

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ENDÜSTRİYEL SOSYAL HİZMET BAĞLAMINDA İŞ DOYUMU
VE İŞ-AİLE YAŞAMI ÇATIŞMASI İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Oğuzhan ÇAVUŞOĞLU

Enstitü Anabilim Dalı : Sosyal Hizmet

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi İsmail AKYÜZ

AĞUSTOS – 2020

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**ENDÜSTRİYEL SOSYAL HİZMET BAĞLAMINDA İŞ DOYUMU
VE İŞ-AİLE YAŞAMI ÇATIŞMASI İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

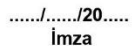
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Oğuzhan ÇAVUŞOĞLU

Enstitü Anabilim Dalı : Sosyal Hizmet

“Bu tez sınavı 13/08/2020 tarihinde online olarak yapılmış olup aşağıda isimleri bulunan jüri üyeleri tarafından oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ
Dr. Öğr. Üyesi İsmail AKYÜZ	BAŞARILI
Doç. Dr. Hasan Hüseyin TAYLAN	BAŞARILI
Prof. Dr. Yahya Mustafa KESKİN	BAŞARILI

 SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	T.C. SAKARYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU	Sayfa : 1/1
Öğrencinin		
Adı Soyadı	:	Oğuzhan ÇAVUŞOĞLU
Öğrenci Numarası	:	Y176059008
Enstitü Anabilim Dalı	:	Sosyal Hizmet
Enstitü Bilim Dalı	:	
Programı	:	☒ YÜKSEK LİSANS ☐ DOKTORA
Tezin Başlığı	:	Endüstriyel (Mesleki) Sosyal Hizmet Denemesi (İş Doyumu ve İş-Aile Yaşamı Çatışması İlişkisi)
Benzerlik Oranı	:	%13
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,		
☒ Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.		
 23/07/2020 İmza		
☐ Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir. Bilgilerinize arz ederim.		
/...../20..... İmza		
Uygundur		
Danışman Unvanı / Adı-Soyadı: Dr. Öğr. Üyesi İsmail AKYÜZ Tarih: 23.07.2020 İmza: 		
☐ KABUL EDİLMİŞTİR ☐ REDDEDİLMİŞTİR EYK Tarih ve No:	Enstitü Birim Sorumlusu Onayı	

ÖNSÖZ

Sosyal hizmet mesleği ve disiplini, bireylerin sorunlarına bütüncül bir anlayışla mikro, mezzo ve makro düzeyde müdahalede bulunmaktadır. Bireyin dahil olduğu her alan, sosyal hizmetin de ilgi alanına girmektedir. İş, işyeri ve çalışan sorunları da son zamanlarda sosyal hizmetin uygulama alanı olarak dikkat çekmektedir. İlerleyen süreçte beraber çalışan sorunları, sosyal hizmet mesleği ve disiplini içeriğinde daha önemli bir yere sahip olacaktır. Türkiye’de henüz uygulama alanı olmayan bu sosyal hizmet alanının gelecekte muhakkak kendine yer bulması gerekliliği yadsınamaz. Çünkü, çalışanlara yönelik sosyal programların geliştirilmesi, çalışan refahını artırılması, endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarının diğer ülkelerdeki örneklerinde görüldüğü gibi önemli bir konudur. Bu çalışma, başta Türkiye’deki sınırlı sayıdaki endüstriyel sosyal hizmet literatürüne önemli bir katkıda bulunmak amacıyla gerçekleştirilmiş olup, bu çalışmanın çalışanları konu alan diğer disiplinlere de katkı vereceği düşünülmüştür.

Çalışma sürecinin en başından sonuna kadar, bilgi birikimiyle, deneyimi ve tecrübesiyle, yapıcılığıyla, fikirlere açıklığıyla, yönlendirmesiyle ve bana karşı anlayışı ve sabrıyla üzerimde emeği bulunan sevgili danışmanım Sayın Dr. Öğretim Üyesi İsmail AKYÜZ’e özel teşekkürlerimi sunmak istiyorum.

Yüksek lisans ders dönemi dahil olmak üzere lisansüstü eğitimim sürecinde emeği geçen Sayın Doç. Dr. Hasan Hüseyin TAYLAN hocama, Sayın Prof. Dr. Mehmet Zafer DANIŞ hocama, Sayın Prof. Dr. Yusuf GENÇ hocama çok teşekkür ederim. Özellikle bu süreçte yayınlanan iki çalışmamızda emeklerini, bilgi birikimlerini, deneyimlerini ve desteklerini esirgemeyen Sayın Araştırma Görevlisi İhsan KUTLU hocama ve Sayın Prof. Dr. Yusuf GENÇ hocama özel olarak teşekkür ediyorum.

Çalışmamın örnekleme alanı Petlas Lastik Sanayi ve Ticaret A.Ş. ile iletişim kurabilmemde yardımlarını esirgemeyen Sayın Kimya Mühendisi Şamil AYDIN’a teşekkür ederim. Diğer yandan çalışmam için gerekli olan verilerin gönderilmesinde ve sonraki süreçte de yardımcı olan Sayın Çevre Mühendisi/İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı Şule PEKBAK’a ve bu çalışmayı fabrika çalışanlarıyla gerçekleştirmeme izin veren Petlas Lastik Sanayi ve Ticaret A.Ş. İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkiler Müdürü Sayın Mithat DURUDOĞAN’a teşekkür ederim. Anket uygulamasına katılan

ve katılmayan tüm Petlas Lastik Sanayi ve Ticaret A.Ş. çalışanlarına da teşekkürlerimi sunarım.

Görüşleri ve düşünceleri ile çalışmama katkı sağlayan Avukat Beyza Nur DALGALI'ya, Sosyal Hizmet Uzmanı Cihad KÜÇÜKDEVECİ'ye ve Psikolojik Danışman Şüheda YILMAZ ALTINTAŞ'a çok teşekkür ederim.

Son olarak en önemli ve özel teşekkürü aileme etmek istiyorum. Lisans eğitiminden sonra hayalim olan, akademik kariyer ve yüksek lisans eğitimim için bana maddi-manevi desteklerini esirgemeyen aileme ne kadar teşekkür etsem azdır. Özellikle tez yazım sürecinde odasından mahrum bıraktığım ve benim için büyük sayılabilecek fedakarlıklarda bulunan kız kardeşim Pınar'a çok teşekkür ederim.

Oğuzhan ÇAVUŞOĞLU

13.08.2020

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	v
TABLO LİSTESİ	vi
ÖZET.....	ix
ABSTRACT	x
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	20
1.1. Çalışma Hayatı ve Sanayi Devrimi.....	20
1.1.1. Çalışma Olgusu ve Çalışmanın Zamansal Değişimi.....	20
1.1.2. Çalışma Hayatında Bir Dönüm Noktası: Sanayi Devrimi	27
1.1.3. Sanayi Devrimi Sonrasında Toplumsal Değişim	35
1.1.4. Sanayi Toplumunda Aile.....	39
1.2. Çalışma Hayatında İş Doyumu	43
1.2.1. İş Doyumu Teorileri ve Modelleri	46
1.2.1.1. İçerik (Kapsam) Teorileri ve Modelleri	46
1.2.1.2. Süreç Teorileri ve Modelleri	50
1.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	53
1.2.2.1. Kişisel Faktörler	53
1.2.2.2. Örgütsel Faktörler.....	57
1.3. Çalışma Hayatının Aile Yaşamına Etkisi: İş-Aile Yaşamı Çatışması	61
1.3.1. Çatışma ve Rol Çatışması Kavramları	61
1.3.1.1. Çatışma Kavramı ve Çatışmanın Nedenleri	61
1.3.1.2. Çatışmanın Türleri	63
1.3.1.3. Rol, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Kavramları	64

1.3.2. İş-Aile Yaşamı Çatışması Kavramı.....	66
1.3.3. İş-Aile Yaşamı Çatışması Konusunda Başlıca Kuramlar	67
1.3.3.1. Akılcı Bakış Kuramı	67
1.3.3.2. Taşma Kuramı	68
1.3.3.3. Telafi Kuramı	68
1.3.3.4. Katkı Kuramı	69
1.3.3.5. Çatışma Kuramı	69
1.3.3.6. Ayrı Dünyalar Kuramı.....	69
1.3.3.7. Sınır Kuramı	70
1.3.4. İş-Aile Yaşamı Çatışmasının Yönleri	71
1.3.4.1. İş-Aile Yaşamı Çatışması	71
1.3.4.2. Aile-İş Yaşamı Çatışması	72
1.3.5. İş-Aile Yaşamı Çatışmasının Türleri.....	72
1.3.5.1. Zaman Esaslı Çatışma	72
1.3.5.2. Gerginlik Esaslı Çatışma	73
1.3.5.3. Davranış Esaslı Çatışma	74
1.3.6. İş-Aile Yaşamı Çatışmasının Nedenleri.....	74
1.3.6.1. Kişi ile İlgili Nedenler	74
1.3.6.2. İş ile İlgili Nedenler	77
1.3.6.3. Aile ile İlgili Nedenler	78
1.3.7. İş-Aile Yaşamı Çatışması Sonuçları	81
1.3.7.1. Kişisel Sonuçlar	81
1.3.7.2. Örgütsel Sonuçlar	84
1.3.8. İş-Aile Yaşam Dengesi Kavramı ve Önemi	88
1.3.9. Türkiye’de İş-Aile Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik Politikalar.....	91
1.3.10. İş Doyumu ve İş-Aile Yaşamı Çatışması İlişkisi	97
1.4. Endüstriyel Sosyal Hizmet.....	100
1.4.1. Endüstriyel Sosyal Hizmet Kavramı ve Tarihsel Gelişim Süreci	102
1.4.2. Endüstriyel Sosyal Hizmetin Kapsamı.....	110
1.4.3. Endüstriyel Sosyal Hizmet Uzmanının Roller ve Görevleri	116
1.4.4. Endüstriyel Sosyal Hizmet Programları	125

1.4.4.1. Çalışan Destek Programları (ÇDP).....	125
1.4.4.2. İşyeri Danışmanlık Programları (İDP)	128
1.4.4.3. İşyerinde Sağlığı Geliştirme Programları (İSGP).....	130
1.4.5. Endüstriyel Sosyal Hizmet Uygulama Örnekleri	131
1.4.6. Endüstriyel Sosyal Hizmet ve Sendikalar	139
1.4.7. Endüstriyel Sosyal Hizmet Uygulamalarında Etik Konular	141
1.4.8. Endüstriyel Sosyal Hizmet Uygulamalarında Sorunlar	144
2. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	148
2.1. Araştırmanın Modeli	148
2.2. Araştırma Soruları ve Hipotezleri	148
2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	152
2.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları	154
2.4.1. İş Doyum Ölçeği	155
2.4.2. İş-Aile Yaşamı Çatışması Ölçeği	157
2.4.3. Tanımlayıcı Soru Formu	158
2.5. Araştırma Verilerinin Toplanma Süreci ve Analizi	159
3. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	161
3.1. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler.....	161
3.1.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler	161
3.1.2. Katılımcıların Ailelerine İlişkin Bilgiler	163
3.1.3. Katılımcıların Aylık Gelir ve Kıdem Durumlarına İlişkin Bilgiler.....	164
3.1.4. Katılımcıların Çalışma Düzenlerine İlişkin Bilgiler	165
3.2. Tanımlayıcı Değişkenler ve İş Doyumu	167
3.2.1. Yaş Değişkeni ve İş Doyumu.....	167
3.2.2. Eğitim Durumu Değişkeni ve İş Doyumu.....	170
3.2.3. Eş Çalışma Durumu Değişkeni ve İş Doyumu.....	172
3.2.4. Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkeni ve İş Doyumu	174
3.2.5. Çocuk Sayısı Değişkeni ve İş Doyumu.....	175
3.2.6. En Küçük Çocuğun Yaşı Değişkeni ve İş Doyumu	177

3.2.7. Aylık Gelir Durumu Değişkeni ve İş Doyumu	180
3.2.8. En Çok Zorlanılan Vardiya Değişkeni ve İş Doyumu	183
3.2.9. Kıdem Durumu Değişkeni ve İş Doyumu.....	185
3.3. Tanımlayıcı Değişkenler ve İş-Aile Yaşamı Çatışması.....	188
3.3.1. Yaş Değişkeni ve İş-Aile Yaşamı Çatışması.....	188
3.3.2. Eğitim Durumu Değişkeni ve İş-Aile Yaşamı Çatışması.....	190
3.3.3. Eş Çalışma Durumu Değişkeni ve İş-Aile Yaşamı Çatışması	191
3.3.4. Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkeni ve İş-Aile Yaşamı Çatışması.....	192
3.3.5. Çocuk Sayısı Değişkeni ve İş-Aile Yaşamı Çatışması.....	193
3.3.6. En Küçük Çocuğunun Yaşı Değişkeni ve İş-Aile Yaşamı Çatışması.....	195
3.3.7. Aylık Gelir Durumu Değişkeni ve İş-Aile Yaşamı Çatışması	197
3.3.8. En Çok Zorlanılan Vardiya Değişkeni ve İş-Aile Yaşamı Çatışması	199
3.3.9. Kıdem Durumu Değişkeni ve İş-Aile Yaşamı Çatışması.....	200
3.4. İş Doyumu (Genel/Alt Boyutlar) ve İş-Aile Yaşamı Çatışması (Genel/Alt Boyutlar) İlişkisi	202
3.4.1. Genel İş Doyumunun Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması Üzerine Etkisi.....	202
3.4.2. Genel İş-Aile Yaşamı Çatışmasının Genel İş Doyumu Üzerine Etkisi.....	203
3.4.3. Genel İş Doyumu ve Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması İlişkisi	203
3.4.4. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlar ve İş-Aile Yaşamı Çatışması Ölçeği Alt Boyutlar İlişkisi	207
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	209
KAYNAKÇA	222
EKLER.....	259
ÖZGEÇMİŞ	265

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ÇDP	: Çalışan Destek Programları
E.R.G.	: Existence, Relatedness and Growth
EAPA	: Employee Assistance Professionals Association
İDP	: İşyeri Danışmanlık Programları
İSGP	: İşyerinde Sağlığı Geliştirme Programları
NASW	: National Association of Social Workers
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
V.İ.G.	: Varoluş, İlişki ve Geliştirme

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Endüstriyel Sosyal Hizmet Uzmanı Hizmet Modelleri ve Rollerine.....	121
Tablo 2: İşyeri Refahı ve İş Değeri Geliştirme Programlarında Endüstriyel Sosyal Hizmet: Roller, Fonksiyonlar ve Uygulama Düzeyleri	123
Tablo 3: İş Doyumu Ölçeği Güvenirlik Değerleri.....	156
Tablo 4: İş-Aile Yaşamı Çatışması Ölçeği Güvenirlik Değerleri.....	158
Tablo 5: Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler	161
Tablo 6: Katılımcıların Ailelerine İlişkin Bilgiler	163
Tablo 7: Katılımcıların Aylık Gelir ve Kıdem Durumlarına İlişkin Bilgiler.....	164
Tablo 8: Katılımcıların Çalışma Düzenlerine İlişkin Bilgiler	165
Tablo 9: Katılımcıların Yaşına Göre İş Doyumu Düzeylerinin Farklılaşması	167
Tablo 10: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumu Düzeylerinin Farklılaşması.....	170
Tablo 11: Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre İş Doyumu Düzeylerinin Farklılaşması.....	172
Tablo 12: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olmalarına Göre İş Doyumu Düzeylerinin Farklılaşması.....	174
Tablo 13: Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre İş Doyumu Düzeylerinin Farklılaşması	175
Tablo 14: Katılımcıların En Küçük Çocuğunun Yaşına Göre İş Doyumu Düzeylerinin Farklılaşması.....	177
Tablo 15: Katılımcıların Aylık Gelirine Göre İş Doyumu Düzeylerinin Farklılaşması	180

Tablo 16: Katılımcıların En Çok Zorlandıkları Vardiyaya Göre İş Doyum Düzeylerinin Farklılaşması.....	183
Tablo 17: Katılımcıların Kıdem Durumuna Göre İş Doyumu Düzeylerinin Farklılaşması.....	185
Tablo 18: Katılımcıların Yaşına Göre İş-Aile Yaşamı Çatışması Düzeylerinin Farklılaşması.....	188
Tablo 19: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş-Aile Yaşamı Çatışması Düzeylerinin Farklılaşması.....	190
Tablo 20: Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre İş-Aile Yaşamı Çatışması Düzeylerinin Farklılaşması.....	191
Tablo 21: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olmalarına Göre İş-Aile Yaşamı Çatışması Düzeylerinin Farklılaşması.....	192
Tablo 22: Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre İş-Aile Yaşamı Çatışması Düzeylerinin Farklılaşması.....	193
Tablo 23: Katılımcıların En Küçük Çocuğunun Yaşına Göre İş-Aile Yaşamı Çatışması Düzeylerinin Farklılaşması.....	195
Tablo 24: Katılımcıların Aylık Gelirine Göre İş-Aile Yaşamı Çatışması Düzeylerinin Farklılaşması.....	197
Tablo 25: Katılımcıların En Çok Zorlandıkları Vardiyaya Göre İş-Aile Yaşamı Çatışması Düzeylerinin Farklılaşması.....	199
Tablo 26: Katılımcıların Kıdem Durumuna Göre İş-Aile Yaşamı Çatışması Düzeylerinin Farklılaşması.....	200
Tablo 27: Genel İş Doyumunun Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması Üzerine Etkisi.....	202
Tablo 28: Genel İş-Aile Yaşamı Çatışmasının Genel İş Doyumu Üzerine Etkisi.....	203
Tablo 29: Genel İş Doyumu ve Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması İlişkisi.....	203

Tablo 30: İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlar ve İş-Aile Yaşamı Çatışması Ölçeği Alt Boyutlar İlişkisi	207
---	-----



Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Özeti

Yüksek Lisans	☒	Doktora	☐
Tezin Başlığı: Endüstriyel Sosyal Hizmet Bağlamında İş Doyumu ve İş-Aile Yaşamı Çatışması İlişkisinin İncelenmesi			
Tezin Yazarı: Oğuzhan ÇAVUŞOĞLU Danışman: Dr. Öğr. Üyesi İsmail AKYÜZ			
Kabul Tarihi: 13.08.2020		Sayfa Sayısı: x + 265 Sayfa	
Anabilim Dalı: Sosyal Hizmet		Bilim Dalı:	
İş doyumu, çalışanın işe ilişkin beklentilerinin iş tarafından karşılanıp karşılanmaması sonucunda ortaya çıkan memnuniyet ya da memnuniyetsizlik halidir. İş-aile yaşamı çatışması ise işe ilişkin bir rolün, aileye ilişkin bir role baskın gelerek, o rolün yerine getirilmesini engelleme sonucunda ortaya çıkan roller arası uyumsuzluktan doğan bir çatışmadır. Uyumsuzluk düzeyi arttıkça iş-aile yaşamı çatışması düzeyi de artmaktadır. Endüstriyel sosyal hizmet, çalışanların iyilik hallerini artırmayı, çalışanların kişisel, ailevi, işyeri ve sosyal çevre kaynaklı sorunlarına çözümler uygulamayı amaçlayan ve çalışan refahıyla beraber psikososyal iyilik halinin artırılmasını hedefleyen özel bir alandır. Bu çalışmanın konusunu sanayi işkolunda çalışan mavi yakalı evli erkek çalışanların iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması ilişkisinin endüstriyel sosyal hizmet bağlamında değerlendirilerek, çözüm önerileri geliştirmek oluşturmaktadır. Sanayi işkolunun diğer sektörlere göre bedensel yorgunluğun beraberinde zihinsel bir yorgunluğa neden olması, bu araştırmanın sanayi işkolunda yapılmasında etkili olmuştur. Tarama araştırmasına dayalı nicel bir araştırma olan çalışma, Kırşehir ilinde bulunan bir lastik fabrikasında mavi yakalı ve evli olan 350 erkek çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu çalışmada çalışanların iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve bu ilişkiye dayanarak çeşitli çözüm önerileri geliştirmek amaçlanmıştır. Endüstriyel sosyal hizmet alanına da literatürel katkıda bulunmak çalışmanın bir başka amacıdır. Çalışmada çalışanların iş doyum düzeylerini ölçmek amacıyla İş Doyum Ölçeği, iş-aile yaşamı çatışması düzeylerini ölçmek amacıyla İş-Aile Yaşamı Çatışması Ölçeği ve çalışanların tanımlayıcı bilgileriyle değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamak için ise tanımlayıcı soru formu kullanılmıştır. Çalışanlardan elde edilen verilere SPSS 16.0 aracılığıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Bağımsız Örneklem T-Testi, Basit Doğrusal Regresyon ve Basit Doğrusal Korelasyon analizleri yapılmıştır. Ayrıca tanımlayıcı değişkenlere ilişkin bilgiler de frekans tabloları ve çapraz tablolar ile açıklanmıştır. Çalışmanın sonucunda çalışanların iş doyumları ve iş-aile yaşamı çatışması düzeyleri arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Diğer yandan iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışmasının, çalışanların tanımlayıcı özellikleri ile anlamlı bir şekilde farklılaşması değişkenlik göstermektedir.			
Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, İş-Aile Yaşamı Çatışması, Endüstriyel Sosyal Hizmet			

Sakarya University
Institute of Social Sciences Abstract of Thesis

Master Degree	☒	Ph.D.	☐
Title of Thesis: Examination of Job Satisfaction and Work-Family Conflict Relationship in the Context of Industrial Social Work			
Author of Thesis: Oğuzhan ÇAVUŞOĞLU Supervisor: Assist. Prof. İsmail AKYÜZ			
Accepted Date: 13.08.2020		Number of Pages: x + 265 Pages	
Department: Social Work		Subfield:	
Job satisfaction is the state of satisfaction or dissatisfaction that arises as a result of whether the employee's expectations about the job are met by the job. Work-family conflict, on the other hand, is a conflict arising from the incompatibility between roles that arise as a result of preventing a work-related role from dominating a family-related role. As the level of incompatibility increases, the level of work-family life conflict also increases. Industrial social work is a special field that aims to increase the well-being of employees, to apply solutions to the personal, family, workplace and social environment-related problems of the employees, and to increase the psychosocial well-being together with the welfare of the employees. The subject of this study is to develop solutions by evaluating the job satisfaction and work-family conflict relationship of blue-collar married male employees working in the industrial sector in the context of industrial social work. The fact that the industrial sector causes a mental fatigue along with physical fatigue compared to other sectors has been effective in making this research in the industrial sector. The study, which is a quantitative research based on screening research, was carried out in a tire factory in Kırşehir with 350 male employees who are blue-collar and married. In this study, it is aimed to reveal the relationship between job satisfaction of employees and work-family life conflict and to develop various solutions based on this relationship. Making a literary contribution to the field of industrial social work is another aim of the study. In the study, the Job Satisfaction Scale was used to measure the job satisfaction levels of the employees, the Work-Family Life Conflict Scale to measure the levels of work-family life conflict, and a descriptive question form to explain the relationship between the descriptive information of the employees and the variables. One-Way Analysis of Variance (ANOVA), Independent Samples T-Test, Simple Linear Regression and Simple Linear Correlation analyzes were performed on the data obtained from the employees through SPSS 16.0. In addition, information on descriptive variables is explained with frequency tables and cross tables. As a result of the study, a significant and negative relationship was found between employees' job satisfaction and work-family life conflict levels. On the other hand, the significant differentiation of job satisfaction and work-family life conflict with the descriptive characteristics of employees varies.			
Keywords: Job Satisfaction, Work-Family Life Conflict, Industrial Social Work			

GİRİŞ

Çalışma, ilk insandan günümüze kadar gündelik hayat içerisinde önemli bir yere sahip olmuştur. İlk başta yeme, içme ve barınma gibi temel ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik gerçekleştirilen çalışma eylemi, sonraları insanlığın gelişimiyle doğru orantılı bir şekilde değişim ve dönüşüm içerisine girmiştir. O yüzden çalışma olgusunun başlangıcını ilk çağlardaki temel ihtiyaçların karşılanması için harcanan çaba veya enerji olarak ifade etmek mümkündür. Zamanla insanların bilgi birikiminin artmasıyla çalışmanın da anlamı değişmiştir. Çünkü bilgi birikiminin artması, insanların yaşam standartlarını değiştirmiş ve beraberinde ilk baştaki fizyolojik ihtiyaçların yanına farklı ihtiyaçların da eklenmesine neden olmuştur.

Çalışma, bir bütün olarak bakıldığında tüm toplumların hayatında vazgeçilmez bir olgudur. Bütün toplumlar, iş ve yaşam gibi temel alanlar etrafında yapılanmış ve bunun alt süreçleriyle de biçimlenmiştir (Kumaş ve Fidan, 2005: 509). Diğer yandan genel kabul görmüş olan insanın sosyal bir varlık olduğu görüşü, çalışma olgusunu da etkilemiştir. Bu nedenle sosyal bir olgu olarak nitelendirilen çalışma olgusu, ilkel toplumlardan itibaren günümüz toplumuna kadar çeşitli yapısal değişim ve dönüşüm geçirmek zorunda kalmıştır (Eren, 2016: 102). Çalışma olgusu veya kavramı, toplumsal yaşamın temel ritüelleri arasında yer almış, tarihin her döneminde farklı toplumsal gruplar tarafından gerçekleştirilmiş ve yine farklı toplumsal gruplar/kurumlar tarafından çeşitli anlamlar yüklenmiş sosyoekonomik bir kavramdır (Işık, 2013: 102). Çalışmanın sosyoekonomik bir kavram olarak getirisi, toplum içerisinde ekonomik getirinin ötesine geçerek toplumsal statü ve konum elde etmede çalışmanın önemli bir misyon üstlenmesinde etkili olmuştur. Dolayısıyla çalışma eylemi için bireylere çok yönlü fayda sağlayan bir araç ifadesini kullanmak yerinde olacaktır (Kumaş ve Fidan, 2005: 509). O yüzden çalışma, ilkel toplumlardan günümüz modern toplumuna kadar gündelik hayatın merkezi bir olgusu olarak kendini göstermiştir.

Kandemir'e göre çalışma, zihinsel ve bedensel olarak verilen emeğin, çabanın karşılığında belli bir ücretin alınma sürecidir (Kandemir, 2018: 2025). Başka bir tanımda da çalışma kavramı, "Karşılığında gelir elde edilen fiziksel ve/veya zihinsel emek" şeklinde ifade edilmiştir (Işık, 2013: 104). Çalışma kavramının farklı tanımlarına bakıldığında harcanan belli bir emeğin, çabanın karşılığında belli bir ücretin yani belli

bir maddi karşılığın olduğu vurgulanmaktadır. Yapılan bu çalışmanın ücret olarak karşılığının olması vurgusu, insanların neden çalıştığının dolaylı olarak bir cevabıdır.

İnsanlar, ihtiyaçlarını karşılamak ve yaşamlarının sürekliliğini sağlamak için çalışmak zorundadır. Bu durum, ilkel çağlardan beri böyle süregelmıştır. Sadece çalışma karşılığında alınan ‘şey’ değişkenlik göstermiştir. İlk olarak çalışmanın karşılığı sadece temel ihtiyaçların karşılanması iken, günümüzde belirli bir ücret almak ve temel ihtiyaçlardan ziyade içerisinde bulunulan toplumun yaşam standartlarının gerekliliği olan diğer ihtiyaçları da karşılamak olmuştur.

Çalışmanın günümüz anlamına yakın bir şekilde anlam kazandığı dönem, Sanayi Devrimi’dir. Bu dönemde üretim biçiminin değişmesi ve rekabet ortamının artmasıyla çalışma, hayatın vazgeçilemez bir unsuru ve karşılığında ücretin alındığı bir tanıma dönüşmüştür. Çalışma olgusunun değişimini ve dönüşümünü dört farklı dönemde ele almak mümkündür. İlkel dönem, tarım dönemi, sanayi dönemi ve sanayi ötesi dönem, çalışmanın değişimindeki başlıca dönemlerdir. İlkel dönemde insanlar, ilk olarak toplayıcılık ile ihtiyaçlarını karşılarken bilgi birikimlerinin artmasıyla avcılık faaliyetlerine başlamışlardır. Daha sonraları yine artan bilgi birikimin getirdiği değişimler ile çeşitli tohumlar, akarsu kenarlarındaki topraklara ekilerek tarımsal faaliyetler başlamıştır. Tarımsal üretime geçen insanların sosyal hayatlarında da çeşitli değişimler meydana gelmiştir. Göçebe hayat biçiminden yerleşik hayata geçen insanlar, birer topluluk biçiminde yaşamının ilk örneklerini oluşturmuştur. Yerleşik hayata geçen toplumlarda üretim fazlası tarım ürünleri, ihtiyaç olan diğer tarım ürünleri ile takas edilerek takas usulü ticareti ortaya çıkarmıştır. Artık insanlar, sadece kendi ihtiyacı olan ürünleri üretmek yerine, ihtiyaçları olan diğer ürünleri temin edebilmek için fazla üretim yapmaya başlamıştır. Milattan önce 2000’li yıllarda ise ticari faaliyetlerde metal paranın kullanılmasıyla para usulü ticaret başlamıştır (Samsun, 2017: 164).

Ticarette paranın kullanılması toplum yapısında ekonomik temelli çeşitli sınıflaşmaların olmasına neden olmuştur. Üreten ve üretileni satan olarak iki şekilde kendini gösteren toplumsal sınıflaşma, köleliğin doğmasında etkili olmuştur. Bu dönemde çalışma olgusu sadece köleler için geçerliken, ticaretle uğraşan kesim için aşağılayıcı bir unsur olarak görülmüştür. Köleliğin ortadan kalkmasıyla toprağın zenginlik göstergesi olduğu feodalite sistemi, dönemin toplumsal yapısında varlığını sürdürmüştür. Senyör ve serf

olarak ikiye ayrılan toplumda serfler, feodalitedeki köleliğin biçim değiştirmiş hali olarak ifade edilebilir. Bu dönemde, bir önceki dönemde olduğu gibi çalışmak sadece serflere özgü bir durum olarak görülmüştür. Serflerin çalışmadaki amacı; sağlık, güvenlik ve yiyecek ihtiyaçlarının toprak sahibi tarafından karşılanması için toprak sahibine üretmektir (Işık, 2013: 106).

Sanayi öncesi döneme gelindiğinde ise üretimin ve çalışmanın atölyelerde gerçekleştirildiği görülmektedir. Atölyeler, en fazla 10-15 kişinin çalıştığı, el emeğine dayalı üretim yerleridir. Atölyelerden sonra ise manifaktür üretim söz konusu olmuştur. Manifaktür üretim, üretimin yine atölyelerde yapıldığı ama üretilen ürünün her bir parçasının farklı kişiler tarafından üretiminin gerçekleştirildiği sistemidir. Sanayi Devrimi'ne kadar olan bu süreçte insanlar, temel ihtiyaçları karşılamak ve tabiri caizse günü kurtarmak amacıyla çalışma eylemini gerçekleştirmekteydi. O yüzden çalışma olgusu, fazla bir değişime ve dönüşüme uğramamıştır. Bu dönemlerde çalışmak, genelde alt sınıfların bir zorunluluğu olarak kabul edilmiş, üst sınıflar ise çalışmaktan ziyade boş zaman etkinlikleri gerçekleştirerek gündelik hayatlarını sürdürmüşlerdir. Esas itibarıyla çalışma, Sanayi Devrimi sonucunda büyük bir değişime ve dönüşüme uğramıştır.

Sanayi Devrimi, insan ve hayvan gücüne dayalı üretimden makine gücünün egemen olduğu bir üretim tarzına geçiştir (Küçükkalay, 1997: 52). 18. yüzyılda James Watt'ın buhar makinesini icat etmesiyle İngiltere'de başlamıştır. Buharlı makinelerin ilk olarak dokuma tezgahlarında kullanılmasıyla başlayan süreç, daha sonraları diğer üretim alanlarını da içerisine alarak genişlemiştir. Sanayi Devrimi, makineleşmeyle beraber üretimde seriliği ve verimliliği artırmıştır. Bu da rekabetin artmasına neden olmuştur. Devrimle beraber sanayileşme kavramı da ortaya atılmıştır. Sanayileşme kavramı dar anlamda üretimde makine kullanımını ve milli gelir içindeki sanayinin payının artmasını ifade ederken, geniş anlamda; devrim ile beraber oluşan ve ülkelerin başta ekonomi olmak üzere sosyal, siyasal alanda uğradıkları değişimler ve dönüşümlerdir (Sucu, 2019: 24). Sanayi Devrimi, çalışma olgusunun önceki dönemlere göre büyük bir değişim ve dönüşümle karşı karşıya kalmasına neden olmuştur. Atölyelerin ve manifaktür üretimin yerini, kurulan fabrikalar ve yeni makineler almıştır. Sürekli üretimin olması işgücü ihtiyacını ortaya çıkarmış, işgücü algısında farklılaşmalara

neden olmuştur. Kadınlar ve çocuklar, istihdam edilmeye başlanmış olup düşük ücret ile ağır ve yoğun bir şekilde çalıştırılmışlardır.

Sanayi Devrimi, ekonomik etkilerin yanı sıra sosyal etkilerde de bulunmuştur. Kırsaldan kente doğru yoğun göç dalgası kentleşmeyi ortaya çıkarmıştır. Bu da kentlerin nüfusunu artırmış ve yoğun nüfuslanan kentlerde yoksulluk, salgın hastalıklar, anomi, suç, barınma ihtiyacı gibi sosyal sorunların ortaya çıkmasında ve var olan sosyal sorunların derinleşmesinde etkili olmuştur. İnsanlar, bu zamanlarda büyük riskler altında yaşamlarını sürdürmeye çalışmışlardır. Nitekim birçok farklı boyutu etkisi altına aldığı için Sanayi Devrimi, sadece ekonomik bir süreci ifade etmemektedir. Bu bağlamda Sanayi Devrimi, sosyo-kültürel yapıyı oluşturan temel kurumları, aileyi, ahlaki değerleri, siyaseti, eğitimi, toplumsal ilişki biçimlerini temelden sarsarak önceki toplum biçiminden tamamen farklı, yeni ve özgün bir toplum yaratmıştır (Sucu, 2019: 25). Sanayi toplumu olarak adlandırılan yeni toplumun ortak noktaları; üretim ve üretimle istihdam, sermaye, iş bölümü, ücretli çalışma, fabrika üretimi, kentleşme ve sosyal sınıflaşma olarak sıralanabilir (Duran, 2002: 11; Akt. Sucu, 2019: 24).

Sanayi Devrimi, sınırları belli bir zaman aralığını değil, başlama ve bitiş zamanları belli olmayan bir süreci ifade etmektedir. Bu süreç, sürekli gelişim göstermekte ve devam etmektedir. Buharlı makinenin icadıyla başlayan birinci Sanayi Devrimi'nden sonra 1870'lerde elektrik gücünün kullanılmaya başlanmasıyla ikinci, 1960'larda bilgisayarların kullanılmasıyla üçüncü, akıllı teknolojilerin ve zihinsel gücün etkisinin artmasıyla dördüncü Sanayi Devrim'lerini içerisine almaktadır (Yasım, 2020: 48).

Kentleşme, sanayileşme, göç, yeni üretim biçimi, ağır çalışma şartları, işgücü gibi etkenler -bir bütün halinde Sanayi Devrimi-, toplumsal yapıda da büyük değişimleri ve dönüşümleri beraberinde getirmiştir. Özellikle toplumu oluşturan temel unsur olan aile üzerinde büyük bir yapısal değişim meydana gelmiştir. Kırsal alanda geniş aile olarak işlevlerini yerine getiren aile kurumu, kentleşmeyle beraber daha küçük bir yapıya bürünmüştür. Hızlı kentleşmenin sonucunda kentlerdeki yoksulluğun artması, çalışmanın gündelik hayatta daha fazla zaman alması, kadınların ve çocukların işgücü olarak görülme başlanması, yaşam standartlarının değişmesi, geçim sıkıntısı, sağlık sorunları gibi birçok faktör ailenin daha az üyeye varlığını devam ettirmesine neden olmuştur. Diğer yandan, ailenin eğitim fonksiyonu gibi fonksiyonların da çeşitli

kurumlar aracılığıyla verilmeye başlanması da bu süreçte etkilidir. Genel olarak kent hayatı, sosyal mobilité ve sanayinin gereklilikleri geniş aileden çekirdek aileye geçişi zorunlu kılmıştır (Eyce, 2000: 230).

Sanayileşmeyle ağırlaşan çalışma şartları, rekabetin artması, çok işe karşılık düşük ücret verilmesi, yüksek verimlilik isteği ve işveren-işçi sınıfının oluşması gibi nedenler çalışanların birer makine olarak görülmesinde önemli rol oynamıştır. Çalışanların makine olarak görülmesi, onları birçok riskle karşı karşıya getirmiştir. Stres, yabancılaşma, fiziksel ve ruhsal hastalıklar gibi birçok rahatsızlığın ortaya çıkması da çalışma hayatının insanileştirilmesini gündeme getirmiştir (Işık, 2013: 108). Bu bağlamda sosyal politika kavramı ortaya atılmış ve çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Sosyal politika dar anlamda; Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkan ve çalışanlar için büyük risk unsuru olan durumlara ve olaylara karşı çalışanları korumak için oluşturulan politikalar bütünüdür. Ayrıca sosyal politika işverenin işçi karşısındaki üstünlüğüne karşı da çalışanı koruma amacı taşımaktadır. Sosyal politika bu iki sınıf arasındaki sorunları çözmeye çalışırken bu sınıflar arasında bir denge kurmak, sosyal adaleti sağlamak ve gelir dağılımındaki eşitsizlikleri de önlemek için bir misyon üstlenmiştir (Genç, Çavuşoğlu ve Çöpoğlu, 2020: 240). 1930'larda başlayan ve sonrasında da devam eden birçok araştırma da çalışma hayatının daha insani bir hal alabilmesi için gerçekleştirilmiştir. Hawthorne başta olmak üzere bu konuda yapılan çalışmalar, çalışanların daha insani çalışma şartlarında çalışması gerektiğini belirtmiştir. İşte iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması konuları da bu çalışmalardan sonra önem kazanmıştır. Yapılan çalışmalarda yönetim, çalışan, örgütsel yapı başta olmak üzere örgüt sistemi içerisinde yer alan birçok unsur, çalışanların yararı için düzenlenmesi gereken unsurlar olarak ifade edilmiştir.

Başlangıcını Hawthorne çalışmalarının yaptığı, çalışma ortamlarının koşullarının iyileştirilmesini ve çalışanların birer insan olarak görülmesini sağlayan çalışmalar, çalışanın performansını yükselterek hem çalışanların işlerinden memnun olmasını hem de işverenlerin daha fazla verimlilik alabilmesini amaçlamıştır. Hawthorne araştırmacıları, ücretin yanı sıra çalışma ortamının fiziki koşulları gibi dışsal öğeleri, sosyal ödülleri ve takdir edilme gibi diğer özendiricileri ekleyerek, çalışanlar üzerinde bu faktörlerin nasıl bir etki yarattığını görmek istemişlerdir (Dikmen, 1995: 116). Tüm

bu araştırmalar sonucunda da çalışanların işten aldıkları doyum, önemli bir konu olarak yerini almıştır. İş doyumunu kavramı, ilk olarak Hoppock tarafından dile getirilmiş olup ona göre iş doyumunu; bireyin çevresine yönelik memnuniyetidir (Hoppock, 1935; Akt. Köse, 2019: 133). Memnuniyet durumu ise çalışanların işten beklentilerinin karşılanıp karşılanmamasıyla ilgilidir. Çalışanların kendilerini işe uygunluk noktasında değerlendirirler ve bu değerlendirmeler, içsel ve dışsal boyutta işin beklentileri karşılayıp karşılamaması durumundaki tepkilerine dayanmaktadır (Özpehlivan, 2018: 45). İçsel boyutta tanınma, başarma, sorumluluk, ilerleme, işin kendisi, özerklik, statü, ahlaki değerler, sosyal hizmetler, güvenlik, otorite, yetenek, sorumluluk ve başarı; dışsal boyutta örgüt politikaları, çalışma koşulları, yöneticiler, ücret, dl, yükselme olanakları, çalışma arkadaşları ve insan ilişkileri değerlendirilmeye alınmaktadır (Kaya, 2007: 358-359). İyi-kötü veya olumlu-olumsuz olarak anlamlandırılan bu tepkiler, bireyin iş doyumunun hangi yönde olduğunu açıklamaktadır.

İş doyumunu kavramı, bireyin işiyle ilgili kendi beklentileri doğrultusunda yaptığı değerlendirme sonucunda duyduğu memnuniyet ya da memnuniyetsizlik durumunu belirtmektedir (Köse, 2019: 132). İşinden memnun olan bir kimsenin iş doyum düzeyi yüksek, memnun olmayan bir kimsenin ise iş doyum düzeyi düşüktür. İş doyum düzeyi yüksek olan kişi, işi için olumlu düşünceler beslemekte olup işini daha istekli bir şekilde yaparken, iş doyum düzeyi düşük olan kişi tam tersi bir davranış göstermektedir. Ayrıca iş doyumunu düzeyinin düşük olması işten ayrılma, işe karşı bir soğuma, işgücü devrinin yükselmesine neden olabilmektedir (zdemir, Dağdeviren, Göker ve zdemir, 2017: 115). Genel olarak ifade etmek gerekirse iş doyumunu; çalışanların tutum ve beklentilerinin, örgüt tarafından karşılanıp karşılanmadığı arasındaki farktır (Tetik, Uçar ve Yalçın, 2008: 79).

İş doyumunu, bugüne kadar birçok farklı disiplin tarafından ele alınmış bir konudur. O sebepten iş doyumunu açıklamaya yönelik birçok teori geliştirilmiştir. Literatürde iş doyumunu açıklayan teoriler, aynı zamanda motivasyon teorileri olarak da geçmektedir. Motivasyon ve iş doyumunu arasında paralel bir ilişkinin olması, iki konunun aynı teoriler ile açıklanmasında etkili olmuştur. İş doyumunu teorileri iki farklı başlık altında irdelenmektedir. Bu teoriler, içerik ve süreç teorileri şeklinde ikiye ayrılmıştır. İçerik teorileri; kişinin içerisinde bulunan ve kişiye belli bir davranışa yönelten faktörleri

açıklarken, süreç teorileri; davranışın ortaya çıktıktan sonra davranışın durmasına kadar olan faaliyetlerdeki değişiklikleri açıklamaktadır (Özpehlivan, 2018: 46). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, David McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi, Alderfer'in E.R.G. Teorisi içerik teorileridir. Vroom'un Beklentiler Teorisi, Parter-Lawler'in Başarı Beklentisi Teorisi, Adams'ın Eşitlik Teorisi ve Locke'un Amaç Teorisi ise süreç teorileridir. İş doyumunu etkileyen faktörler de şu şekildedir: Kişilik, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, statü ve kıdem kişisel faktörler; işin kendisi, ücret, yönetim, çalışma koşulları, yükselme olanağı ve çalışma arkadaşları ise örgütsel faktörlerdir.

Endüstrileşmeyle beraber iş bölümünde yetkinlik ve uzmanlık ağırlıklı olarak gerçekleşmiş ve artık iş, yetişkinlerin vazgeçilmezi halini almıştır (Özmete ve Eker, 2013: 20). İş ve aile hayatı, birbirinden ayrılmış ve farklı alanlar olmakla beraber birbiri içerisine geçmiş ve kuvvetli bir ilişkinin, etkileşimin olduğu iki alandır. Farklı alanlar olmasının getirdiği yeni sorumluluklar ve roller de bireye yüklenmiştir. Aile, bireyin ilk olarak sosyalleştiği, ihtiyaçlarını karşıladığı ve hayatını sürdürdüğü bir kurum iken çalışma hayatı da bireyin ekonomik ve diğer ihtiyaçlarını karşılamada önemli yere sahip olan alandır (Arslan, 2012: 100). Bireyin hayatında önemli iki alan olarak kendini gösteren iş ve aile hayatları, her ne kadar birbirinden ayrı alanlar olarak ifade edilse de birbiriyle etkileşim içerisindedir. Etkileşim içinde olmasının sonucunda da her iki alana ilişkin rollerin, bir noktada birbirini etkilemesine neden olmaktadır. Özellikle endüstrileşme sonucunda çalışma hayatının aile hayatına göre daha fazla zaman alması, işe ait rollerin aile hayatına ait rollere baskın gelmesine neden olmuştur. İş ve aile hayatının birbirini etkilemesi sonucunda da iş-aile yaşamı çatışması ve dengesi önem kazanmıştır.

