu bireylerin çalışma yaşamına uyum düzeyini bilgi, beceri ve değer temelinde ölçen veri toplama araçlarının kullanılması önerilebilir.

Bu araştırmada kullanılan nicel araştırma deseni ise daha büyük örneklem grubuna ulaşılmasını sağlamış olsa da bireylerin çalışma yaşamına uyum düzeyinin temelindeki nedenler farklı olabilir. Bu bağlamda kurum bakımından ayrılan bireylerin çalışma yaşamına uyumu konusunda bilgi temelinin gclendirilmesi açısından nitel araştırmaların yapılması önerilebilir.

ÖZET

Kurum Bakımından Ayrılan Bireylerin Çalışma Yaşamına Uyum Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi

Kurum bakımında yetişen bireylerin yaşadıkları bazı deneyimler toplumsal yaşama uyum sorunlarına neden olabilmektedir. Bu sorunların yansıdığı alanlardan biri de çalışma yaşamıdır. Araştırmanın temel amacı, kurum bakımı deneyimi olan bireylerin çalışma yaşamına uyum düzeylerini eğitim durumuna göre incelemektir. Araştırmada amaçsal örnekleme yöntemi ile belirlenen kurum bakımından ayrılmış ve çalışma deneyimi olan 304 bireye İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği ile tanıtıcı bilgi formu uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda bireylerin eğitim düzeyinin çalışma yaşamına uyum düzeyi ile yakından ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca düşük eğitim düzeyine bağlı olarak alt hizmet kadrolarında çalışan bireylerin çalışma yaşamına uyum düzeyleri düşük bulunmuştur. Araştırma sonucunda kurum bakımı sürecindeki ve sonrasındaki sosyal hizmet müdahalelerinin bu bireylerin toplumsal yaşama uyum sağlamaları açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda özellikle kurum bakımı sonrasında izleme ve rehberlik hizmetlerinin bu bireylerin çalışma yaşamına uyum düzeylerini arttırmada önemli rolü olduğu vurgulanabilir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma yaşamı, eğitim, kurum bakımı, uyum

SUMMARY

Examination of Adaptation Levels of Individuals Having Left Institution Care to Working Life according to Educational Status

Some experiences, which the individuals having raised in institution care have gone through, may bring about problems of adaptation to societal life. One of the areas where these problems are reflected is working life. The main objective of this study is to examine the adaptation levels status of individuals with institution care experience according to their education status. In this study, The Career and Work Adaptability Questionnaire and introductory information form were applied to 304 individuals having left institution care with working experience were who were determined by purposive sampling method. The data acquired were analyzed with SPSS package program. As a result of the study, the educational status of the individuals was determined to be closely correlated with the level of adaptation to working life. In addition, the adaptation level of the individuals working in the sub-service staff due to the low education level to working life was found to be low. As a result of the study, it is considered that the social service interventions during and after the institution care are important for these individuals in terms of the adaptation to societal life. In this context, it can be emphasized that monitoring and guidance services have a significant role in increasing the adaptation level of these individuals to working life, especially after the institution care.

Key Words: Adaptation, education, institution care, working life

KAYNAKLAR

2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu (1983). Erişim:
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2828.pdf>. Erişim Tarihi: 13/11/2018.

3413 Sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununa Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun (1988). Erişim:
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2828.pdf>. Erişim Tarihi: 13/11/2018.

5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu (2005). Erişim:
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5395.pdf>. Erişim Tarihi:09/05/2019

6518 Sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname (2014). Erişim:
<https://cocukhizmetleri.aile.gov.tr/uploads/pages/khk/6518-sayili-aile-ve-sosyal-politikalar-bakanliginin-teskilat-ve-gorevleri-hakkinda-kanun-hukmunde-kararname-ile-bazi-kanun-ve-kanun-hukmunde-kararnamelerde-degisiklik-yapilmasina-dair-kanun-khk.pdf>. Erişim Tarihi:13/11/2018.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (2011). Erişim:
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/06/20110608M1-1..pdf>. Erişim Tarihi:10/11/2018

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2018). Çocuk hizmetleri istatistikleri: yıl sonu verileri. Erişim:
<https://www.ailevecalisma.gov.tr/uploads/chgm/uploads/pages/istatistikler/2018-5c62a51c75b1f.pdf>. Erişim Tarihi: 21/06/2019.

AKÇAY-ELÇİN Ş (2013). Türkiye’ de korunmaya muhtaç çocukların istihdamı üzerine bir araştırma. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

AKIN A, KAYA Ç, SARIÇAM H, UĞUR E (2014). Turkish version of the career and work adaptability questionnaire (CWAQ): validity and reliability study. *e-International Journal of Educational Research*, **5(1)**: 76-87.