İş-aile yaşamı çatışması kavramı, bireyin iş hayatındaki rolünün aile hayatındaki rolünün gerçekleştirmesini engelleyen ve roller arasındaki çatışmayı temel alan bir kavramdır (Akdoğan ve Aydemir, 2018: 1995). İş-aile yaşamı çatışması, iş alanındaki bir rolün aile hayatındaki bir role baskın gelerek, bireyin aile hayatındaki rolün gerektirdiği davranışı yerine getirememesidir. İş-aile yaşamı çatışması, rol çatışmasının bir türüdür. Rol çatışması, iki ya da daha fazla rolü üstlenmenin birey üzerinde oluşturduğu baskı sonucunda ortaya çıkan gerilimdir (Gürel, 2016: 350). İş ve aile

hayatındaki rollerin yüksek düzeyde uyumsuzluğu, iş-aile yaşamı çatışmasının düzeyini de artırmaktadır. Diğer yandan kadının işgücü piyasasına girmesi de iş-aile yaşamı çatışmasını artırmıştır. Çünkü önceleri ataerkil düşünce yapısı, kadına ev işlerini düzenleme, çocuklara bakma, yemek ve temizlik gibi sadece evle ilgili rolleri belirlemişken kadının çalışma hayatında aktif bir rol üstlenmesi, kadının evle ilgili rollerinin yanına işle ilgili rolleri getirmiştir. Bu da kadının rollerinin artmasına ve yüksek düzeyde rol çatışması yaşamasına neden olmuştur.

İş-aile yaşamı çatışması iki yönlü bir çatışmadır. Hem işten aileye yönelik hem de aileden işe yönelik olmak üzere iki yönlü bir şekilde çatışma yaşanmaktadır. İş-aile yaşamı çatışması ağırlıklı olarak işle ilgili sonuçları, aile-iş yaşamı çatışması ağırlıklı olarak aileyle ilgili sonuçları etkilemektedir (Yıldız, Ensari, Elçi ve Karabay, 2019: 15-16). İş-aile yaşamı çatışması; zamana dayalı, gerginliğe dayalı ve davranışa dayalı olmak üzere üç farklı biçimde kendisini göstermektedir. Cinsiyet, kişilik, yaş ve medeni durum kişisel nedenleri; uzun ve düzensiz çalışma saatleri, çalışma koşulları ve işe bağlılık işle ilgili nedenleri; aile için harcanan zaman, eşlerin çalışması, çocukların sayısı ve yaşı, eş desteği ve bakıma muhtaç kimselerin bulunması ise aile ile ilgili nedenlerin başlıcalarıdır. İş-aile yaşamı çatışması, birey üzerinde strese, tükenmişliğe, düşük düzeyde yaşam ve evlilik doyumuna, çeşitli sağlık sorunlarına neden olmaktadır. İşyerinde ise bireyde iş stresi, düşük düzeyde iş doyumuna, motivasyon ve verimlilik düşüklüğüne, örgütsel bağlılığın azalmasına, iş performansının düşmesine, işe devamsızlığa veya işe geç gelmeye, işten ayrılmaya yol açabilmektedir. Yine iş doyumunda olduğu gibi iş-aile yaşamı çatışmasında da çeşitli yaklaşımlar ile iş-aile yaşamı çatışması açıklanmaya çalışılmıştır. Akılcı Bakış Kuramı, Taşma Kuramı, Telafi Kuramı, Katkı Kuramı, Çatışma Kuramı, Ayrı Dünyalar Kuramı ve Sınır Kuramı yaygın iş-aile yaşamı çatışması yaklaşımlarıdır.

Buraya kadar çalışmanın anlamı, değişimi ve dönüşümü, iş doyumunu ve iş-aile yaşamı çatışmasının kavramsal çerçevesi ifade edilerek, iş doyumunu ve iş-aile yaşamı çatışması arasındaki bağın daha anlaşılır olması amaçlanmıştır. Çünkü, çalışma olgusunun dönüşümü ve Sanayi Devrimi'nden sonra başlayan süreçte çalışanların insani özelliklerinin göz ardı edilmesi çalışanların refahı konusunda çeşitli çalışmaların yapılmasını gerekli kılmıştır. Yapılan çalışmalar göstermiştir ki çalışma ortamının daha

insancıl koşullara sahip olabilmesi için çalışanların ücretten farklı olarak sosyal ve psikolojik konularda da desteklenmesi gerekmektedir. Nitekim iř doyumunu ve iř-aile yaşamı atışması da bu konular arasındadır. İř doyumunu ve iř-aile yaşamı atışması arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmalarda da her iki değişken çalışanın performansını, psikolojisini, sosyal ilişkilerini, aile ilişkilerini etkilemekle beraber çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Ayrıca, alışanda iř doyumunun dūřuk olması veya iř-aile yaşamı çatışmasının yaşanması, onun kendisini içerisinde bulunduğu çevreden izole ederek başka kişiler ve gruplarla tanışmasına neden olabilmektedir. Bu da olumsuz kişiler ve gruplarla tanışması halinde madde bağımlılığı, suç gibi kişiyi ve esas sosyal çevresini olumsuz etkileyecek süreçleri tetikleyecektir. Bu bağlamda ‘Endüstriyel Sosyal Hizmet’, alışanlar için çalışma ortamlarının daha iyi koşullara sahip olmasına yardımcı olmaktadır. Endüstriyel sosyal hizmetin temel gayesi çalışanın refahıdır.

Endüstriyel sosyal hizmetin tanımına geçmeden önce sosyal hizmetin tanımını yapmak daha önceliklidir. Sosyal hizmet; dil, din, ırk, cinsiyet ayrımı yapmaksızın insanların iyilik hallerini artırmayı hedefleyen, onların benlik saygısı yüksek ve işlevselliği fazla birer birey olmalarına yardım eden meslek ve disiplindir. Bu mesleğin uygulamasını ise dört yıllık örgün sosyal hizmet lisans programlarından mezun olan, sosyal hizmet uzmanları gerçekleştirmektedir. Sosyal hizmet, uygulamalarda ‘müracaatçının yüksek yararı’ ilkesini benimsemektedir. Endüstriyel sosyal hizmette de ‘alışanın yüksek yararı’ ilkesi benimsenmektedir. Endüstriyel sosyal hizmet, literatürde Endüstriyel Sosyal Hizmet, Mesleki Sosyal Hizmet, İşyerinde Sosyal Hizmet gibi farklı şekillerde adlandırılmaktadır. Bu alışmada Endüstriyel Sosyal Hizmet şeklinde bir kullanım tercih edilmiştir.

Endüstriyel sosyal hizmet; bireyler ve çevreleri arasında en uygun uyumu teşvik etmeyi amaçlayan çeşitli uygulamalar yoluyla iş topluluğunun insani ve sosyal ihtiyaçlarını ele alan özel bir sosyal hizmet uygulama alanıdır (Straussner, 1990: 2). Mavi ve beyaz yakalı çalışan ayrımı yapmayan sosyal hizmet mesleği, işyerinde çalışanları olumsuz etkileyen işyeri kaynaklı sorunlar başta olmak üzere kişisel, ailevi ve sosyal çevreden kaynaklı sorunların çözümünde önemli bir misyona sahiptir. İlk olarak ‘sosyal sekreterler’ olarak ortaya çıkan endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları, hayırseverlik

temelli bir anlayışı benimsemiştir. Sosyal sekreterler, çalışanlara kültür, sağlık, ekonomik ve kişisel refah alanlarında hizmetlerde bulunmuşlardır. 1920’lerde “refah kapitalizmi” hareketinin etkisini yitirmesiyle işyerindeki sosyal hizmet faaliyetleri ortadan kalkmış, sosyal sekreterlerin varlığı da son bulmuştur (Hughes, 2013: 377). 1940’larda çalışanların alkol ve madde bağımlılığı sorunuyla baş edebilmek için yeniden işyerlerinde sosyal hizmet uzmanları yerini almış ve sosyal hizmet uygulamaları işyerinde tekrardan başlamıştır. İlerleyen zamanla çalışma hayatındaki sorunlarda alkol ve madde bağımlılığının çalışanların tek bir sorunu olmadığı, başka sorunlarının da olduğu fark edilmiştir. Artık, çalışanların kişisel ve ailevi sorunları da işyerinin sorunları olarak kabul görmüştür. İşyerindeki sorunların kapsamının genişlemesi, işletmeleri daha fazla sosyal hizmet uzmanı istihdamına yöneltmiştir. 1970’lerde ve 1980’lerde şirketler hem sosyal hizmet uzmanlarını hem de diğer insanı konu alan hizmetlerdeki profesyonelleri işe almaya başlamış ve öncesine göre danışmanlık hizmetlerini de içeren daha geniş hizmetler ile görevlendirmişlerdir (Mor Barak ve Bargal, 1999: 3). Bu kapsamda Çalışan Destek Programları (ÇDP), sosyal hizmet uzmanlarının yoğun bir şekilde görevlendirildiği işyerinde sosyal hizmet programlarıdır. İşyeri Danışmanlık Programları (İDP) ve İşyerinde Sağlığı Geliştirme Programları (İSGP), sosyal hizmet uygulamaların işyerinde uygulanmasını sağlayan diğer programlardır.

Sosyal hizmet uzmanları, işyerlerinde mikro, mezzo ve makro düzeyde uygulamalarda bulunmaktadır. Uygulamalarda sosyal hizmet uzmanları çeşitli rollere sahiptir. Savunucu, arabulucu, danışman bu rollerden bazılarıdır. McCormack’a göre (1996: 23), sosyal hizmet uzmanları işçi ve işveren arasındaki sorunların çözümünde grup programları düzenleyerek uygulayabilir ve bölgesel istihdam politikalarının katkıda bulunup danışmanlık, savunuculuk, politika oluşturma ve geliştirme rollerini yerine getirebilir.

İşyerinde sosyal hizmet uygulamalarında her işyeri için farklı uygulamalar geliştirmek zorunludur. Çünkü, her işyeri değişkenlik gösteren bir örgütsel yapıya sahiptir. Katan’ın İsrail’de gerçekleştirdiği bir çalışmada, sosyal hizmet uzmanlarının en çok zaman ayırdıkları çalışan sorunları sırasıyla şunlardır (Katan, 2001: 90):

- Fiziksel sağlık sorunları,

- Aile sorunları,
- Ruh sağlığı,
- Çalışanın lm,
- Çalışanın emekliliği,
- alışan ve yöneticiler arasındaki ilişki,
- Ekonomik sorunlar,
- Çalışanların birbiriyle ilişkisi,
- Bağımlılık,
- Çalışma koşulları,
- Göçmen işçilerin sorunları,
- İşe yeni başlayanların uyumunun sağlanması.

Tüm bunlarla beraber günümüzde çalışanların iş doyum düzeyleri ve iş-aile yaşamı atışması düzeyleri hem işletmeler hem de çalışanlar için önemlidir. İşletmeler açısından bakıldığında, çalışma olgusunun birincil anlamı kazanç elde etme, verimlilik ve yüksek çalışan performansı gibi unsurları içermektedir. Çalışanların iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu bir işletmede, çalışanın performansı ve motivasyonu artacak buna paralel üretim de artacaktır. Yapılan çalışmaların çoğunda da göstermektedir ki iş doyum düzeyi yüksek olan çalışanların, iş-aile yaşamı çatışma düzeyleri düşmektedir. İş doyumunun yüksek olduğu çalışma örgütleri, iş-aile yaşamı çatışmasını önleyen veya azaltan bir durumdadır. Yani iş doyum düzeyinin artması hem işletme hem de çalışan açısından önemlidir. İş-aile yaşamı atışması da iş doyumuyla beraber aynı derecede bir öneme sahiptir. Günümüzde alışanlara yönelik sosyal programlardaki artış, endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarının gündeme gelmesinde etkili olmuştur. Artan alışan sorunları, işletmelerin çeşitli çözümler üzerinde yoğunlaşmasına neden olmuştur. Sosyal hizmet mesleği ve disiplininin multidisipliner bir anlayış ile uygulamalar gerçekleştirmesi de çalışma hayatındaki sorunlara karşı endüstriyel sosyal hizmeti gerekli kılmaktadır. Özellikle sosyal hizmet mesleğinin insanı odak alan bir meslek olması, çalışma hayatının daha insana değer veren bir hal almasına ve sağlıklı koşullar sağlanmasına öncülük edecektir. Türkiye’de alışan Destek Programları, İşyeri Sağlığı Geliştirme Programları, İşyeri Danışmanlık Programları gibi farklı adlarla çalışanların sorunlarına ve onların gelişimine katkıda

bulunacak çeşitli uygulamalar gerçekleştirilmektedir. Fakat bu programlar, endüstriyel sosyal hizmet kadar geniş kapsamlı bir içeriğe sahip değildir. Türkiye’de henüz uygulama alanı bulunmayan endüstriyel sosyal hizmet alanının çalışan refahının artırılması açısından gerekliliği yadsınamaz durumdadır. Özellikle sanayileşme sonrasında insan hayatında önemli yere sahip olan iş ve aile hayatının açık sistem olması ve işle, aileyle ilgili unsurların da değişime açık olmasını beraberinde getirmiştir. Bunun sonucunda da açık sistem olan iş ve aile alanlarını ilgilendiren her konu, sorun ve değişimler diğer alanı da etkilemektedir. Endüstriyel sosyal hizmetin de gerekliliğinin önemli bir nedeni de bu noktada kendisini göstermektedir. İş ve aile alanlarında meydana gelen olay, diğer alanı riske açık bir hale getireceğinden sosyal hizmetin önleyici ve koruyucu işlevi bu riskleri en aza indirgeyerek, sorunların ortaya çıkmasını engelleyecektir. Ayrıca ortaya çıkmış sorunların da etkin bir şekilde çözülmesinde önemli bir rol üstlenecektir.

Yapılan bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, kavramsal çerçeve bölümüdür. Bu bölümde ilk olarak çalışma olgusunun değişiminden ve dönüşümünden, Sanayi Devrimi’nden ve sanayi toplumu ile sanayi toplumunda aileden bahsedilmiştir. İkinci olarak, iş doyumu kavramı ve iş doyumunu açıklayan yaklaşımlar ile iş doyumunu etkileyen faktörler ele alınmıştır. Üçüncü olarak ise rol çatışması, iş-aile yaşamı çatışması, iş-aile yaşamı çatışmasını açıklayan yaklaşımlar, iş-aile yaşamı çatışmasının nedenleri ve sonuçları başta olmak üzere iş-aile yaşamı çatışmasının kapsamlı bir şekilde açıklaması yapılmıştır. Son olarak, endüstriyel sosyal hizmet açıklanmıştır. Endüstriyel sosyal hizmet bu bölümde tanımlanmış, tarihsel gelişimi sırasıyla açıklanmış, endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının rol ve görevleri kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. Ayrıca endüstriyel sosyal hizmet programları, sendikalarda endüstriyel sosyal hizmet, endüstriyel sosyal hizmetin uygulanmasındaki sorunlar ve etik konular da irdelenmiştir.

İkinci bölüm, araştırmanın metodolojisini açıklamaktadır. Araştırmanın modeli, evreni ve örneklemini, araştırmada kullanılan ölçekler, verilerin toplanması gibi araştırmaya dair önemli konular ele alınmıştır. Metodoloji bölümünde araştırmanın bilimsel bir çalışma niteliğinin kanıta dayalı ifadeleri yer almaktadır.

Üçüncü bölüm ise araştırmanın bulguları ve yorumları bölümüdür. Bu bölümde araştırmanın saha uygulamasında elde edilen verilerin istatistik programıyla elde edilmiş çıktıları bulunmaktadır. Araştırmanın konusuna ilişkin toplanan veriler, tablolar halinde sunulmuş, yorumlanmış ve benzer sonuçlara ulaşılmış diğer çalışmalarla yorumlar desteklenmiştir.

Araştırmanın Konusu

Tarım toplumuna geçiş, insanın tüketici olduğu bir konumdan üretici olduğu bir konuma dönüşümünü sağlamıştır. Yaşanan dönüşüm, insanların bilgi birikimlerinin hızla artmasına ve daha farklı üretim biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Atölyelerden büyük fabrikalara geçiş, bu sürecin en önemli olarak nitelendirilen olaylarından birisidir. Üretimin seri bir şekilde fabrikalarda yapıldığı ve çalışma olgusunun insan hayatını etkisi altına aldığı bu olaya Sanayi Devrimi denmektedir. Sanayi Devrimi, üretimin ve verimliliğin çalışanların insani özelliklerinin önüne geçtiği bir dönemdir. İkincil öneme sahip çalışanların, insani özelliklerinin 1930'lardaki Hawthorne araştırmaları ile daha öncelikli olmaya başladığı sürecin sonunda, günümüzde çalışanların refahını artırmaya yönelik çeşitli araştırmalar yapılmaktadır. Araştırmalar, çalışanların stres düzeylerinden tükenmişliğine, örgütsel iletişiminden örgütsel bağlılığına kadar birçok farklı konuda yapılmaktadır. İş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması da bu konulardandır.

İş doyumu, çalışanın işe yönelik beklentilerinin iş tarafından karşılanma düzeyi olarak ifade edilirken iş-aile yaşamı çatışması, çalışanın işyerindeki herhangi bir rolünün ailedeki herhangi bir role baskın gelmesi sonucunda ortaya çıkan roller arası çatışmadır. İş-aile yaşamı çatışması, işten kaynaklı sorunların aile hayatını etkilemesi olarak da açıklanmaktadır. Daha önce yapılan çalışmalarda iş doyumunun çalışanların hayatındaki birçok unsuru etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunlar; iş performansı, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, işten ayrılma niyetini şeklinde sıralanabilir ve bu unsurlara daha fazla örnekler verilebilir. İş-aile yaşamı çatışması da iş doyumu tarafından etkilenen en önemli konulardan birisidir. Öte yandan belirtmek gerekir ki iş-aile yaşamı çatışması da iş doyumunu etkilemektedir. Her iki değişken de birbirinden etkilenmekte ve birbirini etkilemektedir. Hem iş doyumu hem de iş-aile yaşamı çatışması, birden fazla disiplinin çalışma konusu olarak dikkat çekmektedir. Sosyal hizmet, psikoloji, sosyoloji, işletme,

sosyal politika bu disiplinlerin birkaçıdır. İnsanı ilgilendiren birçok konuyu kendi bünyesine dahil eden çoğu disiplin, iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışmasını kendi bakış açısıyla araştırarak değerlendirmeye çalışmıştır. Birçok farklı disiplin tarafından yapılan, çalışanların iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışmalarda iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasında negatif bir ilişkinin olduğu çalışmalar çoğunlukta olmakla beraber, iki değişken arasında pozitif ilişkinin olduğu veya hiçbir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılan çalışmalar da mevcuttur.

İş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması ilişkisini konu alan çalışmalar beyaz yakalı, mavi yakalı, evli, bekar, kadın, erkek gibi değişik tanımlayıcı özelliklerin olduğu örneklerle birçok farklı sektörde gerçekleştirilmiştir. Bekar çalışanlara göre evli çalışanların daha fazla role ve sorumluluğa sahip olması, iki değişken arasındaki ilişkiyi daha farklı boyutlarda etkileyebilmektedir. Bu nedenle bu araştırmanın konusunu sanayi işkolunda çalışan mavi yakalı evli erkek çalışanların iş doyumu düzeyleri ve iş-aile yaşamı çatışması düzeyleri arasındaki ilişkinin endüstriyel sosyal hizmet bakış açısıyla değerlendirilmesi oluşturmaktadır. Çünkü endüstriyel sosyal hizmet, çalışanın yüksek yararını sağlamayı amaçlayan, çalışanın iyilik halini yükselterek çalışan refahını artırmayı hedefleyen sosyal hizmetin özel bir alanıdır. Ayrıca sosyal hizmetin multidisipliner anlayışı, iş doyumu ve iş-aile yaşamının farklı boyutlardan değerlendirilmesini sağlayacaktır.

Araştırmanın Amacı

Bir araştırmada amaçlar, “Ne?, Nasıl? ve Niçin?” gibi sorularla ilgili olup, açıklanmak istenen değişkenler ve değişkenler arasındaki ilişkinin sorgulandığı yer ve ifadelerdir (Karasar, 2020: 96). Araştırmanın genel ve özel olarak iki tür amacı olabilir. Genel amaç, ortaya konulmak istenen değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik iken özel amaç/amaçlar değişkenleri etkileyen diğer faktörleri, çalışmanın özgünlüğüne yönelik diğer amaçları içermektedir.

Bu çalışmanın genel amacı, sanayi işkolunda çalışan mavi yakalı evli erkek çalışanların iş doyumları ve iş-aile yaşamı çatışması yaşamaları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Ayrıca genel amaca bağlı olarak iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması kavramlarını açıklayarak, değişkenlerin birbiriyle ilişkisini daha anlaşılır bir şekilde ele almaktır.

Diğer yandan, iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması değişkenlerinin birbiri üzerine etkisinin ne şekilde ve ne düzeyde olduğunu irdelemek de çalışmanın bir amacını ifade etmektedir. Çalışanların iş doyumunu ve iş-aile yaşamı çatışmasını etkileyen tanımlayıcı değişkenlerin de neler olduğunu ortaya koymak çalışmanın bir diğer amacıdır. Son olarak ise endüstriyel sosyal hizmete ilişkin geniş bir kavramsal çerçeve belirlemek ve oluşturmak da çalışmanın amaçları arasındadır.

Araştırmanın Önemi

Araştırmanın önemi, araştırmacının kendi amacı olarak ifade edilebilir (Karasar, 2020: 102). Bu bağlamda yapılan bu araştırmanın birçok önemi bulunmaktadır. Genel olarak bu çalışmanın önemi çalışanlara, çalışan sorunlarına yönelik farkındalık oluşturmaları ve ilgili disiplinlere literatürel katkılar vermesidir.

Günümüz çalışma hayatı, çalışanların aile ve sosyal hayattan daha çok işe zaman ayırmasına neden olmaktadır. İşe ayrılan zamanın artması, işyerindeki birçok örgütsel unsurun çalışanı etkilemesi anlamına gelmektedir. Her işyeri, kendine özgü bir örgütsel yapıya sahip olduğundan çalışanı etkileyen unsurlar değişkenlik göstermektedir. Beden gücünün, zihinsel güce oranla daha fazla önem arz ettiği sanayi sektöründe de durum böyledir. Sanayi sektörünün çalışma koşullarının hizmet sektörüne göre farklılaşması, sanayi sektöründe çalışan mavi yakalıların daha farklı sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Çalışma koşullarının hizmet sektörüne göre daha ağır olması, çalışan üzerinde bir baskı oluşturarak bedensel yorgunluğun yanında zihinsel bir yorgunluk ve stres hali yaratmaktadır. Nitekim tüm bunlarla beraber çalışanın medeni durumunun da değişkenlik göstermesi çalışanın sorumluluklarının artmasında etki olmaktadır. Evli çalışanların bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısının artması, aile hayatının getirdiği diğer sorumluluklarla birleştiğinde işten alınan doyum üzerinde değişkenliğe neden olmaktadır. Bu çalışma özellikle sanayi sektöründe çalışan evli mavi yakalı erkek çalışanların iş doyumlarını etkileyen faktörleri ve yaşadıkları iş-aile yaşamı çatışması düzeylerini ortaya koymak adına önem arz etmektedir.

Çalışanların iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması ilişkisinin endüstriyel sosyal hizmet bakış açısıyla değerlendirilmesi ve bu bakış açısıyla çözüm önerileri geliştirmek de çalışmanın önemlerinden birisini ifade etmektedir.

Öte yandan çalışanların iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması değişkenlerini etkileyen faktörlerin neler olduğu açıklanıp, etkileyen faktörlerin iyileştirilmesinin sağlanması için çözüm önerileri geliştirmek araştırmanın diğer bir önemini ifade etmektedir. Çalışmaya katılan çalışanlardan yola çıkarak iş doyum düzeylerinin ve iş-aile yaşamı çatışması düzeylerinin alt boyutlarla değerlendirilerek hem işyeri hem de çalışan düzeyinde gerekli çözüm önerileri geliştirmek çalışmanın başka bir önemidir.

Sosyal hizmet mesleğinin mikro, mezzo ve makro uygulamalarda bulunması, multidisipliner anlayışı, uygulamaya dayalı olması ve insanı odak alması gibi özelliklerinin bütüncül bir şekilde çalışanların iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasındaki ilişkinin değerlendirilmesini sağlayacaktır. Böylece elde edilen sonuca göre, endüstriyel sosyal hizmet bakış açısıyla çeşitli çözüm önerileri üretilerek, uygulanabilecektir. Bunun sonucunda da işyerlerinde sosyal hizmet mesleğinin gerekliliğinin ortaya konulması ve endüstriyel sosyal hizmetin tanıtılması, çalışmanın diğer bir önemidir.

Çalışmanın önemini oluşturan faktörlerden birisi ise Türkiye literatüründe oldukça az sayıda çalışma bulunan ‘Endüstriyel Sosyal Hizmet’ literatürüne önemli bir katkıda bulunmaktır. Kahramanoğlu’nun (1992) “İşçi Refahı ve Endüstriyel Sosyal Hizmet” adlı çalışması, Yüksel’in (1996) “Çalışma Yaşamında Sosyal İşler Danışmanı (Türkiye’de Durum Değerlendirme)” adlı çalışması, Işıksan’ın (2013) “Endüstriyel Sosyal Hizmet” adlı çalışması, Aktaş’ın (2014) “Çalışma Hayatında Kadınlara Karşı Psikolojik Taciz: Türkiye’deki Durum ve İşyerinde Sosyal Hizmet Odağında Önerilen Çözüm Mekanizmaları” adlı çalışması, Altun’un (2019) “İşyerinde Sosyal Hizmet Uygulamalarının Çalışanların İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığına Etkisi” adlı çalışması, Solmaz’ın (2019) “Çalışanların İş ve Aile Hayatı Sorunlarına İşyeri Sosyal Hizmeti Perspektifinden Bakış: İstanbul’da Bir Uygulama” adlı çalışması ve son olarak Aslan’ın (2019) “Meslek Hastalığı Şüphesi ile Başvuran Çalışanların Psikososyal Risk Durumları: İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi Örneği” adlı çalışması bu alandaki sınırlı sayıdaki çalışmalara örnektir.

İş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması ilişkisini açıklayan literatürdeki diğer çalışmalarda beyaz yakalı çalışanlar üzerindeki çalışmalar, mavi yakalı çalışanlar üzerinde yapılan çalışmalara göre oldukça fazladır. Bu nedenle bu çalışmanın bir diğer

önemi, mavi yakalı çalışanların iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması ilişkisini açıklayan az sayıdaki literatüre katkı sağlamasıdır.

Son olarak ise çalışmadan elde edilen bulgular ile çalışmanın gerçekleştirildiği fabrikada gerekli programların geliştirilip, çalışanların refahının yükseltilmesi de hem işletme hem de araştırma açısından önemlidir.

Araştırmanın Yöntemi

Yapılan araştırmada öncelikli olarak iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışmasına ilişkin literatür taranmış ve daha önceki çalışmaların kavramsal çerçevesi, metodolojisi, ölçme araçları ve ulaşılan sonuçlar incelenmiştir. Literatür incelemesi sonucunda çalışmanın kavramsal çerçevesi ve ölçme araçları olarak kullanılabilecek ölçekler belirlenmiştir. Öte yandan endüstriyel sosyal hizmet alanına yönelik Türkçe ve yabancı literatür taraması yapılarak da konunun kavramsal çerçevesi belirlenmiştir. Daha sonra yapılan literatür taraması sonucunda, çalışmanın amacına uygun bir şekilde çalışmanın nicel bir çalışma olmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda yine çalışmanın amacına uygun bir şekilde ölçme araçları ve hipotezler belirlenmiştir.

Araştırma tarama araştırmasına dayalı nicel bir araştırma olup, araştırmada anket tekniği kullanılmıştır. Ayrıca araştırma açıklayıcı ve betimleyici bir araştırma niteliğindedir. Araştırmada kullanılan anket formu, araştırmanın amacına uygun belirlenen ölçekler ve araştırma hipotezlerini sınamaya yönelik araştırmacı tarafından geliştirilen tanımlayıcı sorulardan oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde İş Doyum Ölçeği, ikinci bölümde İş-Aile Yaşamı Çatışması Ölçeği ve son bölümde tanımlayıcı sorular yer almaktadır. Katılımcılardan elde edilen veriler, SPSS 16.0 programına aktarılmıştır. Aktarılan verilere, araştırmanın amaçları ve hipotezleri doğrultusunda tanımlayıcı değişkenlerin iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması ile farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve bağımsız örneklem T-Testi, iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışmasının birbiri üzerine etkilerinin olup olmadığını belirlemek için basit doğrusal regresyon analizleri ve son olarak iş doyumu ile iş-aile yaşamı çatışması arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizleri yapılmıştır. Araştırmanın kapsamını ise Kırşehir

ilinde bulunan Petlas Lastik Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de çalışan mavi yakalı ve evli 350 erkek çalışan oluşturmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılan bu araştırmada hem araştırmanın nitelikleri hem de katılımcıların nitelikleri bakımında çeşitli sınırlamalar bulunmaktadır. Anket formları çalışanlara uygulanırken çalışanların gönüllü katılımları esas olmuştur. Anket uygulamasına katılımı istenilen her bireye, araştırma hakkında özet bilgi ve doldurulan anketin kendilerine olumsuz bir etkisinin olmayacağı bilgisi verildikten sonra kabul etmeleri dahilinde anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla çalışanların anket uygulaması noktasında kabul edip etmeme kararları araştırmanın ilk sınırlılığıdır. İkinci sınırlılık; fabrikadan araştırma için alınan izinde fabrika içerisinde anket uygulaması gerçekleştirmenin başta çalışanlar olmak üzere, katılımcının çalıştığı bölüm ve çalışma arkadaşlarını, fabrikanın genel işleyişini olumsuz etkilememesi için izin verilmemiştir. Ayrıca izin verilmemesinin başka bir nedeni ise fabrika içerisinde iş sağlığı ve güvenliği açısından, fabrika dışından herhangi birisi için tehlike arz etmesidir. Anket uygulaması başta çalışanların sendikasının lokalinde, servis noktalarında ve anket uygulamasına katılan çalışanların öneride bulunduğu yerlerde yapılmıştır. Çalışanların kişisel algısı ve düşüncesi ise üçüncü sınırlılıktır. Çalışanların araştırmayı ve araştırma sorularını ciddiye alarak katılım gösterip göstermemeleri de dördüncü sınırlılıktır. Araştırmaya ilişkin diğer sınırlılıklar ise şu şekildedir:

- İş Doyumu Ölçeği, İş-Aile Yaşamı Çatışması Ölçeği ve anket formunun nitelikleri,
- Petlas Lastik Sanayi ve Ticaret A.Ş. mavi yakalı evli erkek çalışanlar örnekleme,
- Araştırmacının çalışanlara sınırlı mekanlarda ulaşması,
- Anket formundan elde edilen veriler araştırmanın diğer sınırlılıklarıdır.

Ayrıca araştırmacı, araştırmanın başlangıcında işin farklılaşmasının da iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışmasını etkilediği düşüncesiyle fabrika içerisindeki farklı bölümlerden, bölümdeki kişi sayısını doğru temsil edecek örneklemelerle bölümlerin iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışmasını incelemek de istemiştir. Fakat fabrikanın politikası, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği gibi nedenlerle fabrika içerisinde anket uygulamasını

gerçekleřtirmenin olumsuz bir durum yaratmaması için arařtırmanın farklı boyutunu oluřturan bu dūřūnceden vazgeçilmiřtir. Diğerk yandan, çalıřmaya mavi yakalı evli kadınlar da dahil edilmek istenmiř, ama örneklem būyūklūğūnūn yetersiz olmasından dolayı çalıřma, sadece mavi yakalı evli erkek çalıřanlarla gerçekleřtirilmiřtir. Fabrikada toplam 74 kadın çalıřan içerisinde mavi yakalı evli kadın çalıřan sayısının 30'un altında olması, çalıřmanın geçerliliğini ve genellenebilirliğini olumsuz etkileyeceğinden böyle bir karar verilmiřtir.



1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Çalışma Hayatı ve Sanayi Devrimi

1.1.1. Çalışma Olgusu ve Çalışmanın Zamansal Değişimi

İnsan, var olduğu ilk andan itibaren kendi bütünlüğünü oluşturan bedeninin, ihtiyaçlarını karşılamak zorundadır. İlk insandan bu yana insanın yeme, içme, barınma gibi temel ihtiyaçları vardır. Bu temel ihtiyaçların karşılanması hayatın devamlılığı için önem arz etmektedir. Hayatın devamlılığını sağlayacak bu ihtiyaçların karşılanmasını sağlayan çabaya ihtiyaçların karşılanması noktasına dayanarak, çalışmanın eylemsel ilk hali denilebilir.

Geçmişten günümüze bir süreç olan çalışma, insanın hayatının devamlılığı için en elzem uğraşıdır. Çünkü insan, ihtiyaçlarını karşılama noktasında belli bir emek ve çaba sarf ettiği sürece o ihtiyaca yönelik şeyleri elde edebilir. Dolayısıyla insan, ihtiyaçlarını karşılamak için belli bir çaba göstermek zorundadır. Sosyal bir varlık olan insan, sürekli bir değişim içerisinde olup kendisinin değişimiyle beraber yaşadığı dış dünyayı da değiştirmektedir. Değişen insanın değişen dünyasında ihtiyaçları da farklılaşmaktadır. Bu sebeple çalışma olgusunun anlamı da buna paralel olarak değişim ve farklılık göstermektedir.

Çalışma, insanın ihtiyaçları doğrultusunda kendini gösteren, medeni ve sosyal bir varlık olan insanın toplumsal ilişkileri sonucunda ortaya çıkan bir olgudur (Ören ve Yüksel, 2012: 36). Gerçekleşen toplumsal ilişkiler içerisinde yer alan ekonomik olaylara, normlara, inançlara paralel bir şekilde çalışmanın anlamı ve içeriği değişim göstermektedir (Arslan, 2018: 145). Hatta topluluktan topluluğa, kültürden kültüre anlamı ve içeriği değişen çalışma kavramı, toplum içerisinde gerçekleşmesinden dolayı ‘sosyal aktivite’ olarak tanımlanmakta ve bireysel anlamda insanın kendisiyle, sosyal anlamda ise toplumla ilişkilendirilen bir konudur (Yıldız, 2010: 131). Çalışma kavramı ve olgusu, ilkel yaşamdan modern yaşama kadar tüm bireyleri ilgilendirmiş, toplumsal bir eylem olarak görülmüştür. Şöyle ki çalışma eylemi toplum içerisinde her ne kadar bireysel bir çaba gibi görünse de bir iş bölümünün gerçekleşmesi sonucunda doğmuş ve her bireysel bir çaba, bütünün ayrı bir parçasını tamamlamaya yönelik eylemler bütünü olarak görülmüştür.

Çalışma olgusu, birçok farklı disiplini ilgilendirdiği için çok çeşitli tanımlamalara sahiptir. Çalışma kavramı, etimolojik olarak incelendiğinde kelimenin ifade ettiği anlama, acının ve sıkıntının yüklendiği görülmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 3). Çalışma kavramı ile ilgili bir tanıma baktığımızda çalışma, harcanan zamanın ve emeğin belli bir amaca yönelik olmasıdır (Soyer, 1996: 41; Akt. Ören ve Yüksel, 2012: 37-38). Oxford Sözlüğü de çalışma kavramından “Enerji harcama, çabalama, bir amaç için gayret sarf etme” olarak bahsetmektedir (Oxford Dictionary, 2008; Akt. Yıldız, 2010: 133).

Giddens ise çalışma kavramını “Zihinsel ve fiziksel çabanın harcanmasını gerektiren, insan gereksinimlerini karşılayan mal ve hizmetlerin üretimini hedef alan ödevlerin yerine getirilmesi” şeklinde tanımlamaktadır (Giddens, 2012: 792). Genel olarak bakıldığında çalışma, belli bir amaca yönelik gerçekleştirilen zihinsel ve bedensel emeğin, çabanın ve enerjinin tümü olarak açıklanmaktadır. Bu doğrultuda çalışmaya yönelik genel bir tanımlama yapmak gerekirse; bir nesneye odaklanmış, toplumsal değerlere ve normlara uygun insanın bedensel, ruhsal veya zihinsel güçlerini bir amacın gerçekleştirilmesine yönelik planlı bir şekilde kullanabilmektir (Yıldız, 2010: 134).

Çalışma, modern dünyada ekonomik olarak değerlendirilen ve anlamlandırılan bir eylemdir. Ama esas itibarıyla çalışma bir nevi dış dünyayı ve doğayı değiştirebilme gücüdür denilebilir (Gültekin, 2009: 4). Bu dış dünyayı ve doğayı değiştirebilme gücünü ilkel çağlardan günümüze kadar görmekteyiz. İlkel çağlardan hatta insanın var olduğu ilk andan itibaren çalışmanın kendisine farklı anlamlar yüklenmiş ve çalışmanın anlamı tabiri caize evrim geçirmiştir.

İnsan hayatının en başat unsurlarından olan çalışmanın birçok niteliği vardır. Bu nitelikler insanları çalışmaya yönelten niteliklerdir. Bunlar; para, etkinlik düzeyi, değişiklik, zamansal yapı, toplumsal temas ve kişisel kimliktir (Giddens, 2012: 826). Ayrıca sayılan nitelikler, insanın sadece çalışmaya yönelmesini sağlamaktan ziyade onu toplumsallaştırmaya yönelik davranışlar sergilemesini de sağlamaktadır.

Çalışma kavramının ve olgusunun kültürden kültüre, topluluktan topluluğa farklılık gösterdiğini ve hem kavramsal hem de içeriksel olarak evrimleştiğini daha önce ifade etmiştik. Bu bağlamda çalışmanın evrimini veya değişimini dört boyutta ele almak

konuyu daha anlaşılır kılmaktadır. İlkel toplum, tarım toplumu, sanayi toplumu ve sanayi ötesi toplum olarak adlandırılan bilgi toplumu şeklinde bu dört boyutu sınıflandırabiliriz.

İlkel Toplum ve Çalışma

İlkel toplumlarda çalışma olgusu, insan bedeninin ihtiyaçlarına paralel bir şekilde gelişim göstermiştir. İlkel çağlarda insanın bilgi birikimi, sadece ihtiyaçlar doğrultusunda şekillenmiş ve bilgi birikimindeki bilgiler yine ihtiyaçlar doğrultusunda kendine uygulama alanı bulmuştur. Bu dönemde her şey doğa ve insan ikilisinin eksenı etrafında şekillenirken, insanlar genelde bilgilerini doğaya baskın gelmek için kullanmışlardır. İlkel toplumun var olduğu dönemde birçok olay günümüzden daha farklı ve daha şiddetli bir biçimde gerçekleşmekteydi. O dönemlerdeki hayvanlar daha vahşi ve doğa olayları ise daha şiddetliydi. İşte bu yüzden insanlar bu durumlarla baş edebilmek için küçük gruplar halinde de olsa toplu bir şekilde yaşayarak toplumun ilk örneğini oluşturmuşlardır. Küçük topluluklar daha doğrusu gruplar şeklinde yaşayan ilkel toplumların üretimsel faaliyetleri hiç olmamakla birlikte tüketici bir toplum yapısı içerisindeydiler. Doğanın verdiği imkanlar doğrultusunda tüketici yapı sergileyen bu toplumlar, ilk olarak bitkileri toplayarak ihtiyaçlarını karşılamışlardır. İlerleyen zamanla beraber insanlığın ihtiyaçları çeşitlenmiş ve toplayıcılık faaliyetlerinin yanına bilgi düzeylerinin artmasıyla avcılık faaliyetlerini de eklemişlerdir.

Toplayıcılıktan avcılığa geçen ilkel toplumların evrimleşmesinde geçim kaynaklarının çeşitlenmesi ve dil etkili olmuştur (Canlıoğlu, 2008: 28). İlk başlarda daha çok bireysel bir şekilde toplayıcılık yapan insanlar, avcılıkla beraber basit düzeyde iş bölümü yaparak toplum halinde yaşamının gerekliliklerinden birini yerine getirmişlerdir. Gerçekleşen iş bölümüyle erkekler avcılık, kadınlar toplayıcılık faaliyetlerini devam ettirmiştir. Ayrıca avcılık dönemiyle birlikte kullanılan basit aletler, daha da ileriye gitmiş ve bu da avcılığın gelişmesinde önemli bir rol oynamıştır.

Bu dönemde avların tümünün öldürülmeyip belli bir bölümünün saklanmasıyla beraber insanlar, kendilerine ait boş zaman elde etmişler ve bu boş zamanlarını alet yapımında değerlendirmişlerdir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 10). Bu da bu alandaki uğraşları,

kendiliğinden mekanik bir olay olmaktan çıkarıp düşünsel bir hareket haline getirmiştir (Canlıoğlu, 2008: 29).

İlkel toplumlar, toplayıcılık ve avcılık yaptıklarından dolayı yaşadıkları çevrede ihtiyaçlarını karşılayacak ürünler kalmadığında ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri başka bir yere göç etmişlerdir. Nitekim göçebe bir yaşam tarzları olan ilkel toplumların genel olarak özellikleri şu şekildedir (Gültekin, 2009: 20):

- Topluluk üyeleri birbirlerini tanır.
- Diğer topluluklarla iletişime kapalıdır.
- Kendi kendilerinin ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar.
- Cinsiyete dayalı bir iş bölümü vardır.
- Topluluğun üyeleri bilgi düzeyi, yaşam standardı ve çıkar olarak aynıdır.

Tarım Toplumu-Feodal Toplum ve Çalışma

İlk olarak toplayıcılıkla başlayan insan, daha sonra avcılık ile devam etmiş ve bilgi birikiminin artmasıyla tarıma yönelmiştir. Toplayıcılık ve avcılık ile ihtiyaçlarını karşılayan insanlar, bir süreden sonra bitkiler ve toprağın birbirlerini bütünleyici yapısını deneyimleyerek tarım faaliyetlerini gerçekleştirmeye başlamışlardır. Böylece insanlık tarihinde bir devrim gerçekleşmiştir. Tarımla beraber toplumlar, tüketici fonksiyonunun yanında üretici bir fonksiyon elde etmişlerdir. Bu üretici fonksiyonlarının sürekliliği için artan bilgi birikimiyle insanlar, özellikle sulak alanlar olan akarsu kenarlarına yerleşmeye başlamışlardır. Tarımsal faaliyetlerde sonuca ulaşmak için geçen sürenin fazla olması sebebiyle göçebe olarak sürdürdükleri yaşam düzeninden daha kalıcı yaşam düzeni olan yerleşik hayata geçmişlerdir.

Yerleşik hayata geçilmesiyle gündelik hayatta ve yaşam biçiminde birçok değişim meydana gelmiştir. Değişen yaşam düzeniyle farklı farklı küçük toplulukların, grupların bir arada yaşamaya başlamasıyla daha büyük yerleşim yapıları ortaya çıkmıştır. Bunlar köyler, kasabalar şeklinde adlandırılabilir. Ayrıca insanın dili keşfetmesiyle beraber artan bilgi birikimi ve bilgi öğrenme hızı insanların demir ustalığı, alet yapımı, inşaat yapımı, hayvan yetiştirme gibi farklı alanların ortaya çıkmasını sağlamıştır (Yaman, 2009: 26). Bu dönemde bir önceki döneme göre insan doğa üzerinde daha fazla söz sahibi olmaya başlamış ve bu hakimiyeti de ilk olarak tarımsal faaliyetlerle daha

sonrasında çeşitli madenlerin çıkartılıp işlenmesiyle göstermiştir. Artık yerleşik hayatın tam anlamıyla kabul edilmesi, toplulukların o yerleşim yerinde kalıcı olma düşünceleriyle daha da perçinlenmiştir. Bu bağlamda da toplu yaşam merkezlerinde nüfus artmış ve toplumsal düzeni sağlayacak uygulamalar gerçekleştirilmiştir.