AKMAN GN (2014) Nicel ve nitel araştırma yöntemleri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Çay Meslek Yüksekokulu İşletme Yönetimi Programı Yönetim ve Organizasyon Bölümü Bilimsel Araştırma Yöntemleri Dersi*. Erişim: <http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/80469/44072/nicel-nitel.pdf>. Erişim Tarihi: 02/05/2019

AKOĞLAN-KOZAK M, DALKIRANOĞLU T (2013). Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu Üniversitesi örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **13(1)**: 41-52.

AKSU G, ESER MT, GÜZELLER CO (2017). Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi İle Yapısal Eşitlik Modeli Uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.

ALTINDAĞ Ö, ÇELİK MA, ERBAY E (2018). Sosyal hizmetler kanunu kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilenlerin yaşam kalitesi: Ankara ili örneği. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, **(3)**: 845-874.

ANGELA A, NADYA A, CLAIRE A, JUAN C, DANIEL M, GRAZIELLA M (2012). Exploring the long-term outcomes of children in residential out-of-home care. Erişim:file:///C:/Users/User/Downloads/Exploring%20the%20Long-Term%20Outcomes%20of%20Children%20in%20Residential%20Out-Of-Home%20Care.pdf. Erişim Tarihi: 24/06/2019

ATALAY T (1987). Korunma kararı kalkan çocukların toplum içinde izlenmesi ve imkanlar ölçüsünde desteklenmesi hakkında bir araştırma. Ankara: T.C. SSYB SHÇEK Yayınları Çoğaltım Dizisi.

- AZİZ A (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri ve Teknikleri (9. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- BAKER C (2017). Care Leavers' Views On Their Transition To Adulthood A Rapid Review Of The Evidence. London: Coram Voice.
- BALCI A (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler (8. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- BARKER R (1999). Social Work Dictionary (3rd Edition), Washington DC: NASW.
- BASS S, BEHRMAN RE, SHIELDS, MK (2004). Children, families, and foster care: analysis and recommendations. *The Future of Children*, **14(1)**: 4-29.
- BAŞER H (2013). Çocuk refahı alanında yeni hizmet modeli "çocuk evleri". Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- BEHLING O, LAW KS (2000). Translating Questionnaires and Other Research Instruments. London: SAGE Publications.
- BENTLER PM (1980). Multivariate analysis with latent variables: causal modeling. *Annual Review of Psychology*, **31**: 419-456.
- BIYIKLI, L. (1982). Yetiştirme yurduna yuvadan gelen 7-11 yaş çocukların zihinsel ve psiko-sosyal gelişimlerinin incelenmesi. (Yayımlanmamış Doçentlik Tezi). Ankara Üniversitesi.
- BODUROĞLU G (2016). Kurum bakımından ayrılan bireylerin yaşamın düzenlenmesi ve uyum sürecinde karşılaştığı sorunlar ve sosyal destek kaynakları. Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- BROAD B (2007). Care leavers in transition. Dfes Youth Strategy Review. Leicester: De Montford University.

BUCHANAN A (2014) The experience of life story work: reflections of young people leaving care. Cardiff University.

BÜYÜKÖZTÜRK Ş (2002). Faktör analizi temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, **32**: 470-483.

BÜYÜKÖZTÜRK Ş (2016). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem Yayıncılık.

BÜYÜKÖZTÜRK Ş, KILIÇ ÇAKMAK E, ERKAN-AKGÜN Ö, KARADENİZ Ş, DEMİREL F (2010). Bilimsel Araştırma Yöntemleri (7. baskı). Ankara: Pegem Akademi.

CAMERON C, THOMAS CORAM RESEARCH UNIT, UCL INSTITUTE OF EDUCATION. (2016). Leaving care and employment in five european countries: an undocumented problem. SOS Children's Villages International.

CANKURTARAN-ÖNTAŞ Ö (1998). Kurum bakımı deneyimi olan genç yetişkinlerin sosyal destek sistemleri ve ruh sağlığı durumları. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

CEBE F (2005). Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu yetiştirme yurtlarında barınan çocukların "benlik saygısı", "depresyon", "kaygı" skorlarının ailesi yanında kalan çocuklarla karşılaştırılması. İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

CILGA İ (1989). Korunmaya Muhtaç Gençlerin Sorunları ve Yetiştirme Yurtları. Ankara: Başbakanlık Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Gençlik Hizmetleri Daire Başkanlığı Yayınları.

COSTA M (2012). De-institutionalisation and quality alternative care for children in europe: lessons learned and the way forward. Brussels: Eurochild. Erişim: http://www.bevaikunamu.lt/wp-content/uploads/2013/12/DI_Lessons_Learned.pdf
Erişim Tarihi: 19/06/2019.

ÇEPNİ S (2014). Araştırma ve Proje Çalışmalarına Giriş (7. Baskı). Trabzon: Celepler Matbaacılık.

ÇETİNKAYA N (1997) Türk hukuk sisteminde çocuğun korunması, insan hakları. *Kıy*, **1**: 77-82.

ÇIKRIKÇI-DEMİRTAŞLI RN (2007). Psikolojik ölçmelere ilişkin doğru bilinen yanlışlar. *Türk Psikoloji Bülteni*, **13(41)**: 65-69.

Çocuk Destek Merkezleri Yönetmeliği (2015). Erişim: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/uploads/chgm/uploads/pages/yonetmelikler/cocuk-destek-merkezleri-yonetmeli.pdf> . Erişim Tarihi:28/12/2018.

Çocuk Hakları Sözleşmesi (1989). Erişim: https://www.unicefturk.org/public/uploads/files/UNICEF_CocukHaklarinaDairSozlesme.pdf. Erişim Tarihi:22/01/2019

ÇOKLUK Ö, ŞEKERCİOĞLU G, BÜYÜKÖZTÜRK Ş (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları (1. Baskı). Ankara: PEGEM A.

DEMİR E, SAATÇIOĞLU Ö, İMROL F (2016). Uluslararası dergide yayımlanan eğitim araştırmalarının normallik varsayımları açısından incelenmesi. *Curr Res Educ*, **2(3)**: 130-148.

DIRADITSILE K, NYADZA M (2018). Life after institutional care: implications for research and practice. *Child & Family Social Work*, **23**: 451–457.

DOZIER M, ZEANAH C H, WALLIN AR, SHAUFFER C (2012). Institutional care for young children: review of literature and policy implications. *Social Issues and Policy Review*, **6(1)**: 1-25.

DUYAN V (2010). Sosyal Hizmet Temelleri Yaklaşımları Müdahale Yöntemleri. Aydınlar Matbaacılık. Ankara.

ERKAN G (1995) Korunmaya muhtaç çocuklar çocuk yuvalarında bir araştırma. Ankara: TC Başbakanlık Gençlik Spor ve Genel Müdürlüğü Yayınları.

ERKUŞ A (2007). Ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında karşılaşılan sorunlar. *Türk Psikoloji Bülteni*, **40**:17-25.

FIELD A (2009). *Discovering Statistics Using SPSS (3rd Ed.)*. London: SAGE Publications Ltd.

FIELD A, HOLE G (2003). *How to Design and Report Experiments*. London: SAGE Publications.

FRAENKEL JR, WALLEN NE, ANDHYUN HH (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education (8nd Ed.)*. United States: McGraw-Hill Companies.,

GEORGE D, MALLERY P (2016). *IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference (4nd Ed.)*. New York: Taylor & Francis.

GLINER JA, MORGAN GA, LEECH NL (2017). *Research Methods in Applied Settings: An Integrated Approach to Design and Analysis (3nd Ed.)*. United States: Taylor & Francis.

GÖKÇEARSLAN-ÇİFCİ E, KARDEŞ T, YANARDAĞ-ZUBAROĞLU E, AKGÜN R (2016). Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin iş ve yaşam doyumlarının incelenmesi üzerine bir araştırma. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, **37**: 9-31.

GÖKGÖZ EA (2014). İlkokul eğitiminin kalitesini artırmada okul-aile işbirliği ve okul sosyal hizmeti. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

GREEN SB, SALKIND NJ (2005). *Using SPSS for Windows and Macintosh: Analyzing and Understanding Data (4nd Ed.)*. United States: Pearson Prentice-Hall.

GÜÇLÜ S (2016). Çocukluk ve çocukluğun sosyolojisi bağlamında çocuk hakları. *Sosyoloji Dergisi*, **1**: 1-23.

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

GWENZI GD (2015) Factors influencing the transition from institutional care to independence for young care leavers in Harare: a social service professional and caregiver perspective. University College Cork, Ireland.

HAIR JF, ANDERSON RE, TATHAM RL, BLACK WC (1998). *Multivariate Data Analysis (5nd Ed.)*. United States: Prentice-Hall, Inc.

Hayat Sende Derneği (2018). Korumadan ayrılan bireylerin istihdam olanaklarının değerlendirilmesi çalışmayı sonuç raporu. Erişim: <https://www.hayatsende.org/uploads/2018/4/17/bd8e174692bd1481ee1a7d4cea2cba48.pdf> . Erişim Tarihi: 10/10/2018.

HAYES J (2013). An exploratory study into care leavers transition into adulthood. *Critical Social Thinking: Policy and Practice*, **5**: 132-149.

HOOPER D, COUGHLAN J, MULLEN M (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, **6 (1)**: 53-60.

JOHNSON D, ALBERS L, IVERSON S, MATHERS M, DOLE K, GEORGIEFF M, MILLER LC (1996). Health status of U.S. adopted Eastern European (EE) orphans. *Pediatric Research*. **39(S4)**: 134.