Bu dönemde toprak kullanımı veya tasarrufu ortak mülkiyet anlayışına göre ortaya çıkmıştır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 11). Böylece özel mülk anlayışı olmamış ve insanların toprak paylaşımı yani, tarım alanları nedeniyle çatışmalar yaşamasının önüne geçilmiştir. Gelişim gösteren tarım aletleri ve hayvanların kullanımı tarımdaki verimi artırarak, artık ürün (üretim fazlası) ortaya çıkmasına neden olmuştur. Artık ürün ise takas yönetimiyle ticaretin başlamasında büyük bir paya sahiptir. Bir süre devam eden bir ürünün aynı değerdeki başka bir ürünle takas edilmesi, daha sonrasında yerini ‘para’ adı verilen ve ekonomik olarak bir değeri olan madene bırakmıştır. Paranın icadıyla beraber bu tarım ürünlerinin alımını ve satımını yapan, toplumsal iş bölümünün değişen bir diğer kategorisi olan ticaret ile uğraşan bir sınıfın ortaya çıkmasını sağlamıştır (Tezgel, 2010: 9). Ticaretle uğraşan bu sınıfın ortaya çıkması toplum içerisinde paraya dayalı sınıfsal bir farklılığa neden olmuştur. Bu sınıflaşma toprak üstünde çalışan bir üretici sınıf ve elde edilen ürüne el koyan, çalışan üzerinde bir mülkiyete sahip olan tüccarlar şeklinde yapılanmıştır (Ören ve Yüksel, 2012: 45). Toplumsal alanda ortaya çıkan bu yapı, çalışmaya yönelik tüm faaliyetlerin üretici sınıf olan kölelerce yapılmasını ve köle olmayanların çalışmasının toplumsal anlamda aşağılayıcı bir anlam ifade etmesine neden olmuştur (Tezgel, 2010: 10). Bunun sonucunda da köleciler bir düzenle üretimi ve gelişmeyi amaçlayan bir ekonomik sistem, toplumsal yapıya hakim olmuştur.

Köle emeğine dayanan üretim, Roma İmparatorluğu’nda altın çağını yaşamış ve eski Yunan devletlerinde de gelişim göstermiştir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 14). Köleliğin üzerine dayanan bu üretim tarzı, üretici güçlerin gelişmesine olanak vermiş ama kölelerin artık sömürülmeye dayanamamaları üzerine sistem çökmüştür (Tezgel, 2010: 11). Kölelerin isyan etmesiyle beraber başlayan ekonomik olumsuzlar askeri, idari alanda birçok sorunu beraberinde getirmiş ve gücü elinde bulunduran üreticilerin köleleri serbest bırakmak zorunda kalmasıyla köleciliğe dayanan üretim sistemi yerini feodaliteye bırakmıştır.

Köleliğin baş aktör olarak kendini gösterdiği tarıma dayalı üretim sisteminin çökmesiyle yine toprağın egemen olduğu ve ülke içerisinde birbirinden farklı küçük beyliklerin bulunduğu ‘toprak ağası sistemi’ gelmiştir. Feodal sistem, büyük toprak ağalarının bulunduğu ve her toprak ağasının bir üstteki toprak ağasına bağlı olduğu, hiyerarşileşmenin toprak mülkiyetine dayalı olduğu orta çağa özgü bir sistemi ifade etmektedir (Ören ve Yüksel, 2012: 45). Feodal sistemde toprağı işleyenlere ‘serf’ denilmektedir ve serfler hem kendi geçimlerini hem de feodal sistemin devamlılığını sağlamaktadırlar (Tezgel, 2010: 13). Serflerin, bağlı oldukları kişilere ise ‘senyör’ denilmekteydi. Feodalizm ile tarımsal üretimde yaşanan hareketlilik, ticaretin ve zanaatın gelişmesinde etkili olmuş ve kentlerde loncaların, meslek örgütlenmelerinin ortaya çıkmasını sağlamıştır (Ataman, 2014: 3). Ticaretin ve zanaatın gelişmesiyle feodalite zayıflamış, yerini küçük atölyelerde üretim yapan zanaatkarlara bırakmıştır. Küçük atölyelerdeki üretim sistemi Sanayi Devrimi’ne ilk adımı göstermektedir. Sanayi Devrimi’ne kadar olan süreçte atölye tipi üretim ve basit iş bölümü etkisini sürdürmüştür. Loncaların destek verdiği atölye tipi üretim sisteminin gelişmiş olarak kabul edilen manüfaktür üretim sistemi, insan gücüyle ve becerisiyle gerçekleşen bir üretim sistemidir. Manüfaktür, en doğru anlamıyla tamamen insan eli işçiliğiyle gerçekleşen üretimdir (Ure, 1835: 1; Akt. Tezgel, 2010: 21). Manüfaktür, sisteminde atölye tipi üretimden farklı olarak tek bir işçi yerine birden fazla işçi aynı işi yapması veya aynı işin belli bölümlerini yapmasıdır. Bu iki sistem gelişen dünya ve ticaret anlayışıyla değişikliğe uğramıştır. 16.-18. yüzyıllarda atölye tipi üretimin ve lonca sisteminin çöküşü başlamıştır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 22).

Sanayi Toplumu ve Çalışma

İlkel çağlardan itibaren başlayıp birçok değişime ve dönüşüme uğrayan çalışma olgusu günümüzdeki anlamını ve önemini ilk olarak Sanayi Devrimi’yle beraber kazanmıştır. Sanayi Devrimi sonrasında daha bilimsel ve daha literatüre uygun bir tanımsal hale bürünen kavram, bu dönemde insan hayatının her alanında kendisine yer bulmuştur.

Sanayi Devrimi, 1768’de James Watt’ın buhar makinesini bulmasıyla başlayan, daha sonra da bir dizi teknolojik gelişmeyi ve hızlı bir kentleşmeyi beraberinde getiren ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel birçok değişime neden olan döneme denir (Ören ve Yüksel, 2012: 45). Bu dönem ilk olarak İngiltere’de başlamıştır. Sanayi Devrimi’nin

İngiltere’de başlamasının başlıca nedeni İngiltere’nin diğer Avrupa ülkelerinden farklı olarak sürdürdüğü koloncilik faaliyetlerinin ticarete daha fazla aktif olmasını sağlaması ve buluşlara, teknolojik gelişmelere daha açık olmasıdır (Canlıoğlu, 2008: 49). Sanayileşme, emeğin ve bilginin derecesinin yükselmesi, yaratıcılığın artması ve teknoloji seviyesinin yükselmesiyle tamamlanan bir süreçtir (Gültekin, 2009: 21). Bu sürecin İngiltere’de başlaması onu dünya sahnesinde diğer devletlere göre daha ön plana çıkarmış ve birçok açıdan avantajlı hale getirmiştir.

Sanayileşme ilk olarak dokuma tezgahlarında görüldü ve başta mekanik olan dokuma tezgahlarına daha sonra buharlı dokuma tezgahları eklenerek, üretimde kesintisizlik ve standartlaşmayı gerçekleştirdi (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 23). Dokuma tezgahlarında başlayan değişim, diğer alanları da etkilemiş ve içerisine almıştır. Böylelikle sanayileşme ve kapitalizm genişledikçe üretim teknikleri sürekli yenilenmekte ve çalışma biçimlerinde, iletişimde, kamu yönetiminde yani birçok alanda birbiriyle bağlantılı sosyal, ekonomik ve teknolojik değişimler, çalışmanın yeni bir anlamını ortaya çıkarmaktadır (Yıldız, 2010: 143).

Sanayi Devrimi’yle önceleri tarımda çalışanlar, artık sanayinin önem kazanmasıyla fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Kırsal bölgelerden kentlere yoğun bir göç dalgası oluşmaya başladı ve kentleşme olgusu ortaya çıktı. Kentsel yerlerdeki bu nüfus artışıyla işgücü maliyetleri düşmüş, günlük çalışma saatleri ve çalışan sayısı artmıştır (Ataman, 2014: 3). İşte bu noktada da üretim ile ilgili avantajlar sağlayabilecek Sanayi Devrimi’nin diğer yüzü ortaya çıkmaya başlamıştır. Sanayileşmeyle sermaye önem kazanmış olup, ağır çalışma şartları, nüfus artışı gibi nedenler işsizliği doğurmakla kalmamış birçok sosyal sorunu da beraberinde getirmiştir.

Genel olarak sanayileşme, insan gücünün yerini makinelerin aldığı bir dönem olarak ifade edilebilmektedir. Makineleşmeyle birlikte tarım dahil olmak üzere her alanda makineler kullanılmaya başlanmış olup, insanlar işsiz kalmaya başlamıştır. Özellikle kırsal alandaki insanlar geçimlerini sağlayamamış ve kentlere göç etmek zorunda kalmışlardır. Kentlerde fabrikalarda topyekün bir şekilde ağır şartlar altında düşük ücretlerle çalışmaya başlayan insanlar, sanayi toplumu adı altında geçim derdine düşmüş, insani ilişkileri zayıflamış ve birçok sorunla baş etmek zorunda bırakılan bir toplum formuna bürünmüştür. Bu insanlar, bir nevi kentlerde sanayileşme adı altında

‘modern köleliğe’ maruz bırakılmışlardır. Tümüyle bu dönemde bilimsel bir nitelik kazanan çalışma kavramı ve olgusu, Sanayi Devrimi döneminde böyle bir değişim ve dönüşüm göstermiştir.

Sanayi Ötesi Toplum (Bilgi Toplumu-Hizmet Toplumu) ve Çalışma

Sanayi Devrimi sonrası çalışma, anlam değişimine uğramış ve ikincil sektör olan Sanayi ile eşleştirilmiştir. Belirli bir süre böyle bir anlamlandırmanın ardından üçüncül sektör olarak adlandırılan hizmet sektörü ortaya çıkmıştır. Hizmet sektöründe, sanayi sektörüne göre bilgi üretimi daha öncelikli bir öneme sahiptir. Yani, sanayi toplumunda stratejik bir kaynak olarak görülen sermaye, hizmet toplumunda yerini bilgiye bırakmıştır (Bozkurt, 2012: 36-38; Akt. Arslan, 2018: 153). Hizmet toplumu veya bilgi toplumu, bilginin yoğun olarak üretildiği ve kullanıldığı bir toplumdur (Gültekin, 2009: 23). Endüstri sonrası meydana gelen bu toplumda toplumsal değişim hız kazanmış ve hayatın önemli bir aşaması olan günümüz gençliği bu dönemin toplumsal bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır (Ören ve Yüksel, 2012: 53).

Bu dönemde, teknolojinin gelişmesiyle beraber dünyanın herhangi bir yerinde depolanmış bilgilere ulaşma, bu bilgileri başka bilgilerle birleştirme ve çözümleme olanağı sayesinde yeni bilgiler üretme olanaklı hale gelmiştir (Yaman, 2009: 41). Yeni bilgilerin üretilmesinin olanaklı hale gelmesi de ihtiyaç duyulan bilgi işçisi sayısında artışa neden olmuştur.

Küreselleşme ve yenedünya düzeni, dünyayı adeta bir köy haline getirmiştir. Dünyanın bu kadar küçük bir şekilde algılanması ülkelerin hizmet sektöründe rekabet ettiği ülke sayısının artmasına neden olmuştur. Bu yüzden, içerisinde bulunduğumuz bu dönemde bilgi işçisi veya hizmet işçisi diye adlandırdığımız beyaz yakalı çalışan sayısı hızla artış göstermekte ve birçok yeni meslek dalları ortaya çıkmaktadır. Bu da çalışma olgusunun anlamını ve içeriğini değiştirmektedir.

1.1.2. Çalışma Hayatında Bir Dönüm Noktası: Sanayi Devrimi

Üretim ve tüketim, birbirini tamamlayan iki olgudur. Bu iki olgu geçmişten günümüze kadar süreç içerisinde çeşitlenerek farklı biçimlerde karşımıza çıkmıştır. Değişen ihtiyaçlar, değişen üretimi beraberinde getirmiştir. İlk başlarda tüketici toplum olarak

yeryüzünde hayatını devam ettiren insanlar, zamanla bilgi birikimlerinin artmasıyla üretici bir topluma evrilmişlerdir. Bu evrilme sonucunda ise üretici toplumlar, kendi içerisinde değişen ihtiyaçlarını karşılamak için gelişme göstermişlerdir. Yüzyıllar boyunca sürekli olarak değişim gösteren üretim olgusu, 18. yüzyıla kadar çok az farklılıklarla devam etmiştir. Ama 17. yüzyılda başlayarak, 18. yüzyılda da devam eden bilimsel, sosyal ve ekonomik gelişmeler sonucunda üretiminin birçok açıdan boyut değiştirdiği ‘sanayi’ ortaya çıkmıştır. Sanayiyle beraber küçük atölyelerde az sayıda işçi ve el emeği ile üretiminin yerini, büyük yapılarda büyük makinelerle kısa sürede çok sayıda üretim almıştır. Sanayinin ortaya çıktığı ve başta ekonomi olmak üzere toplumu sosyal açıdan da birçok değişim göstermesine sebep olan bu sürece ‘Sanayi Devrimi veya Endüstri Devrimi’ denilmektedir.

Sanayi ve sanayileşme kavramları temelde ortak bir noktadan çıkmıştır. Şöyle ki sanayinin ortaya çıkması, birçok sanayi yapısını bir araya getirmiş ve sanayileşmeyi meydana gelmiştir. Sanayi için bir olay, sanayileşme için ise bir olgu diyebiliriz. Çünkü sanayileşme bir süreci ifade etmektedir.

İngilizce’de ‘Industry’, Fransızca’da ‘Industrie’ şeklinde kullanılan sanayi kavramı, Türkçe’de Fransızca kullanımına yakın bir şekilde ‘Endüstri’ olarak kullanılmaktadır (Emre, 2008: 3). Sanayi en genel tanımıyla, ham maddenin bir dizi işlemde geçerek farklı bir biçim kazanmasıdır. Türk Dil Kurumu’nun sözlüğüne göre ise sanayi; ham maddenin işlenmesi, enerji kaynaklarını yaratmak amacıyla kullanılan araçların ve yöntemlerin tümü şeklinde tanımlanmaktadır (TDK Sözlüğü, 2019). Bir başka tanıma göre ise sanayi; emek ile sermayeyi kullanarak, ham madde veya yarı mamül maddelerden nihai ürün imal etmektir (Öcal, 2008: 4). Sanayileşme ise dar ve geniş anlamda iki şekilde tanımlanmaktadır. Avustralyalı iktisatçı Colin Clark dar anlamda sanayileşmeyi, sanayi sektörünün tarım ve hizmetler sektörüne göre daha fazla genişlemesi ve üretimde makine kullanımının yoğunlaşması olarak; geniş anlamda ise yeni üretim tekniklerinin kullanılarak kalitenin artırılması, üretimin azalan maliyetlerle sağlanması, toplumda iktisadi, sosyal olmak üzere tüm değişimler olarak tanımlanmaktadır (Öcal, 2008: 4).

Bu farklılıklara rağmen Sanayi Devrimi ve sanayileşme kavramlarının tanımlarında ortak olan üç özellik vardır. Bunlar (Şahinkaya, 1998: 20-21):

- Toplumsal ve iktisadi süreçler biçiminde ve makro boyutta tanımlamaları yapılmaktadır.
- Makineleşme vurgulanmaktadır.
- Yeni toplumsal sınıflar ve piyasaların gelişimi ön plana çıkarılmaktadır.

Sanayi Devrimi, dünya üzerindeki üretim biçimlerinin niteliğinde bir değişim meydana getirmiştir. Şöyle ki üretim bir yandan emek ve basit aletler yerine emek ve güçle çalışan makinelerle yapılmaya başlanmış olup, üretim evden fabrika ortamına taşınmıştır (Bilgili, 1998: 35). Sanayi Devrimi'nin başlangıcını 18. yüzyıl olarak kabul etmek devrimin önceki hazırlık sürecini göz ardı etmemize sebep olmaktadır. Aslında bakıldığında, Sanayi Devrimi'nin hazırlık aşaması 15. yüzyıldan itibaren Avrupa genelinde görülen siyasi, ekonomik ve sosyal değişimlerin feodaliteyi yıkarak yeni siyasi yapıların oluşmasına ve insanların dünyayı algılama biçimlerinin değişmesine dayandırılabilir (Öcal, 2008: 14).

Sanayi Devrimi kavramı, İngiltere'de 1700'lerin ikinci yarısında başlayıp 1800'lerin başına kadar süren sanayileşmenin olağanüstü bir dönemini tanımlamak üzere ilk defa Arnold Tonybee tarafından 1880-1881 yıllarında verdiği bir dizi derslerde kullanılmıştır (Tonybee, 1956; Akt. Özkalp, 2012: 349-350). 1733 yılından itibaren İngiltere'de başlayan, 1870'e dek süren devrimin ilk etkisi 1785 yılına kadar İngiltere ile sınırlı kalmış, daha sonrasında Avrupa ve Kuzey Amerika'ya yayılmıştır (Öcal, 2008: 14). Bu doğrultuda 1750'li yıllarda büyümeye başlayan okyanus ötesi ticaret, buharlı gemilerin icadı ile ivme kazanmıştır (Pakman, 2007: 14). 1750'li yıllarda okyanus ötesi ticaretin böyle bir şekilde gelişmesi sadece İngiltere'nin faydasına olmuştur. Çünkü ilk sanayileşmeye başlayan ülke avantajını iyi bir şekilde kullanan İngiltere, icat edilen makinelerin belli bir döneme kadar ülke dışına çıkarılmasını yasaklamıştır. Bunun sonucunda da İngiltere ekonomisi, diğer ülkelere göre daha ileri bir düzeyde gelişme göstermiştir.

18. yüzyılda başlayıp, 19. yüzyılın sonlarına kadar olan bu süreç beraberinde birçok sosyal ve ekonomik değişimi getirmiştir (Mumcuoğlu, 1979: 1; Akt. Gümüş, 2010: 79).

Teknolojik alanda başlayarak ekonomik ve sosyal alanları da etkileyen bu değişiklik sonucu, devletlerin birçoğu tarım toplumlarından; büyümeye yetenekli, istekli, dinamik sanayi toplumlarına dönüşmüşlerdir (Ateş, 2014: 194). James Watt'ın buhar makinesini icat etmesi ve bunun enerji kaynağı olarak kullanılması teknolojik açıdan; Adam Smith'in "Milletlerin Servetleri" adlı eseri ekonomi bilimi açısından belirleyici dönüm noktaları olmuştur (Özkalp, 2012: 350). Özellikle buhar makinesinin icat edilmesi devrimin mihenk taşı olarak kabul edilmektedir. Her ne kadar Sanayi Devrimi'nin başlangıcı üzerinde zamansal tartışmalar yaşansa ve daha öncesi benzer makinelerin icadı söz konusu olsa da bu icatlar, minimal bir boyutta kaldığından Watt'ın icadını ön plana çıkarmaktadır. Sanayi Devrimi döneminde sanayileşmeyi hızlandırmaya çalışan diğer teknolojik gelişmelerden birkaçı; Darby'nin 1709'daki ergitilmiş döküm demiri, 1731'de Tull'un tohum ekme makinesi, Hargreaves'in 1765'te çoklu iplik eğirme makinesi, Crompton'un 1779'da iplik sarma makinesi şeklinde sayılabilir (Wallerstein, 2011: 34; Akt. Köktaş ve Gölçek, 2016: 96).

18. yüzyıl içerisinde yapılan icatlara yönelik patent çalışmaları da aslında bu teknolojik gelişmelerin böyle bir süreci başlatacağının habercisi olmuştur. 1780'li yıllarda İngiltere yılda 54, Fransa ise 22 patent sayısı ile bu gelişmelerde öncü rol üstlenmişlerdir (Rostow, 1970: 258). Dünya genelinde böyle bir durumun olmasında Rostow'a göre (1970: 258-259) şunlar etkili olmuştur:

- Hükümetlerin merkantalist politikalarının etkisiyle küçük ve kapalı pazarları ortadan kaldırmaları,
- Hükümetlerin askeri alanda (üniforma, barut vb.) olsa bile sanayiye teşvik etmeleri,
- Döviz kazanma çabası içerisinde ticareti teşvik etmeleri,
- Son olarak ise modern bilimin kendilerine yardımcı olabileceği düşüncesiyle bilimsel çalışmaların teşvik edilmesidir.

Sanayi Devrimi'nin başlama nedenlerine geldiğimizde ise birçok neden sayılabilir. Çünkü devrimin başlama tarihinde olduğu gibi nedenleri üzerinde de görüş farklılıklarından dolayı ortak bir kanıya varılamamıştır. Ama Sanayi Devrimi'nin genel olarak başlama nedenlerini incelediğimizde devrimin İngiltere'de başlama nedenlerini

incelemiş sayılırız. Bu sebeple İngiltere’de başlama nedenlerini dört temel nedene indirgeyerek şu şekilde sıralayabiliriz (Ateş, 2014: 194):

- Üretim araçlarının teknik olarak yenilenmesi ve gelişim göstermesi,
- Kanallar ve demiryolları başta olmak üzere ulaşım araçlarında meydana gelen gelişmeler,
- İngiltere’nin sermaye birikimi,
- Sürekli artış gösteren emek arzı.

Yukarıdaki maddeleri sırasıyla açıklamak gerekirse; *üretim araçlarının teknik olarak yenilenmesi ve gelişmesi*, ilk başlarda el emeği ve basit şekilde çalışan aletlerin yerini daha mekanik bir şekilde çalışan ve üretimi çeşitli bölümlere ayıran makinelerin alması şeklinde ifade edilebilir. *Kanallar ve demiryolları başta olmak üzere ulaşım araçlarında meydana gelen gelişmeler* ise İngiltere gibi kanalları ve demiryollarını aktif bir şekilde ticarete kullanan bir devlet olarak, ürettiği malların daha fazla yere ulaşmasını sağlayan gelişmelerin yaşanması, İngiltere’nin üretimin artmasına ve sanayinin gelişmesine neden olmuştur. *Sermaye birikimi* de İngiltere’de ticaret dolayısıyla yüksek bir düzeyde olduğundan yaşanan gelişmelere kaynak yaratma noktasında bir avantaj sağlamıştır. Son olarak ise *sürekli artış gösteren emek arzı*, iki nedenden kaynaklanmaktadır. Bunlar ‘tarım devrimi’ ve ‘nüfus artışı’dır (Ateş, 2014: 195). Tarım devrimiyle ekstansif tarımdan intansif tarıma geçilmesiyle kırsaldan kente yönelik olarak gerçekleşen göçler sonucunda kentlerdeki nüfus artışını ifade etmektedir. Bu nüfus artışı da kentlerde sanayide çalışacak olan işgücünün artması demektir.

Sanayi Devrimi’yle beraber tarıma dayalı statik bir toplum özelliği gösteren toplumlar, sanayiye dayalı dinamik toplum özelliği göstermeye başlamışlardır (Ateş, 2014: 199). Tarım toplumu oldukları zamanda daha durgun bir çalışma halindeyken, sanayi üretimi ile sürekli çalışan ve hareket halinde bir toplum yapısına kavuşmuşlardır. Tabiri caizse bu dönemde insanlar, sanayideki makineler ve onun dişlileri gibi toplumsal bir makineyi ve onun dişlilerini simgeliyordu. Ayrıca bu süreçte yaşanan kırdan kente göç ile toplumsal yapının değişimi kaçınılmaz bir son olmuştur. Bu da aile yapısından ekonomiye, eğitimden sağlığa kadar birçok alanda kendini göstermiştir.

Günümüzde bilim insanları Sanayi Devrimi'ni dört temel dönem üzerinden açıklamaya çalışmaktadırlar. Bu dört temel dönem detaylı olarak ele alınacak olup daha öncesinde genel olarak Sanayi Devrimi'nin özelliklerini sıralamak daha doğru olacaktır. Deane'ye göre (1988: 1; Akt. Başer, 2011: 275) devrimin temel özellikleri şunlardır:

- Modern bilim ve bilginin pazar sürecine geçişte sistematik olarak uygulanması,
- İktisadi faaliyetlerin aile içi ve yerel üretimden ülke çapında ve uluslararası pazarlar için üretime doğru gelişim göstermesi,
- Kırsal bölgelerden kentlere göçlerin başlaması,
- Ev tipi ve atölye tipi üretimden fabrika tipi üretime geçilmesi,
- İşgücünün ham madde üretiminden mamul mallar ve hizmet üretimine kayması,
- Sermayenin emeğin yerini alarak bir güç haline gelmesi,
- Sermaye çıkış noktalı yeni toplumsal ve mesleki sınıfların, mekanların oluşmasıdır.

Daha önce de belirtildiği üzere Sanayi Devrimi dört temel dönemden oluşmaktadır. Bunlar:

- Birinci Aşama
- İkinci Aşama
- Üçüncü Aşama
- Dördüncü Aşama şeklindedir.

Birinci Aşama

Sanayi Devrimi'nin ilk aşamasıdır. Bu aşama Sanayi Devrimi'nin başlangıcı olarak kabul edilen 1700'lerin ortalarından başlayıp, 1800'lerin sonlarına kadar olan süreci kapsamaktadır. Bu dönemde en büyük atılımı tekstil sektörü gerçekleştirmiş olup, çırkık ve dokuma makinelerinin icadıyla bir devrim yaşanmış, üretimde artış ve maliyette düşüş yaşanmıştır (Emre, 2008: 10). Üretimde yaşanan artış ve makinelerinin icadı ile fabrika sistemine geçilmiştir. Bu şekilde de sanayinin temel yapısını oluşturan, çok sayıda işçinin istihdam edilebilmesini sağlayan fabrikalar artış göstermiş ve toplumsal sınıflar ortaya çıkmıştır (Özkalp, 2012: 356). Yine bu dönemde demir sektöründe de gelişmeler yaşanmıştır. 1700'lerin başların kömürün bulunmasıyla enerji kaynaklarının

çeşitlenmesi, demirin eritilerek dökümünü kolaylaştırmıştır. Ama kömür madenlerinin konumu sebebiyle sürekli olarak su baskınları yaşanmış ve kömürün çıkarılmasını zorlaştırmıştır. Buhar gücünün kömür madenlerinde kullanılmasıyla bu sorun da bir nebze çözülmüş, kömürün çıkarılmasında ton bazında artış meydana gelmiştir (Özkalp, 2012: 356).

İkinci Aşama

Sanayi Devrimi'nin bu aşaması 19. yüzyıl ve 20. yüzyıl aralığında gerçekleşmiştir. İlk aşamada İngiltere'nin diğer ülkelere göre elde ettiği üstünlük bu dönemde de devam etmiş ama sanayileşmenin diğer ülkelere yayılmasıyla bir yarış başlamıştır. Bu dönemin en önemli ilerlemesi buhar gücünün taşımada kullanılmaya başlamasıyla ilk demiryolunun yapılması olmuştur (Özkalp, 2012: 357). Bu dönemde elektrik dinamosunun keşfiyle elektrik, fabrikalarda kullanılmaya başlanmış, ham petrol kömürün yerini alarak enerji kaynağı olarak kullanılmış ve seri üretim ile montaj hattı gibi yenilikler yaygınlaşmıştır (Genç, 2018: 238).

Üçüncü Aşama

19. yüzyılın sonlarından İkinci Dünya Savaşı'na kadar olan bu dönemin en önemli özelliği otomobil sektöründeki üretim patlamasıdır (Özkalp, 2012: 359). Bu dönem sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişi tanımlayan bir dönemdir (Genç, 2018: 238). Bilgisayarlı sistemlerin gelişmesi üçüncü aşamada gerçekleşmiştir.

Dördüncü Aşama

İkinci Dünya Savaşı'ndan itibaren gerçekleşen bu dönemde bilgisayarlı sistemler yaygınlaşmaya başlamış ve birçok alanda kullanılmıştır. Ayrıca savaş sırasında yaşanan gelişmeler bu dönemi fazlasıyla etkilemiştir. Savaş sırasında uçakların kullanımı sivil havacılığın gelişmesine ve ulaşımında hava yollarının demiryollarından fazla yolcu taşımada etkili olmuştur (Özkalp, 2012: 360). Dördüncü aşamada üretim zincirinin her aşaması dijitalleşmiş ve makine-insan altyapı etkileşiminin sağlanmasıyla akıllı sistemler oluşmaya başlamıştır (TÜBİTAK, 2016: 1). Bu dönem günümüzde de hızla devam etmektedir.

Sanayi Devrimi'nin oluşum süreci ve gelişimi hakkında açıklamalar yaptıktan sonra devrimin sonuçları hakkında da bilgi vermek yararlı olacaktır. Çünkü günümüzde de sonuçların etkisi devam etmektedir. Sanayi Devrimi'nin üretim başta olmak üzere ekonomik, sosyal birçok sonucu vardır. İlk olarak üretim ve ekonomik açıdan sonuçlarında retimnin niteliksel yapısındaki değişim ve onun getirdikleri ifade edilebilir. Önceleri el emeği ve evde veya atölyelerde yapılan retim, Sanayi Devrimi ile mekanik bir hale bürünerek fabrikalara taşınmıştır. Üretim fabrikalara taşınmasıyla üretim artmış ve hızlanmıştır. Ayrıca retim artması üretimde çeşitlenmeyi de beraberinde getirip, ihtiyaçları da değişirmiştir. Nitekim sürecin böyle yaşanması sermaye sahibini güç sahibi yaparak, g algısının değişmesine neden olmuştur. Artık sermaye sahipleri fabrikalar açarak bulundukları bölgelerin sanayileşmesini sağlamışlardır. Bunun sonucunda da yeni yerleşim yerleri diye adlandırılan kentler ortaya çıkmış ve kentleşme olgusu kendisini göstermiştir. Özellikle kentleşme olgusu, devrimle beraber tarımda da makinelerin kullanımını yaygınlaştırdığından tarım alanlarında çalışan insanların kentlere göç etmesine sebep olarak, yoğun g dalgalarının oluşmasında etkili olmuştur. Kentleşme süreci ve makinelerin kullanımı, alanında yetkin kişilere duyulan ihtiyaı artırdığından eğitim daha önem arz etmeye başlamıştır. Bu da eğitimin kurumsal bir yapı kazanmasını sağlamıştır.

Sanayi Devrimi'nin üretim, ekonomi ve eğitim alanında olumlu sonuçları ön planda olsa da sosyal alanda olumsuz sonuçları daha ne çıkmaktadır. Kentlerdeki yoğun nüfus artışıyla kentlerdeki kontrol kaybedilmiş, var olan sosyal sorunlar derinleşmiş ve yeni sosyal sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır. G sahibi olan sermaye sahipleri, kente gelen insanların durumlarından yararlanarak onları düşük ücret ile yoğun çalışma temposunda çalıştırmaya başlamışlardır. Ağır şartlarda çalışan insanlar, ekonomik sorunlar başta olmak üzere birçok sorunla karşı karşıya kalmışlardır. Ayrıca bu sorunlarla birlikte işveren ve işçi sınıfı adı altında iki sosyal sınıf ortaya çıkmıştır. Işçi sınıfı ezilen sınıf olması dolayısıyla insan onuruna yaraşır bir şekilde hayatlarını srdrememişlerdir. Işte hem sınıfsal ayrımın hem de ağır çalışma şartlarının getirdiği risklerle baş etmek zorunda kalan insanlar, yoksulluk, salgın hastalık, psikolojik sorunlar gibi sosyal sorunların baş aktörü olmuştur. Devletler bu sosyal sorunlara karşı çalışanları korumak için, sosyal politika adı altında çeşitli politikalar üreterek mücadele etmeye çalışmışlardır. Bunların yanı sıra toplumsal özelliklerinde ve aile yapısında

değişime uğrayan insanlar, önceleri sosyal destek olarak gördükleri sosyal kurumları artık kendilerine destek olarak görememeye başlamışlardır. Son olarak Sanayi Devrimi, ekonomik ve sosyal bakımdan dünya genelini derinden etkilemiş bir süreç olmuştur.

1.1.3. Sanayi Devrimi Sonrasında Toplumsal Değişim

Sanayi Devrimi, meydana geldiği süreç içerisinde başta üretim ve ekonomi olmak üzere birçok alanda dönüm noktası olmuştur. Sosyal yapı da bu alanlardan birisidir. Özellikle toplumsal yapı da kökten değişimler meydana getirmiştir. Sanayi Devrimi, geleneksel tarım ekonomisi yerine bütün alışılmış yapıları alt üst ederek gerçekleştirdiği bu dönüşümle sanayileşmiş üretimin doğmasında etkili olmuş ve sosyoekonomik yapıların, ilişkilerin sanayileşmiş üretime göre şekillendiği bir toplum yapısını oluşturmuştur (Atasoy, 2003: 134). Artık her şey sanayi ve sanayileşmenin eksenini etrafında gerçekleştirmeye başlamıştır.

Tarımsal toplumlarda üretim evlerde veya atölyelerde yapılırken sanayileşmeyle üretim fabrikalara taşınmış, daha mekanik ve seri bir hal almıştır. Bunun sonucunda da fabrikaların üretim hızına ayak uyduramayan tarımsal toplum özelliklerini devam ettiren insanlar, kırsal alanlardan fabrikaların olduğu kentlere doğru bir göç akımı başlatmışlardır. Yaşanan göç akımına kentlerin farklı bölgelerinde yaşayan insanlar da katılınca fabrikaların olduğu bölgeler, yoğun bir şekilde nüfuslanmaya başlamıştır. Gerçekleşen bu süreç ‘kentleşme’ kavramını ortaya çıkarmıştır. Kentleşme, kavramı sanayileşmeyle paralel bir anlam taşımasına rağmen aslında farklı anlamları bulunmaktadır. Ama genel hatlarıyla baktığımızda iki kavramda döngüsel bir süreci ifade etmektedir. Sanayileşme sonucunda kentleşme, kentleşme sonucunda ise yeni sanayi alanları doğmuştur. Nitekim sanayi toplumunu oluşturan her şey kentleşme süreciyle başlamış olmakla birlikte, sanayiden bağımsız olarak da varlığını göstermeye devam etmiştir. Kentleşme sonucunda kırdan kente gelen insanlar, düşük ücretlerle ağır çalışma şartlarında fabrikalarda çalışmak zorunda kalmıştır. Bu da insanların tarım toplumundan farklı bir yapıya bürünmesine neden olmuştur. Ekonomik temelli bir değişimden başlayan süreç, sosyal yapının her alanında etkili olarak yeni bir yapı meydana getirmiştir. Bu yapıya da ‘sanayi toplumu’ denilmektedir. Sanayi toplumu üretimden yaşam biçimine, eğitimden aile yapısına kadar birçok değişimi ifade etmektedir.

Sanayi toplumu; üretimde tezgahtan fabrikaya geçişi, kitle üretimini, beyaz yakalı gerçeğini, mülkiyet ve yönetim fonksiyonlarının farklılaşmasını, şehirlerin niteliğini, tarım dışı nüfusun ve verimliliğin artışı, kitle eğitime geçişi, statüye bağlı yeni toplumsal sınıfları, sosyal tabakalaşmanın ‘eğitim-meslek-statü’ sürecine göre şekillenmesini, ortak iş bölümü ve ihtisaslaşmayı gündeme getirmiştir (Erkal, 2012: 45). Bunlarla birlikte artık sosyal yapı, kırsal ve tarımcı özelliğinden sanayi ve imalata dayalı bir yapıya bürünmüştür (Çötök, 2006: 24).

Sanayi toplumunda ilk olarak üretim sistemindeki niteliksel değişimle sermaye önem kazanmaya başlamıştır. Bu da tarım toplumuna göre, işçi ile işveren arasındaki sermaye sahibi olmaya bağlı farkın daha da belirginleşmesine neden olmuştur. Belirginleşen farklar sermaye sahibini güç sahibi yaparak, onun otoritesini çalışanlar üzerinde artırmıştır. Bu doğrultuda üretim biçiminden yola çıkarak sanayi toplumu, Aron’a göre (1978: 77-79; Akt. Çırpan, 2005: 26-27) şu beş özelliğe sahiptir:

- İşletme, köklü bir şekilde aileden ayrılmıştır.
- Orijinal iş bölümü ortaya çıkmıştır.
- Sanayi toplumu olmak sermaye birikimi gerektirir.
- Sermaye hesaplamasından akli hesaplama meselesi doğmuştur.
- İşçi toplanması ve üretim araçları meselesi gündeme gelmiştir.

Yukarıda bahsi geçen üretimdeki değişimler sonucunda da toplumsal yapıda ekonomik boyutlu sosyal sınıfların oluşması gerçekleşmiştir. İşçi ve işveren sınıfı olarak ikiye ayrılan bu toplumsal yapıda işçi sınıfının sürekli olarak, işveren tarafından ağır şartlarda çalıştırılması ve belirli risklere karşı korumasız olması sonucunda da sanayi toplumunun değişen yapısında işçi sınıfını risklere karşı korumak amacıyla ‘sosyal politika’ kavramı ortaya atılmıştır. Sosyal politika ile sınıfsal mücadelelerden tarafların en az şekilde etkilenmesi amaçlanmış olup bu doğrultuda çalışmalar gerçekleşmiştir. Sosyal politika özellikle kentleşme süreciyle birlikte daha da derinleşen ve farklılaşan toplumsal sınıflaşmanın önüne geçmeyi de kendine amaç edinmiştir.

Sosyal politika, iki sınıf arasındaki çatışmadan işçi sınıfını olumsuz etkileyecek belirli risklere karşı korumak için ortaya konan önlemler bütünüdür. Bu tanım sosyal politikanın dar anlamdaki tanımıdır. Geniş anlamda ise sosyal politika sadece işçi

sınıfının korunmasına yönelik değil toplumun tüm kesimlerinin korunmasına yönelik oluşturulan önlemler bütünüdür (Karakış, 2009: 96). Sosyal politikanın toplumun tüm kesimlerini kapsamıyla onun sosyal eşitlik ve sosyal adalet sağlayıcı bir işlev kazanması, bu politikaların sosyoekonomik haklar gibi hukuki bir temele oturması ve vatandaşlık anlayışına sosyal bir boyut getirmesiyle ilgilidir (Çelik, 2013: 26).

“Geniş anlamda sosyal politika sadece çalışan sınıfları ve onların sorunlarını değil yaşlıları, çocukları, bakıma muhtaçları, işsizleri de içine alarak endüstriyel ilişkilerden ve ekonomiden daha çok konuyu kapsamına almaktadır. Geniş anlamda sosyal politika topluma bir bütün olarak bakar. Toplumun tüm sınıflarına yönelik olarak eğitim, sağlık, konut, çevre ve gıda sağlığı, toplumun sosyal ve kültürel gelişimi gibi birçok konuda politikalar geliştirir (Karakış, 2009: 96).”

Sosyal politika kendisiyle beraber ‘sosyal adalet’, ‘sosyal eşitlik’, ‘sosyal barış’, ‘sosyal vatandaşlık’, ‘sosyal bütünleşme’ gibi birçok kavramı da getirmiştir. Günümüzde sosyal politika, ekonomik sorunlarla beraber ekonominin insanlar üzerindeki etkisini araştıran, dezavantajlı insanların sorunlarını ve sosyal sorunları çözüme kavuşturmaya yönelik kapsayıcı önlemler sunan bir disiplin olarak karşımıza çıkmaktadır (Genç, Çavuşoğlu ve Çöpoğlu, 2020: 240).

Sanayi sistemi, işçilerin yüksek vasıf ve bilgi sahibi olmalarını istemektedir (Doğan, Özyurt ve Boztoprak, 2009: 402). Bu da eğitim sistemindeki bir değişikliğe işaret etmektedir. Önceleri tarım toplumlarında aile temel eğitim kurumu fonksiyonunu üstlenirken sanayi toplumuyla beraber eğitimin kurumsallaşmasının söz konusu olması sonucunda aile bu fonksiyonunu kaybetmiştir. Bu dönemde eğitimin kurumsallaşması; tabii ve fen bilimlerine, tıp bilimine, mühendislik ve yöneticilik eğitime, sosyal bilimlere (özellikle iktisat, işletme) önem verilmesi demektir (Doğan ve diğerleri, 2009: 403). Eğitimin kurumsallaşmasıyla tarım toplumundaki değerini ve özelliğini kaybeden ailede ise diğer alanlarda olduğu gibi bir değişim söz konusudur. Tarımsal üretimde ailelerin üye sayısı potansiyel işgücü olarak görülürken sanayi toplumunda tam tersi bir durumdadır. Sanayi toplumunda insanların geçim sıkıntısı yaşaması dolayısıyla ailedeki üyesi sayısının fazla olması bir yük olarak görülmeye başlanmıştır. Böylece sanayi toplumlarında, özellikle kentlerde yaşamın zirvede olduğu bu dönemde aile, geniş aileden çekirdek aile yapısına dönüşmüştür. Bu doğrultuda sanayileşme ve kentleşme

çatısı altında oluşan sanayi toplumundaki aile yapısında meydana gelen bu değişimle zincirleme bir süreç başlamıştır. Önce ailede başlayan bu değişim toplumsal değerlerde ve iletişimde de kendini göstermiştir. İlk olarak tarımsal toplumda saygın bir yeri olan yaşlıların geniş aileden çekirdek aileye geçişle beraber önceki saygınlıklarını yitirdikleri ve nüfus kaybeder konuma geldikleri görülmüştür (Avşar, 2006: 17). Öte yandan sanayi toplumu olmanın gerekliliklerinden birisi olan kentlerde yaşamının mecburi olmasıyla kentlerdeki nüfus artmıştır. Artan nüfusla kentlerdeki insan trafiği artmış ve birincil grup ilişkilerin yerini ikincil grup ilişkiler almıştır (Aslan, 2015: 121). Kısacası bireyselleşme önem kazanmış, insanlar arası ilişkiler resmiyetleşmiş, komşuluk ve akrabalık ilişkileri değer kaybetmiştir.

Sanayi toplumlarındaki milli gelirin artışı, güvenlik hizmetlerindeki değişim, sanayi sektöründeki niteliksel ve niceliksel değişim, sosyal ve ekonomik alan başta olmak üzere birçok alandaki gelişmişlik sanayinin başarıları arasında sayılabilir (Erkal, 2012: 45). Ama yukarıda ifade edilen değişimlerle beraber birçok psikolojik sorun (yalnızlaşma, yabancılaşma, anksiyete vb.), anomi, madde bağımlılığı gibi sorunlarda sanayi toplumunun olumsuz yönleri arasında sayılabilir (Erkal, 2012: 45).

Yaşanan tüm bu değişimler, sanayi toplumunu zihniyetten sosyal ve ekonomik yapıya kadar birçok açıdan değiştirmiş olup, toplum içerisindeki bireylerin çeşitli konularda çelişki yaşamasına neden olmuştur (Erkal, 2012: 47). Bu çelişkiler beş ana başlık altında şu şekilde sıralanabilir (Miller ve Form, 1964; Akt. Erkal, 2012: 48):

- Hayatın gayesi haline gelen boş zaman ile çatışma,
- Demokratik idealler ile ekonomik güç,
- Gelenekler ile kent toplumu olma gereksinimleri,
- Toplumsal dayanışma ve bütünleşme ile izole olma,
- Sempati, hoşgörü ile kentsel yaşamın sebep olduğu saldırgan davranışlar arasındaki çelişkiler.

Olumlu ve olumsuz yanlarıyla Sanayi Devrimi birçok değişimde başrol üstlenmiştir. Bu değişimler zincirleme bir şekilde açık sistem olan toplulukların etkilenmesine ve etkilemesine neden olmuştur. Sanayi toplumlarının özellikleri noktasında diğer sosyal bilimlerin konularında olduğu gibi bir ortaklık söz konusu değildir. Ama yine de belli

alışmalar doğrultusunda ortak noktalar belirlenmiş ve literatüre katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

Doğan ve diğerlerine göre (2009: 407-409) sanayi toplumlarının ortak özellikleri şoyledir:

- Değişen istihdam yapısı,
- Artan retim ve gelir seviyesi,
- Toplu halde çalışmanın gerektirdiği işçilerin bağımlı olma statüsü,
- Belli bir yönetim ve çok sayıda kural altında alışma,
- Işilerin direnmeleri sonucunda işçi örgütlerinin oluşması,
- Işverenlere yönelik artan güvensizlik ve iş arama konusunda hareketlilik,
- Emek piyasasında genişlemedir.