KALAYCI Ş (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

KARAGÖZ Y (2016). *SPSS ve AMOS23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler (1. Baskı)*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

KESEN NF, DAŞBAŞ S (2015). Çocuk yuvası ve yetiştirme yurdu deneyimi olan yetişkinlerde şiddet eğilimi üzerine bir araştırma. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, **26(2)**: 73-85.

KILKENNY M (2012).The transition to adulthood and independence: a study of young people leaving residential care. Dublin Institute of Technology. doi:10.21427/D77K6H

KLINE RB (2011). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. New York: The Guilford Press.

Korunmaya Muhtaç Çocukların İşe Yerleştirilmesine İlişkin Tüzük (1995). Erişim:<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/2.5.956542.pdf>. Erişim Tarihi:13/11/2018.

Koruyucu Aile Yönetmeliği (2012). Erişim:<https://cocukhizmetleri.aile.gov.tr/uploads/pages/yonetmelikler/koruyucu-aile-yonetmeli.pdf>. Erişim Tarihi:28/12/2018.

KOVACEVIC I, VUJOVIC I (2015).Leaving Institutional Care: Analysis of Policies, Institutional Framework and Practice. NGO “Juventas”.

KUTLU M (1992). Yetiştirme yurdunda ve ailesi yanında kalan öğrencilerin özsaygı düzeylerini etkileyen bazı değişkenler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.

KUTLU M (1998). Yetiştirme yurdu öğrencilerinin özsaygı düzeylerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, **22 (10)**: 25-30.

KUTLU M (2005). Yetiştirme yurdu yaşantısı geçiren lise öğrencilerinin yalnızlık düzeyleri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, **3(24)**: 89-109.

KUTLU, M. (2012). Anadolu ve genel lise öğrencilerinin çeşitli değişkenlere göre mesleki uygunluk düzeylerinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **13(1)**: 23-41.

Küçüklerin Evlat Edindirilmesinde Aracılık Faaliyetlerinin Yürütülmesine İlişkin Tüzük (2009). Erişim: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/uploads/chgm/uploads/pages/tuzukler/kucuklerin-evlat-edinilmesinde-aracilik-faaliyetlerinin-yurutulmesine-iliskin-tuzuk.pdf> . Erişim Tarihi: 01/04/2019.

LUKŠÍK I, HARGAŠOVÁ L (2018). Impact of residential care culture on quality of life of care leavers. *International Journal of Child, Youth and Family Studies*, **9(2)**: 86–108.

MUGUWE E, TARUVINGA FC, MANYUMWA E, SHOKO N (2011). Re-integration of institutionalised children into society: a casestudy of Zimbabwe. *Journal of Sustainable Development in Africa*, **13(8)**:142-149.

NOTA L, GINEVRA MC, SOR ESI S (2012). The career and work adaptability questionnaire (CWAQ): a first contribution to its validation. *Journal of Adolescence*, **35(6)**:57-69.

NUNNALLY JC (1978). *Psychometric Theory* (2nd Ed.). New York: McGraw-Hill Companies.

ÖZATEŞ ÖS, ATAUZ S (2011). Sosyal hizmet uzmanlarının aileye dönüş ve aile yanında destek projesine ilişkin değerlendirmeleri. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, **22**: 102-112.

ÖZDAMAR K (2011). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

PASLI F (2017). Cinsel istismara uğrayan çocukların ekolojik sistem yaklaşımı açısından incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, **2(2)**:39-53.

POLAT F, ARDIÇ K, ÖZDEMİR Y, (2016). Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Sakarya devlet okulları örneği. *İşletme Bilimi Dergisi (JOBS)*, **4(1)**: 29-65.

SAĞLAM E (2014). Yetiştirme yurdunda büyüyen genç yetişkinlerin bazı psikolojik özelliklerinin ailesi yanında büyüyen bireylerle karşılaştırılması. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

SARAL K (2013). Yetiştirme yurdunda kalan ergenlerin stresle başa çıkma tarzları eğitim-öğretim yaşantılarında stresle başa çıkma ve sosyal karşılaştırma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

SCHERMELLEH-ENGEL K, MOOSBRUGGER H, MÜLLER H (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, **8(2)**: 23-74.

Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik (2018). Erişim:<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/11/20181120-6.htm>. Erişim Tarihi:13/11/2018.

Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının Kullanımı ve Bakım Sonrası Rehberlik Hizmetleri Konulu Genelge (2016). Erişim: <https://cocukhizmetleri.aile.gov.tr/uploads/pages/genelgeler/2016-01-sosyal-hizmetler-kanunu-kapsaminda-taninan-istihdam-hakkinin-kullanimi-ve-bakim-sonrasi-rehberlik-hizmetleri.pdf>. Erişim Tarihi: 15/01/2019.