Bu özelliklere ek olarak Bozkurt'a göre (2003) sanayi toplumu şu özelliklere sahiptir:

- Fabrika retimi,
- İleri düzeyde iş bölümü,
- Otoritenin merkezileşmesi,
- Bürokratikleşme,
- Büyük lekli işletmeler,
- Mekanik organizasyon anlayışı ve kişisellikten uzaklaştırma (bireyselcilik),
- Rasyonallite,
- İlerleme ve evrim anlayışı,
- Düzen ve homojenleşme,
- Yaşamın demistifikasyonu,
- Standartlaşma ve kitle retimi.

1.1.4. Sanayi Toplumunda Aile

Aile, toplum içerisinde yer alan ve bir birliktelik oluşturabilmiş en küçük gruptur. Aile, toplumun temel yapı taşi olmakla birlikte sosyal bir kurum olarak varlığını sürdürmektedir. Aile ile ilgili tek bir tanımdan söz edilmesi mümkün değildir. Çünkü ailenin sosyal bir kurum olması ve toplumdan topluma, kültürden kültüre değişen bir değerinin olması tek bir tanımın yapılmasını zorlaştırmıştır.

Aile, akrabalık ilişkileriyle birbirine bağlanmış olan ve yetişkinlerin, çocuk bakım sorumluluklarını üzerlerine almış olduğu bir gruptur (Giddens, s.170; Akt. Alp, 2007: 26). Bir başka tanıma göre ise aile; bulunduğu toplumda tampon görevi gören, toplumda meydana gelen değişiklikleri kendi yapısında ve işlevinde değişiklik meydana getirerek karşılayan ve aile bireylerinin güvenlik gereksinimlerini değişik biçimlerde yerine getiren kurumdur (Kandiyoti, 1984: 25; Akt. Muluk, 2004: 2). Son olarak ise geniş anlamda aile; evlenme, kan ya da evlat edinme bağlarıyla birbirine bağlanmış, aynı evde yaşayan, aynı geliri paylaşan, birbiri ile devamlı ilişki ve etkileşim altında olan, karı-koca, ana-baba, kız-oğul, kız kardeş-erkek kardeş gibi sosyal ilişkileri olan insanların oluşturduğu bir birliktir (Önal, 2006: 4).

Tanımların ortak noktası aile kurumunun, toplumdaki bireyler ve aile üyeleri ile bir etkileşimde olduğudur. Bu sebepten aile, toplum sistemi içerisindeki bir alt sistemi ifade etmektedir. Açık sistem olan toplum ve onun alt sistemi aile, birbirini etkilemekte ve birbirinden etkilenmektedir. Bundan dolayı toplum genelinde meydana gelen her değişim ailede de bir değişime neden olmuştur.

Aile, toplumunun sürekliliğini sağlamayı kendisine amaç edinmiştir. Bunun yanı sıra aile, toplumun geleceğini oluşturan bireylerin ilk sosyalleştiği ve toplumsal yaşama hazırlandığı yer olma noktasında da önem arz etmektedir. Aile, toplumların yerleşik hayata geçip üretim yapmaya başladığından beri farklı şekillerde karşımıza çıkmıştır. İlk olarak üretim toplumlarında aile ‘geniş aile’ olarak varlığını göstermiştir. Bu dönemde üretimi artırmak için iş gücü lazımdı ve bu iş gücü aile bireyleriyle sağlanmaktaydı. Ailede üye sayısı ne kadar fazla olursa o kadar iş gücü demekti. Sanayi Devrimi’ne kadar olan süreçte geniş aile yaygın bir şekilde görülmekte iken, devrim ile beraber yaşanan ekonomik, sosyal değişimler aile yapısında da bir değişim başlatmıştır. Bu ekonomik ve sosyal değişimler, geleneksel geniş ailenin giderek çözünmesi ve çekirdek aile adı verilen yaşamsal ihtiyaçlar açısından daha ekonomik bir yaşam tarzını belirleyen bir aile yapısının form bulmasına yol açmıştır (Epik, Çiçek ve Altay, 2017: 43). Kentleşme süreciyle de yaşanan sosyal değişim sonucunda kırsal alanda yaşayan aileler kentlere göç etmiş ve buralarda ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorunda kalmışlardır. Sürecin böyle devam etmesiyle önceleri iş gücü olarak görülen aile üyesi sayısı, bu dönemde bir ‘yük’ olarak görülmeye başlanmıştır. Çünkü ağır çalışma şartları

ve düşük ücretler, insanların olumsuz şartlarda yaşamlarını idame ettirmesine neden olmuştur. Bu da toplumun genelinde ‘ne kadar az aile üyesi, o kadar rahat geçinme’ düşüncesini genel geçer kılmıştır. Yaşanan değişimle geniş aile, çekirdek aile yapısına evrilmiştir. Yani anne, baba ve çocukların yanında büyükanne, büyükbaba gibi diğer akrabaların tek çatı altında yaşadığı ailelerden ziyade sadece anne, baba ve evlenmemiş çocukların yaşadığı aileler yaygınlık göstermeye başlamıştır.

Sanayileşmenin aile kurumu üzerine olan etkisi nüfus, ekonomik, politik kurumlar üzerine olan etkisinden daha az dramatiktir (Özkalp, 2012: 145). Sanayileşmenin aile üzerindeki etkileri doğrudan ve dolaylı olarak iki farklı şekilde görülmekte olup, doğrudan etkilere çalışma şartları ve belirli mesleki normlar ve davranışlar, ailenin kendisinde ve etkilerinde daralma; dolaylı etkilere ise sanayileşmenin sosyal sınıflar üzerindeki etkisine göre şekillenen birey davranışlarının aile üzerine etkisi örnek olarak verilebilir (Erdal, 2012: 118-119).

Sanayi toplumunda çekirdek ailenin yaygınlaşmasında; sanayi sürecinin getirdiği hızlı ekonomik ve coğrafi değişimlere çekirdek ailenin geniş aileye göre daha hızlı bir şekilde uyum göstermesi de etkili olmuştur (Tulunoğlu, 2009: 35). Hızlı uyum sürecinin yaşanması da çekirdek ailenin geniş aileye göre daha işlevsel olduğunu göstermiştir. Öte yandan sanayi toplumlarında ailenin fonksiyonu daralmış, eğitim ve öğretim kurumsallaşarak aile dışına bırakılmıştır (Bayer, 2013: 106). Bununla beraber sanayileşme çağında kadın ve erkeğin rollerinde değişimler olmasının yanında gençlerin rollerinde de değişimler olmuştur (Doğan, Özyurt ve Boztoprak, 2009: 43). Tarım toplumlarında daha ataerkil bir yapıya sahip olmanın etkisiyle erkeklerin rolleri kadınlara göre daha fazlaydı. Erkek, evin geçimini ve güvenliğini sağlayan, aileyi dışarıda temsil eden bir durumdayken sanayi toplumunda kadının daha aktif olarak kendine yer bulmasıyla erkeğin rollerinde azalma olmuştur. Önceleri ev işleri ve çocuklardan sorumlu olan kadın, sanayi toplumunda çalışma hayatına girmiş, eğitim seviyesi yükselmiş, evin geçimini sağlayan bir konuma gelerek rollerinde olumlu yönde bir değişim olmuştur. Gençlerde ise daha önceleri çalışma hayatına erken girerek sorumluluk aldıkları bir durumdan daha geç çalışma hayatına girdikleri ve eğitimin öneminin giderek arttığı, sadece öğrencilik görevlerinin olduğu bir duruma geçilmiştir.

Sanayileşme sonucu meydana gelen sanayi toplumunda, ailenin fonksiyonları giderek azalmıştır. Fonksiyonların azalmasında yeni kurulan örgütlerin, kurumların ve işletmelerin etkisi yadsınamaz. Çünkü kurulan bu örgütler, toplumda bir hizmet fonksiyonu görmekte, çocuğun eğitiminden, yaşlıların bakımına, ailenin barınacak yer ihtiyacından mobilyasına birçok hizmeti yerine getirmektedir (Özkalp, 2012: 148). Bu da çekirdek aileyi daha yapay kılmaktadır. Yine de yapısal ve içeriksel olarak küçülen ailenin kendine özgü görevleri yani fonksiyonları devam etmektedir. Doğan ve diğerlerine göre (2009: 42-43) çekirdek ailenin görevleri şunlardır:

- *Ailenin Biyo/Psişik Görevleri:* Hem toplumun devamı için gereken üremeyi sağlamak hem de çocuk dünyaya geldikten sonra psikososyal gelişim aşamalarını sağlıklı bir şekilde tamamlayabilmesini sağlamak ailenin görevidir.
- *Ailenin Ekonomik Görevleri:* Anne ve babanın çocukların ve evin ihtiyaçlarını kendi özelliklerine göre bir işte çalışarak karşılaması gerekmektedir.
- *Ailenin Eğitim Görevi:* Tarım toplumlarında olduğu gibi çocuklar için aile ilk eğitim kurumudur. Her ne kadar sanayileşme ile eğitim kurumsal bir form kazansa da çocukların temel eğitimi noktasında aile söz sahibidir.
- *Ailenin Dini Görevleri:* Anne ve baba, aile içerisinde çocuklara belli bir düzeyde dini bilgilerin aktarılmasını sağlamakla görevlidir.
- *Ailenin Boş Zamanlarını Değerlendirme Görevi:* Aile üyelerinin boş zamanlarında eğlenme, gezme, oyun gibi faaliyetleri aile içerisinde gerçekleştirmesi gerekir.

Yukarıdaki görevlerin yanında koruyuculuk görevi de sayılabilir. Koruyuculuk görevi; ailenin üyelerinin ihtiyacı olan güvenlik ve koruma ihtiyacının belirli bir düzeye kadar aile üyeleri tarafından karşılanmasıdır.

Shorter'a göre (Poster, 1989: 27; Akt. Erol, 1992: 31) sanayileşmenin getirmiş olduğu ekonomik olanaklar bireylere, ebeveyn sınırlamalarından kurtulma ve eş seçme özgürlüğü vermiştir. Eş seçme özgürlüğüyle beraber geniş ailede ekonomik nedenlerle yapılan evliliklerin yerini, duygusal bir bağın oluşturduğu sevgi ve romantik bir temelle gerçekleştirilen evlilikler almıştır. Evliliklerde ekonomik temelli ihtiyaçların karşılanmasından ziyade, bireysel ve karşılıklı duygusal doyumlar daha önem kazanmıştır. Sanayi Devrimi, ailenin genel yapısından özelliklerine kadar birçok alanı

etkilemiştir. Ama ailenin, bireyin duygusal ve fiziksel gelişimini tamamlamasında, sosyalleşmesinde, kişiliğinin gelişmesinde geniş imkanlar sunan fonksiyonları halen işlevselliğini devam ettirmektedir (Özden, 2018: 11). Ayrıca birçok değişim yaşamasına rağmen ailenin evrensel bir kurum olması sebebiyle birtakım evrensel özellikleri bulunmaktadır. MacIver ve Page'in "Society" adlı eserlerinde bu özellikler 8 ana madde altında toplanmıştır. Bu maddeler şöyledir (Gökçe, 1991: 210; Akt. Erdoğan, 2014: 41-43):

- Aile, evrenseldir.
- Aile, duygusal bir temele dayanır.
- Aile, şekillendirme özelliğine sahiptir.
- Ailenin kapsamı sınırlıdır.
- Aile, sosyal yapıda çekirdek özelliği taşır.
- Aile üyelerinin sorumlulukları vardır.
- Aile, sosyal kurallarla çevrilidir.
- Aile, sürekli ve aynı zamanda geçici bir tabiata sahiptir.

Genel olarak bakıldığında, sanayi toplumunda ailede yapısal bir değişim dikkat çekmektedir. Geniş aile formundan çekirdek aile formuna evrilen ailenin temel fonksiyonları devam etmektedir. Ama önceleri daha otoriter ve bağlayıcı bir özelliği bulunan ailenin çekirdek aileye evrildikten sonra bu özelliği önemini kaybetmiştir. Şöyle ki önceleri bireyin davranışlarında ailenin önemi daha fazla iken, değişen yaşam şartlarıyla aile üyelerinin daha az vakit geçirmesiyle bu durum sosyal çevreye doğru bir eğilim göstermiştir. Günümüzde ise halen çekirdek aile yapısı yaygın olarak görülmekte olup, yeni aile yapıları da ortaya çıkmıştır. Ama konumuz gereği bu ailelere değinilmemiştir.

1.2. Çalışma Hayatında İş Doyumu

Sanayileşme sonucunda ortaya çıkan makineleşme süreci, insanın sosyal bir varlık olduğu düşüncesini göz ardı ederek insanın da bir makine gibi algılanmasına sebep olmuştur. Ama bu algı, özellikle 1900'lü yılların ilk çeyreğinden sonra değişmeye başlamıştır. Artan rekabet ortamıyla beraber verimliliği en üst düzeye çıkarmayı amaç edinen sermaye sahipleri 'Üretimi ve verimliliği nasıl artırırız?' sorusuna yanıt aramaya

başlamışlardır. Bu arayışın sonucunda da çalışanlar üzerinde birçok deneysel çalışma yapılmıştır. Üretimin ve verimliliğin çalışanların iş konusunda doyuma ulaşmasından geçtiğini düşünen araştırmacılar, iş doyumu ile ilgili binlerce çalışma yapılmasında etkili olmuştur. İş doyumuna ilişkin yapılan ilk çalışmalar I. Dünya Savaşı yıllarında Frederick Taylor tarafından yapılmaya başlanmıştır (Aydoğmuş, 2011: 44). Yapılan çalışmalar her ne kadar insanın sosyal bir varlık olduğu düşüncesini göz ardı etse de iş doyumu alanında yapılan çalışmalar açısından önemlidir. Sonraki süreçte ise Hawthorne çalışmaları ile insanın sosyal yönü de kabul edilerek, insanın bir bütün olduğu düşüncesi doğrultusunda araştırmalar sürdürülmüştür (Mayo, 1933; Akt. Aydoğmuş, 2011: 44). Daha sonra iş doyumu alanında başat olarak kabul edilen bu çalışmaların yanı sıra birçok araştırmacı tarafından iş doyumunun nasıl sağlanacağı yönünde çeşitli çalışmalarda yapılmıştır.

İş doyumu veya iş tatmini, sosyal bilimler alanında birçok disiplin tarafından ele alınan bir kavramdır. Psikoloji, sosyoloji, işletme vb. disiplinler tarafından ele alınan bu konu son otuz-otuz beş yıldır ‘Endüstriyel Sosyal Hizmet’ altında sosyal hizmet disiplininin de konusu olmaya başlamıştır. Doyum veya tatmin kavramı, psikologlar tarafından ihtiyaç, beklenti, dilek ve arzuların karşılanması sonucu oluşan duygulanım olarak tanımlanmaktadır (Şengül, 2008: 38). Genel olarak hayatımızdan aldığımız doyumu kasteden bu tanımın iş ve çalışma hayatına yansımaları ise iş doyumu kavramıdır. İnsan, yaptığı her şeyden aldığı doyum kadar benlik saygısı yüksek ve mutlu bir kişiliğe sahip olabilmektedir. Eğer bir insan yaptığı şeyden doyum alamıyorsa o insan, domino taşı etkisi gibi bir şekilde hayatının birçok alanında doyumsuzlaşır ve bunun sonucunda da benlik saygısı düşük, mutsuz ve kişisel sorunlar başta olmak üzere birbirinden farklı birçok sorunla baş etmek zorunda kalan bir kişi olur. Özellikle hayatını sürdürebilmesi için gerekli olan ihtiyaçların karşılanmasına yönelik maddi kazanç elde ettiği işten doyum alamazsa iş hayatından aile hayatına, aile hayatından kişisel hayatına kadar birden fazla alanda sorunlar yaşar. Çünkü iş, insanın sadece maddi ihtiyaçlarını karşılamaz aynı zamanda insan hayatında zamanı değerlendirme, yaşam enerjisini faydalı amaçlar için kullanma ve işten aldığı doyumla psikolojik sağlığını koruma gibi konularda insana yardımcı olur (Tutar, 2017: 68).

İş doyumuna yönelik birçok tanım söz konusudur. Locke'un yaptığı tanıma göre; iş doyumunu, kişinin işine veya iş deneyimine biçtiği değer sonucu oluşan hoş giden bir duygudur (Locke, 1976; Akt. Aslan, 2006: 2). Bir başka tanıma göre ise; bireyin ekonomik anlamda yaptığı iş karşılığında sağladığı doyumdur (Ceylan, Gül ve Öksüz, 2016: 47). Diğer bir tanımda iş doyumunu, bireyin işine karşı gösterdiği olumlu duyguların bütünü olarak ifade edilmektedir (Erdoğan, 1996; Akt. Özpehlivan, 2018: 45). Telman ve Ünsal'a göre iş doyumunu ise; kişinin işi ile ilgili değerlerinin karşılanıp karşılanmamasını algılaması ve bu değerlerin kişinin gereksinimleriyle uyumlu olmasıdır (Telman ve Ünsal, 2004: 12; Akt. Ceylan vd., 2016: 47). Son olarak ise iş doyumunu konusunda geçerli tanımlardan birisi olarak kabul edilen Vroom'un tanımına göre; çalışanların işteki rolüne karşı verdikleri tepkilerin bütünüdür (Vroom, 1962; Akt. Gödelek, 1988: 68).

İş doyumunu, insanları çalışmaya sevk eden önemli bir etken olmakla beraber emekleri sonucu elde ettikleri umutları olup, ancak bu umutlar gerçekleştiğinde işten doyum alırlar (Kök ve Çakıcı, 2016: 41). Ayrıca bireyin iş ortamını değerli, yaptığı işi anlamlı ve kendini geliştirici bulması da iş doyumunu açısından önemlidir (Tutar, 2017: 68). Tüm bu durumların gerçekleşmesi sonucunda iş doyumunu yüksek olan bireylerin belli ihtiyaçları karşılaması, benlik saygılarını yükselteceğinden psikososyal iyilik halleri yüksek düzeyde olacaktır. Böylece hem çalışma hayatında hem de toplumsal hayatta mutlu olan insanlar, daha işlevsel bir kişiliğe bürünecektir. Ama iş doyumuna ulaşılabilmesi için en önemli koşul kişinin gereksinimlerinin doyurulmasıdır (Gödelek, 1988: 68). Eğer kişinin gereksinimleri doyurulmazsa o zaman iş doyumundan bahsedilemez. Çünkü kişi, işe yönelik beklentileri karşılanmadığından işini isteyerek yapmayacak ve zamanının çoğunu geçirdiği işten mutsuz olacaktır. Sonuçta da iç içe geçmiş iş-aile-sosyal hayat olumsuz yönde etkilenecektir. Nitekim tüm bunların sonucunda iş doyumunu, işe yönelik beklentilerin karşılanıp karşılanmaması arasında ortaya çıkan duygu durumlarını ifade etmektedir.

İş doyumuna ilişkin önemli dört özellik ise şu şekildedir (Kök ve Çakıcı, 2016: 43):

- İş doyumunu, işle ilgili farklı tutumları temsil etmektedir.
- İş doyumunu derecesi, çıktıların işe yönelik beklentileri ne kadar karşıladığıyla ilişkilidir (Sat, 2011; Akt. Kök ve Çakıcı, 2016: 43).

- İş doyumu, iş ortamında oluşan duruma karşılık verilen duygusal yanıttır.
- İş doyumu, dinamik bir kavramdır.

1.2.1. İş Doyumu Teorileri ve Modelleri

İş doyumunu açıklama yönelik teorilerin başlangıcı, 1928’de Mayo’nun yaptığı ve işteki kişilerarası ilişkiler, yönetim ve moral gibi etkileşimlere dikkat çeken Hawthorne Araştırmaları’na dayanmaktadır (Aksayan, 1990: 8). Yapılan bu araştırmalardaki çalışmalar ileride oluşturulacak kuramsal çalışmalara yol gösterici bir rol üstlenmiştir. Ayrıca literatürde iş doyumu teorileri ile motivasyon teorileri birlikte ele alınmıştır. Bunun sebebi ise motivasyon ile iş doyumunun birlikte algılanarak her ikisinin birbirini güdülemesidir. İş doyumu teorileri “içerik (kapsam) ve süreç teorileri” olmak üzere iki başlık altında ele alınmaktadır.

1.2.1.1. İçerik (Kapsam) Teorileri ve Modelleri

a) Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

İş doyumu teorilerinden en çok bilinenlerden biri Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi’dir. Maslow’un bu teorisi, tek iş doyumu ve motivasyon konularında değil birçok konuda disiplinler arası ele alınmıştır. Maslow, 1943 yılında iş doyumunu gereksinimlerin karşılanması ile bağdaştırmıştır (Aksayan, 1990: 9). Yani bireyin yüksek düzeyde bir iş doyumunu elde edebilmesinin o bireyin ihtiyaçlarının ne derecede ve hangi sırayla karşılandığına bağlı olduğunu ifade etmektedir.

Maslow, bireyin motivasyonunda temel ihtiyaçların var olduğunu ve bu ihtiyaçların bireyin davranışlarını belirlediğini ileri sürmektedir (Toker, 2007; Akt. Dikili, 2012: 33). İhtiyaçlar, bireyin davranışını şekillendirmekte olup, bireyi ihtiyaçların karşılanmasına yönelik eylemlerde bulunması için güdülemektedir. Maslow, teorisinde her ne kadar insanın ihtiyaçlar tarafından güdülenmesine odaklansa da genel insan davranışları da teoride önemli bir roldedir (Altay, 2018: 90). İnsanı güdüleyen bu ihtiyaçları Maslow beş kategoriye ayırmıştır (Dikili, 2012: 33). İlk seviye ihtiyaçlar *fizyolojik ihtiyaçlardır*. Bu ihtiyaçlar; yaşamın devamı için doyumu sağlanması gereken açlık, barınma, cinsellik gibi ihtiyaçları ifade etmektedir (Aydoğan, 2016: 96). İkinci seviye ihtiyaç *güvenlik ihtiyacıdır*. Bireyin kendini fiziki tehlikelerden koruma isteği,

ekonomik güvence, kaygıdan ve kargaşadan uzak olması gibi ihtiyaçlardır (Aydoğan, 2016: 96). Üçüncü seviye ihtiyaçlar da *sosyal ihtiyaçlardır*. Çevresi tarafından ilgi/yakınlık gösterilme, ait olma, arkadaş edinme ve kabul edilme ihtiyaçları sosyal ihtiyaçlardır (Dikili, 2012: 33). Dördüncü seviye ihtiyaçlar ise *saygınlık ihtiyacıdır*. Bireyin içerisinde bulunduğu aile, grup ve toplum -kısacası sosyal çevresi- tarafından takdir edilme, kendisine değer verilmesi ihtiyacını içermektedir (Aydoğan, 2016: 97). Beşinci ve en üst seviye ihtiyaç ise kişinin *kendini gerçekleştirme* ihtiyacıdır. Bu ihtiyaç tüm ihtiyaçlarını karşılayan bireyin artık kişisel gelişimine ve benlik saygısına katkı sağlayacak ihtiyaçları ifade etmektedir. İfade edilen bu beş kategorideki ihtiyaç, üst seviye ve alt seviye ihtiyaçlar olmak üzere iki ana grupta ele alınmaktadır (Dikili, 2012: 33). Fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyaçları alt seviye; sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı ise üst seviye ihtiyaçlar olarak sınıflandırılmıştır.

Maslow, ihtiyaç sıralamasında bir üst düzey ihtiyaca yönelik davranış sergileyebilmenin ancak içerisinde bulunan ihtiyaç seviyesinin tamamının veya büyük bir çoğunluğunun karşılanmasıyla mümkün olabileceğini ifade etmektedir. Bu ihtiyaçların giderilmediği takdirde yaşanacak gerilme durumunun iş doyumuna olumsuz etkisi olacağının fakat ihtiyaçların giderilmesi durumunda iş doyumunun sağlanacağı düşüncesi vardır (Dikici, 2005: 54; Akt. Dikili, 2012: 34). Son olarak ise bu teori birçok eleştiri almış olup bu eleştirilerden en önemlisi tüm insanların gereksinimlerini aynı sırayı izleyen bir kalıp içerisine koyma zorunluluğudur (Aksayan, 1990: 10). Gerçekten de insanların ihtiyaçları bulundukları topluma, ekonomik yapıya, çevresel faktörlere göre değişkenlik gösterebilir. Bu da ihtiyaçların belli bir düzen içerisinde karşılanmasını zorlaştırmaktadır.

b) Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Herzberg, çalışma ortamının fiziksel özelliklerine dikkat çeken ideal bir çalışma ortamının nasıl olması gerektiğini ortaya koyan araştırmalar yapmıştır. Çift Faktör Teorisi de bu araştırmaların sonucunda oluşmuş teorilerden birisidir. Çift Faktör Teorisi, Herzberg ve arkadaşları Mausner, Synderman ile beraber 200'e yakın muhasebeci ve mühendisin katılımıyla gerçekleştirdiği araştırmada çalışanları nelerin güdülediğini anlamamıza yardımcı olan bir teoridir (Can vd., 2006: 106; Akt. Taş,

2012: 49-50). Teoriye göre, işin kendi doğası ile ilgili olan şeyler tatmin sağlamakta ve ödül doğrudan bireyin işteki performansından kaynaklanmaktadır (Ülker, 2006: 172).

Herzberg, çalışanlar ile yaptığı mülakatlarda çalışanların işe yönelik memnuniyet duygusu yaşadıklarında bu duyguyu yaşamalarında etkili olan faktörleri; memnuniyetsizlik duygusu yaşadıklarında ise bu duyguyu yaşamalarında etkili olan faktörleri söylemelerini istemiştir. Çalışanlar memnun olduklarında işin kendisi, sorumluluklar ve başarılar gibi içsel faktörleri; memnun olmadıklarında ise şirket politikaları, çalışma koşulları gibi dışsal faktörleri ifade etmişlerdir (Spector, Judge, Parker, Colbert, Heller ve Ilies, 2009: 32). Bu doğrultuda başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve yükselme iş doyumuna neden olurken, sağlık (hijyen), kişilerarası ilişkiler, teknik denetim, politika ve yönetim, çalışma koşulları ve özel hayat iş doyumsuzluğunun temel nedenleri arasında sayılmaktadır (Aydoğan, 2016: 97). Sayılan bu sebepler, Herzberg tarafından ‘güdöleyici ve hijyen (dışsal) faktörler’ olarak isimlendirilmiştir. Güdöleyici faktörler; tanınma, yetki ve sorumluluk üstlenme, takdir edilme, başarı kazanma, yükselme olanakları gibi faktörler olup, çalışanların istek ve hırslarını artırarak onların motive olmalarını sağlamaktadır (Taş, 2012: 50). Hijyen (dışsal) faktörler ise; şirket politikası ve yönetimin kötüye gitmesi, teknik bilginin ve nezaretin yetersiz olması, yöneticiler ile ilişkinin iyi olmaması, elverişsiz fiziksel koşullar, iş arkadaşlarıyla geçimsizlik, kötü alışkanlıklar, çalışanın özel yaşamına saygısızlık şeklinde sıralanabilir (Eren, 2012: 514; Akt. Hatipoğlu, 2014: 61). Hijyen faktörleri bulunması gereken temel faktörler olmakla birlikte çalışanı motive etmez, olmadığı takdirde motivasyonda düşüklüğe neden olur (Hatipoğlu, 2014: 61). Kısacası iş doyumunu içsel faktörlerin giderilmesinden doğan bir durum olmakla beraber iş doyumsuzluğu hijyen faktörlerinin giderilmemesinden kaynaklanmaktadır (Ülker, 2006: 173).

c) David McClelland’ın Başarma İhtiyacı Teorisi

McClelland tarafından 1961’de geliştirilen bu teori, çalışanların ihtiyaçları üzerine odaklanmıştır (Yılmaz, 2017: 20). Ona göre, ihtiyaçlar bireylerin kişisel özelliklerinin bir yansımasıdır (Acuner, 2010: 40). Nitekim bu ihtiyaçlar, bireyden bireye değişmesine rağmen üç temel ihtiyaç söz konusudur. Bunlar; güç, başarı ve ilişki kurma ihtiyacıdır.

Güç İhtiyacı: Kişinin çevresi üzerinde hakimiyet kurma isteğinin bir sonucudur. Çevresine karşı güç elde etme güdüsü, varoluşsal bir olgu olarak kabul edilip, kişi tarafından bu güçlerin kontrol altına alınmasının kişiyi doyuma ulaştırdığı düşüncesi hakimdir (Çetin, 2011: 79; Akt. Yılmaz, 2017: 21).

Güç ihtiyacı lider perspektifinden ele alındığında kendi içerisinde ‘örgütsel güç ihtiyacı’ ve ‘bireysel güç ihtiyacı’ olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Acuner, 2010: 41). Örgütsel güç ihtiyacı, gücün örgütsel amaçlar ve hedefler için kullanılmasını ifade ederken, bireysel güç ihtiyacı ise bireysel otoritenin korunması için kullanılmasıdır.

Başarı İhtiyacı: Bireyin bir işi daha iyi yapabilme arzusu içerisinde olması, kendisine diğer amaçlara göre daha zor amaçlar seçmesidir (Yılmaz, 2017: 20). Sürekli olarak daima ‘Daha iyisini nasıl yapabilirim?’ düşüncesi içerisinde olan ve bunun için çabalayan kişiler, başarı ihtiyacı yüksek olan kişilerdir.

İlişki Kurma İhtiyacı: Kişinin yaşamını yalnız bir şekilde sürdürememesi ve toplumsal niteliğe sahip olması nedeniyle diğer kişilerle ilişki içerisinde bulunacağı düşüncesine dayanır (Gündüz, 2016: 11).

McClelland’a göre bireyler, bu üç ihtiyacı yaşam deneyimleri sonucunda kazanırlar (Aydoğan, 2016: 101). Bununla birlikte kazanılan üç ihtiyaç doğrultusunda da motive edilen çalışanlar doyuma ulaşırlar.

d) Alderfer’in E.R.G. Teorisi

Alderfer, 1969 yılında ‘Yeni İnsan İhtiyaçları’ araştırmasını ve Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi’ni geliştirerek İngilizce E.R.G. (Existence, Relatedness and Growth) Theory diye belirttiği; V.İ.G. (Varoluş, İlişki ve Geliştirme) teorisinde; iş doyumundaki motivasyonel etmenleri tanımlamaya çalışmıştır (Aydoğan, 2016: 98). Maslow’un hiyerarşisine benzer bir şekilde ihtiyaçları ele alan Alderfer, Maslow’daki beş ihtiyaç kategorisini üçe indirgemıştır. Bunun yanı sıra ihtiyaçları somutluk durumlarına göre de sıraya koymuştur (Acuner, 2010: 42). Ayrıca Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisindeki gibi ihtiyaçlar, belli bir sıra ile değil önceliğe göre giderilmektedir. E.R.G. teorisinde ‘birey, hangi ihtiyacı daha güçlü ve baskın ise onu karşılar’ düşüncesi vardır (Aksoy, 2018: 48).

Alderfer'in üç başlık altında kategorize ettiği ihtiyaçlar kısacası şunlardır (Özcan, 2013: 29-30):

Varoluş İhtiyacı: İnsanın hayatını sürdürebilmesi için gerekli olan tüm ihtiyaçları kapsamaktadır. Maslow'da fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına denk gelmektedir.

Aidiyet İhtiyacı: Sosyal bir ilişki kurma, sevgi, saygı ve ait olma gibi ihtiyaçları içerisine alan ve Maslow'da sosyal ve saygınlık ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir.

Gelişme İhtiyacı: İhtiyaçların en üst düzeyidir. Kişisel gelişim ve bireysel iyilik halinin sağlanmasını ifade etmektedir. Maslow'un en üst aşamasıyla aynı özelliklere sahiptir.

E.R.G. teorisinde doyurulmamış her ihtiyaç kişiyi güdüleyici bir role sahiptir. İhtiyaçlar doyuruldukça güdüleyici rolden sıyrılarak, önemsiz bir hale bürünür. Ama burada önemli bir nokta vardır. Alt düzeydeki ihtiyaçların karşılanmasıyla bu ihtiyaçlar önemsiz bir hale gelirken; üst düzeydeki ihtiyaçlar karşılandıkça daha önemli bir hale gelmektedir (Aksoy, 2018: 48). Şöyle ki varoluş ihtiyaçları karşılandıkça o ihtiyaçların önemi normal bir hal alırken, gelişme ihtiyaçları karşılandığı sürece kişide daha fazlasını gerçekleştirme isteği uyandıracığından önem seviyesinde bir artış meydana gelecektir. Öte yandan üst düzey ihtiyacı karşılamaya geçmiş bir kişi eğer, o ihtiyacı karşılayamazsa o zaman daha somut olan alt düzey ihtiyaçlara yöneleceğinden bir doyumsuzluk ve gerileme durumu da yaşanacaktır. O sebepten üst düzey ihtiyaçların karşılanarak doyumun artırılması sağlanmalıdır.

1.2.1.2. Süreç Teorileri ve Modelleri

a) Vroom'un Beklentiler Teorisi

Vroom, kişinin isteklerinin ve ihtiyaçlarının o kişinin davranışlarını belirlediğini ifade eder. Ona göre doyumunun sağlanması, gerçekleştirilen davranışın kişi tarafından ne kadar istendiğine bağlıdır. Vroom, bir davranışın ortaya çıkmasına neden olan faktörlerin; çalışanların kendi kişisel özellikleri ve çevresel şartların birlikte etkileri sonucunda oluştuğunu savunmaktadır (Bekiş, 2013: 79-80). Her çalışanın kişisel özellikleri ve çevresel şartları farklı olacağından istekleri ve ihtiyaçları da farklı olacaktır. Bunun sonucunda da her çalışan farklı bir davranışta bulunacaktır. Gösterilen çabanın ödüllendirileceği beklentisi, çalışanın bu ödülü istemesi, ihtiyacın şiddeti ve

başarabilme inancı bu teörinin temelini oluşturmaktadır (Bekiş, 2013: 80). Çalışanın ödöl isteğı onu belli bir çaba göstermeye güdüleyecek ve sonuca ulaştığında da ödöl, çalışanın doyumuna ulaşmasını sağlayacaktır. Ödüllerin beklentileri karşılamaması durumunda ise doyumсуuzluk hali söz konusu olacaktır.

Valans, beklenti ve araçsallık olmak üzere üç temel kavram bulunmaktadır (Aksayan, 1990: 12). Valans; birden çok amaca karşı duyulan isteklerin güçleri arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır (Acuner, 2010: 46). Genel olarak bir kişinin veya birden çok kişinin amaca/amaçlara karşı onu gerçekleştirme derecesidir. Şöyle ki iki kişi bir amaca yönelik çaba gösterecektir ama bu amaç kişilerden birisi için önemli statüsünde iken diğeri için önemsiz statüsündedir. Bu da birinin valans değeriinin pozitif olduğunu diğeriinin ise negatif olduğunu göstermektedir. Beklenti, belirlenen bir amaca yönelik çabanın sonuca ulaşıldığında ödüllendirilme olasılığıdır. Araçsallık ise, belirli bir çaba ile belirli bir düzeyde performans gösterebileceğini ifade eder (Acuner, 2010: 47).

b) Porter – Lawler Başarı Beklenti Teorisi

Bu teori, Vroom'un teörisinin Porter ve Lawler tarafından geliştirilip, daha kapsamlı hale getirilmesiyle oluşmuştur. Porter ve Lawler, güdülenme, performans ve doyumun birbirinden bağımsız ve farklı ilişki içerisinde bulunan üç değişken olduğunu ifade etmiştir (Emeksiz, 2015: 9). Teoriye göre, çalışanın iş doyumunu, gösterdiği performansa göre değişkenlik göstermektedir (Şangar, 2016: 40). Yani çalışanın performansı ne kadar fazla olursa, o kadar iş doyumuna ulaşacaktır.

Vroom'un teorisinden farklı olarak 'rol' ifadesi teoriye eklenmiştir. Çalışanlar içerisinde bulunduğu örgütün kendilerine yüklediğı role uygun bir rol anlayışına sahip olmalıdır (Aydoğan, 2016: 102). Uygun bir rol anlayışının varlığında ancak doyumun elde edilebileceğı, tam tersi durumda ise yani uygun bir rol anlayışının olmayışı durumunda ise doyumсуuzluğun kendini göstereceğı belirtilmiştir. Bu teoride de Vroom'un teorisinde olduğu gibi doyum elde edebilmenin ödülle ilişkilendirilmesi söz konusudur. Ama ödüller, Vroom'dan farklı olarak içsel ve dışsal ödöl olmak üzere ikiye ayrılmakta ve ödüllerin değerlendirilmesi, diğeri ödüllere göre adil olup olmaması kişinin kendi algısına bağılıdır (Emeksiz, 2015: 9). Çaba, performans, ödöl ve doyum değişkenleri içerisinde değerlendirilen bu teoride yüksek başarının yüksek doyum verebilmesi için

beklentiler ile alınan ödüller arasında bir uyum ve adil olma durumu olması gerekmektedir (Aydoğan, 2016: 103).

c) Adams'ın Eşitlik Teorisi

Eşitlik, birden fazla olay veya durumun aynı olma ve aynı özellikler göstermesi şeklinde tanımlanabilmektedir. Eşitlik Teorisi de bu tanım temelinde çalışanların iş doyumu konusunu ele almıştır. Eşitlik Teorisi, her ne kadar bir motivasyon teorisi olsa da iş doyumunu açıklamaya da yardımcı olmaktadır. Teorinin özünde adaleti ve hakkaniyeti ölçme biçimleri yatmaktadır (Mete, 2018: 107). Eşitlik Teorisi'ne göre bireyin işindeki başarısı ve iş doyumu, içerisinde bulunduğu örgütteki eşitlik veya eşitsizlik algısına bağlıdır (Korkut, 2018: 38).

Adams, “Inequity in Social Exchange” adlı eserinde “bir kişi kendi çıktı-girdi oranının, başka kişilerin çıktıların girdilerine oranı ile eşit olmadığını düşündüğü zaman eşitsizlik meydana gelmiş olur” şeklinde bir çıkarımda bulunmuştur (Adams, 1965: 280; Akt. Mete, 2018: 170). Maaş, terfi gibi çıktıların çalışanın kendisine göre hak etmeyen birine de verilmesi veya hak etmeyen birisine bu çıktıların kendisinden daha fazla verildiğini düşünmesi çalışanda eşitsizlik algısı yaratmaktadır. Bu bağlamda karşılaştırma kıstası olarak alınan girdi-çıkıtı oranı çalışanın kendi çalışma grubuna dahil birisiyle karşılaştırılabileceği gibi, algıladığı başka bir grubun ortalaması ile de karşılaştırılabilir (Alper, 2018: 21). Eğer çalışan eşitsizlik durumu algırsa o zaman motivasyonu, çalışma performansı ve iş doyumu da düşer. Bu da çalışanın çalışma örgütüyle birçok sorun yaşamasına sebep olur.

d) Locke'un Amaç Teorisi

Amaç, Türk Dil Kurumu tarafından “ulaşılacak istenen sonuç, maksat” şeklinde tanımlanmıştır (TDK Sözlüğü, 2019). Bizim amaçlarımız, ulaşmak istediğimiz sonuçları temsil etmektedir. Locke'un bu teorisi de bu çerçevede gelişim göstermiştir. Gündelik hayatta insanlar belirledikleri amaçlar doğrultusunda belli bir çaba göstermektedirler. Çaba harcayan insan, amacına ulaşmak için güdülenerek daha motive olmaktadır. Locke'ta teorisinde çalışanların bir amaç doğrultusunda çaba göstermelerinin onları motive ederek, doyuma ulaşacaklarını söylemektedir. Bu doğrultuda kurama göre çalışanın gösterdiği çabanın ve davranışın sebebi, kişinin bilinçli amaçlarıdır (Günay,

2015: 44). Ayrıca Amaç Teorisi, özel ve zorlu performans amaçlarının ve motivasyonun önemli belirleyicileri olarak bu amaçlara olan çalışan bağlılığının rolünü vurgular (Riggio, 2016: 198). Çalışanların bu amaçlara bağlılığı da bu amaçların büyüklüğüne göre değişkenlik göstermektedir. Eğer, bir çalışan kendine büyük amaçlar belirler ise bu amaçlara daha çok bağlanarak motivasyonu daha yüksek olur. Teoride amaçların spesifik olması, kabul edilen zor amaçlar olması ve geri besleme, yüksek performans için en büyük gerekliliklerdendir (Dikili, 2012: 40). Amaçların spesifik olması o amacı daha ulaşılabilir kılmaktadır. Amaç Teorisi, kişiyi yönlendirmeye, çaba, sebat ve strateji geliştirme şeklinde güdülemektedir (Dikili, 2012: 41).

Locke'a göre iş yerinde çalışanlar tarafından belirlenen amaçlar şu özellikleri taşıması gerekmektedir (Eren, 2008: 526; Akt. Günay, 2015: 45):

- Kişinin belirlediği amaç açık ve seçik olmalıdır.
- Amaçlar kolay ulaşılabilir değil, zor olmalıdır. Çünkü zor amaçlar, kişiyi daha fazla güdülemektedir.
- Belirlenen bireysel amaçlar içerisinde bulunan örgütün amaçları, şartları ve ortamla çatışmayacak şekilde olmalıdır. Çatışma olması durumunda kişinin o amaca yönelik davranışının başarıya ulaşması söz konusu olamaz.
- Örgütsel amaçların belirlenme sürecine çalışanların katılımı o amaca yönelik çalışan davranışının daha fazla güdüleyecektir.
- Örgüt yöneticilerinin amaçlara ne derecede ulaşıldığı konusunda çalışanlara bilgi vermesi ve çalışanları amaçlara ulaşıldığı için ödüllendirmesi, çalışanları güdüleyici bir etmen olacaktır.

1.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

1.2.2.1. Kişisel Faktörler

a) Kişilik

İş doyumu, kişinin işe yönelik beklentilerinin karşılanıp karşılanmaması sonucunda oluşmaktadır. Bu sebeple iş doyumunun kişiyi ilgilendirmesiyle iş doyumunu etkileyen faktörler arasında kişilik özellikleri önemlidir. Şöyle ki kişilik, bireyin duyuş, düşünüş ve davranış biçimlerini etkileyen faktörlerin kendine özgü görüntüsüdür (Gezici, 2007:

49; Akt. Mete, 2014: 70). Dolayısıyla kişilik özellikleri kişinin biricikliğinden kaynaklı her insanda farklı özellikler göstermektedir. Durum böyle olunca da iş yerinde çalışanlar tarafından ortak bir tutum, beklenti ve davranış içerisine girmeleri beklenemez.

Kişi, eğitimine, sosyal statüsüne, arkadaşlık ilişkilerine, kişilik özelliklerine, inançlarına ve tutumlarına göre bir iş seçecektir (Turgut, 2010: 9). Kişilik özellikleri sonucu belirlenen işte de yine bu kişilik özelliklerine göre iş doyumunu etkilenecektir. Yapılan araştırmalarda esnek kişiliği olan, kendini ifade etmeyi becerebilen, ilişkilerinde yapıcı bir yaklaşım benimseyen bireylerin daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir (Astı, 1993; Akt. Yüksel, 2013: 7). Daha katı ve kendini ifade edemeyen bireyler ise daha düşük iş doyumuna sahibidirler.

Uludağ'ın kişilik özelliklerinin iş doyum düzeyindeki rolünü araştırdığı çalışmada kişilik özelliklerinin (alt boyutlarıyla beraber) iş doyumuyla bir ilişki içerisinde olduğu bulunmuştur (Uludağ, 2017). Kabakulak (2018), turist rehberleriyle yaptığı çalışmada kişilik özellikleri ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Diğer yandan Yıldız ve Özsoy'un akademisyenlerle gerçekleştirdiği çalışmada A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren akademisyenler ve iş doyumunu düzeyleri arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunamamıştır (Yıldız ve Özsoy, 2013). Şengül (2008) ise çalışmada kişiliğin iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

b) Yaş

Yaş faktörü, iş doyumunu etkileyen ve değişkenlik gösteren bir faktördür. Kişinin yaşı değiştikçe hayattan beklentilerinin değiştiği gibi işten de beklentileri değişim göstermektedir. Bugüne kadar yapılan araştırmaların çoğu göstermektedir ki yaş arttıkça iş doyumunu da artış göstermektedir. Çünkü yaş ilerledikçe kişi işiyle daha fazla vakit geçirmekte ve amaçlarıyla, zamanlarıyla ve çabalarıyla emek ilişkisi içerisinde oldukları işleriyle bir uyum sağlamaktadırlar (Koç, 2012: 17).

Herzberg ve arkadaşlarına göre yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişki U şeklinde bir grafik göstermekte olup, 25 yaşından küçük çalışanlar ile 45 yaşından büyük çalışanların iş doyumlarında artış söz konusudur (Karadavut, 2018: 6). U şeklinde bir grafik göstermesinde ilk işe başlayanların başlarda daha istekli olmaları, sonradan ise bu

isteğin azalması ile belli bir süreden sonra bu isteğin artması etkilidir. Öte yandan yaşlı çalışanların iş doyumu açısından arzu edilen ve var olan iş koşullarını karşılayabilme gibi bir avantajları vardır (Koç, 2012: 18). Bu da iş doyumunun sağlıklı bir şekilde elde edilebilmesinde etkilidir.

Tansel'in (2018) çalışmasında iş doyumu ve yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışmada 45 yaş ve üzerindeki çalışanların, 45 yaş ve altındaki çalışanlara göre yüksek iş doyumu düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Gündüz (2016), çalışmasında yaşın iş doyumu ile anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Elde edilen sonuçlara göre 20-29 yaş ve 40-49 yaş aralığındaki kişilerin, 30-39 yaş aralığına göre daha yüksek doyum düzeyine sahip oldukları ifade edilmiştir. Sat ve Ay (2010), banka çalışanlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini ortaya koymak amacıyla yaptıkları çalışmada yaş ve iş doyumu arasında anlamlı bir farklılık bulmuşlardır. Sonuçlara göre çalışanların yaşı arttıkça iş doyum düzeyleri de artmaktadır.

c) Cinsiyet

Kadınların ve erkeklerin hayattan beklentileri farklı olup, iş doyumu düzeylerinde değişkenliğe neden olmaktadır. İlk olarak, kadının ve erkeğin üstlendiği roller iş doyumunda etkisini göstermektedir. Kadının erkeğe göre eş, ebeveyn olma gibi ortak rollerin yanında evin düzenini sağlama, çocukların bakımı üstlenme, yemek yapma gibi daha fazla rolünün olması kadının işten beklentilerini etkilemekte olup, iş doyum düzeyini de düşürmektedir.

Cinsiyetin iş doyumuyla ilişkisi kadın ve erkek çalışanların çalışma ortamına bağlı olarak da değişkenlik göstermektedir (Kaplan, 2014: 15). Erkeklerin fiziksel güç gerektiren işlerde kadınlara göre daha istekli olması, çalışma ortamının iş doyumu üzerine etkisine örnek olarak verilebilir. Ayrıca cinsiyete göre işteki öncelik sırası da değişmektedir. Erkekler işin güvenliğine, işletmenin tanınırlığına, çeşidine, ücretine, saatlerine ve amirine öncelik verirken; kadınlar işin çeşidine ilk başta öncelik vermektedirler (Sürek, 2007: 45; Akt. Kaplan, 2014: 15). Kadınların işinde yaptıklarının takdir görmesi ve fark edilmesi de kadınların iş doyumlarını etkilemektedir. Grant, Garrison ve McCormick'in kadın polisler uyguladığı bir anketin sonucunda kadın polislerin üstleri tarafından takdir edilmesi ve yaptıklarına değer verilmesi iş

doyumlarını olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Akdoğan, Ekici ve Doğru, 2011: 177).

Gül ve diğerleri tarafından yapılan bir çalışmada cinsiyet ve iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur (Gül, Soygüden ve Gül, 2019). Çalışmada kadın güreş hakemlerinin, erkek güreş hakemlerine göre daha yüksek düzeyde iş doyumunu elde ettikleri saptanmıştır. Karakuş'un hemşirelerle gerçekleştirdiği bir çalışma da cinsiyet ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Karakuş, 2019).

d) Medeni Durum

Bireysel değişkenler açısından değerlendirildiğinde evli bireylerin bekar bireylere göre işten ayrılma eğilimlerinin daha az olduğu göze çarpmaktadır (Aydoğan, 2016: 82-83). İşten ayrılma eğiliminin az olması ise işe yönelik bir düzenin oluşmasında etkilidir. Yapılan çalışmalarda evliliğin bireylere daha düzenli bir hayat sağladığı bu açıdan iş doyumunu artıracak savunulmuştur (Erigüç, 2000: 5; Akt. Kaya, 2013: 13). Ama bunun tersini savunan çalışmalar da literatürde bulunmaktadır. Brough ve Frame çalışmasında, medeni durumun iş doyumunu üzerine etkisinin olmadığı; fakat evli olan çalışanların bekar veya boşanmış çalışanlara göre daha az devamsızlık, daha az işten ayrılma durumu ve daha fazla doyumkar olduğu sonucu bulunmuştur (Aydoğan, 2016: 83).

Uyar (2013)'ın çalışmasında genel iş doyumunun alt boyutları olan ücret, sosyal haklar, ödüllendirme, işin yapısı, iletişim ve genel iş doyumunu boyutunda medeni durum ile doyumun anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuş ve evli çalışanların bekarlara göre işten beklentilerini daha düşük düzeyde tuttuğu ifade edilmiştir. Altınışik'ın çalışmasında evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha yüksek iş doyumunu düzeyinde oldukları bulgusu elde edilmiştir (Altınışik, 1997).

e) Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyinin yüksek olması çalışanların beklentilerini yükselteceğinden iş doyumunu olumsuz etkilemektedir (Durukan, 2017: 9). Eğitim düzeyi bireyin işinin gerektirdiğinden çok yüksekse iş doyumsuzluğu yaratmakta; orta düzeyde bir farklılık varsa da iş doyumunu ve eğitim düzeyi ilişkisi o farklılık derecesi kadar etkilenmektedir (Küçükkendirci, Batı, Gök ve Güler, 2017: 40).

Erkutlu, Özdemir ve Elden (2018), çalışmalarında çalışanların eğitim düzeyleri ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Demir'in 2005 yılındaki çalışmasında da çalışanların eğitim düzeyinin iş doyumu ile anlamlı bir fark oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır.

f) Statü ve Kıdem

Statü ve kıdem, iş doyumu üzerinde etkili olan diğer bir faktördür. İlk olarak statüyü iş doyumu ile ilişkilendirirsek; iş yerinde yüksek statüde bir çalışanın kendisine göre daha düşük bir statüdeki çalışana göre iş doyumu daha yüksektir. Kıdem ise işte geçen süre ile paralel olarak tecrübeyle ifade edilebilir. Çalışan bireylerin örgütte çalışma süresi arttıkça maaş, pozisyon, işe ve çalışma ortamına uyumları da artacağından iş doyum düzeyleri buna bağlı olarak yükselecektir (Bir, 2017: 14). Okpara'nın Nijeryalı petrol çalışanları ile gerçekleştirdiği bir araştırmada 10 yıldan daha fazla çalışan yöneticilerin, 10 yıldan daha az çalışan yöneticilere göre daha doyumlu oldukları bulunmuştur (Eğinli, 2009: 40).

Kök ve Çakıcı (2016), geri dönüşüm fabrikaları çalışanlarıyla yaptıkları bir çalışmada çalışanların statüsünün iş doyumu ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Yine çalışmada idari personellerin, idare ve teknik personele göre iş doyumunun düşük olduğu da ifade edilmiştir. Günay (2015), çalışmasında çalışanların çalışma süreleri ile genel iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

1.2.2.2. Örgütsel Faktörler

a) İşin Kendisi

İşin kendisi ve özellikleri ile iş doyumu arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. İşin kendisi ve özellikleri, çalışanı ne derecede doyurucu olursa çalışan da o derecede doyuma ulaşacaktır. Çalışanların işin niteliklerini doyurucu bulmaları için de yaptıkları işin önemli olduğunun farkında olmaları önemlidir. Bu doğrultuda, çalışanların motivasyonunu ve motivasyonla birlikte iş doyumunu artırmak için, onları yaptıkları işin önemli ve anlamlı olduğuna inandırmak gerekir (Demir, 2005: 138). Çalışanlar,

işlerinin önemli olduğuna inanırsa o zaman kendilerini de önemli hissedeceklerinden işten aldıkları doyumda artacaktır.

Diğer yandan çalışanlar için bir işin özellikleri ne kadar beceri ve sorumluluk gerektiriyorsa, çalışan işten o derece doyum alacaktır (Küçük, 2014: 18). Ama bu beceri ve sorumluluk karşısında bir süreden sonra yetkinliğini yitiren çalışan için beceri ve sorumluluk, artık doyum elde etmekten ziyade doyumsuzluğa ve çalışanın benlik saygısını kaybetmesine neden olacaktır. İşin değişik olması, anlamlı ve değerli olması, çalışanın yeteneklerini gösterebilmesi ve sorumluluk alabilmesi, doyumunu artırıcı faktörler arasındadır. Dolayısıyla işverenin bu faktörleri dikkate alarak bir iş niteliği oluşturması, çalışanın daha fazla doyum elde ederek verimliliğin artmasında etkili olacaktır. Ayrıca çalışanın işi açık ve anlaşılır bulması da onun görev tanımını net bir şekilde belirteceğinden iş doyumunda etkilidir. Çünkü çalışanın yapacağı işle ilgili bir belirsizlik içinde olmaması, onu sadece o işi yapmaya yöneltecek ve ne yaptığını bilerek işi anlamlı ve değerli bularak kendini de değerli hissedecektir.

b) Ücret

Ücret, daha doğrusu maddi gelir insan ihtiyaçlarının karşılanmasında en önemli araçlardan birisidir. Maddi gelirin hiç olmaması veya az olması durumunda ihtiyaçlar tam bir şekilde karşılanmayacağından birey için bu durum bir eksiklik olacaktır. Çalışanlar için de aynı durum geçerlidir. Şöyle ki çalışan performansının karşılığını ücretle alması, onun ihtiyaçlarını karşılayarak belli bir doyum almasını sağlayacaktır. Çalışan için iyi bir ücret, işverenin kendisinden memnun olduğunu; düşük ücret ise, işverenin kendisinden memnun olmadığını göstermektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014: 257). Ayrıca çalışanların ücret kıstasında işverenin kendilerinden memnuniyetini değerlendirmesi, onun iş doyumunu da etkilemektedir. Yani ‘fazla ücret fazla memnuniyet’ düşüncesi ile yüksek iş doyumunu çalışanlarda görülecektir. Bunun yanı sıra çalışanların işe yönelik beklentileri arasındaki ücret beklentisi de iş doyumunda değişkenliğe neden olmaktadır. Çalışanlar, kazanmayı düşündükleri ücret ile aldıkları ücreti kıyasladıklarında iki ücretin de birbiriyle tutarlı olduğunu düşündüğü takdirde iş doyumuna ortaya çıkmaktadır (Sat, 2011: 11).

Hassoy ve Özvurmaz (2019), 280 kişinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında ekonomik durum ve iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık bulmuşlardır. Tam olarak aylık ücretten ziyade gelir ve gider dengesi bazında geliri giderinden fazla olanların iş doyum düzeyleri, geliri giderinden az ve geliri giderine eşit olanlara göre daha yüksektir. Nal ve Nal'ın sağlık çalışanlarıyla gerçekleştirdikleri çalışmada iş doyumunu etkileyen faktörler arasında yer alan ücret ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (Nal ve Nal, 2018). Buna göre yetersiz ücret, düşük iş doyumuna işaret etmektedir.

c) Yönetim

Çalışma örgütlerinde özellik son yüzyılda meydana gelen değişimlerle çalışanlar, birer makineden ziyade insan olarak dikkate alınmaya başlanmıştır. Bu da çalışanların kendilerini daha değerli görerek, işe yönelik performansını artırmıştır. Ayrıca çalışanların iş doyumlarında da bir artış meydana gelmiştir.

Örgütlerde işverenin ve yöneticilerin çalışanlara olumlu tutum sergilemesi, sorunlarla ilgilenmesi, çalışanın ihtiyaçlarına cevap vermesi iş doyumuna olumlu etkide bulunmaktadır (Güner, 2015: 104). Bununla beraber genel olarak işverenin ve yöneticilerin çalışanlarla yakından ilgilenmesi, onlara değer vermesi ve dikkate alması, bir ekip olduğu hissi uyandırması, sorunları konuşarak çözmesi çalışanların işi ve işle ilgili diğer etkenleri benimseyerek daha fazla doyum almalarına katkı sağlayacaktır.

İş doyumunu açısından yönetimin iki önemli boyutu vardır (Ceylan, 2014: 152):

- Çalışanlara yönelik olma, onlarla destekleyici ilişki geliştirme.
- Çalışanların kararlara katılması ve güçlendirilmesi.

Bu iki boyutun gerçekleştirilmesiyle çalışanlar, çalışma örgütüne karşı olumlu bir tutum içerisine girerek iş doyumunu düzeylerinde bir artış gözlemlenecektir. Birgil, Salış ve Özdemir (2010), gerçekleştirdikleri çalışmada yöneticilerin takdir etme durumlarının çalışanların işten aldıkları doyum ile anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Tuncay (2017), belediye çalışanlarıyla yaptığı çalışmada liderlik tarzlarının iş doyumunu ile ilişkili olduğu sonucunu elde etmiştir. Orhan'ın çalışmada da yöneticilerin liderlik tarzlarının, çalışanların iş doyumlarını etkileyen bir ilişki

içerisinde olduğu sonucu dikkat çekmektedir (Orhan, 2019). Kurt ve Yiğit'in çalışması yöneticilerin liderlik tarzlarıyla çalışanların iş doyumları arasında ilişki olduğu ve liderlik tarzlarının iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirtilmiştir (Kurt ve Yiğit, 2017).

d) Çalışma Koşulları

Çalışanlar için çalışılan ortamın koşulları önemlidir. Çünkü çalışılan ortam, çalışanların günün belli bir bölümünü geçirdikleri yerdir. Çalışılan yerin gürültü durumu, sıcaklığı, ışık düzeyi, hava sirkülasyonu iş doyumunu önemli derecede etkilemektedir (Oymak, 2017: 32). Bu sebepten çalışanlar, çalışma ortamının koşullarına göre iş seçmektedir. Ayrıca fazla mesailer veya uzun çalışma saatleri, insanların aile veya arkadaşlarına fazla zaman ayıramamasına ve kendilerini yenileyememelerine neden olabilmektedir (Ceylan, 2014: 153). İşe daha fazla ve kendi sosyal hayatına daha az vakit ayırma sonucunda da işe karşı bir doyumsuzluk meydana gelecektir. İlköğretim öğretmenleriyle yapılan bir çalışmada çalışma ortamından ve koşullarından memnun olan öğretmenlerin, memnun olmayanlara göre iş doyum düzeyleri daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Özben ve Argun, 2005).

e) Yükselme Olanığı

Çalışanı bir işte güdüleyici faktörlerden birisi de o işte daha iyi bir konuma gelme arzusudur. Bir çalışanın çalıştığı örgütte daha iyi bir konuma gelme olanağı fazla ise çalışan daha iyi motive olarak işten daha fazla doyum alacaktır. Yükselme olanağı, çalışılan örgütteki terfidir. Terfi, çalışana maddi imkanlarında bir artış sağlarken, daha fazla sorumluluk, daha üst düzey bir statü ve daha fazla sosyal imkan sağlamaktadır (Uludağ, 2017: 16). Tüm bunların olması çalışanın işteki bulunduğu konuma göre daha fazla doyum almasına ve bir üst düzey için daha fazla motive olmasına katkı sağlayacaktır. Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009), öğretmenlerin iş doyum düzeylerini araştırdıkları çalışmalarında yükselme olanağı bulunan öğretmenlerin, bulunmayanlara göre daha yüksek iş doyumuna düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

f) Çalışma Arkadaşları

İnsanlar, sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çevresindeki insanlarla ortak bir payda da buluşarak iletişime geçerler. Bu iletişim sonucunda da aralarında oluşan bağ ile birbirine güven veren, destek sağlayan bir ilişki başlar. Çalışma ortamında da bu ilişki kendini göstermektedir. Özellikle günlerinin çoğunu geçirdikleri çalışma ortamındaki arkadaşlıklar, çalışanlar için önemlidir. Bu doğrultuda çalışanın içerisinde bulunduğu arkadaşlık grubu, çalışana destek, tavsiye ve iş konusunda çeşitli yardımlarda bulunuyorsa çalışanın iş doyumu olumlu yönde etkilenir (Engizek, 2017: 25). Çünkü çalışan, iş arkadaşlığı noktasında kişisel olarak bir mutlu olma durumu sergilerse; işten hoşnut olmasa bile iş arkadaşları dolayısıyla çalışırken motivasyonu ve doyumu yüksek olacaktır. Özyer, Irk ve Anaç (2015), çalışmalarında iş doyumu ve iş arkadaşlığı arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki saptamışlardır. Elde edilen sonuçtan yola çıkarak, iş arkadaşlığı bakımından memnuniyetin artması, iş doyumunu da artırmaktadır.

1.3. Çalışma Hayatının Aile Yaşamına Etkisi: İş-Aile Yaşamı Çatışması

1.3.1. Çatışma ve Rol Çatışması Kavramları

1.3.1.1. Çatışma Kavramı ve Çatışmanın Nedenleri

Çatışma kavramı, birçok farklı disiplin tarafından ele alınmış bir kavramdır. Kavramın bu şekilde ele alınması kavrama yönelik tanımların da farklılaşmasına neden olmuştur. Bu sebepten ötürü konumuz gereği hem genel bir çatışma tanımına hem de spesifik bir anlayışla çatışma kavramının örgütsel tanımlarına değinerek çalışanların yaşadıkları ‘çatışma durumu’nun ne olduğu ifade edilecektir.

Çatışma kavramı, insan açısından ele alındığından en geniş anlamıyla; bireyin içinde bulunduğu yaşam koşulları dahilinde sahip olmayı arzuladıkları ve beklentilerine karşı sahip olabildikleri ile beklentileri doğrultusunda sağladığı girdilere karşılık bu beklentilere uygun olmayan çıktılar elde etmesi olarak ifade edilebilir (Şimşek vd., 2001: 115; Akt. Temel, 2016: 6). Buna benzer bir şekilde ise çatışma, beklentilerin çıktıları karşılamaması durumunda oluşan gerginlik durumu olarak da tanımlanabilir. Diğer bir tanıma göre çatışma, karşılıklı ilişki halinde olan kişiler veya gruplar arasında ortaya çıkan uyuşmazlık durumudur (Doruk, 2008: 4). Tüm bu tanımlar doğrultusunda

genel olarak çatışma kavramı, bireylerarası oluşacak anlaşmazlık durumu olabileceği gibi bir bireyin kendi içsel dünyasındaki anlaşmazlık durumu ya da bireyin içerisinde bulunduğu gruba, örgüte takınabileceği zıtlık durumudur (Temel, 2016: 7).

Daha spesifik bakış açısıyla örgütsel anlamda çatışma kavramı, bir kişinin veya bir grubun diğer kişi veya grubun işini engellemesi ya da engellemek istemesi durumunda ortaya çıkan süreci ifade etmektedir (Türkel, 2000: 105; Akt. Çakmak, 2004: 16). Örgütsel olarak bir çatışma, örgüt içerisindeki bireylerin iş konusunda belirli sebeplerden ötürü yaşadıkları uyuşmazlık, anlaşmazlık durumudur.

Çatışma durumu olumsuz bir algı yaratmasına karşın, örgütler için yararlı da olabilmektedir. Şöyle ki çatışmanın yaşanmadığı bir örgütte her şey tekdüze bir şekilde idare edilirken, farklı görüşlerin olmamasından dolayı o örgüt bir gelişme gösteremez. Ama belirli bir düzeyde çatışmaların yaşandığı örgütlerde farklı fikirlerin ortaya çıkma ihtimali yüksek olduğundan örgüt dinamik yapısını koruyarak, bunun gereği olan bir gelişim sürecine girecektir. Öte yandan sürekli çatışmanın olduğu çatışma seviyesinin en üst düzeyde görüldüğü bir örgütte ise çatışmanın hiç olmadığı örgütteki gibi bir durum söz konusu olacaktır. Yani örgütsel yapıda bir ilerleme yerine tekdüzelik ve gerileme yaşanacaktır.

Çatışma hem gündelik hayatta hem de çalışma hayatı içerisinde birçok nedenden ötürü ortaya çıkmaktadır. Her iki alanda da esas itibarıyla iletişimsizlik temelli nedenler söz konusu olmakla birlikte birçok neden sayılabilir. Özellikle çok fazla çalışanın bulunduğu örgütlerde bireysel nedenler, grup içerisi ilişkiler ve diğer gruplarla ilişkiler gibi pek çok husus çatışma için ortam hazırlamaktadır (Çakmak, 2004: 17).

Örgütsel çatışma nedenleri Bryans ve Cronin tarafından şu şekilde sıralanmaktadır (Bryans ve Cronin, 1983: 103; Akt. Temel, 2016: 12):

- Ortak ve bireysel hedefler arasındaki farklılık,
- Örgütteki bölümler ve gruplar arasındaki çatışma,
- Örgütteki formel ve informel yapılar arasındaki çatışma,
- Yöneten ve yönetilen arasındaki uyuşmazlık,
- Birey ve iş arasındaki uyuşmazlık,
- Bireyler arası uyuşmazlık.

Yukarıda sayılan nedenlerden farklı olarak ise; kaynakların artırımı noktasında yaşanan rekabet, algılama farklılıkları, iletişim eksiklikleri, yönetim biçimindeki farklı anlayış ve kişilik farkları örgütlerdeki çatışma nedenleri arasında gösterilebilir (Çakmak, 2004: 18).

1.3.1.2. Çatışmanın Türleri

Çatışma kavramının tanımında da olduğu gibi çatışma türlerinde de literatürde birçok türden bahsedilmektedir. Ama genel olarak literatürde geçen şu çatışma türlerinden bahsetmek mümkündür:

a) Kişi İç Çatışması veya Kişiler Arası Çatışma

Burada çatışmanın bireyin kendi içerisinde ortaya çıkması veya birden fazla kişi arasında çatışma çıkması durumu söz konusudur. Eğer rol belirsizliği, rol çatışması veya kişinin kendi düşünceleri doğrultusunda kişi, bir çatışma durumu yaşıyorsa bu kişi iç çatışması; birden fazla kişinin arasında kişilik, tutum, değer ve algılama gibi nedenlerden ötürü bir çatışma yaşıyorsa bu da kişiler arası çatışmadır (Ertemli, 2011: 6).

b) Örgütler Arası Çatışma

Bir organizasyonun çevresindeki diğer organizasyonlarla çatışma halidir (Ertemli, 2011: 6). Organizasyonlar arasında yaşanan çatışmanın en önemli nedeni rekabet etme düşüncesidir. Öte yandan hedef farklılıkları, düşünce farklılıkları gibi nedenler de sayılabilir.

c) Örgüt İçi Çatışmalar

Örgüt içerisinde de örgüt dışında olduğu gibi rekabet, hedef, düşünce farklılığı, algılama gibi nedenlerden dolayı çatışmalar çıkabilmektedir. Ayrıca örgüt içerisinde çıkan çatışmalarda hiyerarşi de etkili olmaktadır. Bu doğrultuda aynı pozisyonda olan kişilerin çatışması ‘yatay çatışma’, üst pozisyondaki bir kişinin alt pozisyondaki kişi ile çatışması ‘dikey çatışma’dır (Ertemli, 2011: 7).

d) Aktif Çatışma

Bu çatışma türünde dışarıdan gözlemlenebilir bir çatışma söz konusudur. Burada aktif çatışmaya en önemli örnek fiziksel çatışmadır. Ama gözlemlenebilir sözlü bir çatışmada aktif çatışmadır.

e) Pasif Çatışma

Aktif çatışmadan farklı olarak gözlemlenebilir bir çatışma yoktur. Bu çatışmada sözsüz ve sessiz bir tepki durumu olabilir. Şöyle ki dargın olduğunuz birisiyle bir ortamda denk gelerek, konuşmamanız pasif çatışmaya örnektir.

f) Kısmi Algılama Çatışması

İletişim sürecindeki mesajların bir kısmının kabul edildiği ya da etkin dinleme eksikliğinden kaynaklanan bir kısmının anlaşılıp kalan kısmın anlaşılmamasından doğan çatışmadır (Kılınçarslan, 2016: 187).

g) Varoluş Çatışması

Kişinin var olduğunun farkına varılmadığı zaman yaşadığı çatışmadır (Kılınçarslan, 2016: 187). Yani kişinin çevresinde gerçekleştirilen planlarda veya organizasyonlarda dikkate alınmaması olarak ifade edilebilir.

1.3.1.3. Rol, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Kavramları

Kişilerin hem toplumsal hayatta hem de toplumsal hayat içerisinde birçok farklı alanda kendileri tarafından gerçekleştirmeleri beklenen davranışlar vardır. Gerçekleştirilmesi beklenen bu davranışlar, ‘çevresi içerisinde birey’ anlayışında olduğu gibi hem kendi kişisel özellikleri hem de çevresel özellikler tarafından şekillenmektedir. Özellikle kişiden beklenen davranışlar, statüye göre değişkenlik göstermektedir. Statü ise kişinin toplum içerisindeki konumunu belirten bir durumu ifade etmektedir. Statü daha çok durağan bir yapıdadır. Durağan bu yapının dinamik altyapısı ise roldür. Rol; kişinin bulunduğu statü itibarıyla gerçekleştirmesi gereken davranış kalıplarıdır (Akyüz, 2015: 4). Diğer bir tanıma göre ise rol; kişinin bulunduğu statü sınırları içerisinde neyi yapabileceği neyi yapamayacağı şeklinde belirlenmiş davranışlar bütünüdür (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2010: 50). Genel anlamıyla rol, statülerimizin gereği olan

davranışlarımızı diğer statülere göre farklılaştıran ve belli sınırlarla birbirinden ayıran bir davranış durumudur.

Kişiler, toplumsal hayatta birden çok statüye sahip olabilir. Birden çok statü de beraberinde birbirinden farklı birçok rolü getirmektedir. Bu roller, zaman zaman birbiri içerisine geçebilmektedir. Bu da rollerin birbiri ile çatışmasına neden olmaktadır. Gerçekleşen bu duruma da rol çatışması denir. Rol çatışması, aynı anda birden fazla rolü gerçekleştirmek durumunda olan kişinin, rol gereklerinden birisine diğerlerine oranla daha fazla uyum sağlamasıdır (Şimşek ve diğerleri, 2010: 51). Katz ve Kahn'ın tanımına göre rol çatışması ise; eş zamanlı iki veya daha fazla rol gerekliliğinden birisine uymanın diğerine uymayı zorlaştırmasıdır (Katz ve Kahn, 1978; Akt. Bolat, Alayoğlu ve Koçak, 2018: 357).

Toplum hayatı içerisinde önemli bir yere sahip olan örgütlerde de rol ve rol çatışması kendini göstermektedir. Konumuz gereği ilk başta genel anlamda ifade edilen rol ve rol çatışması kavramları örgütsel açıdan bakıldığında da benzer özelliklere sahiptir. Çalışanlar içerisinde bulundukları örgütlerde birden fazla statüye sahip olabilirler. Nitekim bu durumda da çalışan, farklı roller sergilemek zorunda kalır.

Örgütlerde rol çatışmasının ortaya çıkması için ilk olarak bir işletmenin olması ve bu işletmedeki çalışanların belli bir görev tanımları olması gerekmektedir (Ünsar ve Oğuzhan, 2009: 244). Çünkü görev tanımlarının dışında bir rol gerçekleştirmeleri çalışanların rol çatışması içerisine girmelerinde en temel neden olarak gösterilmektedir. Ayrıca rol çatışmaları kişinin ailesi ve işine yönelik rol beklentisine ilişkin seçim yapmak zorunda kaldığında da gerçekleşebilir (Robbins, 1998: 253; Akt. Ünsar ve Oğuzhan, 2009: 244). Bunların yanı sıra örgütlerdeki emir-komuta birliğinin oluşmaması veya matris tipi yapılanmaya gidildiğinde bir kişinin farklı yöneticilerin karşısında farklı roller ile bulunması da rol çatışmasına neden olabilmektedir (Bolat ve diğerleri, 2018: 357). Çok fazla kişinin bulunduğu örgütlerde rol çatışması yaşama olasılığı daha da artmaktadır. Çünkü rol çatışmasında, rol-kışı bütünleşmesi veya bütünleşememesi çok önemli bir yer tutmaktadır (Şimşek ve diğerleri, 2010: 51). Bir kişinin rol ile bütünleşmesini kişinin kendi özellikleri ve çevresel özellikler etkilemektedir. Aslında bakılacak olursa bütün rol çatışmalarının temelinde kişilerin belli bir derecede baskı ve baskının getirdiği stres durumu vardır.

Robert Kahn ve arkadaşlarının rol çatışması ve stres konulu çalışmasında rol çatışmasının kişinin duygusal durumu üzerine etkileri şu şekilde belirlenmiştir (Çetinkaya, 2011: 49):

- İçsel çatışma durumu artar,
- İş ortamının gerilimi artar,
- İş tatmini azalır,
- Yöneticilere ve işletmeye olan güven azalır.

Rol belirsizliği ise örgüt içerisindeki rolün yeterince açık olmamasından ve söz konusu rolü yerine getirecek kişinin rol hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması durumudur (Kara ve Kıbrıs, 2016: 36). Hem yönetenler hem de yönetilenler statüsü gereği roller hakkında yeterli bilgi sahibi olmadıklarında rol belirsizliği ile karşı karşıya kalırlar (Gökçe ve Şahin, 2003: 146). Öte yandan rol belirsizliğinde hızla gelişen ve değişen dünyaya uyum sağlamaya çalışan örgütsel yapılarda etkilidir. Şöyle ki değişen örgütsel yapılarda statüler de buna paralel olarak bir değişim süreci içerisine gireceğinden rollerde de ve kişilerin rollerine ilişkin tanımlamalarda da değişimler olacaktır.

1.3.2. İş-Aile Yaşamı Çatışması Kavramı

İnsanlar, başta temel ihtiyaçlar olmak üzere değişen ve gelişen yaşam standartlarının gerekliliği olan ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla işlerine daha fazla zaman ayırmaya başlamışlardır. Toplumun en temel yapıtaşı olan ve hayatımızda önemli bir yer tutan aileye ayrılan zaman ise azalmıştır. Hatta bu durum evde iken de iş ile ilgili sürecin devam etmesiyle iş ve aile yaşam alanlarının sınırlarını daha açık ve geçirgen bir hale getirmiştir. Özellikle kadınların çalışma hayatında aktif bir şekilde görev almaları iş ve aile yaşamının daha da iç içe geçmesine neden olmuştur. Çünkü çalışma hayatıyla beraber kişiye yeni roller yüklenmiş ve bu rollere uygun davranışlar gerçekleştirmesi beklenmiştir. Kadınların da erkeklere göre aile yaşamındaki rolleri fazla iken tüm bunlara ek olarak çalışma hayatındaki rollerde eklenmiştir. Hem çalışan hem de bir eş olarak rollerini yerine getirmesi beklenen birey, kaçınılmaz olarak bir çatışma yaşamak zorunda kalmıştır (Çarıkçı, Çiftçi ve Derya, 2010: 55). Bunun sonucunda da çalışma hayatındaki roller ile ailedeki rollerin çatışması ise iş-aile yaşamı çatışması olarak literatüre geçmiştir.

İş-aile yaşamı çatışması, kişinin ailede ve işte üstlendiği rollerin birbirini engellemesiyle ortaya çıkan roller arası çatışmanın kişide yarattığı baskıdır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 156). Diğer bir tanımda ise iş-aile yaşamı çatışması, kişinin hem bir çalışan olarak bir örgüte bağlı olması hem de ebeveyn olması durumunda üstlendiği rollerin bir noktada çatışması olarak ifade edilmiştir (Dubrin, 1997: 116; Akt. Seçilmiş ve Kılıç, 2017: 67).

Genel anlamda iş-aile yaşamı çatışması, kişinin aile yaşamında ve iş yaşamında gerçekleştirmek zorunda olduğu rollerden birisinin diğerlerine göre daha baskın olması veya diğerlerini engellemesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Kara, 2018: 736). İş-aile yaşamı çatışması, iş sorumluluklarından kaynaklanan ve ailedeki sorumlulukların yerine getirilmesine engel olan bir çatışmadır (Akın, 2008: 150). İş-aile yaşamı çatışmasında roller arasındaki uyumsuzluk ne kadar fazla ise çatışmanın şiddeti o kadar fazladır. Özellikle çocuklu olma gibi çeşitli faktörlerinde sonucunda uyumsuzluk daha da artmakta olup çatışma da şiddetlenmektedir.

1.3.3. İş-Aile Yaşamı Çatışması Konusunda Başlıca Kuramlar

1.3.3.1. Akılcı Bakış Kuramı

Literatürde iş-aile yaşamı çatışmasını açıklamaya yönelik geliştirilen birçok kuram vardır. ‘Akılcı Bakış Kuramı’ da en çok kullanılan kuramlardan birisidir. Kuram, iş-aile yaşamı çatışmasını cinsiyet ve zaman çerçevesinde ele almaktadır. Kurama göre kadınların ana rolleri ailede iken, erkeklerin ana rolleri ise iş alanında yoğunlaşmaktadır (Semerci, 2016: 65). Kadınlar ailedeki, erkekler işteki rollerine daha fazla zaman ayırdıklarında tek bir alana yönelik roller diğer alanlardaki rollere baskın gelmektedir. Bu sebeple gün içerisinde saatler sınırlı olduğundan iş ve aile yaşam alanlarına ayrılan zaman ve roller, diğer alanlara ayrılan zamanı ve rollerin gerçekleşmesini kısıtladığından çatışma durumu ortaya çıkmaktadır (Efeoğlu, 2006: 14).

Kurama göre, iş ve aile yaşam alanlarına ayrılan sürdürülmesi zor olan bir dengeyi ifade etmektedir (Efeoğlu, 2006: 14). İş ve aile yaşam alanlarındaki denge korunmaya devam ettiği sürece bir çatışma söz konusu olmazken, dengenin bozulmasıyla çatışma kaçınılmaz olacaktır.

1.3.3.2. Taşma Kuramı

Taşma kuramı, ‘açık sistem’ kuramını temel alarak iş-aile yaşamı çatışmasını açıklamaya çalışmıştır. Kurama göre, iş ve aile yaşamı arasında birbirini etkileyen ve birbirinden etkilenen bir ilişki vardır. Açık sistem kuramında olduğu gibi bu kuramda da iki farklı alt sistem dinamik yapıda olup, ikisi arasında geçirgen bir sınırdan bahsetmek mümkündür. Yani bir alandaki değişim diğer alandaki değişimleri beraberinde getirmektedir. Bu değişimler, pozitif ve negatif olmak üzere iki türlü kendini göstermektedir. Pozitif taşma, bir alandaki doyumun ve başarının diğer alandaki doyuma ve başarıya işaret etmesidir (Tetik ve Köse, 2016: 181). Negatif taşma ise; bir alandaki doyumsuzluğun ve başarısızlığın diğer alandaki doyumsuzluğa ve başarısızlığa neden olmasıdır. Olumsuz etki, genellikle iş alanından ev alanına doğru gerçekleşmektedir (Karabacak, 2013: 20).

1.3.3.3. Telif Kuramı

Telif kuramı, taşma kuramının tamamlayıcısı niteliğindedir. Telif kuramına göre, bireyler, iş ya da aile alanında yaşadıkları bir eksikliği telif etmek için bir alana diğerlerinden daha fazla önem vermektedirler (Yurtseven, 2008: 8). Yani birey, iş yaşamında bir eksiklik yaşıyorsa bu eksikliği aile yaşamına daha fazla zaman ayırarak gidermeye çalışır veya aile yaşamında bir eksiklik yaşıyorsa iş ile ilgili şeylere daha fazla zaman ayırarak yaşanan eksikliği gidermeye çalışmaktadır. Bu kurama göre bireyler, belli bir alandaki kayıplarını (iş veya aile) diğer alanda telif etme eğilimleri içerisinde (Yurtseven, 2008: 8).

Edwards ve Rothbard’a göre, telif yaklaşımına ilişkin iki türlü yönelim vardır (Edwards ve Rothbard, 2000; Akt. Macit, 2015: 58):

1. Birey, eksiklik duyduğu bir alandaki katılımını azaltarak potansiyel anlamda eksikliğini gidereceğini düşündüğü diğer alana yönelecektir.
2. Bir alanda duyulan tatminsizlik diğer alanlardaki ödüllerle giderilecektir.

Yukarıda bahsi geçen yönelimlerden ikincisini ifade eden eksikliğin ödüllerle giderilmesi kendi içerisinde ikiye ayrılmaktadır. Bu ayrım, bütünleyici ve reaktif şeklinde gerçekleşmektedir. Bütünleyici yaklaşımda birey, bir alanda yetersiz olan

ödülleri diğer alandaki ödülleri edinerek toplamdaki ödül sayısını artırmaya çalışmaktadır (Macit, 2015: 58). İşinde mutsuz olan ve zorunluluk gereği çalışan bireyin, aile yaşamında mutlu olmaya çalışması buna örnek olarak gösterilebilir. Reaktif yaklaşımda ise bir alanda yaşanan ve istenmeyen tecrübelerin diğer alanda o tecrübelere zıt bir şekilde giderilmeye çalışılması söz konusudur (Macit, 2015: 58). Aile yaşamında sürekli problem yaşayan birinin bu problemleri düşünmemek için işte sürekli olarak bir şeylerle uğraşması da reaktif yaklaşıma örnektir.

1.3.3.4. Katkı Kuramı

Katkı kuramı, iş ve aileden gelen stres kaynaklı faktörlerin bireydeki psikolojik etkilerine odaklanmaktadır (Kılıç, 2016: 31). Kurama göre, bireyin hem iş hem aile hayatından sağladığı tatmin seviyesi, genel hayattan aldığı tatmin seviyesine etki etmektedir (Sevim, 2015: 59). Birey, iş ve aile yaşamından ne kadar tatmin oluyorsa genel yaşamından o derecede tatmin olmaktadır. Yani iş ve aile yaşamından tatmin düzeyi yüksekse genel yaşam tatmin düzeyi de yüksektir.

1.3.3.5. Çatışma Kuramı

Çatışma kuramı, çalışan kişilerin iş-aile yaşamı çatışması yaşamasında, yaşadıkları yaşam alanlarında sadece farklı rolleri üstlenmeleri değil, bu rolleri yerine getirirken rol gerekliliklerinin sonucunda zorlukların olduğunu varsaymaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239; Akt. Demircan, 2016: 9). Yani kurama göre, iş ve ailedeki farklı norm ve sorumluluklar, bir alanın diğer alanı işgal etmesine neden olmaktadır (Morkoç, 2014: 24). Bunun sonucunda da bu roller arasında bir çatışma meydana gelmektedir.

1.3.3.6. Ayrı Dünyalar Kuramı

Kurama göre, iş ve aile yaşamı birbirinden bağımsız ve ayrı alanlar olarak görülmektedir. Herhangi bir alanda olan değişimler ve gelişmeler diğer alanı etkilememektedir. Bu kuram, bireylerin iş ve aile alanlarını birbirinden ayırabilirlerse aileye duyarlı politikalara daha az ihtiyaç duyacakları düşüncesine dayanmaktadır (Arslaner, 2015: 27).

Ayrı dünyalar kuramının varsayımları kısaca şu şekilde özetlenebilir (Barnett, 1999: 146; Akt. Tetik, 2016: 77):

- İş ve aile alanları, birbirinden kesin sınırlarla ayrılan ayrı alanlardır.
- Her alanın kendine has baskılayıcı talepleri vardır.
- Rekabet edici talepler arasında kaçınılmaz bir mücadele vardır.
- İki alanın taleplerini yönetme kadının sorunudur.

1.3.3.7. Sınır Kuramı

Sınır kuramı, iş ve aile sistemleri arasındaki ilişkiyi duygusal bir ilişkiden ziyade insani bir ilişki olarak ele almaktadır (Öcal, 2008: 17). Kurama göre, bireyler iş ve aile alanları arasında sürekli olarak gidip gelen bir dinamik yapıdadırlar. Taşma ve telafi kuramında olduğu gibi sınır kuramı da açık sistem kuramından etkilenmektedir. Yani bireyler, çevrelerinden etkilenirken; çevrelerini de etkilemektedirler. Bu süreçte sınır kuramı iş-aile yaşamı dengesinin önemine vurgu yapmaktadır. İki alan arasındaki denge sağlandığı derecede iş-aile yaşamı çatışması azalmaktadır. Kurama göre denge, en az rol çatışmasıyla işte ve ailede doyuma ulaşmak olarak tanımlanmıştır (Öcal, 2008: 17).

Sınır kuramında başlıca kavramlar vardır. Bu kavramlar kuramın anlaşılmasında önemli bir role sahiptir. Bahsi geçen kavramlar şu şekildedir:

a) Alanlar: İş ve aile birbirinden ayrı ama geçişin mümkün olduğu alanlardır. İş ve aile iki farklı alan olmakla farklı kural, davranış ve düşünce kalıplarının yer aldığı iki ayrı dünyayı temsil etmektedir (Mustafayeva, 2013: 51). Bu iki alan amaçlar bakımından birbirinden farklılaşmaktadır. Bireyler, iş alanında maddi kazanç elde etmek ve ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla davranışlarda bulunurken, aile alanında duygusal ihtiyaçların ve insani ilişkilerin kurulması amacıyla davranışlarda bulunmaktadır. Yani iş ve aile bahsedilen noktalar başta olmak üzere birbirinden ayrılmaktadır.

b) Sınırlar: Alanlar arasındaki sınırı belirleyen çizgilerdir ve alanla ilgili davranışın başladığı ve bittiği noktayı tanımlamaktadır (Öcal, 2008: 18). Sınırlar fiziksel, psikolojik ve zamansal olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Fiziksel sınırlar, evi, evin odasını veya duvarlarını; psikolojik sınırlar, bireysel özellikleri, düşünceleri; zamansal sınırlar, iş alanına ve aile alanına ayrılan süreyi ifade etmektedir. Sınırlar birbirinden

esneklik, geçirgenlik, bütünleşme ve dayanıklılık olarak farklılaşmaktadır (Mustafayeva, 2013: 52). Esneklik, bireylerin alanlara yönelik düzenlemeleri kendilerine göre değiştirebilmelerini (çalışma saatleri gibi) ifade eder. Geçirgenlik, farklı alanlarda bulunanların diğer alana geçebilmesidir. Bütünleşme, her iki alanın birbiri içerisine girmesi sonucunda dengeyi sağlamaya yönelik durumu ifade eder. Dayanıklılık ise tüm bu üç faktörün bir araya geldikleri bütünü tanımlamaktadır.

c) *Sınır Geçiciler*: Her iki alan arasında geçiş yapan ve her bir alanda merkezi ve çevresel katılımcılar olarak tanımlanmış; merkezi katılımcı alan sorumluluklarıyla donatılmış olup çevresel katılımcılardan farklılaşmaktadırlar (Öcal, 2008: 19). Bir ofiste merkezi katılımcı yönetici ise evde kadındır diyebiliriz.

d) *Sınır Koruyucular*: Sınır koruyucular, sınır geçicilerin alan ve sınırlarını yönetebilmelerini etkilemektedir (Mustafayeva, 2013: 53). Bunlar özellikle alan ve sınır tanımlamalarında etkili alan üyeleridir (Öcal, 2008: 20). Aile alanında sınır koruyucu eştir.

Genel olarak sınır kuramı, iş ve aile alanlarının sınırlarının birbiri içerisine geçmesi durumunda rol çatışmasının meydana geleceğini ve bunun sonucunda da iş-aile yaşamı çatışmasının ortaya çıkacağı düşüncesine dayanmaktadır. İş-aile yaşamı çatışması ancak bu iki alan arasındaki dengenin sağlanmasıyla önlenebilecektir. Bu denge de bütünleşme veya bölünme ile mümkün olacaktır.