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü Çocuk Evleri Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2008). Erişim: <https://cocukhizmetleri.aile.gov.tr/uploads/pages/yonetmelikler/cocuk-evleri-calisma-usul-ve-esaslari-hakkinda-yonetmelik.pdf>. Erişim Tarihi:28/12/2018.

Sosyal ve Ekonomik Destek Hizmetleri Hakkında Yönetmelik (2015). Erişim: <https://cocukhizmetleri.aile.gov.tr/uploads/pages/yonetmelikler/sosyal-ve-ekonomik-destek-hizmetleri-hakkinda-yonetmelik.pdf>. Erişim Tarihi:28/12/2018.

SÜMER N (2000). Yapısal eşitlik modelleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, **3(6)**: 49-74.

ŞAVLI H (2018). Çocuk evlerinde kalan korunmaya muhtaç çocukların sosyalizasyonu Küçükçekmece örneği. Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

ŞİMŞEK ÖF (2007). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları. Ankara: Ekinoks Yayınları.

ŞİMŞEK, Z. EROL N, ÖZTOP D, ÖZCAN ÖÖ (2008). Kurum bakımındaki çocuk ve ergenlerde davranış ve duygusal sorunların epidemiyolojisi; ulusal örnekleme karşılaştırmalı bir araştırma. *Türk Psikiyatri Dergisi*, **19(3)**: 235-246.

TABACHNICK BG, FIDELL LS (2013). Using Multivariate Statistics (6nd Ed.). United States: Pearson Education.

TAVŞANCIL E (2005). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

THORNDIKE RM, THORNDIKE-CHRIST T (2010). Measurement and Evaluation in Psychology and Education (8nd Ed.). United States: Pearson Education.

TURAN N (2012). Birey ve Aile ile Sosyal Hizmet. Ed.:Duyan, V. Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi Yayın:021, Ankara.

TURGUT AŞ (2018). Türkiye'deki kurum bakımında büyümüş bireylerin psikolojik dayanıklılık (yılmazlık) düzeylerinin incelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

TÜMKAYA S (2005). Ailesi yanında ve yetiştirme yurdunda kalan ergenlerin umutsuzluk düzeylerinin karşılaştırılması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, **3(4)**: 445-459.

Türk Medeni Kanunu (2001). Erişim: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.pdf>. Erişim Tarihi:15/12/2018

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982). Erişim: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>. Erişim Tarihi:15/12/2018

TÜRKMEN D, ÖZMETE E (2015). Yetiştirme yurtlarında kalan ve ortaöğretime devam eden öğrencilerin self-determinasyon davranışları. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, **15(35)**: 53.-78.

UNICEF (2012). Türkiye'de Çocuk ve Genç Nüfusun Durumunun Analizi. Erişim Adresi: <http://unicef.depar yazilim.com/bilgimerkezidetay.aspx?id=98>. Erişim Tarihi: 23/06/2019.

VAROL B (2017). Kurum bakımı deneyimi olan yetişkinlerin iş yaşamına uyumları. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

WASHINGTON G (1989). 10-12 yaş grubu korunmaya muhtaç yuva çocuklarında denetim odağı algısı ve kendine saygı duygusu. Ankara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.

YAMAN-KARAKOYUN S (2014). Kurum bakımı deneyimi olan yetişkinlerin adil dünya inançları ve bağlanma stillerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

YILDIZ H (2001).Yetiştirme yurtlarından ayrılanların iş hayatında karşılaştıkları sorunlar. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

YOLCUOĞLU İG (2009). Türkiye’de çocuk koruma sisteminin genel olarak değerlendirilmesi. *Aile ve Toplum Dergisi*, **5(18)**: 43- 58.

YUMUŐAK S (2008). İşgören verimliliğini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **13**: 241-251.

YÜCEER T (2012) Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin evlilik uyumları. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

YÜCEER-KARDEŞ T (2018) Çocukluk çağında kurum bakımı deneyimi olan bireylerin bağlanma stillerinin ve aile ilişkilerinin incelenmesi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi.

YÜKSEL Z (2016). Kurum bakımında kalmış yetişkinlerde bağlanma biçimleri ve ruhsal sorunlar. Disiplinlerarası Sosyal Psikiyatri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

YÜKSEL Z, ÖNCÜ B (2016). Geçmişte kurum bakımında kalmış bireylerin kurum bakımı deneyimlerine ilişkin özellikleri ve bağlanma biçimlerinin incelenmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, **27(2)**: 63-77.

EKLER

Ek 1. Veri Toplama Araçları

Bu çalışma Ankara Üniversitesi yüksek lisans öğrencisi Emine SADAK tarafından gerçekleştirilmektedir. Aşağıda iki bölümden oluşan tanıtıcı bilgi formu ve ölçek ile kurum bakımından ayrılan bireylerin eğitim düzeyleri ve çalışma yaşamına uyum sorunları arasındaki ilişki saptanmaktadır. Araştırmaya katılım gösterdiğiniz için teşekkür ederim.