1.3.4. İş-Aile Yaşamı Çatışmasının Yönleri

1.3.4.1. İş-Aile Yaşamı Çatışması

İş-aile yaşamı çatışması, işin aile yaşamı üzerine etkisi sonucu meydana gelmiş bir çatışmadır. İşte yaşanan olumsuz sürecin aile yaşamına yansması sonucu oluşmuştur. Bireyin işinde üstlendiği rolün, evdeki rolüne göre daha baskın gelerek evdeki rolün gerçekleştirilmesini engellemesi durumudur.

Çalışanların iş hayatlarıyla ilgili ortaya çıkan uzun çalışma saatleri, esnek çalışma programları, fazla mesai gibi zamanı kısıtlayıcı faktörlerin etkisiyle kişi ailesine ayırdığı zamanı azaltabilmektedir (Demircan ve Turunç, 2017: 49). Bunun sonucunda da ailesine istediği gibi zaman ayıramayan çalışan, işiyle ilgili daha fazla çatışma

yaşamaya başlayarak var olan durum, bir döngü halini alacaktır. Van Veldhoven ve Beijer, 12 farklı grupta iş-aile yaşamı çatışmasını ele almış ve en fazla çatışma yaşayan grubun bekar babalar olduğunu, bekarların ve çocuğu olmayan çiftlerin tek veya çift gelirli olsalar da çatışma yaşamada cinsiyet farkının olmadığı saptanmıştır (Van Veldhoven ve Beijer, 2012: 678; Akt. Batı, 2016: 21). Öte yandan yapılan diğer çalışmalarda da tek çocuklu veya daha fazla çocuklu ailelerde kadının üstlendiği rollerin daha fazla olması sebebiyle, erkeğe göre daha fazla çatışma yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

1.3.4.2. Aile-İş Yaşamı Çatışması

Ailenin işe olan etkisi sonucu ortaya çıkan çatışmadır. Bireylerin aile içerisindeki ebeveyn rolü, eş ve çalışan rollerinin ve bu rollerden kaynaklanan sorumlulukların, bireylerin iş hayatlarındaki verimliliğini, performansını ve doyumunu etkilemesine aile-iş yaşamı çatışması denilmektedir (Şentürk ve Bayraktar, 2018: 26). Bu çatışma türünde aile, işe göre daha ön plandadır. Ailenin istekleri ve aileye ayrılan zaman, işin isteklerine ve işe ayrılan zamana göre daha fazladır. Aile-iş yaşamı çatışmasının yaşanmasının asıl nedeni, kişinin evli veya dul olması, çocukların sayısı ve yaşları, eşlerin çalışma durumu, ailede yaşayan üye sayısı gibi aile ve ailenin sahip olduğu özelliklerdir (Kinnunen ve Mauno, 1998: 157-158; Akt. Atabay ve Naktiyok, 2017: 32).

1.3.5. İş-Aile Yaşamı Çatışmasının Türleri

İş-aile yaşamı çatışmasının türlerini üçe ayırmak mümkündür. Bunlar:

- Zaman Esaslı Çatışma
- Gerginlik Esaslı Çatışma
- Davranış Esaslı Çatışma

1.3.5.1. Zaman Esaslı Çatışma

Gündelik yaşamda bireyler hem iş hem de aile yaşamında birçok rol üstlenmektedirler. Üstlenilen bu roller, yirmi dört saatlik gün içerisinde çoğu zaman tam olarak gerçekleştirilememektedir. Çünkü her rolün sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için yeterli zaman ayrılamamaktadır. Ayrıca sürekli olarak da bireyin, yeni roller üstlenmek zorunda kalması da rollerin yerine getirilememesine neden olmaktadır.

Çünkü her yeni rol diğer rollere daha az zaman kalmasına neden olacaktır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 72). Zaman esaslı iş-aile yaşamı çatışması, bir role zaman ayırmanın diğer rolü gerçekleştirmeyi engellediği durumda söz konusu olmaktadır (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014: 129). Özellikle çalışmanın anlam ve içerik değiştirdiği günümüzde bu çatışma daha da fazla görülmeye başlanmıştır. Olağan çalışma saatleri dışında da iş ile ilgili faaliyetlerin gerçekleştirilmesi, eve iş getirme durumu ve işverenlerin çalışanlarla gün içerisinde işle ilgili sürekli iletişim kurması gibi unsurlar bu durumun yaşanmasında etkili olmuştur. Zaman esaslı çatışmaların nedenlerine geldiğimizde ise şunlar ön plana çıkmaktadır (Elloy, 2004: 20; Akt. Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 72):

- Örgütsel nedenler;
 - Fazla mesai,
 - Düzensiz iş saatleri,
 - Gündelik veya haftalık çalışma saatleri.
- Ailevi nedenler;
 - Küçük çocuk sahibi olmak,
 - Geniş aile olmak,
 - Eşlerin ikisinin birden çalışmasıdır.

1.3.5.2. Gerginlik Esaslı Çatışma

Gerilim esaslı çatışma, bir roldeki yükün başka bir rolün yerine getirilmesindeki performansını etkilemesi durumunda ortaya çıkar (Ergün ve Yüksel, 2019: 70). Bu çatışma türü, gerilim dolu olan bir rolün diğer rolün isteklerini tamamlamayı engelleyici olmasını temel almaktadır (İrkılata, 2010: 81).

Birey üzerinde gerilim yaratacak her şey bu çatışma türünün ortaya çıkmasına neden olabilir. Bireyin işinde ve ailesinde yaşadığı gerginlik, tahammülsüzlük, yorgunluk, endişe ve alınganlık gibi birçok neden diğer rolün yerine getirilmesini olumsuz etkilemektedir (Bacharach vd., 1991; Akt. Coşkuner, 2013: 28). Öte yandan işteki ve ailedeki aşırı yük, takıntılı olma durumu vb. kişisel özellikler, gerginlik esaslı çatışmaya neden olabilmektedir. Yine her ne kadar birbirinden ayrılrsa da zaman esaslı çatışma

nedenleri bireyde stres, sinir ve gergin olma durumu oluşturabileceğinden gerginlik esaslı çatışmanın nedenleri arasında da sayılabilmektedir.

1.3.5.3. Davranış Esaslı Çatışma

Davranış esaslı iş-aile yaşam çatışması, bir rolün gerektirdiği davranışın diğer rolün gerektirdiği davranışla çatışmasıdır. Bireyin toplum içerisinde üstlendiği farklı rollerin kuralları ve beklentileri arasında farklılıklar ve zıtlıklar olduğundan davranışlar temelinde bir çatışma yaşanmaktadır (Zincirkıran, 2013: 89). Şöyle ki kişinin işte saldırgan, azimli ve girişken olması beklenirken, evde uyumlu, destekleyici birtakım davranışlar beklenmektedir (Taşdelen, Aksoy ve Çakmak, 2016: 221). Aradaki zıt geçişten kaynaklı bir rolün davranışı diğer rolün davranışı ile çatışmaktadır. Birey, işteki saldırgan, azimli davranışı ailede sürdürebilir veya ailedeki uyumlu davranışı işte sürdürebilir. Bunun sonucunda da baskın olmaya çalışan davranış ile diğer davranış arasında davranış esaslı çatışma yaşanmaktadır.

1.3.6. İş-Aile Yaşamı Çatışmasının Nedenleri

İş-aile yaşamı çatışması, kişinin kendinden işine, işinden ailesine kadar birçok farklı etkenin bir araya gelmesi ve birbirini etkilemesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayıdır ki genellikle iş-aile yaşamı çatışması nedenleri üç başlık altında ele alınmaktadır. Kişi ile ilgili nedenler, iş ile ilgili nedenler ve aile ile ilgili nedenler olmak üzere bu başlıklar sayılabilir.

1.3.6.1. Kişi ile İlgili Nedenler

a) Cinsiyet

İnsan ana rahmine düştüğü andan itibaren biyolojik cinsiyete, doğduktan sonra ise biyolojik cinsiyetin beraberinde toplumsal cinsiyete göre erkek ve kadın olarak isimlendirilmektedir. Toplumsal cinsiyet; toplumun erkeklik ve kadınlık rolleri gereği olan davranışları kişiye yüklemesidir. Örneğin; erkeğin evin geçimini sağlaması, kadının ise evin düzenini sağlayıp çocuklara annelik etmesi gibi. Yani geleneksel yapı içerisinde kadınlar ev, aile ve çocuklarla ilgili rolleri üstlenmeye yönelik yetiştirilmiş, işi, mesleki başarısı ve kariyeri göz ardı edilerek öncelikli rol olarak görülmemiştir (Yılmaz ve Şahin, 2008: 189). Bu doğrultuda annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık,

topluluk, mesleki ve bireylik rolleri kadının toplum tarafından kabul edilmiş yedi temel rolüdür (Gönüllü ve İçli, 2001; Akt. Atabay, 2012: 21).

İş-aile yaşamı çatışmasında kadınlar, erkeklere göre daha fazla çatışma yaşamaktadır. Çünkü kadınların ev içi sorumlulukları çoğu zaman tek başına üstlenmek durumunda kalmaları; iş hayatına ve işe uyum sağlamaları açısından kadınları engellemektedir (Atabay, 2012: 21). Şöyle ki çalışan bir kadın işten eve geldiğinde çocuklarla ilgilenme, evin temizliği ile ilgilenme gibi birden fazla rolün gerekliliklerini yerine getirmek zorundadır. Bu da kadının hem fiziksel hem de duygusal olarak erkeğe göre daha fazla etkilenmesine neden olmaktadır.

Yapılan bir araştırmaya göre 382 kadından %76,4'ü iş ve ev sorumlulukları nedeniyle ikilem yaşadıklarını; evdeki veya işteki rollerini tam olarak yerine getiremediklerinden dolayı çatışma yaşadıklarını belirtmişlerdir (Yılmaz ve Şahin, 2008: 189).

Kadınların ve erkeklerin iş-aile yaşamı çatışması yaşama durumları, koşullara göre değişkenlik göstermektedir. Kadınlar, iş-aile yaşamı çatışmasını şu koşullarda daha fazla yaşamaktadırlar (Aycan, 2010: 16):

- Eşlerinden duygusal destek görmediklerinde,
- İş yükleri fazla olduğunda,
- Kurumsal destek az olduğunda (iş-aile yaşamı çatışmasına yönelik politikalar ve yönetici desteği azsa),
- Çocuk bakımına yönelik izinlerde ve yardımlarda memnuniyetsizlik olduğunda,
- Çocukla geçirilen zamanın az olduğu düşünüldüğü durumlarda.

Erkeklerin ise bu koşulları kadınlara göre daha az ve yalındır. Erkeklerin iş-aile yaşamı çatışmasını daha fazla yaşama koşulları ise şu şekildedir (Aycan, 2010: 17):

- Eşlerinden iş paylaşımı anlamında destek alamadıklarında,
- İş yükleri fazla olduğunda.

Görüldüğü üzere kadınlar, erkeklere göre daha fazla faktörden etkilenmektedirler. Kadınlar eşleri, işyerleri ve çocukları memnuniyetsizlik hissetmedikleri sürece; erkekler ise iş yükleri fazla olmadığı sürece iş-aile yaşamı çatışması hissetmemektedirler (Aycan, 2010: 17).

b) Kişilik ve Yaş

Kişilik, bireyin belirgin, değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin tümüdür (Atabay, 2012: 23). Birey, kişilik özellikleri doğrultusunda çevresini algılamakta ve ona göre davranışlar sergilemektedir. Nitekim bu durum çalışma hayatında da böyledir. Eğer birey kendi kişilik özellikleriyle örtüşen bir işte çalışırsa işinde mutlu olur ve bu mutluluk durumu aile yaşamına da yansır. O sebeple kişilik, iş-aile yaşamı çatışmasını etkileyen önemli bir etmendir.

Her birey ayrı bir kişiliğe sahip olduğundan aynı durumlar karşısında farklı tepkiler geliştirmektedir. Özellikle konumuz olan çatışma ve iş-aile yaşamı çatışmasıyla baş etme noktasında farklı baş etme becerilerine sahiptirler. Bir kişi iş ile ilgili sorunlarını eve geldiğinde aklına hiç getirmiyor ve sadece ailesine ilişkin rollerini yerine getiriyorsa bu bir çatışma ile baş etme becerisidir.

Literatürde A ve B olmak üzere iki farklı kişi tipinden söz edilmektedir. A tipi kişilik; devamlı zamanla yarışan, başarı odaklı, sabırsız, öfkeli ve aynı anda birden fazla işle uğraşan kişilerdir (Yurttagül, 2016: 13). B tipi kişilik ise; A tipi kişiliğin özelliklerinin tam tersi olarak düşünülebilir. Sabırlı, sakin, zamanla yarışmayan, kendine güvenen bir kişilik yapısına sahiptirler. A tip kişiliğin, iş-aile yaşamı çatışmasını B tip kişiliğe göre daha fazla yaşadığına yönelik çalışmalar mevcuttur. Bunun sebebi olarak aynı anda birden fazla işle uğraşması ve rol bölünmesine neden olarak rol çatışması yaşamalarının daha olası olmasıdır. Çünkü işlerini hayatlarında daha merkezi bir konuma almışlardır. B tip kişiliğe sahip olanlar ise işlerini ikinci planda tutmaktadırlar. O yüzden iş-aile yaşamı çatışmasını daha az yaşamaktadırlar.

İş-aile yaşamı çatışmasında etkili olan diğer bir etmen de yaştır. Bireylerin yaşları ile iş-aile yaşamı çatışması arasında negatif bir ilişki vardır (Atabay, 2012: 25). Yani bireyin yaşı arttıkça iş-aile yaşamı çatışması azalmakta; bireyin yaşı azaldıkça iş-aile yaşamı çatışması artmaktadır. Yaşı genç olanların iş ve aile arasındaki durumu dengeleyememesinden ve yaşı büyük olanların iş ve aile arasındaki dengeyi sağlamaları ile daha deneyimli olmaları durumun böyle olmasında etkilidir (Yurttagül, 2016: 13).

c) Medeni Durum

Evlilik hem toplum hem de kişiler tarafından önemli bir olay olarak görülmektedir. Evlilik, her iki tarafında yaşamlarını birçok açıdan değiştirmektedir. Özellikle kadınların üstlendikleri roller bakımından bu değişim daha da önem arz etmektedir. Evlenen kadınlar, evdeki rolleri gereği işle ilgili rollerini ikinci plana atmaktadırlar. Kadınların, aynı pozisyonda oldukları erkeklere göre daha düşük kariyer beklentisine sahip oldukları görülmektedir (Atabay, 2012: 25). Öte yandan, evlendikten ve çocuk sahibi olduktan sonra kadınların işteki performansları düşmektedir (Yurttagül, 2016: 14). Çünkü, evdeki esas sorumlu kadın olmaktadır. Bundan dolayı yapılan araştırmalarında gösterdiği üzere evli kadınlar, bekar kadınlara göre daha fazla iş-aile yaşamı çatışması yaşamaktadırlar (Yurttagül, 2016: 14).

1.3.6.2. İş ile İlgili Nedenler

a) Uzun ve Düzensiz Çalışma Programları

Günümüz çalışma hayatında işverenler, daha fazla kar elde edebilmek için çalışanları hem aile hayatlarından hem de sosyal hayatlarından alıkoymaktadır. Özellikle uzun ve düzensiz çalışma saatleri, kişinin gün içerisindeki çoğu zamanının işte geçmesine neden olmaktadır.

Uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri, hafta sonu mesaisi, iş yolculukları hem zaman esaslı hem de gerginlik esaslı iş-aile yaşamı çatışmasına neden olmaktadır (Özen ve Uzun, 2005; Akt. Yurttagül, 2016: 14). Tüm bunlar, yoğun bir fiziksel aktivite gerektireceğinden kişinin ailesine zaman ayırmasına engel olup, kişinin ailesine ayırdığı zamanda bile yeterli fiziksel gücü kendinde bulamamasına neden olmaktadır.

İş-aile yaşamı çatışmasına neden olan faktörlerden bir diğeri de uzun ve düzensiz çalışma programlarına dahil olan değişken zamanlı çalışmadır. Değişken zamanlı çalışma sistemi, çalışma sisteminin sabit zamanlı vardiyalara bölünmemiş hali olarak ifade edilebilir (Nergiz, 2016: 31). Çalışma saatlerinin sürekli olarak değişmesi, çalışma saatlerine bir türlü uyum sağlayamamasına ve sosyal hayatını düzenleyememesine neden olarak çalışan üzerinde daha fazla baskı, stres ve gerilime yol açmaktadır.

b) İş ve Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları da iş-aile yaşamı çatışmasını etkilemektedir. Birey, çalıştığı ortamdaki fiziksel koşullardan işin kendi koşullarına kadar birçok şeyden etkilenmektedir. Çalışma ve işin koşulları bireyi memnun eder ve ondaki çatışma düzeyini en aza indirirse, iş-aile yaşamı çatışması düzeyinde azalma görülecektir.

Yoğun çalışma temposu, bireyler arası yetersiz iletişim, iş güvencesinin olmaması, kontrol etme ve yönetme imkanlarının olmaması bireyin benlik saygısını düşürerek kararsız olma, rekabet duygusunu yitirme gibi olumsuz duygulara yol açarak aile içi iletişimde sorunlara neden olmaktadır (Özen ve Uzun, 2005; Akt. Yurttagül, 2016: 15). Ayrıca yoğun iş koşulları da iş-aile yaşamı çatışmasında etkilidir. Yapılan çalışmalarda yoğun olarak iş düşünceleriyle boğulan bireylerin gün içerisinde işin gerekliliklerini karşılamak için güdülendiklerini ve şartlandıklarını ortaya çıkarmıştır (Nergiz, 2016: 31). Bu da bireylerin iş rollerinin sosyal rollere daha baskın gelmeye çalışmasına ve iş-aile yaşamı çatışması yaşamalarına neden olmaktadır. Son olarak da yetersiz aydınlatma ve havalandırma, gürültülü ortam gibi fiziksel koşullar da birey üzerinde olumsuz etkilerde bulunmaktadır.

c) İşe Bağlılık

İşe bağlılık, bireyin işine yönelik aidiyet duygusudur (Nergiz, 2016: 32). Aidiyet duygusu bireyin işi ile daha fazla bağ kurmasına ve onun işi için daha fazla fedakârlık yapmasına neden olacaktır. Yapılan fedakârlık, bireyin işinin gereği olan rollerin daha baskın olmasını sağlayacaktır. Neticede bireyin aile içerisinde yerine getirmesi beklenen rollerin göz ardı edilmesi, aile yaşamında sorunlarla karşı karşıya kalınmasına neden olarak bireyin rol çatışması yaşamasında önemli bir etkindir. Bireyin işine öncelik vermesi onun ailedeki rollerini yerine getirememesine neden olup, bunun sonucunda da iş-aile yaşamı çatışması yaşanacaktır.

1.3.6.3. Aile ile İlgili Nedenler

Aile, en genel deyişle toplumun temel yapıtaşısıdır. Aile üyeleri arasındaki ilişki her zaman önemli olmuştur. Fakat aile içi sorunlar, bu ilişkiyi olumsuz etkilemiştir. Hem aile içi ilişkinin olumsuz etkilenmesi hem de ailedeki diğer sorunlar, bireyin işini de

aynı derecede etkilemiştir. Gündelik hayatımızda en fazla zaman geçirdiğimiz alanlar olan iş ve aile, karşılıklı olarak birbirine etkide bulunmaktadır. Bundan ötürü ailede yaşanan birtakım sorunlar, olaylar bireyin işindeki rolünü yerine getirememesine sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla, iş-aile yaşamı çatışması nedenleri incelenirken aile ile ilgili nedenlere de yer verilmektedir.

a) Aile İçin Harcanan Zaman

Aileye ilişkin rollerin, işe ilişkin rollere göre daha baskın geldiği durumdur. Birey, işine ve ailesine ayıracağı normal zaman dilimlerinin yanı sıra işinde ve işindeki rollerinden zaman alarak bu zamanı ailesine ve aile içi rollerine ayırmaktadır. Aile bireylerinin çalışan bireylerden destek istemesi, kendilerine daha fazla zaman ayırmalarını ve eve erken gelmelerini istemesi sonucunda, çalışanların bu istekleri yerine getirmesiyle aileden işe yönelik bir çatışma yaşanacaktır (Yüksel, 2005: 306; Akt. Korkmazer, 2018: 35).

b) Eşlerin Çalışması

Kadınlar, günümüzde çalışma hayatına daha aktif bir şekilde katılım göstermektedirler. Önceleri erkeklerin üstlendiği evin geçimini sağlama rolünü artık kadınlar da üstlenmeye başlamışlardır. Erkeğin çalışarak evin geçimini sağlayıp kadının ev işleriyle ilgilenmesi bir sorun olmazken, değişen rollerle beraber kadının çalışması evde çatışmaya neden olabilmektedir. Özellikle her iki eşin de çalışması daha yüksek düzeyde stresi, rol belirsizliğini ve rol çatışmasını beraberinde getirmektedir (Karapınar, Ergeneli ve Taş, 2015: 149). Öte yandan kadının iş hayatına katılması anne, eş olma, evden sorumlu olma gibi rollerle işteki rollerinin çatışmasına da neden olarak iş-aile yaşamı çatışmasına neden olabilmektedir.

c) Eş Desteği

House, eş desteğini; eşten gelen duygusal ilgi, bilgi veya araçsal yardım olarak tanımlamıştır (House, 1981; Akt. Karapınar vd., 2015: 149). Eşler, yaşadıkları sorunlar karşısında en önemli destek olarak birbirlerini görmektedirler. Bu sebeple eşlerin birbirine destek olması, sorunların birey üzerindeki baskı, stres ve çatışma durumu

azaltacaktır. Eş desteği hem aile mutluluğunun devamını sağlamakta hem de iş hayatındaki başarıya olumlu katkıda bulunmaktadır (Korkmazer, 2018: 36).

d) Çocukların Sayısı ve Yaşları

Ailedeki çocuk sayısı, iş-aile yaşamı çatışmasında etkilidir. Çünkü değişen çocuk sayısı, çocukların bakımına ayrılan zamanda da değişikliğe neden olmaktadır. Yapılan çalışmalarda çocuk sayısı arttıkça çocuklara ayrılan zamanın artmasından dolayı iş-aile yaşamı çatışmasının arttığına yönelik bulgular elde edilmiştir (Korkmazer, 2018: 36). Çünkü çocukların bakımına ayrılan süre arttıkça işteki rollerin yerine getirilmesine ayrılan zaman azalmaktadır.

Çocukların yaşı da iş-aile yaşamı çatışmasında etkili olmaktadır. Çocuk sahibi olmayan kadınlarla çocuk sahibi olan kadınlar arasındaki stres düzeyi farklılaşmaktadır. Çocuk sahibi olan kadınlarda ise stres düzeyi çocukların yaşına göre değişkenlik göstermektedir. Küçük çocuklu kadınlar, yaşı daha büyük çocuklara sahip olan kadınlara göre daha fazla çatışma yaşamaktadırlar (Karapınar, İlsev ve Ergeneli, 2006: 88). Pek çok çalışan kadın, küçük çocuğu olduğu durumlarda işte daha fazla devamsızlık yapma ve yeni bir sorumluluk almaya karşı isteksiz davranma ile karşı karşıya kalmaktadır (Karapınar vd., 2015: 149). Tüm bunlarda işteki rollerin yerine getirilmesini engellemektedir.

e) Ailede Bakıma Muhtaç Bireylerin Bulunması

Ailede çocukların bakımının yanı sıra belli nedenlerden ötürü bakıma muhtaç kişiler de bulunabilmektedir. Yaşlı bireylerin bakımı söz konusu olduğu durumlarda çalışanlar, daha fazla ailevi sorumluluklara sahiptir (Korkmazer, 2018: 37). Ayrıca yaşlının bakımı, bireyin sevdiği birini hasta olarak görmek anlamına geldiği için bireyde daha fazla stres yaratmaktadır (Karapınar vd., 2015: 148). Hem ailevi sorumlulukların artması hem de stres, bireyin işi için performansını düşüreceğinden çatışma yaşamasına neden olacaktır.

1.3.7. İş-Aile Yaşamı Çatışması Sonuçları

İş-aile yaşamı çatışması bireyin hem kendisini ve sosyal çevresini hem de işiyle ilgili birçok unsuru etkilemektedir. İş-aile yaşamı çatışmasıyla ilgili yapılan çalışmalarda bu etkiler genellikle kişisel ve örgütsel sonuçlar şeklinde iki başlık altında ele alınmıştır.

1.3.7.1. Kişisel Sonuçlar

a) Stres

Stres, bireyin çevresine olan tepkilerinde sağlıklı bir şekilde davranmasına ve karar vermesine engel olmaktadır. Stres, insan sağlığını bozan ve özgürce yaşamasını engelleyen önemli nedenlerdendir (Şekeroğlu, 2013: 40). Yaşanan iş-aile yaşamı çatışması, birey üzerinde olağan dışı bir baskı oluşturmaktadır. Baskının sonucunda oluşan stres, bireyi olumsuz etkilemektedir. Hatta eşlerden herhangi birinin iş-aile yaşamı çatışması sonucunda negatif saçılmayla diğerini de etkileyerek onun da stres ya da depresyon gibi olumsuz duygu durumları yaşamasına neden olmaktadır (Hammer vd., 2005: 146; Akt. Çoban, 2014: 40).

b) Tükenmişlik

Maslach ve arkadaşları tarafından işteki stres faktörlerine yönelik, birey tarafından geliştirilen psikolojik bir tepki olarak ifade edilen ve üç boyutlu bir kavram olarak açıklanan tükenmişliğin duygusal yorgunluk boyutu, bireyin duygusal ve fiziki gücünün tükenmesini; duyarsızlaşma boyutu, çevresine karşı olumsuz ve katı tutum ve davranışlar geliştirmeyi; kişisel başarı boyutu ise bireyin işlerinde ve insanlarla ilişkilerinde başarısızlık duygusuna kapılmalarını ifade etmektedir (Sabuncuoğlu, 2008: 36).

Yapılan iş-aile yaşamı çatışması çalışmalarında iş-aile yaşamı çatışması yaşayan bireylerin tükenmişlik düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Rubio ve arkadaşlarının iş-aile yaşamı çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yaptıkları çalışmada, algılanan iş-aile yaşamı çatışması ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişkinin varlığından söz edilmiştir (Rubio, Osca, Recio, Urien ve Peiró, 2015). Tayfur ve Arslan'ın da çalışmasında iş-aile yaşamı çatışması arttıkça duygusal olarak tükenmenin artacağı sonucunun elde edilmesi diğer ilgili konu hakkında yapılan

çalışmaları destekler niteliktedir (Tayfur ve Arslan, 2012). Sonuç olarak, iş-aile yaşamı çatışması düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyi de artmaktadır.

c) Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu, bireyin kendi yaşam koşullarını yine kendisi tarafından belirlenen standartlarla karşılaştırması sonucu ortaya çıkan durumdur (Yurtseven, 2008: 31). Bireyin beklentileri karşılandığı düzeyde yaşam doyumu artmaktadır. İş-aile yaşamı çatışması ve yaşam doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Çünkü kişinin yaşamındaki olumsuzluklar, onun beklentilerinin karşılanmasına engel olmaktadır.

Bu doğrultuda şimdiye kadar yapılmış çalışmalarda iş-aile yaşamı çatışmasının bireyin yaşam doyumunu azalttığına yönelik sonuçlar elde edilmiştir (Kayasandık, 2013: 25). Akın'ın (2008) hemşirelerle gerçekleştirdiği çalışmada, iş-aile yaşamı çatışması ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve negatif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Yine Şentürk ve Bayraktar (2018) tarafından yapılan bir çalışmada ise iş-aile yaşamı çatışması yaşayan bireylerin yaşam doyumlarının olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

d) Evlilik Doyumu

Evlilik doyumu, yaşam doyumunun anlamlı tamamlayıcılarından birisidir. İş-aile yaşamı çatışmasının yaşam doyumunu olumsuz etkilemesi sonucunda evlilik doyumu da iş-aile yaşamı çatışması ile negatif bir ilişki içerisine girmektedir. Evlilik doyumu, evlilik kurumu içerisinde eşlerin birbirlerine karşı gösterdikleri sevgi biçimi, cinsel doyum, iletişim biçimi gibi kişisel boyutlardan ve verilen kararlarda eşitlik, paylaşma gibi çevresel boyutlardan etkilenen psikolojik olarak tatmin olma sürecidir (Çağ ve Yıldırım, 2013; Akt. Sönmez, Apay ve Gür, 2018: 210).

Evlilik doyumu, evliliğin genelci bir anlayışla niteliğine vurgu yapmaktadır. Evlilik kurumu, tarafları mutlu etse de bu mutluluğun birçok alt boyutuyla nitelikli olması yaşanan mutluluğun düzeyini daha da artırmaktadır. Böylece evlilikte mutluluğu belirlemekte evliliğin niteliği ve evlilikten sağlanan doyumla, eşler arası uyum önem kazanmaktadır (Yıldız ve Baytemir, 2016: 72). Evde yapılması gereken işler, ebeveyn

olarak sorumluluklar, her iki eşinde çalışma durumu evlilik doyumunu etkileyen faktörler arasında sayılmaktadır (Yurtseven, 2008: 33).

İş-aile yaşamı çatışmasını evlilik doyumu ile ilişkilendirdiğimizde roller arası yaşanan çatışmalarının hem iş-aile yaşamı çatışmasını hem de evlilik doyumunu etkilediği görülmektedir. İşinden dolayı ev yaşamında çatışma yaşayan bireyin, evlilik doyumu da olumsuz etkilenmektedir. Çünkü evdeki rollerini yerine getirememesi evlilikten alınan doyumun azalmasına neden olacaktır. Ayrıca, işin aileye taşması da bu doyumu azaltan faktörler arasındadır. Öte yandan, evlilikte yaşanan sorunların işi de etkilemesi söz konusudur. Bu da aile-iş yaşamı çatışmasını meydana getirmektedir. Evlilik doyumu düzeyinin az olması, bireyin işten alacağı doyumu da azaltarak aile-iş yaşamı çatışmasına neden olmaktadır.

e) Sağlık Sorunları

İş-aile yaşamı çatışması, stres baş faktör olmak üzere bireye etki ederek onda birçok sağlık sorununun oluşmasına neden olmaktadır. Psikomatik bozukluklar, kalp spazmı, kalp damar hastalıkları, astım, tansiyon yüksekliği, mide ülseri gibi rahatsızlıklar iş-aile yaşamı çatışması sonucunda ortaya çıkan rahatsızlıklara örnek olarak verilebilir (Ertemli, 2011; Akt. Şekeroğlu, 2013: 41).

İş-aile yaşamı çatışması, madde kullanımını da artırmaktadır. Özellikle alkol ve sigara başta olmak üzere, bağımlılık yapabilecek maddelerin kullanımına süreç içerisinde başlanmakta veya bu maddelerin kullanımı artmaktadır. Madde bağımlılığı ile ilgili yapılan çalışmalarda yaşanan sorunların, yalnızlaşmanın ve sosyal desteğin az olmasının bireyin maddeye başlama nedenleri arasında ön sıralarda olduğu görülmektedir. İş-aile yaşamı çatışması yaşayan birey, aile içerisinde çatışma yaşamamasından dolayı yalnızlaşmakta ve çareyi kendisine zarar verebilecek başka şeylerde bulmaktadır. Bunun sonucunda da iş-aile yaşamı çatışması düzeyi bireyin madde kullanımında etkili olmaktadır.

f) Diğer Sorunlar

İş-aile yaşamı çatışması yaşayan bireylerde kaygı, yüksek suçluluk duygusu diğer sorunlar arasında ele alınmaktadır (Ertemli, 2011: 39). Genelde iş-aile yaşamı çatışması

birey üzerinde stres faktörüyle beraber yoğun bir baskı oluşturmaktadır. Bu baskının sonucunda da birey, fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklarla karşı karşıya kalmaktadır.

İşine ailesine göre daha fazla zaman ayırmak zorunda kalan birey, aile içerisinde yaşanan veya yaşanabilecek olaylara karşı kaygı duymaktadır. Kaygı, bireyin olaylar karşısında bastıramadığı, aşırı bir şekilde gösterdiği endişe durumu olarak ifade edilebilir. Birey, ailesinden uzak kaldığından dolayı ailesiyle ilgili yaşanan olaylara yakından tanık olamamakta ve aile içerisinde olmadığı zamanlarda gerçekleşen olayların ne olduğuna dair bilgisi olmadığından kaygı duymaktadır. Öte yandan işindeki rollerinin aile içerisindeki rollere göre daha baskın olması, bireyin ailedeki rollerini yerine getirememesinden dolayı suçluluk duygusu yaşamasına neden olmaktadır.

1.3.7.2. Örgütsel Sonuçlar

a) İş Stresi

Bireyin işle ilgili olan durumları, iş süreçleri ve iş arkadaşları ile etkileşimi sonucunda ortaya çıkan psikolojik ve fizyolojik dengenin bozulması ‘iş stresi’ olarak tanımlanmaktadır (Avcı, 2019: 293). Bireyde meydana gelen psikolojik ve fizyolojik bozulma durumu, evden işe yönelik bir çatışmanın olduğu durumlarda da meydana gelebilmektedir. 2007 yılında Efeoğlu ve Özgen’in yaptığı çalışmada, iş-aile yaşamı çatışması ve iş stresi arasındaki ilişkinin pozitif bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Yine Fırat’ın (2018) 333 öğretmen ile yaptığı çalışmada da Efeoğlu ve Özgen’in çalışmasını destekler nitelikte, iş-aile yaşamı çatışması ile iş stresi arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu da iş-aile yaşamı çatışması yaşayan çalışanların iş stresi düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

b) İş Doyumu

İş-aile yaşamı çatışması, bireyde stres ve sıkıntı yaratır, stres ve sıkıntı altında verilen kararlar da bireyin işinden doyum almasına engel olarak, üretimi ve üretime katkıyı azaltmaktadır (Çakmak, 2004: 35). Bunun yanı sıra işlerinden doyum alan bireyler, iş ile ilgili problemleri veya iş ortamından yaşanan stresi, aile yaşantılarına taşımamaktadır. (Voydanoff ve Kelly, 1984; Akt. Karaca, 2016: 37).

İş-aile yaşamı çatışması ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi araştırmaya yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Yüksel'in (2005) 98 hemşireyle yaptığı çalışma da bu ilişkiyi açıklamak için yapılmıştır. Yapılan çalışmada iş-aile yaşamı çatışması ile iş doyumu arasında negatif bir ilişki saptanmıştır. Hem Yüksel'in bu çalışması hem de literatürdeki bu konuya ilişkin çalışmalar göstermektedir ki iş-aile yaşamı çatışması iş doyumunu olumsuz etkilemektedir.

c) Motivasyon ve Verimlilik

İş ortamında gerekli davranışların ortaya çıkarılması için bireyin uyarılmasında, yönlendirilmesinde ve bu davranışların sürdürülmesindeki itici güce motivasyon denilmektedir (Doruk, 2008: 69). Bireyin motivasyon düzeyini birçok şey etkileyebilmektedir. Motivasyonu düşük bir birey hem işinde hem de ailesinde gerekli davranışları göstermekte yeterli olamamaktadır. Karşılıklı ilişki içerisinde olan iş ve aile yaşamında yaşanan iş-aile yaşamı çatışması, bireyin motivasyonunun düşmesine neden olmaktadır. Yani iş-aile yaşamı çatışması ile motivasyon arasında negatif bir ilişkiden söz edilmektedir.

İş-aile yaşamı çatışması bireyin çalışma ortamındaki rollerini yerine getirememesine neden olduğundan örgüt içerisindeki çalışmayı da olumsuz etkilemektedir. Örgütte sağlıklı bir şekilde yerine getirilemeyen roller, örgüt içerisindeki diğer kişileri de etkileyerek verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. Her ne kadar motivasyon ve verimlilik, iş-aile yaşamı çatışmasından olumsuz etkileniyor gibi görünse de bu iki kavramın ölçülebilirlik açısından birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Bu da iş-aile yaşamı ve aile-iş yaşamı çatışmalarının motivasyon ve verimlilik üzerindeki etkilerini incelemeyi zorlaştırmaktadır (Ertemli, 2011: 43).

d) Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bireyin içerisinde bulunduğu organizasyona karşı özdeşleşme, içselleştirme, örgütsel amaçları benimseme, örgütsel amaçlar için fedakarlıkta bulunma, örgütün üyesi olarak kalmak için bir istek hissetme olarak tanımlanabilmektedir (Koç, 2009: 200). Çalışan bireyin örgütsel bağlılığı iki boyutta değerlendirilmektedir. Birinci boyut, bireyin ailedeki rolüne ilişkin sorunlar yaşaması nedeniyle örgütsel bağlılığın azalması; ikinci boyutta ise örgütün, çalışanlarının sorunlarını çözmelerinde yardımcı

olmaması sonucunda örgütsel bağlılığın azalması şeklinde açıklanmaktadır (Çarıkçı, 2001; Akt. Karaca, 2016: 43).

İş-aile yaşamı çatışmasının örgütsel bağlılığa etkisi üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından yapılan çalışmada örgütsel bağlılık ve iş-aile yaşamı çatışması arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Turunç ve Erkuş'a (2010) göre de iş-aile ve aile-iş yaşamı çatışmaları örgütsel bağlılığı negatif olarak etkilemektedir. Ancak bu etkinin her iki çatışmanın karşılıklı ilişkisi sonucunda gerçekleştiği, çatışmaların alt faktörlerinin ayrı ayrı etkisinin olmadığı, iş-aile ve aile-iş yaşamı çatışmaları ile örgütsel bağlılığın bir bütün olarak ele alınması gerektiği ifade edilmiştir.

e) İş Performansı

Kurumsal açıdan belirli bir zamanda üretilen mal veya hizmetin miktarı, birey açısından ise hedefe ulaşmak için gösterilen bireysel verimlilik ve etkinlik düzeyi olarak ifade edilen performans, iş-aile yaşamı çatışmasının örgütsel sonuçlarından birisidir (Tutar ve Altınöz, 2010: 201). İş performansı, iş-aile yaşamı çatışmasının olumsuz sonuçlarından biri olmakla beraber yaşanan çatışma çalışanların iş performansını azaltmaktadır (Karaca, 2016: 40).

İş-aile yaşamı çatışmasının iş performansı üzerindeki etkisine yönelik çalışmalarda iş-aile yaşamı çatışmasının iş performansına olumsuz etki ettiği sonucuna ulaşılmasına karşın hiçbir etkisinin olmadığına dair çalışmalarda mevcuttur. Konuya ilişkin çalışmalardaki genel sonuç ise çatışmanın performansa olumsuz etkisinin olduğudur. Şöyle ki bireyin performansını etkileyen faktörlerden bazılarının (cinsiyet, yaş, çalışma koşulları vb.) iş-aile yaşamı çatışmalarının da belirleyicisi olduğunu düşündüğümüzde iş-aile yaşamı çatışması ile performans arasında bir ilişki vardır (Baykal, 2015: 57). Nitekim Koç ve Kızanlıklılı'nın (2017) yaptığı çalışmada hem aile-iş yaşamı çatışması ile performans arasında hem de iş-aile yaşamı çatışması ile performans arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda iş-aile ve aile-iş yaşamı çatışması yaşayan bireylerin, çatışma düzeylerine göre iş performanslarında bir düşüş meydana gelmektedir.

f) İşe Devamsızlık ve Geç Gelme

Devamsızlık, çalışanın belirlenen çalışma programına göre çalışması gereken zamanlarda işe gelmemesidir (Eren, 1998: 202; Akt. Baykal, 2015: 59-60). İş-aile veya aile-iş yaşamı çatışması yaşayan çalışanların çatışma sonucunda oluşan sorunlardan dolayı işe devam etmeme eğilimleri artış göstermektedir.

Sürekli olarak evle ilgili sorunlarla ilgilenmek, işe kendini verememek gibi davranış kaynaklı aile-iş yaşamı çatışması, çalışanın işe bağlılığının azalmasına neden olmaktadır (Açıkgöz, 2014: 60). Ayrıca eşin veya çocukların hastalanması nedeniyle işe devam edilmemesi, çocukların okula bırakılması nedeniyle de işe geç gidilmesi aile-iş yaşamı çatışmasının işe devamsızlık ve geç gelme üzerine etkisine örnek olarak gösterilebilir (Karaca, 2016: 41). İşe devamsızlık ve geç gelmede işten kaynaklı nedenler de etkili olmaktadır. İşten alınan doyumun az olması, yöneticilerden memnun olmama, çalışma arkadaşları ile yaşanan sorunlar veya çalışma ortamının elverişsiz olması gibi nedenler örnek olarak verilebilmektedir.

Özellikle kadınlar, erkeklere göre evin ekonomik sorumluluğunu erkeklere göre daha az yüklenmeleri ve işlerini kaybetme korkusunun daha az olmasından dolayı daha fazla devamsızlık yaparlar (Baykal, 2015: 60).

g) İşten Ayrılma Niyeti

Saf arzudan başlayarak, ciddi düşünmeye ve sonuçta karar almaya dönüşen bazı faaliyetlerin gerçekleştirilme sürecine niyet denilmektedir (Korkmazer, 2018: 58). İşten ayrılma niyeti de bireyin belirli nedenler doğrultusunda işten ilişkisini kesmesine yönelik düşüncesidir. İş-aile yaşamı çatışması, bireysel olarak aile ve yaşam memnuniyetini olumsuz etkilemekte ve bireyin iş doyumun azalmasına neden olarak işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaktadır (Korkmazer, 2018: 59).

Yapılan çalışmalarda, iş-aile yaşamı çatışmasındaki artışın bireyin işten ayrılma niyetini artırdığı görülmektedir (Boyar vd., 2003; Akt. Shakhbazov, 2018: 24). Çarıkçı ve Çelikkol (2009), iş-aile yaşamı çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmada, iş ve aile rolleri arasında denge kuramayan çalışanların işlerine yabancılaştıklarını ve bunun sonucunda da işten ayrılmaya karar verdiklerini

belirtmişlerdir. Yani iş-aile yaşamı çatışmasının yaşanması, bireyde işten ayrılma niyetinin oluşmasına neden olmaktadır.

1.3.8. İş-Aile Yaşam Dengesi Kavramı ve Önemi

Üretim toplumundan itibaren, ataerkil toplum yapısının egemen olduğu toplumlarda erkek evin geçimini sağlayan bir rol üstlenmiştir. Kadın ise evde çocukların bakımını, evin düzenini ve eşlik görevini üstlenen bir rolle toplum içerisinde yer edinmiştir. 1900’lü yılların başından itibaren ataerkil yapı içerisindeki bu roller, bir dönüşüm süreci ile karşı karşıya kalmıştır. Kadınlar, istihdam edilmeye başlanmış ve evin geçiminde erkekle beraber söz sahibi olmuşlardır. 1960’lı yıllarda kadın istihdamı artmış ve günümüze kadar artarak devam etmiştir. Bu bağlamda kadınların ev içi rollerinin yanına iş yerindeki rolleri de eklenerek, kadının yükü daha da artış göstermiştir. Kadının rol yükünün artmasıyla iş-aile yaşamı çatışmaları da artış göstermiştir. Erkeklerle oranla kadınların daha fazla iş-aile yaşamı çatışması yaşaması, aile üyelerinin tamamını etkileyerek birçok sorunu beraberinde getirmiştir. Yazarlara göre iş-aile yaşamı çatışmasının yaşanması; aileyle ilgili daha az memnuniyet, sağlık sorunları, daha düşük örgütsel bağlılık ve iş doyumu, işten ayrılma niyeti gibi sonuçları beraberinde getirmektedir (Tosun ve Keskin, 2017: 12).

Literatürde iş-aile yaşamı çatışmasının cinsiyet ayrımı olmaksızın yaşandığını ortaya koyan çalışmalar olsa da çatışma yaşama durumun rol fazlalığına bağlı olarak kadınlar da daha fazla görüldüğü de çalışmalar tarafından ortaya konulmuştur. Öte yandan iş ve aile alanlarının birbirinden ayrı alanlar olduğunu savunanlar olsa da Johnson’ın da (2001: 3; Akt. Apaydın, 2011: 88) ifade ettiği gibi iş ve aile alanlarında yaşanan herhangi bir olay, kelebek etkisi gibi diğer alanı da etkilemektedir. Bu da her iki alanın birbirine bağlı olduğu görüşünü desteklemektedir.