A. Tanıtıcı Bilgi Formu

Aşağıdaki sorular için uygun olan her bir seçeneğin üzerine 'X' işareti koyarak yanıtlayınız.

1. Cinsiyetiniz?

Kadın Erkek

2. Yaşınız?

.....

3. Kurum bakımına alınma nedeniniz nedir?

.....

4. Eğitim durumunuz?

İlkokul

Ortaokul

Lise

Lisans

Lisansüstü

5. Kurum bakımından ayrılırken eğitim durumunuz?

İlkokul

Ortaokul

Lise

Lisans

Diğer

6. Kurum bakımındayken 3413 sayılı yasadaki kaynağı işe yerleştirileceğini biliyor muydunuz?

Biliyordum Bilmiyordum

7. Çalıştığınız sektörü belirtiniz?

Kamu sektörü Özel sektör Diğer

8. Çalışma süreniz?

.....

9. Çalıştığınız kurumdaki göreviniz/mesleğiniz?

.....

10. Çalıştığınız işten memnuniyet durumunuzu belirtiniz.

Memnun değilim

Memnunum

11. İş arkadaşlarınız ile ilişkinizi tanımlayınız.

Çok iyi

İyi

Kötü

Çok kötü

12. Kurum bakımında yetiştiğiniz, iş yerinde biliniyor mu?

Evet Hayır

13. Bir önceki soruya cevabınız ‘Evet’ ise kurum bakımında yetiştiğiniz iş yerinizde nasıl öğrenildi, kısaca belirtiniz?

.....



B. İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği

	Aşağıdaki her bir madde için uygun olan seçeneğin üzerine (x) işareti koyarak yanıtlayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İyi kararlar alacağım konusundaki yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5
2	Farklı kariyerlerde başarılı olacağım konusundaki yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5
3	Engel ve olumsuzluklar durumunda bile en iyisini yapabileceğim konusundaki yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5
4	Çeşitli problemleri çözme ve analiz etme konusundaki yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5
5	Fırsatları yakalama ve onlardan faydalanma konusundaki yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5
6	Geleceğimi düşündüğümde kendime olmak istediğim yerde olacağım diyorum.	1	2	3	4	5
7	İşler yolunda gitmediğinde, pes etmeme ve zaman ve enerjimi uygun harcama konusundaki yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5
8	Seçtiğim mesleği en iyi şekilde yapmam için gerekenleri öğrenme konusundaki yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5
9	Provokasyonlara karşı direnç gösterebilirim.	1	2	3	4	5
10	Sinirlerimi kontrol edebilirim	1	2	3	4	5
11	Sabırlı ve ısrarcı olabilirim.	1	2	3	4	5
12	Suistimal, haksızlık ya da yanlışlıkla karşılaştığımda durumu onaylamadığımı açıkça belirtirim.	1	2	3	4	5
13	Etik değerlere sahibim.	1	2	3	4	5
14	Uygun olmayan davranışta bulunmak isteyen arkadaşaya hayır diyebilirim.	1	2	3	4	5
15	Dostça bir yaklaşım sergileyebilirim.	1	2	3	4	5
16	İşbirliği yapar ve üzerime düşeni yapmakta tereddüt etmeden yerine getirebilirim.	1	2	3	4	5
17	Ortak çalışmalarda kendi sorumluluğumu alabilirim.	1	2	3	4	5
18	İnanç ve ideallerime göre davranırım.	1	2	3	4	5
19	Aile içinde ya da bir çalışmada sorumlulukları üstlenebilirim.	1	2	3	4	5
20	Başkalarının haklarına saygı duymasını sağlayabilirim.	1	2	3	4	5
21	Sıradışı bir şekilde düşünmeyi, keşfetmeyi, hayal etmeyi, farklı çözümler bulmayı severim.	1	2	3	4	5
22	Risk almayı, yeni şeyler denemeyi severim	1	2	3	4	5
23	Durup düşünerek işleri farklı yöntemlerle yapmayı severim.	1	2	3	4	5
24	Farklı şeyler ve durumları keşfetmeye ve yeni insanlar tanımaya ilgi duyarım.	1	2	3	4	5
25	Olaylara başka açılardan bakmayı severim	1	2	3	4	5
26	Gelecekte çalışmayı ve kendimi güncellemeyi sürdürmek	1	2	3	4	5

	zorunda olduğumu düşünüyorum.					
27	Olabildiğince geleceğimle yüzleşmeye kendimi hazırlıyorum.	1	2	3	4	5
28	Okumak ve bilgimi ve donanımı geliştirmekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5
29	Gelecekle ilgili düşünür ve geleceği tahmin etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
30	Geleceğimin şu anda yaptıklarım ve gelecekte yapacaklarımı bağlı olduğuna düşünüyorum.	1	2	3	4	5
31	5 ya da 10 yıl içerisinde ne yapıyor olacağım ya da ne olacağımı hayal edebilirim.	1	2	3	4	5



Ek-2. Ölçek Kullanım İzni

Ölçek Kullanım İzni Talebi - sadak X

https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/QgrclHrtwMcofKfrowCRQxftdBpjiWgdRmNV

Gmail Postalarda arayın

568 ileti dizisinden 1.

Ölçek Kullanım İzni Talebi Belen Kutusu x

emine.sadak <sadak.emine@gmail.com>
Alın: ahmet.akin@medenyet.edu.tr

Sayın hocam,
Ankara Üniversitesi Sosyal Hizmet Ana Bilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. "Eğitim Düzeyine Göre Çalışma Yaşamına Uyum Sorunları: Kurum Bakımından Ayrılan Bireyler Üzerine Nüvel Bir Araştırma" adlı tez çalışmamda Türkçeye uyarladığımız "İş ve Meslek Yaşamına Uyum Ölçeği"ni -bilimsel araştırma ve yaygın eğitime bağlı kalacağımı taahhüt ederek- Türkçe formunu kullanmak için sizden izin istiyorum.
Saygılarımla.

AHMET AKIN
Alın: ben

[Android için Outlook'u edin](#)

Bu e-posta (ve ekler) mesaj, mesajın alıcı kısmında belirtilmiş olan kullanıcı için ve sadece gönderilen kişiye yöneliktir. Mesajın alıcısı - göndermek istediği kişi değilseniz (ya da bu e-postayı yanlışlıkla alıyorsanız), lütfen doğrudan veya dolaylı olarak mesajı kullanmayınız, yayılayan kişiye bildiriniz. Mesajın alıcısı sistemden derhal silinir. E-posta iletiminin güvenli veya hatasız olduğunun garantisizdir. Gece, hafta sonu veya işyeri dışındaki saatlerde, mesajın teslim edilmesi geciktirilebilir. Bu mesajın içeriği, içeriğindeki bilgilerin doğruluğu ve güncelliği ile ilgili olarak İktisadi İşleri Bakanlığı'na bağlı olarak, İktisadi İşleri Bakanlığı tarafından onaylanmıştır. Bu mesajın içeriği yazının alt kısmında belirtilen İktisadi İşleri Bakanlığı'na bağlı olarak, İktisadi İşleri Bakanlığı tarafından onaylanmıştır.

This e-mail (and the attachments), is solely for the individual or the entity who has been mentioned specifically in the recipient section of the e-mail and intended solely for the addressee. If you are not the recipient of this message or the intended addressee (or if you have received it accidentally), please do not use it directly or indirectly and delete the message and all its copies from your system by notifying the sender immediately. Since safe and healthy transmission of an e-mail cannot be guaranteed and there is a possibility of delayed or incomplete delivery of a message or absence, loss, change or presence of virus in content and information, İktisadi İşleri Bakanlığı is not liable for the delivery of the message, the fault and incompleteness in the content, violation of confidentiality or integrity, or sharing, transmission and storage of information via this way. The content of the message does solely belong to the writer of it and under no circumstances can be endorsed by İktisadi İşleri Bakanlığı. Also, İktisadi İşleri Bakanlığı does not accept any legal responsibility whatsoever for the content of the message.

2 Ek

107. Karfiyer ve iş u...
109. Karfiyer uyum...

Yanıtla Yönlendir

Ek-3. Kurum İzni 1



**YETİŞTİRME YURTLARINDAN
AYRILANLAR YARDIMLAŞMA DERNEĞİ
44-012-48**

Sayı : 44-012-48 -2018/ 4
Konu : Yüksek Lisans Çalışma İzni

05.03..2019

Sayın : Emine SADAK
Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Diyarbakır İl Müdürlüğü

İlgi: 18 Şubat 2019 tarihli dilekçeniz.

Derneğimiz ile yapacağınız tez çalışmasında derneğimize üye bireylerle çalışma yürütmek talebiniz derneğimiz tarafından uygun bulunmuştur.


Mehmet ÇOLAK
Yönetim Kurulu Başkanı

Ek-4. Kurum İzni 2



GAZİANTEP YURT-AY DER
GAZİANTEP YETİŞTİRME YURTLARINDAN
AYRILANLAR KÜLTÜR VE DAYANIŞMA DERNEĞİ
25 Nisan 2002



Sayı : (27 - 010 - 006) / 02

26. / 02 / 2019

Konu : Anket / Görüşme (Mülakat) izni.

Sayın : **Emine SADAK**

(Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü)
(Şehitlik Mah. Fabrika Cad. 37. Sok. No:7/1 Yenişehir / DİYARBAKIR)

Kurum bakımından ayrılan bireylerin " Çalışma Yaşamına Uyum Sorunlarının Eğitim Düzeyine Göre İncelenmesi " adlı tez çalışması için derneğimiz Yönetim Kuruluna vermiş olduğunuz, 26.10.2018 tarihli dilekçeniz incelenmiştir.

Söz konusu üyelerimize yönelik çalışmanız olan, **araştırma / anket / görüşme (mülakat) isteğiniz** yönetim kurulumuzca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

Halil YOLALAN
GAZİANTEP YURT-AY DER
Yönetim Kurulu Başkanı

Adres : Çukur Mahallesi, Gaziler Caddesi Dr. Vakıf İş Merkezi 4. Kat No: 402 Şahinbey/GAZİANTEP
Telefon : (Başkan: 0.505.241 00 17) Vergi No: 3890468874 (Suburcu)
E-posta : gayader27@gmail.com Banka Hsp No: Türkiye İş Bankası Gaziantep Şb.6300-1888046
Web : www.gayader.org.tr gayader@twitter.com facebook.com/gayader.gaziantep

Ek-5. Kurum İzni 3

The screenshot shows a Gmail email interface. The email is titled "Tez Çalışması (Bingöl Yetiştirme Yurdundan Ayrılanlar Derneği Uygulama İzni)". The sender is "emine sadak" (emine.sadak@gmail.com) and the recipient is "erkan_kucukoner". The email content is in Turkish and discusses a request for permission to work at Bingöl University. The interface includes a search bar, a sidebar with navigation icons, and a "Gelen Kutusu" (Inbox) label. The email is marked as "Okunmuş" (Read).

Tez Çalışması (Bingöl Yetiştirme Yurdundan Ayrılanlar Derneği Uygulama İzni) 319 ileti dizisinden 1.

emine sadak <emine.sadak@gmail.com> 4 Mart Pzt 13:53 (23 saat önce) ☆ ↶ ⋮

Alıcı: erkan_kucukoner

İyi günler.

Ankara Üniversitesi Sosyal Hizmet Ana Bilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. "Eğitim Düzeyine Göre Çalışma Yaşamına Uyum Sorunları: Kurum Bakımından Ayrılan Bireyler Üzerine Nicel Bir Araştırma" adlı tez çalışmamda Bingöl Yetiştirme Yurdundan Ayrılanlar Derneği adlı derneğimize üye olan bireylerle çalışma yürütmek için gerekli izin tarafıma verilmesini istiyorum.

İyi çalışmalar.

[Yanıtla](#) [Yönlendir](#)

Oturur açılır Google Hangç da oturur açmış olursu Daha fazla bilgi edinin

Bingöl Yetiştirme Yurdu Derneğine başvurmuş olduğunuz konu hakkında araştırma yapmanız tarafımızca uygun görülmüştür ☆ ↶ ⋮

Gelen Kutusu x



Erkan küçüköner

Alıcı: ben

11:59 (1 saat önce)

☆ ↶ ⋮

Zuluca > Türkçe > İletiyi çevir

Zuluca için kapat x

iPhone'umdan gönderildi

[Yanıtla](#) [Yönlendir](#)

Ek-6. Etik Kurul İzni

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ALT ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi :08/04/2019

Toplantı Sayısı :09

Karar Sayısı :156

156-Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencilerinden **Emine Sadak**'ın "Kurum Bakımından Ayrılan Bireylerin Çalışma Yaşamına Uyum Sorunlarının Eğitim Düzeyine Göre İncelenmesi" başlıklı tez çalışması ile ilgili 05/02/2019 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir.

Yapılan görüşmeler ve incelemeler sonucunda **Emine Sadak**'ın "Kurum Bakımından Ayrılan Bireylerin Çalışma Yaşamına Uyum Sorunlarının Eğitim Düzeyine Göre İncelenmesi" başlıklı tez çalışması ile ilgili araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.

ASLININ AYNIDIR

08/04/2019


Prof. Dr. Muharrem ÖZEN
Ankara Üniversitesi
Etik Kurulu Başkanı

ÖZGEÇMİŞ

I-Bireysel Bilgiler

Adı: Emine

Soyadı: SADAK

Doğum yeri ve tarihi: İdil 11/07/1991

Uyruğu: T.C.

Medeni durumu: Evli

İletişim adresi: sadak.emine@gmail.com

II- Eğitimi

İdil Lisesi 2007

Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet

Bölümü 2014

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Anabilim Dalı

Tezli Yüksek Lisans Programı

Yabancı dili: İngilizce

III- Ünvanları

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı: Sosyal Çalışmacı (2015-devam ediyor)

IV- Mesleki Deneyimi

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Elazığ İl Müdürlüğü Gazi Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi Müdürlüğü (2015-2016)

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Elazığ İl Müdürlüğü/Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Birimi (2016-2018)

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Diyarbakır İl Müdürlüğü/Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Birimi (2018- devam ediyor)