İş-aile yaşam dengesi kavramı da iş-aile yaşamı çatışmalarının en aza indirgenmesi için ortaya konulmuş bir kavramdır. Özellikle her iki alanın birbirinden etkilenmesi, bu kavramın önemini ortaya koymaktadır. İş-aile yaşamı çatışması ve dengesinin çalışmalara konu olması, kadınların çalışma hayatında daha aktif bir şekilde yer almasıyla olmuştur. Değişen ihtiyaçlar ve koşullar, iş-aile yaşamında daha fazla çatışma yaşanmasına ve denge ihtiyacının giderek artmasına neden olmaktadır. İş-aile yaşam

dengesinin tanımlanması denge kavramının öznel olmasından dolayı farklılaşmaktadır. Şöyle ki herhangi bir çalışan için dengenin bozulmasına ve çatışma yaşanmasına neden olan etken, başka bir çalışan için denge sağlayıcı bir unsur olabilmektedir. Örneğin; bir bireyin aile içerisindeki rollerinin öncelikli olması, onun işi ve ailesi arasındaki dengeyi sağlarken, başka bir birey için bu durum çatışmaya neden olarak onun iş ve aile arasındaki dengesinin bozulmasına neden olacaktır.

İş-aile yaşamı dengesini tanımlamak gerekirse ilk olarak; bireyin hem evdeki hem işteki rollerinin gereği sorumluluklarını gerçekleştirebilmesi için gereken zamanın olmasıdır (Kapız, 2002: 140). Clark tarafından iş-aile yaşam dengesi, işte ve evde işlevsel olmak ve bu alanlardaki doyumunu en az çatışmayla elde etme olarak tanımlanmaktadır (Clark, 2000: 349; Akt. Apaydın, 2011: 90). İş-aile yaşam dengesi, bireyin çalışma ve aile yaşamından kaynaklanan ihtiyaçlarını birbirleri ile uyumlu hale getirerek, bir denge hali sağlamasıdır (Akyüz, 2015: 30). Genel olarak tanımlara bakıldığında her alandaki rolün gerçekleştirilmesi için o role gereken zamanın ayrılması gerektiği vurgulanmaktadır. Clark'ın tanımında da bu durum en az çatışma ifadesiyle belirtilmiştir. Rollere gereken zamanın ayrılması, roller arası çatışmanın en aza indirgenmesini sağlayacaktır. Bir başka ifadeyle diğerine göre baskın olan rolün baskınlığından ödün vererek, diğer rolün de kendini gerçekleştirmesini sağlamak iş-aile yaşam dengesinin kurulmasında önemlidir. Bireyin iş, aile ve kişisel alan olmak üzere üç farklı alandan birisine yönelik beklenti ve sorumlulukları diğer alandaki beklenti ve sorumluluklarla çatışma içerisinde değilse iş-aile yaşamı dengesinden söz etmek mümkündür (Karaman, 2015: 43).

İş-aile yaşam dengesinde kişisel kaynaklar ve doyum iki bileşeni oluşturmaktadır. Kişisel kaynaklar, zaman, dikkat, ilgi ve bağlılık şeklinde sıralanıp (Karaman, 2015: 44) dengenin sağlanması için her role adanmayı, zaman ayırmayı ifade ederken; doyum, pozitif veya negatif yönde dengenin oluşmasıyla ortaya çıkan durumdur. Pozitif yönde denge, her role yüksek düzeyde eşit zamanın ayrılmasıyla ve ilgilenmeyle; negatif yönde denge, her role düşük düzeyde eşit zamanın ayrılmasıyla ve ilgilenmeyle oluşmaktadır (Apaydın, 2011: 91-92). Pozitif yönde denge yüksek doyum demek iken negatif yönde denge düşük doyum demektir.

İş-aile yaşam dengesinde üç önemli öge vardır (Apaydın, 2011: 92):

- *Zaman Dengesi:* İş ve aile rollerine eşit miktarda zaman ayırmak ve kendini adamaktır.
- *Dahil Olma Dengesi:* İş ve aile rollerine eşit olarak psikolojik düzeyde dahil olmaktır.
- *Doyum Dengesi:* İş ve aile rollerinden eşit düzeyde doyum almak demektir.

Dengenin sağlanması, iş-aile yaşamı çatışmasının ve bu çatışmanın sonuçlarının bireye olan etkisinin en aza indirgenmesinde önemlidir. Denge, kişiden kişiye değişkenlik gösterse de algılanan dengenin sağlanmasıyla bireyin iş-aile yaşamı çatışması yaşama olasılığı azalacak ve çatışmanın beraberinde gelen stres faktöründen daha az etkilenmiş olacaktır. Stres faktöründen en düşük düzeyde etkilenen birey, aile içerisindeki ve işindeki rollerinden yüksek doyum alacaktır. Bu da bireyin yaşam doyumuna etki ederek benlik saygısı yüksek birey olmasını sağlayacaktır. Böylece hem kişisel hem de toplumsal düzeyde her bakımdan yüksek doyum düzeylerine ulaşılabilecektir. İş-aile yaşam dengesinin sağlanmasıyla bireysel, örgütsel ve toplumsal faydalar şu şekilde sıralanabilir (Kapız, 2002: 141):

- Yaşam kalitesini artırır ve ruhsal sağlığı geliştirir.
- Bireyin toplum huzuruna katkısını artırır.
- Verimliliği artırır, işe devamsızlığı azaltır (Worklife Report, 2000: 8; Akt. Kapız, 2002: 141).
- Çalışanların motivasyonunu olumlu etkileyerek, örgütsel bağlılığı artırır, işgücü devrini azaltır (Grover ve Crooker, 1995: 271; Akt. Kapız, 2002: 141).
- Kamu ve özel kurumları etkileyebilen daha bilgili vatandaşlar olmasını sağlar.
- Çocukların her bakımdan sağlıklı yetiştirilmesini sağlar (Roehling, Roehling ve Moen, 2001; Akt. Kapız, 2002: 141).

Günümüz örgütlenmelerinde ve devlet tarafından üretilen politikalarda iş-aile yaşam dengesinin önemi noktasında farkındalığı artırmak ve iş-aile yaşamı çatışmasının azaltılarak, iş-aile yaşamı dengesinin sağlanmasında çeşitli düzenlemeler yapılarak uygulanmaktadır.

1.3.9. Türkiye’de İş-Aile Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik Politikalar

Gündelik hayatta bireyler, çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalışmak durumunda kalmaktadır. İhtiyaçların çeşitlenmesiyle ailede sadece tek bir çalışanın olması, ihtiyaçların karşılanmasında zorluk yaşanmasına neden olmaktadır. Bundan ötürü ailede hem erkek hem de kadın çalışma hayatına aktif bir şekilde katılım göstermektedir. Özellikle son yarım asırda yaşanan değişimlerle kadınlar, çalışma hayatında daha fazla istihdam edilmeye başlanmıştır. Kadının çalışma hayatında daha fazla sorumluluk üstlenmesiyle rol çatışmasından kaynaklı iş-aile yaşamı çatışmalarında da artış yaşanmaya başlamıştır. Çünkü, kadının erkeğe göre toplum tarafından atfedilen aile rolleri daha fazla çeşitlilik gösterdiğinden kısıtlı zaman içerisinde hem aile hem de iş rollerine ayrılan zaman azalmaktadır. Dolayısıyla da bir alana ait rollerin, diğer alana ait rollere baskın gelmeye çalışmasıyla çatışma ortaya çıkmaktadır.

İş-aile yaşam dengesi konusunda gerçekleştirilen çalışmalarda da bahsedilen nedenlerden ötürü kadınlara daha fazla yer verilmiştir. Hem uluslararası hem de Türkiye düzeyinde, çalışma hayatında yaşanan sorunlardan dolayı ailede yaşanan sorunları çözmek ve bu sorunları en aza indirmek için çeşitli politikalar üretilmektedir. Bu bağlamda devletlerin iş-aile yaşam dengesini sağlamak için ürettiği politikalarda devletin uygulamasını iki boyutlu ele almak mümkündür. Birinci boyut, sosyal gerekçelerle bakım hizmetlerine destek olma sürecini ifade ederken; ikinci boyut, iş hayatının bireylerin aile hayatının içerisindeki rollerle uyumlu bir şekilde gerçekleştirilmesi için gereken düzenlemeleri içermektedir (Özaydın, 2013: 48).

İş-aile yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikalar; aile ve iş hayatı arasında denge kurmayı amaçlayan, iş ve aile yaşamı arasında yaşanan çatışmayı; iş süreleri, işyeri uygulamaları ve işyeri kültüründe değişiklikler yaparak çözmeye çalışan politikalar olarak tanımlanmaktadır (Aydın vd., 2017; Akt. Kablay ve Elma, 2018: 79-80). İş-aile yaşam dengesinin sağlanmasına ilişkin sorunların şiddeti, bireylerin iş ve aile yaşamında üstlendikleri rollerin ağırlığına göre değişkenlik göstermektedir (Özaydın, 2013: 49). İş-aile yaşam dengesine ilişkin yapılan çalışmalarda bu dengeyi kuramayanların; mutsuzluk, tükenmişlik, psikolojik sorunlar, yaşam doyumu azalması, düşük performans, stres ve işe devamsızlık gibi sorunlar yaşadığı görülmüştür (Kablay ve Elma, 2018: 81).

Hem uluslararası hem de Avrupa Birliği hukukunda iş-aile yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikaların içerikleri şu şekildedir (Bakırcı, 2014: 65; Akt. Karaman, 2015: 100-101):

- Annelik izni, babalık izni, ebeveyn izni gibi çocuk sahibi çalışanlara tanınan izinler,
- Çocuk, yaşlı, engelli gibi bakıma muhtaç bireylerin bakımının ücretsiz bir şekilde yapılması veya çalışanların gelirleriyle uyumlu makul bir ücret karşılığında sağlanması,
- Aile sorumluluklarının karşılanması için esnek çalışma saatleri düzenlemesi,
- Çoğunu kadınların oluşturduğu atipik işçilerin ayrımcılığa karşı korunması,
- Aile yükümlülükleri olan çalışanların istihdam edilmeleri ve istihdam edilme durumlarının devam edilmesi, ayrımcılığa ve feshe karşı korunması,
- Çalışanların yasal izin süreleri sonunda hak kaybı olmadan işlerine devam edebilmeleri,
- Aile yükümlülükleri nedeniyle işten ayrılmak zorunda kalanların yeniden istihdam edilmesi,
- Devlet veya işveren tarafından ailedeki çocuklara, yaşlılara ve engellilere bakım için destek verilmesi,
- Aile yükümlülükleri olanların sosyal güvenlik gereksinimlerinin dikkate alınması.

Genel olarak uyum politikalarının içerikleri yukarıda gibidir. Türkiye’de de bu politikalar belli bir düzeyde uygulanmaktadır. Türkiye’de uygulanan politikaları ise dört temel başlık altında toplamak mümkündür (Karaman, 2015: 101):

- İzinler
- Çocuk bakımı ve okul öncesi hizmetleri
- Çalışma sürelerinin düzenlenmesi
- Nakit transferleri

a) İzinler

İş-aile yaşam dengesini sağlamaya yönelik yasal düzenlemelerin başında izinler gelmektedir. İzinler, belli nedenlerden ötürü meydana gelen olağan dışı durumların bireyleri olumsuz etkilememesi için gerekli görülmektedir. İlk olarak 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74. Maddesi annelik halinden ve süt izninden bahsetmektedir. Maddede kadın işçilere doğumdan önce sekiz hafta, doğumdan sonra da sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta doğum izni verileceğinden ve bu iznin çoğul gebelikte ise onar haftaya çıkarılabileceği ifade edilmektedir. Ayrıca yine aynı maddede kadın işçinin erken doğum yapması sebebiyle kullanamadığı izinlerin, doğumdan sonrası izinlere ekleneceği de belirtilmiştir. Doğum esnasında veya doğumdan sonra vefat eden annenin izinlerinin çalışan babaya verileceği, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen ailede ise eşlerden birine evlat edinilen çocuğun tesliminden itibaren sekiz haftalık bu iznin verileceği ibaresi yer almaktadır. Son olarak ise aynı maddede sekizer haftalık iznin bitiminde altı aylık ücretsiz iznin alınabileceğinden ve tüm izinlerin bitiminde ise annelerin çocuklarını emzirebilmesi için çalışma saatleri içerisinde annelerin belirleyeceği zaman aralıklarında bir buçuk saatlik emzirme izninden söz edilmektedir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104. maddesi de 4857 Sayılı İş Kanunu gibi kadın memura doğumdan önce ve doğumdan sonra sekizer haftadan toplamda on altı hafta doğum izni vermektedir. Çoğul doğumlarda ise bu izinlere ikişer hafta daha eklenmektedir. Ayrıca eşi doğum yapan memura da isteği doğrultusunda on gün babalık izni verilmektedir. Aynı maddenin (d) bendinde kadın memura analık izninin bitiminden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izninden ve bu saatleri kadın memurun kendisinin belirleyeceğinden bahsedilmiştir. Öte yandan (f) bendinde analık izni bitiminde kadın memurun isteği halinde süt izni verilmeksizin ilk doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, üçüncü doğumda altı ay süreyle yarı zamanlı çalışabileceği belirtilmiştir. Bu sürelerin çoğul doğum ve engellilik gibi durumlarda uzatılabileceği de maddede geçmektedir. Kadın işçilerin doğum sonrasında altı aylık ücretsiz iznine karşılık, kadın memurların doğum sonrası yirmi dört ay ücretsiz izin alabilecekleri kanunun 108. maddesinde belirtilmektedir.

Tüm bunlarla beraber doğum yapan çalışan kadınların, gelirlerinin azalması da söz konusudur. Çalışan kadınların doğum yapmalarından dolayı ihtiyaçlarını halen

karşılayabilmeleri için 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çeşitli düzenlemeler gerçekleştirmektedir. Kanunun 16. maddesi doğum yapan sigortalıya veya doğum yapan kadının sigortalı eşine emzirme ödeneği verileceğini ifade etmiştir. 18. maddenin (c) ve (d) bentlerinde doğumdan önceli bir yıl içerisinde en az doksan günlük sigorta priminin bildirilmiş olması halinde doğumdan önce ve sonra sekizer hafta olmak üzere (çoğul doğumlarda ikişer hafta eklenerek), doğum yapan çalışan kadının çalışmadığı her gün için geçici işsizlik ödeneği verileceği belirtilmiştir.

Türkiye, verilen doğum izinlerinde birçok gelişmiş ülkenin gerisinde kalmaktadır. Avusturya’da çocuk iki yaşına kadar, Almanya’da üç yaşına gelene kadar bu izinlerin verildiği görülmektedir (Kablay ve Elma, 2018: 84). Verilen bu izinler hem anne ve baba ayrı ayrı olmak üzere hem de ebeveyn olarak birlikte verilmektedir. Ama ülkemizde ebeveyn izninden söz etmek mümkün değildir. Sadece kanunlarda doğum yapan eşe sahip olan erkeklere, belirli sürelerde çok az izin verildiği görülmektedir.

b) Çocuk Bakımı ve Okul Öncesi Hizmetleri

Türkiye’de çalışan anne ve babaların en büyük sorunlarından biri de çocuk bakımıdır. Yoğun iş temposu nedeniyle çalışan anneler ve babalar, çocuklarının gelişimlerine sağlıklı bir şekilde eşlik edememektedir. Dolayısıyla çocuklar, anne ve babadan ayrı kalarak büyümektedirler. Çocuk bakımı konusunda çeşitli okul öncesi eğitim veren kreşler, gündüzlü bakım evleri bulunurken anneanne, babaanne ve dede gibi aile temelli çocuk bakımı da gerçekleşmektedir.

“Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”in 13. maddesinde yaşları ve medeni halleri fark etmeksizin, 100-150 arasında kadın çalışanı bulunan işyerlerinin emziren kadın çalışanları için emzirme odaları açmaları zorunlu tutulmuştur. Aynı maddenin ikinci bendinde, 150’den fazla kadın çalışanı bulunan yerlerde 0-6 yaş aralığındaki çocukların bırakılması ve bakımlarının yapılması için yurt açması da bir zorunluluk olarak belirtilmiştir. Ama Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan değişiklikle zorunlu eğitime başlama yaşının 2012 yılında 66 aya düşürülüp, 2013 yılında 72 aya çıkarılmasıyla ve yönetmelik gereği en fazla 66 aya kadar olan çocukların yurtlardan yararlanması dolayısıyla çocukların yurtlardan alınıp zorunlu eğitime başlamasına kadar

aradaki 6 ay için ebeveynlerin farklı çözümler üretmesi gerekmektedir (Karaman, 2015: 107).

Türkiye’de çocuklar için bakım ve eğitim hizmetleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından gerçekleştirilmektedir. Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, farklı yaş gruplarında başta dezavantajlı çocuklara hizmet verirken, Milli Eğitim Bakanlığı anaokulları ve kreşler ile 3 yaştan zorunlu eğitime başlama yaşı olarak kabul edilen 72 aya kadar olan çocuklara hizmet vermektedir.

İşyerlerinde açılan yurtlar, kreşler dışında iş-aile yaşam dengesinin sağlanmasında özel kurumlarda ayrı bir öneme sahiptir. İşyerinde ve ailelerinde çocuklarının bakımı üstlenecek yurt, kreş ve kişi olmadığında çalışan ebeveynler, çocuklarını bu kurumlara bırakmaktadır. Kişilere ait olan bu kurumlar “Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik” kapsamında hizmetlerini gerçekleştirmektedir. Türkiye’de çocuk bakımı ve okul öncesi hizmetlerde yaşanan eksiklikten dolayı sivil toplum kuruluşları da bu alanda çeşitli faaliyetler gerçekleştirmektedirler. Anne Çocuk Eğitim Vakfı, Kadın Emekini Değerlendirme Vakfı tarafından verilen hizmetler, bu alandaki STK faaliyetlerine örnek olarak gösterilebilir (Ecevit, 2010a: 100-103; Akt. Karaman, 2015: 112).

Ayrıca bu alanda belediyeler de yapılan son düzenlemelerle aktif bir şekilde rol almaya başlamışlardır. 5393 Sayılı Belediye Kanunu ile nüfusu 100.000’i geçen belediyelerin ve büyükşehir belediyelerinin, kadınlar ve çocuklar için kreşler, gündüzlü bakımevleri ve koruma evleri açmaları zorunlu kılınmıştır.

c) Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi

İş-aile yaşamını uyumlaştırma çalışmaları arasında çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin çalışmalarda bulunmaktadır. Çalışma saatlerinin düzenlenmesi, erkek çalışanlardan ziyade kadın çalışanlar açısından önemlidir. Çünkü kadınların doğum öncesi ve sonrası süreçte çocuğun bakımı, emzirilmesi ve çocuğun gelişimin anne gözetiminde sağlanabilmesi için bu sürelerin yapılandırılması gerekmektedir.

Çalışma saatlerine ilişkin düzenlemeler, 4857 Sayılı İş Kanunu ile hükme bağlanmıştır. Kanunun 13. maddesinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin, tam zamanlı çalışan işçiye göre haklarının korunması, 14. maddesinde çalışanın kendisine ihtiyaç duyulması halinde işe çağırılması ve haklarının korunması, 63. maddesinde haftalık çalışma süresi, 64. maddesinde işin durması, ulusal bayram gibi nedenlerle normal iş süresinin altında çalışmanın söz konusu olduğu durumlarda sonradan bu süreyi tamamlamak adına telafi çalışma yapılabilmesi, 67. maddesinde ise belirlenen çalışma ve dinlenme sürelerinin işin niteliğine göre düzenlenebileceği ifade edilmiştir.

Tüm bu düzenlemelerin her ne kadar çalışan yararına olduğu göz ardı edilemez bir gerçek olsa da düzenlemelerin erkeklere oranla kadınları ilgilendirdiği ve bu durumun da kadınların çalışma hayatında daha kolay yapılabilir, daha az ücretli ve daha az çalışma süresi olan işlere yönlendirmesi kaçınılmazdır. Kadının çalışma hayatındaki payı artsa da kadın, işverenler için geri planda kalacaktır. Bu bağlamda Türkiye’de yapılan düzenlemelere yönelik şu eleştiriler yöneltilmektedir (Kurnaz ve Atalay, 2013: 18; Akt. Karaman, 2015: 116):

- Kadınların çalışma şartlarının ve iş yüklerinin artırılabilmesi,
- Esnek çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini sürdürülebilir kılabilmesi,
- Avrupa Birliği uygulamalarında bu konudaki asgari uygulamaların yaygın olmasına ve sürekli uygulanmasına karşın Türkiye’de bu uygulamaların yeterince tanımlanmaması,
- Esnek çalışmanın kadınları buna yönelteceği ve kadınların çalışma hayatındaki tek seçeneklerinin esnek çalışma süresine sahip işler olacağı.

Türkiye’de çalışma saatlerinin düzenlenmesi uygulamaları, kadınların yararına olan bir düzenleme olsa da kadınlar açısından bakıldığında ise kısıtlı istihdam imkanlarını beraberinde getirmektedir. Ayrıca esnek çalışma hem kadınlar hem de işgücü piyasası bakımından kısa vadeli çözümler üretse de uzun vadede etkili olamamaktadır.

d) Nakit Transferleri

Çalışanların bakmakla yükümlü oldukları çocuk, yaşlı, engelli gibi dezavantajlı bireylerin ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri ve bakım faaliyetlerinin, iş-aile yaşam

dengesini bozmamak için devlet tarafından bu ihtiyaçların karşılanmasına yönelik yapılan yardımdır.

6637 Sayılı “Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile 633 Sayılı “Sosyal Hizmetler Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”ye eklenerek kabul edilen doğum yardımı, bu uygulamalardandır. Doğum yardımında doğan ve hayatını kaybetmemiş ilk çocuğa 300 TL., ikinci çocuğa 400 TL., üçüncü ve sonrası çocuklarda ise 600 TL. ödenmektedir. Öte yandan 2022 Sayılı “65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun”da da kanun tarafından belirtilen şartları sağlayan yaşlılara, belli nedenlerden dolayı iş göremez, güçsüz olarak kabul edilebilecek durumda olan kişilere aylık bağlanabileceği belirtilmiştir. Yine Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından evde bakımı üstlenilen engelli birey için de bakımı üstlenen kişiye aylık bağlanması da iş-aile yaşamı dengesini sağlamaya yönelik uygulamalardandır.

Genel olarak Türkiye’de iş-aile yaşam dengesini sağlamaya yönelik çalışmalar, kadınların iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamaya yönelik uygulamalar olmakla birlikte cinsiyet eşitsizliğinin sürdürülmesine, kadının daha kısıtlı çalışma imkanları elde etmesine, kadının işveren gözünde ikincil planda kalmasına, uzun vadeli sonuçlardan daha çok kısa vadeli sonuçlar elde edilmesine neden olmaktadır. Özellikle kısmi süreli çalışma, iş yeri çocuk bakımı uygulamaları, doğum yardımı kadınların daha geniş bir alanda istihdam edilmesine engel teşkil etmektedir. Şöyle ki kadının iş ve aile yaşamındaki rollerinin fazlalığı, çocuk bakımı ve hamilelik süreci nedeniyle kadınlar, daha düşük ücretli, daha az çalışma süresine sahip, daha kolay işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu bağlamda iş-aile yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikaların ve uygulamaların daha da düzenlenmesi gerekmektedir.

1.3.10. İş Doyumu ve İş-Aile Yaşamı Çatışması İlişkisi

İş doyumunu, çalışanın işinden beklentilerinin yapılan iş tarafından karşılanıp karşılanmaması sonucu oluşan olumlu veya olumsuz duygular bütünüdür şeklinde ifade etmek mümkündür. Çalışanların iş doyum düzeyini, çalışma ortamının fiziksel koşulları, ücret, yöneticilerin tutumu, aile, iş arkadaşları gibi birçok faktör

etkilemektedir. Yapılan çalışmalar sonucunda iş-aile yaşamı çatışması da bu faktörler arasında sayılmaktadır. Bu bağlamda iş-aile yaşamı çatışması, iş-aile ve aile-iş şeklinde iki boyutlu bir süreç olmakla birlikte çalışanın iş veya ailedeki rollerinden birinin diğer alandaki rollere göre daha baskın olmasıyla diğer rolün gerçekleştirilmemesi sonucunda ortaya çıkan roller arası bir çatışmadır.

İş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasındaki ilişkiyi sadece iş doyumunun iş-aile yaşamı çatışması üzerine etkisinden ziyade iş-aile yaşamı çatışmasının iş doyumu üzerine etkisini de ele alarak incelemek bu ilişki sürecinin daha anlaşılabilir olmasında etkili olacaktır. Judge, Boudreau ve Bretz (1994), Amerika Birleşik Devletleri'nde çalışan erkek yöneticilerle yaptığı bir çalışmada, iş-aile yaşamı çatışması ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuş olup aile-iş yaşamı çatışması ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını belirtmişlerdir. Adams, King ve King'in 1996 yılında Michigan'da bulunan bir üniversitede 163 katılımcıyla gerçekleştirdiği çalışmada, iş-aile yaşamı çatışmasının ilk boyutu olan iş-aile yaşamı çatışması ile çalışanların iş doyumu düzeyleri arasında negatif bir ilişkinin olduğu, ikinci boyut olan aile-iş yaşamı çatışması ile çalışanların iş doyumu düzeyleri arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucu elde edilmiştir. Kossek ve Ozeki'de (1998) iş-aile yaşamı çatışması ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaları derledikleri ve bu ilişkiyi tekrar ele alarak inceledikleri çalışmalarında, iş-aile yaşamı çatışmasının iş doyumu ile ilişkisinin negatif ve güçlü bir ilişki içerisinde olduğunu ifade etmişlerdir. Yine bu çalışmada aile-iş yaşamı çatışmasının ise iş doyumu ile ilişkisinin iş-aile yaşamı çatışmasına göre zayıf olduğu belirtilmiştir. Bruck, Allen ve Spector (2002), hastanede çalışan 160 katılımcıyla gerçekleştirdikleri çalışmada Adams, King ve King'i ile Kossek ve Ozeki'yi destekler nitelikte sonuçlara ulaşmışlardır. Bu çalışmada iş-aile yaşamı çatışmasının iş doyumu ile anlamlı ve negatif bir ilişkisinin olduğu sonucu elde edilmiştir.

Türkiye literatüründe de konuya ilişkin olarak yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. İlk olarak Efeoğlu'nun 2006 yılındaki çalışmasında yaygın araştırma sonuçlarından farklı olarak, iş-aile yaşamı çatışması ile iş doyumu arasında düşük düzeyde olumlu ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçla iş-aile yaşamı çatışması yaşayan bireylerin iş doyumu düzeylerinin yüksek olduğu sonucu çıkarılmaktadır. Çalışmada böyle bir sonucun

çatışma kuramlarından ziyade telafi kuramı ile değerlendirilmesinin sonucu daha anlaşılır kılacağı ifade edilmiştir. Nitekim telafi kuramına göre çalışan birey, bir alanda eksikliğini duyduğu doyumunu, diğer alandan sağlamak için o alana yönelmektedir ve bu alan diğer alana göre önem sırasında üst noktalarda yer almaktadır. Öcal (2008), 213 tekstil çalışanıyla yaptığı çalışmada iş-aile yaşamı çatışmasının iş doyumunu düzeyini azaltıcı etkisinin bulunduğu sonucunu elde etmiştir. Konuya ilişkin diğer bir çalışma olan Özdevecioğlu ve Doruk'un 2009 yılında yaptığı çalışmada, iş-aile yaşamı çatışması ve iş doyumunu arasında orta düzeyde ve negatif bir ilişki bulunmaktadır. Karabacak (2013), bir çalışmada iş-aile yaşamı çatışması ve iş doyumunu arasındaki ilişkide iş doyumunu düşük düzeyde olan bireylerin, iş-aile yaşamı çatışması yaşayabileceğini ifade etmiştir.

Cinsiyet faktörünün ön plana çıktığı bir çalışmada ise (Aksu, 2014) kadın çalışanların iş doyum düzeyleri ile iş-aile yaşamı çatışma düzeyleri arasında zayıf ve negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre iş doyum düzeyi arttıkça iş-aile yaşamı çatışması düzeyi azalmaktadır. Aile hekimlerinin iş doyumları ile iş-aile yaşamı çatışması ilişkisinin ele alındığı Benli, Yenihan ve Öner'in çalışmasında, iş-aile yaşamı çatışması ile iş doyumunu düzeyleri arasında orta düzeyde negatif bir ilişki tespit edilmiştir (Benli, Yenihan ve Öner, 2016: 425). Atabay ve Naktiyok (2017), çalışmalarında iş-aile yaşamı çatışmasının zamana dayalı alt boyutunun iş doyumunu ile anlamlı ve pozitif; strese dayalı alt boyutunun ise iş doyumunu ile anlamlı ve negatif bir ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Son olarak Öngel (2018), bir çalışmada iş-aile yaşamı çatışması ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Genel olarak, iş doyumunu ve iş-aile yaşamı çatışması ilişkisinin incelendiği çalışmalarda aradaki ilişki anlamlı ve negatif bulunmuştur. Ama Efeoğlu'nun (2006) çalışmasındaki gibi aradaki ilişkinin pozitif olarak bulunduğu çalışmalarda literatürde mevcuttur. İş doyumunun iş-aile yaşamı çatışması üzerindeki etkisini ele alan çalışmalarda ise iş doyumunu düzeyi düşük olan bireylerin, iş-aile yaşamı çatışması yaşama düzeyleri yüksek sonucuna ulaşılmıştır. Yani iş doyumunun etkileyen, iş-aile yaşamı çatışmasının etkilenen olduğu çalışmalarda da aradaki ilişki negatif olarak tespit edilmiştir.

1.4. Endüstriyel Sosyal Hizmet

Sosyal hizmet, 1890'lı yıllara kadar gönüllü çalışmalarla toplumun geneline göre dezavantajlı olarak nitelendirilen, çeşitli imkanlardan yoksun olan kişilere yardım edilmesiyle daha çok 'hayırseverlik' adı altında gerçekleştirilmiştir. 1890'lı yıllardan sonra ise daha bir bilimsel nitelik kazandırmak amacıyla çeşitli sosyal hizmet okullarının açılması, sosyal hizmetin bir meslek ve disiplin olma yolunda önemli ilerlemeler kaydetmesinde etkili olmuştur. Böylece, gönüllük ve yardım temelli bir anlayıştan hak temelli bilimsel bir anlayışa evrilen sosyal hizmet, bir meslek ve disiplin olarak toplum içerisinde mikro düzeyde bireyin kendisine, mezzo düzeyde bireyin ailesine ve sosyal çevresine, makro düzeyde ise toplumun geneline yönelik var olan sorunların çözülmesine ve var olabilecek sorunların önlenmesine yönelik önleyici ve koruyucu müdahaleler gerçekleştirmektedir. Gerçekleştirilen müdahaleler, güçlendirici ve iyilik halini artırıcı profesyonel desteği ifade etmektedir.

Sosyal hizmet, ABD Sosyal Hizmet Eğitim Konseyi'nin (2001; Akt. Yolcuoğlu, 2014a: 13) tanımına göre:

“İnsan hakları ve sosyal adalet ilkelerini temel alan, sosyal değişmeyi destekleyen, insanların iyilik durumlarının geliştirilmesi için, insan ilişkilerinde sorun çözme, güçlendirmeyi ve özgürleştirmeyi amaçlayan, bütün bunlar için de insan davranışı ve sosyal sistemlere ilişkin geliştirilmiş kuramlardan yararlanarak, bireylerin çevreleriyle etkileşim noktalarına müdahale eden bir meslektir.”

Sosyal hizmet mesleği ve disiplini tanımdan da anlaşılacağı üzere insan haklarını ve sosyal adaleti temel alarak, toplum içerisindeki bireylerin sorunlarını çözmeye yönelik bilimsel bir anlayışla çalışmalar gerçekleştirmektedir. Sosyal hizmet, bireylerin, grupların ve toplumların var olan ilişkilerinde, onların toplumla sağlıklı ilişkiler kurmaları ve toplum içerisinde uyum sağlamaları için yardım eden disiplin ve mesleksi çalışmaların bütünüdür (Berk, 2014: 24). Nitekim süreç içerisinde sosyal hizmet mesleği, her daim insanların ihtiyaçlarını karşılamayı ve sıkıntılarını çözümler getirerek, azaltmayı amaçlamıştır (Turan, 2012:1).

Kaliforniya Üniversitesi Sosyal Hizmet Profesörü Fiedlander ise sosyal hizmeti şu şekilde tanımlamaktadır (1961: 4; Akt. Yolcuoğlu, 2014b: 147): “Tek başına ya da grup içindeki bireylere, toplumsal ve bireysel tatmin, bağımsızlık elde edebilmeleri için

yardım eden, insan ilişkileri hakkında bilimsel bilgi ve becerilere dayalı bir meslektir.” Sosyal hizmet mesleği, bireyin çevresine ve topluma bağımlı ve bağlı olmasının önüne geçerek, gerçek anlamda ‘birey’ olmasına yardımcı olmaktadır. Böylece, benlik saygısı yüksek ve kendi kendine karar verme yetisi gelişmiş bireyler tarafından meydana getirilmiş işlevsel toplumlar oluşacaktır. Son olarak makro anlamda bir anlayışla sosyal hizmet tanımı yapmak gerekirse:

“İnsanın ve toplumun özgürleşmesine yardımcı olan, özgür birey, örgütlü toplum ve demokratik sosyal hukuk devletinin gelişmesine çaba gösteren, bilimsel ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda demokratik toplum düzeninin oluşması için insan haklarına dayalı anlayışlarla hareket eden gelişme, barış ve katılım ilkeleri çerçevesinde bireyin ve toplumun gelişip değişmesi için eşitsizliklerin, adaletsizliklerin ve çelişkilerin giderilmesine, ekonomik gelişmelerle sosyal gelişmelerin uyum içerisinde oluşmasına, toplumun ve insanların yaşam kalitesinin yükseltilmesine çaba gösteren, insanca gelişme olanaklarını sürdürülebilir kalkınma anlayışı doğrultusunda iyileştiren yapısal, bütüncü, disiplinler arası ve sorun alanları çeşitliliğinde politika, plan ve program geliştirme ile çözüm stratejilerinin uygulanması alanlarında bilgi üreten bir bilim dalıdır (Genç ve Barış, 2015: 98).”

Sosyal hizmet mesleği ve disiplini, multidisipliner bir anlayışla mikro, mezzo ve makro düzeyde uygulamalar gerçekleştirirken bu uygulamalardaki temel amaç ise; bireylerin, grupların, ailelerin ve toplumların sorunlarla baş etme becerilerini ve sosyal işlevselliklerini artırmaları için onlara yardımcı olmaktır (Yolcuoğlu, 2014b: 152). Tüm bunlarla beraber sosyal hizmet, şu işlev ve görevleri yerine getirerek (Skidmore ve Thackeray, 1982; Akt. Yolcuoğlu, 2014a: 13):

- Bireylerin ihtiyaç duydukları ve hakları olan kaynaklara ulaşmada,
- Bireylerin problem çözme becerilerini geliştirmede,
- Müracaatçılara hizmet sunumu gerçekleştirenlerin desteklenmesiyle örgütlerin gelişmesini teşvik ederek,
- Özel ve kamu kurumlarında sosyal, sağlık ve çevresel politikaların oluşturulmasını ve geliştirilmesini etkileyerek yardımcı olmaktadır.

Sosyal hizmet, dezavantajlı gruplar başta olmak üzere toplumun her kesiminden bireyi ırk, dil, din, cinsiyet ayrımı yapmaksızın içerisine almaktadır. Bununla beraber sosyal hizmet mesleği ve disiplininin başlıca alanları şu şekilde sıralanabilir:

- Ailelerle Sosyal Hizmet,
- Çocuklarla Sosyal Hizmet,
- Engellilerle Sosyal Hizmet,
- Yoksulluk ve Sosyal Hizmet,
- Adli Sosyal Hizmet,
- Tıbbi Sosyal Hizmet,
- Orduda Sosyal Hizmet,
- Okul Sosyal Hizmeti,
- Yaşlılarla (Gerontolojik) Sosyal Hizmet,
- Yeşil Sosyal Hizmet,
- Endüstriyel Sosyal Hizmet.

Yukarıda sıralanan alanlarla birlikte sosyal hizmet, toplumsal, çevresel, duygusal ve davranışsal birçok soruna bilimsel bir bakış açısıyla çözümler üretmektedir. Konumuz olan Endüstriyel Sosyal Hizmet alanı da sosyal hizmetin çalışanların sorunlarına yönelik çözümler üretmeye çalıştığı önemli bir özel alandır.

1.4.1. Endüstriyel Sosyal Hizmet Kavramı ve Tarihsel Gelişim Süreci

Değişen ve gelişen çağdaş dünya düzeninde birbirini etkileyen ve birbirinden etkilenen birçok değişim meydana gelmiştir. Çalışma hayatı da bu değişimlerden kendi payına düşeni almıştır. Özellikle Sanayi Devrimi ve sonrasında giderek artan bir hızda gerçekleşen bu değişimler, başta çalışanlar olmak üzere toplumun bütününe ilgilendiren sorunları beraberinde getirmiştir. Olumsuz çalışma koşulları, ‘düşük ücret-çok iş’ anlayışı, iş kazaları, sosyal güvenlikten yoksun olma gibi sorunlar çalışanları ve çalışanların ailelerini risklere açık bir hale getirmiştir. Konuya ilişkin çeşitli çözümler getirilmeye çalışılsa da bu çözümler pek etkili olamamıştır. Bu çözümler çerçevesinde ortaya atılan sosyal politikanın da çıkış noktasına baktığımızda çalışanları dönemin çalışma koşullarından oluşabilecek risklere karşı güvence altına almak olduğu aşikardır. Sosyal politikanın zamanla anlam ve kapsam genişlemesiyle toplum içerisindeki tüm

bireyleri güvence altına almasında olduğu gibi sosyal hizmet mesleği ve disiplini de ‘insan’ı odak aldığından çalışan sorunlarını ilgi alanı olarak görmeye başlamıştır. Özellikle 1900’lü yılların başlangıcı itibariyle sosyal hizmet, çalışan sorunlarıyla daha fazla ilgilenme eğilimi içerisine girmiştir.

Sanayi Devrimi, çalışmanın anlamı değiştirmesinin yanı sıra gündelik yaşamda çalışmanın daha fazla zaman almasına neden olmuştur. Çünkü değişen ekonomik koşullar, değişen ve çeşitlenen ihtiyaçlar karşısında yetersiz kalmış ve insanlar çalışmayı yaşamlarının merkezine almışlardır. Nitekim durumun böyle olması birçok ülkenin taraf olduğu savaşlarla daha da derinleşmiştir. Savaşların ekonomik, sosyal, siyasi birçok değişimi doğurduğu yadsınamaz bir gerçektir. Savaşlardan olumsuz olarak etkilenen ekonomi, kendisiyle beraber sosyal ve siyasi sorunlara neden olmuştur. İşte bu noktada sosyal hizmet uzmanları, en geniş toplumsal bağlamda sorunların kökenini ve gelişimini görmekte; sosyal, ekonomik ve politik sistemlerin karşılıklı bağımlılığını, bunların insanlar üzerinde nasıl etkileri olduğunu anlamaya çalışmaktadır (Malone ve Reid, 1982: 11).

18. ve 19. yüzyıllarda meydana gelen Sanayi Devrimi sonrası çalışmanın anlamının değişmesi, 20. yüzyılla birlikte çalışmanın gündelik yaşamda daha fazla yer ve zaman alması, I. ve II. Dünya Savaşı’nın siyasi, ekonomik ve sosyal sonuçlarının geniş kitleleri etkilemesi, Amerika Birleşik Devletleri’nde 1929 yılında meydana gelen Büyük Buhran’ın etkilerinin yıllarca sürmesi gibi faktörler, sosyal hizmet mesleğinin ilgi alanı olan sosyal sorunların artmasına neden olmuştur.

Çalışma hayatında yaşanan dönüşümle beraber erkeklerden ziyade kadınlar ve çocuklar da işgücü olarak görülmeye başlanmıştır. Bu işgücündeki değişim emek piyasasında yeni isteklere, ihtiyaçlara zemin hazırlamıştır. Ama dönemin işverenleri, kar odaklı bir düşünceye sahip olduklarından bu istekleri ve ihtiyaçları göz ardı etmişlerdir. Sanayi Devrimi’nin başladığı yüzyılda ağır çalışma koşulları, düşük yaşam standartları, sağlık hizmetlerinin yetersizliği gibi nedenler, çalışanlar arasında salgın hastalıklara, ölümlere neden olmuştur. Robert Owen, bu dönemde çalışanlarına yönelik çalışma koşullarında, sağlık hizmetlerinde ve sosyal koşullarda iyileştirmeler yapan önemli kişilerden birisidir. Bir pamuk fabrikası sahibi ve yöneticisi olan Owen, çalışanların evlerindeki sorunları çözmek ve koşulları iyileştirmek için işçiler tarafından atanan “sağlık

ziyaretçisi” sistemini kurmuştur (Herring, 1926: 323). Ayrıca Owen, işçiler için spor alanları, çocuklar için eğitim ve park alanları, yemekhanesi olan model fabrikalar yaratmıştır (Landuyt, 1937: 8; Akt. Carter, 1977: 8). Hayırseverlik temelli gerçekleştirilen bu düzenlemeler, endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarının ilk örneklerinden birisi olarak nitelendirilebilmektedir.

Çalışanlara yönelik sosyal hizmet uygulamaları Endüstriyel Sosyal Hizmet, Mesleki Sosyal Hizmet ve İşyerinde Sosyal Hizmet olarak farklı şekillerde kavramsallaştırılmaktadır. Endüstriyel Sosyal Hizmet kavramı Avrupa’da, Mesleki Sosyal Hizmet kavramı ise ABD’de de yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Googins, Reisner ve Milton, 1986: 1). Bu çalışmada Endüstriyel Sosyal Hizmet şeklinde bir kullanım söz konusudur. Çünkü Endüstriyel Sosyal Hizmet kavramı ABD haricinde yaygın bir kullanıma sahip olmasıyla beraber Türkiye’de daha aşina olunan bir kavramdır. Endüstriyel sosyal hizmet, Googins ve Godfrey tarafından “Sosyal hizmet uzmanlarının daha sağlıklı bireyler ve ortamlar sağlamak için uygun müdahaleler tasarlayarak ve yürüterek iş ortamında çalışanların insani ve sosyal ihtiyaçlarına katıldıkları bir uygulama alanı” olarak tanımlanmıştır (Googins ve Godfrey, 1985: 398). Saini’ye göre ise endüstriyel sosyal hizmet, bireylerin ve grupların işe daha iyi uyum sağlayabilmelerine yardımcı olabilmek için sistematik bir yoldur (Saini, 1975; Akt. Ignou, 2017: 48). Endüstriyel sosyal hizmet, işyerinde çalışanlara verilen psikolojik ve sosyal desteği odak alan ve çalışanların bireysel ve çevresel sağlıklarını korumayı amaç edinen programlardır (Ramanathan, 1991: 135; Akt. Altun, 2019: 14). Bir başka tanımda ise endüstriyel sosyal hizmet, Kurzman (1987) tarafından: “Emek veya yönetim himayesinde, emek veya sanayi örgütünün mesleki sosyal refah ihtiyaçlarını faydalı hale getiren programlar ve hizmetler” şeklinde ifade edilmiştir (Akt. Tanner, 1991: 72). Sosyal Hizmetin Amacıyla İlgili Çalışma Bildirisi, bu alanı “Herkes için yaşam kalitesini yükseltmek için sanayi ile toplum arasında karşılıklı yararlı etkileşim.” ifadesiyle tanımlamaktadır (Kurzman ve Akabas, 1981: 52).

Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Dairesi’ne göre endüstriyel sosyal hizmet “İşçinin refahını teşvik eden veya koruyan, kendisini ve ailesini koruyan ve herhangi bir grup tarafından yürütülen çeşitli düzeylerde programlar, uygulamalar ve faaliyetler”dir (U.N., 1971: 3; Akt. Altun, 2019: 15). Son olarak, endüstriyel sosyal hizmet genel

olarak, çalışanların insani ve sosyal ihtiyaçlarını, bireyler ve çevreleri arasında en uygun uyumu teşvik etmeyi amaçlayan çeşitli müdahalelerle ele alan özel bir sosyal hizmet alanıdır (NASW, 1987; Akt. Ignou, 2017: 48-49).

Ozawa'ya göre (1980: 464) sosyal hizmet uzmanlarının çalışanlara yönelik amaçları; işyerinin verimliliğini artırmak, işgücünün istikrarını artırmak, işçilerin ve kuruluşların refahını artırmak, işçilerin sendikalar ve işverenler ile ilişkilerini güçlendirmektir. Çalışma ortamında sosyal hizmet uzmanları, çalışma ortamındaki devam eden süreçlerle ilgili çalışma bilgisine sahip olmasının yanı sıra grup dinamikleri ve bireysel danışmanlık konusunda geniş bir eğitime sahiptir (Balgopal ve Pirzynski, 1990: 25). Sosyal hizmet uzmanları, çalışanların hem işyerinde hem de aile yaşamında refahını artırmayı hedeflemektedir. İşyeri kaynaklı sorunların aile yaşamını, aile yaşamı kaynaklı sorunların işyerini etkilemesinin önüne geçmek için her iki alandaki sorunlara yönelik çeşitli uygulamalar, sosyal hizmet uzmanları tarafından gerçekleştirilmektedir. Endüstriyel sosyal hizmet uzmanları, işyerinde uygulamada edindikleri bilgi ve becerileri, diğer iş refahı ve iş programlarında sistematik olarak uygulamaktadırlar (Iversen, 1998: 552). Sosyal hizmet uzmanı, bireysel sorunlu işçilere veya sendika üyelerine danışmanlık sağlamak, sorunlu işçilerin tanımlanmasında ve yönlendirilmesinde işyerindeki görevlileri, yöneticileri, ustabaşılarını ve süpervizörleri eğitmek için bir hizmet programı oluşturabilir ve uygulayabilir (Kurzman ve Akabas, 1981: 53).

Endüstriyel sosyal hizmetin tarihsel süreç içerisindeki gelişimini Googins, beş farklı dönem içerisinde ele almıştır (1987: 38):

- Refah Kapitalizmi,
- Kişisel Sorun Oryantasyonu,
- Hizmet Modeli,
- Önleme Modeli,
- Örgütsel Değişim.

Refah Kapitalizmi

Owen'ın hayırseverlik anlayışı ile kendi çalışanları için geliştirdiği 'sağlık ziyaretçisi' sisteminden sonra refah kapitalizmi dönemi, çalışanların sorunlarını çözmek için

uygulanan hizmetlerin ve programların Owen’ın sistemine göre daha profesyonel başlangıcıdır. Sanayi Devrimi sonrasında meydana gelen hızlı göç olgusu kentlerde dönemin işletmelerinin aşına olmadığı bir işgücü oluşturmuştur (Tanner, 1991: 74). 19. yüzyılın sonlarında işverenler, işyerlerinde işyerinin normlarına, kültürüne uyum sağlayamayan kırsaldan kente göç etmiş, eğitimsiz, toplum kültürüne yabancı işçileri işgücü olarak himaye edince birçok sorunla karşı karşıya kalmışlardır (Googins, 1987: 38). Kırdan kente göç eden bu işçiler, uyum sorunu başta olmak üzere, yoksulluk, barınma, sağlık ve aile içi sorunlarla mücadele etmişlerdir. Endüstride refah ve sosyal hizmet programlarının geliştirilmesi, 19. yüzyılın sonlarında ve 20. yüzyılın başlarında Batı’da meydana gelen ilerici reform hareketlerinin bir sonucu olarak karşılıklı yardım topluluklarıyla ve gönüllü programlarla başlamıştır (Sarkar, 2008: 33). Bu bağlamda 1800’lerin sonlarında Amerikan iş dünyasında işle ilgili alanlarda olduğu kadar, kişisel ve aile içi sorunlarda da çalışanlara yardımcı olması için çeşitli programlar ve hizmetler de geliştirilmiştir (Zastrow, 2014: 532). Amerika haricinde Krupp Mühimmat Fabrikaları’nın endüstriyel işgücünü desteklemek ve bir standart getirmek adına işçilerine sağladığı konut, kantin, sağlık hizmetleri ve diğer olanaklar Amerika’da geliştirilen çalışanlara yönelik sosyal programların ve hizmetlerin Almanya örneğini teşkil etmektedir (Carter, 1977: 7).

Zastrow’ a göre (2014: 532) işçiler için böylesine çeşitli sosyalizasyonu artırıcı programların düzenlenmesindeki nedenler şunlardır:

- İşletmelerin aşırı büyümesi sonucunda işletme içerisindeki yönetici, personel ve işçiler arasındaki iletişimin azalması,
- İşgücündeki değişim (kadınların artan bir oranda işgücüne katılımı),
- Ülke dışından gelen göçmen işçilerle yöneticilerin aynı dili konuşamaması,
- Emek örgütlerinin gelişimi,
- Devlet düzenlemelerinin işletmelere, çalışan refahı alanında baskı yapması.

Bu programlar kapsamında; çalışanlar ve aileleri için konutlar, eğitim için okullar, kiliseler, sağlık hizmetleri, emeklilik fonları ve çalışanları sigortalayan çeşitli refah hizmetleri gerçekleştirilmiştir (Googins, 1987: 39). Bu refah hizmetleri, işletmeler ve çalışma örgütleri tarafından gönüllü olarak çalışanlara sunulmuştur. İşverenler tarafından çalışanların sorunlarıyla başa çıkmak için “refah işçileri” işe alınmıştır

(Tanner, 1991: 74). 1890’a kadar refah işçileri “sosyal sekreter”, “refah yöneticisi”, “refah sekreteri” veya “refah ajanı” olarak isimlendirilmiştir (Carter, 1977: 8).

Sosyal sekreterler, edinilen çok az bilgi üzerinden deneyim yoluyla yöntem ve teknikler geliştirmişlerdir (Zastrow, 2014: 532). Yani profesyonel mesleki bilgiden ziyade deneyimlerle çeşitli uygulamalarda bulunmuşlardır. Sosyal sekreterlerin çoğu öğretmen veya hemşire olarak eğitilmiş kadınlardı (Straussner, 1990: 4). Özellikle I. Dünya Savaşı sonrasında sanayi alanında ortaya çıkan ekonomik sorunlar başta olmak üzere işgücü, işe devamsızlık gibi sorunlar, çalışanları olası yardım için sosyal kurumlara yönlendirmiştir (Kleeck, 1944: 3). Bu da sosyal sekreterlerin istihdamında artışa neden olmuştur. Amerika Birleşik Devletleri’nde 1919 yılında 141 şirket tam zamanlı sosyal sekreter istihdam ederken, 154 şirket ise refah programları için şirket dışında bu iş için olan ajanslarla sözleşme yapmış olup, 1926 yılında 1500 şirketten yüzde 80’inin refah programına sahip olduğu görülmektedir (Popple, 1981; Akt. Straussner, 1990: 4).

Carter (1977: 10), sosyal sekreterlerin görevlerini dört başlık altında toplamıştır:

- *Fiziksel Refah:* Çalışanların güvenlik, sağlık, yeme-içme, barınma ihtiyaçlarını karşılama.
- *Kültürel Refah:* Çalışanların rekreasyon, kütüphane, çeşitli yayınlara ulaşma, müzik ve eğitim programı ihtiyaçlarını karşılama.
- *Ekonomik Refah:* Krediler, emekli aylıkları, işe alma ve işten çıkarma gibi düzenlemelerin yapılmasını sağlama.
- *Kişisel Refah:* Çalışanların aileleriyle ilişkilerine yönelik çalışmaların yapılmasını planlama ve uygulama.

Sosyal sekreterler, yönetim tarafından işe alındığından yönetimi destekler bir şekilde hareket etmekteydi. Çalışanların sendikal faaliyetlere katılımını engellemek için çeşitli eylemlerde bulunmaktaydılar. Bu da sosyal sekreterlerin paternalist bir çaba içerisinde olduklarını göstermekteydi. Sosyal sekreterlere hakim olan paternalist düşünce, onların çalışanlar ve sendikalar tarafından, ‘istenmeyen evlat’ olarak görülmesine neden olmuştur. 1930’ların sonrasında çalışanların ve sendikaların yönetimlerin himayesinde olan sosyal faaliyetleri ve programları üstlenmesi, sosyal sekreterlerin istihdamında hızla düşüşe neden olmuştur (Mor-Barak, Poverny, Finch Jr., McCroskey, Nedelman,

Seck ve Sullivan, 1993: 64). Ayrıca bu dönemde Büyük Buhran'la birlikte çoğu işletme sosyal programlarda kesintiye gitmiştir (Zastrow, 2014: 532). Sonuç olarak sosyal sekreterler, endüstriyel sosyal hizmetin ilk basamağı olarak yerini almıştır. Bu ilk aşama, çalışanların ihtiyaçlarının tanındığı, işverenlerin ve her ne kadar sayıca az da olsa sosyal hizmet uzmanlarının çalışanların ihtiyacını karşılamada aktif bir rol üstlendiği bir örnektir (Googins, 1987: 39).

Kişisel Sorun Oryantasyonu

1930'lu yıllardan 1960'lı yıllara kadar çalışanların sorunlarına çözüm getirmek amacıyla düzenlenen programlarda ve hizmetlerde, Büyük Buhran ve II. Dünya Savaşı sebebiyle bir düşüş yaşanmıştır. 1960'lı ve 1970'li yıllara kadar, modern sosyal hizmet anlayışıyla hizmet verilmesi amacıyla oluşturulan ve başarılı olan iki programdan biri Boston'daki Polaraid şirketi, diğeri de New York'taki giyim işçilerinin sendikası tarafından kurulmuş olup sosyal hizmet uzmanları tarafından yönetilmekteydi (Kurzman, 1987; Akt. Straussner, 1990: 5). Bu iki program çalışanlarına danışmanlık, rehabilitasyon ve sosyal hizmetleri sunmaya başlamıştır (Googins, 1987: 40).

Bu aşamada daha çok hizmetlerin odak noktası kişisel sorunlardır (Tanner, 1991: 74). Alkol bağımlılığı bu sorunların başında gelmektedir. Alkol bağımlısı olan çalışanları geri kazanmak amacıyla işverenler, sosyal hizmet uzmanlarını istihdam etmeye başlamıştır. 1940 ve 1950'lerde sosyal hizmet uzmanları istihdam edilmese de Dupont ve Kodak gibi büyük şirketlerin alkol bağımlısı çalışanlarını rehabilite ederek geri kazanmaya çalışması, alkol ile mücadele programlarının başlangıcı olarak kabul edilmiştir (Googins, 1987: 40). 1960'lı ve 1970'li yıllarla birlikte sosyal hizmet uzmanları, çalışma ortamlarını önceki dönemlere göre daha fazla ilgi alanı olarak görmeye başlamıştır. 1960'ların başında Columbia Üniversitesi tarafından Endüstriyel Sosyal Refah Merkezi kurulmuş olup, 1960'ların sonunda ise Boston, Hunter ve Utah gibi sosyal hizmet okulları da Columbia Üniversitesi'ni takip etmiştir (Ignou, 2017: 50).

1960'lı yılların sonunda Amerika'da 50'ye yakın kurumsal alkolle mücadele programı başlatılmıştır (Googins, 1987: 40). Alkol ile mücadele programlarının yanı sıra şirketler, azınlık gruplar da dahil olmak üzere tecrübesi olmayan uzun süreli işsizler için geliştirdikleri eğitim programlarıyla çocuk bakımı, aile içi sorunlar, kişiler arası

ilişkiler, kişisel sorunlar, yeterli barınma ve ulaşım gibi alanlarda ihtiyaçları olduğunu öğrenmiştir (Zastrow, 2014: 532).

Mesleki alkol programları, 1970'lerin sonlarında işyerinde yaşanan sorunların çeşitliliği konusunda farkındalık yaratmak adına Çalışan Destek Programları (ÇDP) olarak yeniden adlandırılmıştır (Googins, 1987: 41). Çalışan Destek Programları ile çalışanların alkol bağımlılığı dışındaki sorunları olan aile içi sorunlar, kişisel sorunlar ve işyeri kaynaklı sorunlar da çalışan sorunları arasında sayılmaya başlanmıştır. Ayrıca Çalışan Destek Programları, alanın profesyonelleşmesini sağlamış ve sosyal hizmet uzmanlarının istihdam alanını artırmıştır (Straussner, 1990: 6).

Servis Modeli

Çalışan Destek Programları, endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarını farklı bir boyuta taşımıştır. Artık, çalışanların tek bir sorunuyla ilgilenmekten ziyade birçok sorunuyla ilgilenilmeye başlanmıştır. Sosyal hizmet uzmanları, organizasyona iyice uyum sağlamış, yeni rolleri, ortamın davranışları ve dinamikleri hakkında daha da bilgi edindikçe organizasyon için çeşitli hizmetler sunmaya başlamışlardır (Googins, 1987: 42).

Bu modelde programlarda, çalışanların ve ortamlarının değişen ihtiyaçlarına uyum sağlamak için geliştirilmekle birlikte belirli bir sorundan ziyade değişkenlik gösteren sorunlardan bahsedilmektedir (Tanner, 1991: 75). Sosyal hizmet uzmanları, organizasyona sürekli değişen ve farklı tepkiler geliştiren, değişen ve çeşitli ihtiyaçlara sahip bir topluluk olarak proaktif bir şekilde yaklaşmıştır (Googins, 1987: 42).

Önleme Modeli

Önleme modelinde geliştirilen tüm programlar, çalışanların sağlığını iyileştirmeyi ve korumayı hedeflemektedir (Tanner, 1991: 75). Bu model, çalışma ortamlarında son dönemde ortaya çıkmıştır. Çalışan Destek Programları'ndan farklı olarak düşük risk altında bulunan çalışanları da odağına alarak daha geniş bir odak alanı sunmaktadır (Googins, 1987: 43).

Model, sosyal hizmetin koruyucu ve önleyici anlayışı ile örtüşmektedir. Önleme modeli kapsamında geliştirilen programlar, sorunları önleme ve sağlıklı yaşam üzerinedir (Tanner, 1991: 75). Örneğin; sigarayı bıraktırma, obezite ile mücadele gibi.

Örgütsel Değişim

Bu son aşama, pratikte gerçek bir modele sahip olmamasına karşın, az sayıda sosyal hizmet uzmanının meşgul olduğu kendine özgü bir alandır (Googins, 1987: 45). Bu model, insan ilişkilerine ve işçilerin motivasyon ihtiyaçlarına özel ilgi göstermektedir (Ozawa, 1980: 468). Sosyal hizmet uzmanları, çalışanların yaşamlarını ve çevrelerini geliştirmeyi amaçlayan sistemler ve örgütsel yaklaşımlar kullanarak müdahale ederler (Tanner, 1991: 75).

Burada sosyal hizmet uzmanları, çalışanların sorunlarını çözmek amacıyla farklı kişilerle iletişime geçebilirler. Yöneticiler, diğer çalışanlar iletişime geçilebilecek diğer kişiler arasındadır. Örgütsel değişim aşaması ile çalışanların daha iyi anlaşılmasına ve refahının artırılmasına yardımcı olan daha geniş bakış açısı sağlayan müdahaleler gerçekleştirilir (Ozawa, 1980: 468).

1.4.2. Endüstriyel Sosyal Hizmetin Kapsamı

Sosyal hizmet, başta dezavantajlı gruplar olmak üzere toplum içerisindeki tüm bireylerin ırk, dil, din, cinsiyet, mezhep ayrımı yapmaksızın iyilik hallerini artırmayı hedeflemektedir. Bu sebepten insanı ilgilendiren her alan, sosyal hizmetin ilgi alanına girecek potansiyele sahiptir. Son yüzyıl içerisinde çalışma, iş ve işyeri de artan bir şekilde sosyal hizmetin ilgi alanı olmaya devam etmektedir. Çünkü sosyal hizmet mesleğinin odağında insan yer almakta olup, işletmelerde insan faktörüne verilen önem doğrultusunda sosyal hizmet mesleği çalışma ortamlarında kendine yer bulabilmiştir (Işıkhani, 2013: 335).

İş, kişinin benlik saygısı, ekonomik refahı ve toplumdaki statüsü/konumu için önemlidir (Maiden, 2001: 125). Son yüzyılda çağdaş dünya düzeni adı altında küreselleşme sürecinin yaşanmasıyla topyekûn rekabet ortamının oluşması, iş ve işyerini gündelik yaşamda ayrılmaz bir parça haline getirmiştir. Artık iş ve işyeri, aile ve evi ikinci plana atarak, işe ve işyerine daha fazla zaman ayırmamıza neden olmaya başlamıştır. Bunun

sonucunda da işte ve işyerinde meydana gelen sorunlar, diğer alanları da etkisi altına almıştır. Öte yandan ailedeki ve evdeki sorunlar da işi ve işyerini etkilemiştir. Aslında farklı alanların karşılıklı olarak birbirini etkilemesi, sorunların çözümünde her iki alana dair bilgi birikimi olan sorun çözücülerin gerekliliğini ortaya koymuştur.

Çalışma ortamları, doğası gereği genellikle hiyerarşik bir yapıya, kurallara ve yönetmeliklere, kişilerarası karmaşık ilişkilere sahiptir (Bates ve Thompson, 2007: 274). Dolayısıyla işyeri kamu veya özel olsun, yapısı, kuralları ve ilişkiler ağı değişkenlik göstermekle birlikte işyerinde çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalılabilmektedir. 1924'te Elton Mayo tarafından başlatılan ve 1932'de tamamlanan Hawthorne Araştırmaları ile çalışanların mekanik birer unsur olmadığı ve çalışanların 'insan' olarak değer görmesi gerektiği sonucu, işletmelerin sadece kar ve verimlilik odaklı olmadığını göstermiştir. Nitekim daha sonra yapılan çalışmalarla bu görüş desteklenmiş ve günümüzde işletmelerin ve yönetimlerin endişesi, sadece mal ve hizmetlerin üretimi veya satışı değil, örgütsel yapı içerisindeki örgüt iklimi, iş yapısı, çalışanların ruh sağlığı ve sorunları da eşit derecede endişe verici bir öneme sahip olmuştur (Ignou, 2017: 55).

Bu bağlamda sosyal hizmet mesleğinin, çalışma ortamlarını kendisine uygulama alanı olarak görmesinde birçok neden vardır (Maiden, 2001: 126):

- Sosyal hizmet uzmanlarının, işin kritik önemini, işle ilgili faydaları ve sorunların bireyin, ailenin ve toplumun refahı üzerindeki etkisini tanıyabilecek bilgi birikimine sahip olması,
- Sosyal hizmet uzmanlarının, bireylere ve ailelere doğrudan hizmet verecek, yönetici ve denetçilere danışacak, örgütsel gelişime yardımcı olacak, personel yetiştirecek ve programların yönetimiyle politikaların analizine yardımcı olabilecek yetkinlikte olması,
- Sosyal hizmet uzmanlarının 'sosyal değişim' rolünün çalışma ortamlarında uygulanabilir olması, nedenler arasında sayılmaktadır.

Sosyal hizmet, multidisipliner bir anlayış ile çalışma ortamlarında uygulamalar gerçekleştirmektedir. Var olan multidisipliner anlayış, sosyal hizmet uzmanlarının çalışma ortamındaki diğer kişilerle iş birliği yapmasını sağlamaktadır. Genelde kar ve

verimliliğe odaklı çalışma ortamına yapılan iş birliği ile sosyal hizmet uzmanının katkısı, insani hizmet hedeflerini karşılamak için farklı bilgi, beceri ve değerler kümesini kullanmasıdır (Kurzman ve Akabas, 1981: 54).

Sosyal hizmet mesleği, çalışma ortamlarında çalışanların sorunları, iş ve istihdam koşulları ile ilgilenmektedir (Chima, 2004: 10). İlk başlarda ‘sosyal sekreterler’ ile başlayan süreçte gönüllük esasına dayalı olarak sağlık, ekonomik, eğitim, barınma gibi alanlardaki sorunlar, endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları kapsamına girmektedirken, 1930’larda sosyal sekreterlerin görevlerinin son bulmasıyla 1940’larda tekrar başlayan çalışanlara yönelik sosyal programların kapsamı daha dar bir şekilde sadece mesleki alkol sorunuyla mücadele etmek olmuştur. Bu programlar ilerledikçe alkolün çalışanların hayatlarını ve çalışma yeteneğini etkileyen birçok sorundan sadece biri olduğu ortaya çıkmıştır (Sarkar, 2008: 33). 1970’lerde bu programlar, Çalışan Destek Programları adını almıştır. Çalışan Destek Programları, çalışan sorunlarının alkolizmden başka sağlık, promosyon faaliyetleri, pozitif ayrımcılık, çocuk ve yaşlı bakımı, insan kaynakları geliştirme, örgütsel gelişim, kariyer gelişimi ve eğitimi, işsizlik ve istihdam, kurumsal sosyal sorumluluk, çalışan hakları, emeklilik planlaması hizmetlerini kapsamaktadır (NASW, 1987; Akt. Straussner, 1990: 3). Çalışan Destek Programları, sosyal hizmet uzmanlarının istihdamını artırmış ve programların yönetilmesinde baş aktör olarak yer almasını sağlamıştır.

Endüstriyel sosyal hizmet uzmanı, çalışanın sorununu çözme sürecinde çalışana yardım edebilmek için çalışanın sorunlarını anlamaya çalışmaktadır (Chima, 2004: 13). Uzman, çalışanın sorunlarının çözümünde sosyal hizmette temel olan self-determinasyon (kendi kaderini kendi tayin etme) anlayışına ve kişi öz saygısına saygı göstermek zorundadır.

Bates ve Thompson, çalışan sorunlarını şu şekilde ele almışlardır (2007: 274-276):

İşten Kaynaklı Sorunlar

- Stres,
- Zorbalık ve taciz,
- Çatışma,
- Kayıp, keder ve travma (meslektaş ölümü gibi).

Dışarı Kaynaklı İşi Etkileyen Sorunlar

- Ruh sağlığı sorunları (depresyon gibi),
- Uyuşturucu ve alkol,
- Ailevi sorunlar,
- Kayıp, keder ve travma (sevilen bir yakının ölümü gibi).

Zastrow ise sosyal hizmet uzmanlarının şu alanlarda çalışanlara yardımcı olabileceğini ifade etmektedir: Çocuk bakımı, ailevi sorunlar, emeklilik planları, pozitif ayrımcılık, yabancılaşıma, hukuki sorunlar, sağlık sorunları, akıl sağlığı sorunları, dinlenmeyle ilgili sorunlar, alkol ve madde bağımlılığı (Zastrow, 2014: 533). Aynı zamanda endüstriyel kazalarda yaralanan işçinin rehabilitasyonu hem fiziksel hem de zihinsel sağlığının düzeltilmesi ve eğitimi de endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları içerisinde (Kleeck, 1944: 6). Ayrıca eğitim ve personel gelişimi, tehlikeli çalışma koşullarıyla mücadele programları, stres yönetimi, çalışma ortamının fiziki ve sosyal çevresiyle ilgili danışmanlık, greve gidenlerin temel ihtiyaçlarının karşılanması, toplumla ilişkiler de endüstriyel sosyal hizmeti ilgilendirmektedir (Zastrow, 2014: 533-534). Genel olarak sağlık, endüstriyel kazalar, barınma, ekonomik sorunlar, aile sorunları ve sosyalizasyon faaliyetleri de endüstriyel sosyal hizmetin çalışma alanlarıdır (Oxley, 1969: 59-68; Akt. Işıkhani, 2013: 338-339). Diğer yandan endüstriyel sosyal hizmet; kişilik, cinsiyet, işin kendisi, ücret, yönetim, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları gibi iş doyumunu etkileyen faktörleri de işyeri sorunları olarak değerlendirmekte olup iş doyumunu artırıcı faaliyetlerde de bulunmaktadır. Ayrıca, iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin sağlanıp çatışmanın en düşük düzeyde yaşanması için de uzun ve düzensiz çalışma programları, stres, tükenmişlik, örgütsel bağlılık faktörlerini de kapsamına alarak iş ve aile arasında karşılıklı dengenin sağlanmasında önemli bir rol almaktadır.

Malone ve Reid (1983: 39), endüstriyel sosyal hizmetin kapsamını uygulama için tasarladıkları modelde kişilerarası, yapısal ve gelişimsel olmak üzere üç boyutta ele almışlardır:

1- Kişilerarası Yaklaşım

Çalışanlara ve ailelerine verilen doğrudan hizmetleri ifade etmektedir.

- Konut ve rekreasyon kaynakları, eğitim olanakları, sosyal ajanslar, kilise örgütleri (dini örgütler), tıbbi ve psikiyatrik bilgi ve danışmanlık.
- Tedaviye ihtiyaç duyulan çalışanların bireysel sorunlarının belirlenmesi.
- Sorunların kaynağı ve bu sorunların çözüm yolları ile çalışma ortamı dışındaki konularda (finansal danışmanlık gibi) danışmanlık.
- Başkalarının sorumluluğu olmadığı durumlarda çalışanların kendi işleriyle ilgili sorunlara yönelik danışmanlık.
- Gerekli durumlarda çalışanların diğer kurumlara sevkini gerçekleştirmek.

Kişilerarası yaklaşım; kişisel stres ve kriz zamanlarında önemli olacak konuları ele alabilecek birinin olması, sosyal hizmet uzmanının bulunması, bireyleri sorun ortaya çıkmadan yardım aramaya teşvik etmesi ve kurum tarafından çalışanın gerekli durumlarda yardım istemesini sağlayacak yaptırımların olması, bu hizmetin faydalarındandır.

2- Yapısal Yaklaşım

Yapısal yaklaşımda sorunların çözümünde bireyi odağa almanın yanı sıra bireyin ötesine yani, sorunu oluşturabilecek diğer öğelere de bakılması gerektiğini vurgulamaktadır. Burada çalışma ortamında çalışanı olumsuz etkileyebilecek tüm unsurlar, endüstriyel sosyal hizmet uzmanı tarafından değerlendirilmelidir ve bu unsurlara yönelik çeşitli düzenleme önerileri konusunda sosyal hizmet uzmanı özgür olmalıdır.

3- Gelişimsel Yaklaşım

Kişilerarası ve yapısal yaklaşımların bir sonucudur. Yaklaşım, gelişim alanında çeşitli fırsatların ortaya çıkacağını söylemektedir. Şöyle ki alkol ve madde bağımlılığı veya özel ilgi alanlarına ilişkin program oluşturma gibi taleplerinin karşılanarak, bu programların başlatılması anlamına gelmektedir. Diğer yaklaşımlara göre daha geniş kapsamlı hizmetleri ele alan uygulamalarda yönetimin aktif desteği gerekmektedir.

Tüm bu yaklaşımlar, endüstriyel sosyal hizmetin gelişimsel kapsamını ele almaktadır. Hem bir model hem de kapsam açısından bakıldığında, çalışan sorunlarının farklı boyutlardan değerlendirildiği görülmektedir.

Maiden ise endüstriyel sosyal hizmeti üç farklı kategoride incelemiştir (2001: 126-127):

- *Politika, planlama ve yönetim:* Çalışan destek programlarının koordinasyonu, kurumsal sosyal sorumluluk departmanındaki işlevler, eğitim ve kariyer planlaması için politikaların oluşturulması ve ayrımcılık programlarının yönetimi gibi doğrudan danışmanlık içermeyen faaliyetlerdir.
- *Bireyler, aileler ve özel gruplar ile doğrudan uygulama:* Kriz müdahalesi, kişisel sorunların değerlendirilmesi ve alkol, uyuşturucu ve ruh sağlığı sorunları için gerektiğinde diğer kurumlara sevk, kişisel sorunlar için kısa süreli danışmanlık, bir şirket veya sendika programında çocuk ve yaşlı bakımı, emeklilik danışmanlığı ve taşınma hizmetleri gibi.
- *Doğrudan hizmet ve yönetim/politika formülasyonunu birleştiren uygulama:* Endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları, bireysel olarak çalışanlar ve çalışanların bakmakla yükümlü olduğu kişiler dışında istihdam sağlayan örgütlere odaklanır. Sosyal hizmet, çalışma ortamlarını kendisine ilgi alanı olarak seçen tek meslek değildir; fakat sosyal hizmet uzmanlarının bilgi birikimi etkili bir uygulama için yeterlidir. Burada odak nokta kişinin yanında onun çevresidir. Endüstriyel sosyal hizmet, geleneksel olarak diğer ortamlarda sunulan bilgi ve becerileri içermektedir. Bu uygulamayı etkili kılan, örgütsel yapının ve örgüt kültürünün hizmetlerin sunumuna etkisidir. Şirketler, küçük işletmeler, sendikalar, hastaneler, okullar, askeri birimler ve hükümet ile kamu kurum ve kuruluşlar gibi yerler, endüstriyel sosyal hizmetin uygulama alanlarıdır.

Endüstriyel sosyal hizmet, çalışma ortamlarında kadınlar, ırksal ve etnik azınlıklar, yoksulluk sınırı altındakiler, tek ebeveynliler, engelliler, HIV/AIDS olan kişiler ve aile üyeleri, emekli olduğu halde çalışan işçiler ve kötü çalışma koşulları altında çalışmak zorunda olan risk altındakiler gibi çok çeşitli müracaatçı kitlesine de hizmet vermektedir (Maiden, 2001: 129).

Önceleri çalışma ortamlarındaki sorunlar denildiğinde sadece işyeri sınırları içerisindeki sorunlar algılanmaktaydı. Bu sorunların çözümü ise ya görmezlikten gelinerek ya da sorunlu çalışanın işine son verilerek çözülmekteydi. Daha sonraları ise çalışan sorunları, işyerinin kendi örgütsel yapısına uygun olarak geliştirdiği çeşitli programlar dahilinde çözüme kavuşturulurken, Çalışan Destek Programları konuya ilişkin sınırların

aşılmasında önemli bir yere sahiptir. Ki zaman içerisinde Çalışan Destek Programları kapsamında sosyal hizmet uzmanları önemli sorumluluklar üstlenmiş ve tam anlamıyla çalışan sorunlarına endüstriyel sosyal hizmet bakış açısıyla çözümler üretilmeye çalışılmıştır. Bu noktada endüstriyel sosyal hizmet, çalışan sorunlarına yaklaşımda daha geniş bir bilgi birikimiyle uygulamalar gerçekleştirmektedir. Endüstriyel sosyal hizmet gerçekleştirdiği uygulamalarıyla şu noktalarda diğer yaklaşımlardan farklılaşmaktadır (Bates ve Thompson, 2007: 279):

- Endüstriyel sosyal hizmet, bireyleri güçlendirmeyi amaçlar. Onların tam anlamıyla bağımsız birer ‘birey’ olması için uygulamalar gerçekleştirir.
- Endüstriyel sosyal hizmette odak nokta bireydir (çalışan) ve herhangi bir örgütsel veya idari yapının çözüm sürecindeki hızından ziyade bireyin self-determinasyon (kendi kaderini kendi tayin etme) hakkına saygı duyarak çözüm sürecini planlamaktadır.
- ‘Çevresi içerisinde birey’ anlayışı ile uygulamalar gerçekleştiren endüstriyel sosyal hizmet, bireyi odak alırken onun çevresini de sürece aktif olarak dahil eder.
- Endüstriyel sosyal hizmet, sağlık veya psikolojik temelli uygulamalardan ziyade daha geniş bir uygulama yetisine sahiptir.

Son olarak endüstriyel sosyal hizmetin kapsamı, uygulamaları, rolleri, programları ve planlamaları çalışma ortamlarına göre değişkenlik gösterse de işle ilgili benzer ihtiyaçlar ve sorunlar, değişim ve karşılıklı fayda için uygulamalarda bir temel oluşturmaktadır (Iversen, 2001: 330).

1.4.3. Endüstriyel Sosyal Hizmet Uzmanının Roller ve Görevleri

Çalışma ortamlarında değişen çalışan sorunları, değişen müdahaleleri gerekli kılmaktadır. Değişen müdahaleler, sosyal hizmet uzmanlarının sorunlar karşısında birden fazla rolünün ve görevinin olmasında etkili olmuştur. Sosyal hizmet uzmanları, işyerinde karşılaştıkları benzersiz sorunları anlamalı ve bilgi birikimlerinin, becerilerinin bu tür sorunları çözmek için uygun olduğunu göstermelidirler (Balgopal, 1989: 438). Nitekim sosyal hizmet uzmanlarının örgütsel işleyiş ve insan davranışı bilgisi, bireysel ve ailevi sorunları tedavi etme becerileri ile birleştiğinde, işyerlerinde

yani çalışma ortamlarında hizmet sunmada doğrudan etkilidir (Hutchison ve Renick, 1985: 81; Akt. Balgopal, De Silva, Mun ve Choo, 1997: 56).

Sosyal hizmet uzmanlarının en birincil hedefi çalışma ortamlarında ‘sosyal adaleti’ sağlamaya çalışmaktır. Ayrıca işçilerin refahını artırmak, verimliliği artırmak, iş gücünün istikrarını iyileştirmek, işçiler ile sendikalar ve işverenler arasındaki bağları güçlendirmek de sosyal hizmet uzmanlarının hedefleri arasındadır (Gould, 1984: 35). Öte yandan endüstriyel sosyal hizmet, Smith’e göre örgütlerin eşitlik, fırsat ve çalışanlara saygı duyma konusundaki duyarlılığını artırarak, çağdaş toplumu rasyonalize etme ve insanileştirme fırsatı sunmaktadır (Smith, 1988; Akt. Balgopal, 1989: 439). Bu bağlamda endüstriyel sosyal hizmet uzmanı, işyerini rasyonel uygulamalarla insana değer veren bir yere dönüştürmektedir. Bir sosyal hizmet uzmanı üstlendiği roller ve görevlerle sorunlu çalışanların biyopsikososyal iyilik hallerini artırarak, onların daha işlevsel bir şekilde yaşamlarını sürdürmelerine yardımcı olabilmektedir.

Sosyal hizmet uzmanları, spesifik bir alan olan çalışma ortamlarında uygulamalarda bulunurken genel bilgi birikimlerini, becerilerini de bu alana uyarlayarak uygulamalar gerçekleştirirler. Bu bağlamda endüstriyel sosyal hizmet uzmanı, sosyal hizmetin genel amaçlarını, uygulamalarda işyerlerine şu şekilde yansıtmaktadır (Işıkhani, 2013: 336):

1- Sosyal hizmetin çalışma ortamlarında geliştirici ve değiştirici amaçları:

- Çalışanın benlik saygısını artırmak,
- Çalışanın kendisini tanımasına yardımcı olmak,
- Çalışanların yaşayış biçimlerini arzu edilen yönde değiştirmek,
- Çalışanlar arasında olumlu ve sağlıklı sosyal ilişkiler geliştirmek ve artırmak,
- Çevre koşullarının iyileştirilmesinde farklı grupları sürece dahil ederek, onları harekete geçirmek.

2- Sosyal hizmetin çalışma ortamlarında koruyucu ve önleyici amaçları:

- Sosyal ve duygusal bozukluk karşısında çalışanların güçlü olmasını sağlamak,
- Sorunlar karşısında destek sağlamak,
- Sosyal ve duygusal baskıları azaltmak, zamanla ortadan kaldırmak,
- Çeşitli psikososyal güçlükleri önceden teşhis etmek ve gerekli önlemleri almak.

3- Sosyal hizmetin çalışma ortamlarında tedaviye yönelik amaçları:

- Çalışanlara yönelik hastane ve rehabilitasyon merkezlerinde tedavi sürecinde yardımlarda bulunmak,
- Grup süreci sonunda, grup üyesinin o zamana kadar elde ettiği değişme ve gayretleri koruyarak genelleştirmek.

Işıkhan'ın yukarıda belirttiği amaçlar doğrultusunda endüstriyel sosyal hizmet uzmanının geliştirici ve değiştirici, koruyucu ve önleyici, tedavi edici görevleri de şu şekildedir (Işıkhan, 2013: 336-337):

- Güçlük içerisinde olan çalışanların bireysel sorunlarının giderilmesinde danışmanlık yapmak ve yol göstermek; performans artırılmasında yardımcı olmak,
- Çalışanların sorunlarının çözümü amacıyla toplum hizmetlerinin kullanımı açısından onlara rehberlik etmek ve bu hizmetlerle çalışanlar arasında bağ kurmak,
- Sendika temsilcisi, ustabaşı gibi işçi ile doğrudan iletişim halinde olan kişileri, çalışanların sorunlarını anlama ve ilgili birime yönlendirme konusunda eğitmek,
- Hizmetlerle ilgili bilgilerin toplanmasında ve analiz edilmesinde kullanılan sendika ve yönetime ait iletişim sisteminin geliştirilmesini ve işleyişini gözetmek,
- Geliştirilecek programlar için giderilmemiş ihtiyaçları ve demografik gelişimi konu edinen bir plan-tasarı hazırlamak,
- İnsan kaynağına ilişkin geliştirilecek politikalarda, politika geliştirilmesinde aktif rol alan sendika temsilcisine ve yönetime danışmanlık yapmak,
- Çalışanlar veya emekliler için sosyal refah, toplum sağlığı, boş zamanı değerlendirme etkinlikleri ve eğitim programları başlatılmasına yardımcı olmak,
- Sosyal yardım ve sağlık hizmetlerinin yerine getirilmesinde ve yeni girişimlerin planlanmasında yardımcı olmak,
- Kadınlar ve engelliler için uygun eylem planlarının geliştirilerek, uygulanmasında danışmanlık yapmak.

Bargal (1999: 141) da, endüstriyel sosyal hizmet uzmanının işyerinde çalışanlara yönelik yerine getirebileceği görevleri şu şekilde ifade etmektedir:

- Çalışanların yaşadığı yaşam krizlerine ve diğer sorunlara profesyonel yardım uzatmaya ve müdahale etmeye karar vermek.
- Uzun süreli müdahaleyi gerektirebilecek sorunlarda çalışanı başka bir toplum hizmeti veren kuruluşa sevk etmek.
- Sorunlu çalışanlara danışmanlık hizmeti vermek.
- İşyeri denetçilerine yönelik danışmalık hizmetleri vermek.
- Yönetim ile iş birliği içerisinde olarak çalışanlar için sağlık ve sağlıklı yaşam programları geliştirmek.
- İşten çıkarma gibi işyerini çalışanıyla, yönetimiyle birlikte ilgilendiren konularda oluşturulan komitelere katılmak.
- Çalışanların demografik özelliklerini de göz önünde bulundurarak, farkındalık eğitimleri düzenlemek başta olmak üzere çeşitli politikaların oluşturulmasına katkı sağlamak.

İşyerinde sosyal hizmet uzmanının varlığı işyerinde meydana gelen sorunlara yönelik geleneksel bakış açısını değiştirmiş ve sorunlara insan ve çevre odaklı bakmayı sağlamıştır. Sorunlara bakış açısının değişmesi sorunların çözümünde ve çalışanlara hizmet sunumunda da farklı yollar geliştirilmesini desteklemiştir. Endüstriyel sosyal hizmet, işyerinde aşağıda sıralanan hizmetlerle farklılık getirmiştir (Gould, 1984: 36):

- Emeklilik öncesi planlama, yeniden işe yerleştirme, ayrımcılık, finans ve bütçeleme, şikayet çözümü ve cinsel taciz gibi sorunlarda uzmanlaşmış danışmanlık programları,
- Stres ve tükenmişlik, beslenme, sigarayı bırakma, ebeveynlik, özgüven gibi alanlarda eğitim ve sağlık programları,
- Kalite çemberleri veya kalite kontrol çemberleri ve takım oluşturma, performans değerlendirme, yönetim eğitimi gibi örgütsel gelişim programları,
- Çalışan ilişkileri, personel kararları, ayrımcılık sorunları, çalışanın tazminatı ve sakatlığı gibi alanlarda insan kaynakları araştırması ve danışmanlığı,

- Kurumsal bağışlar, tüketici hizmetleri, gündüz bakım tesisleri gibi alanlarda toplumsal gelişim ve ilişkiler üzerine araştırma ve danışmanlık.

Genel olarak sosyal hizmet uzmanları işyerlerinde bu görevleri yerine getirmektedir. Her ne kadar daha önce de ifade edilse de işyerlerinin kendine özgü bir yapısı ve sistemi olduğundan mevcut uygulamalarda değışkenliklerin meydana gelmesi olasıdır. Çünkü, sosyal hizmet uygulamalarında her sorun kendi içerisinde değerlendirilmekle birlikte sosyal hizmet uzmanları her soruna özgü çözümler üreterek müdahale etmektedir. Bu yüzden, sosyal hizmet uzmanları diğer alanlarda olduğu gibi işyerinde de birçok role sahiptir. Endüstriyel sosyal hizmet uzmanının bazı rolleri; etkinleştirici, kolaylaştırıcı, danışman, planlayıcı, organizatör, savunucu, değerlendirici şeklinde sıralanabilir (Balgopal ve diğerleri, 1997: 57). Yönlendirici, politika geliştirici, müşteri takibi ve eğitmen rolleri de sosyal hizmet uzmanının diğer rolleri arasındadır (Ramanathan, 1990; Akt. Ramanathan, 1991: 143).

Bir sosyal hizmet uzmanı işyerinde, çalışan sorunlarının çözümünde etkili olabilecek çevresel veya kurumsal programları başlatarak etkinleştirici, çalışanların haklarını sendikaya ve yönetime karşı koruyarak savunucu, bireysel sorunlara yönelik danışmanlık uygulamalarıyla danışman, hem çalışanlara hem de işyerine ilişkin programları planlaması ve düzenlemesiyle organizatör, çalışanlara, sendika üyelerine ve yönetime verdiği eğitimlerle eğitmenlik rolünü yerine getirmiş olur. Burada sosyal hizmet uzmanın yukarıda sıralanan rollerinden bazıları örneklendirilse de bu roller daha da artırılabilir ve örneklendirilebilir.

Tablo 1: Endüstriyel Sosyal Hizmet Uzmanı Hizmet Modelleri ve Roller

Uygulama Modeli	Modelin Kapsamı	Sosyal Hizmet Uzmanı Roller
Çalışan Hizmet Modeli	- Doğrudan veya dolaylı çalışanları etkileyen zihinsel, fiziksel, ailesel ve sosyal sorunlar odak noktadır. - Çalışanların bireysel refahı temel amaçtır.	<i>Danışman</i> <i>Yapıcı Yüzleştirici</i> <i>Arabulucu</i> <i>Savunucu</i> <i>Aracı</i> <i>Eğitmen</i>
İşveren/İş Organizasyonu Hizmet Modeli	- İş organizasyonu belirlemek ve çalışanlar ile ilişkilerde hizmet ve politika geliştirmeye yardımcı olmak. - İş veya iş organizasyonu kurulmasında danışmanlık, iş temelli günlük bakım tesisinin kurulması, işgücü ile ilgili analizlerin yapılması, kadınlar veya azınlık gruplar için ayrımcılık karşıtı politikalarının oluşturulması, herhangi bir kuruluş için eğitim programları oluşturmada danışmanlık vb. uygulamaları içermektedir.	<i>Konsültan</i> <i>Değerlendirici/Analist</i> <i>Eğitmen</i> <i>Program Geliştirici</i>
Tüketici Hizmet Modeli	- Çalışanlara veya işverenlere karşı o işyerinin tüketicilerine odaklanmaktadır. - İşyeri hizmetlerinden olumsuz etkilenen tüketicilerin ihtiyaçlarını belirlemek ve tüketicilere hizmet etmek için programlar geliştirilir.	<i>Danışman</i> <i>Program Planlayıcı</i> <i>Program Geliştirici</i> <i>Konsültan</i> <i>Savunucu</i>
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Modeli	- Şirketlerin faaliyet gösterdikleri toplumun sosyal ve ekonomik refahına katkıda bulunmaları için tespitlerde bulunmak ve yardımcı olmak amaçlanmaktadır. - Şirketlerin topluma yönelik sosyal ve ekonomik yatırımlarının doğru bir şekilde yapılmasını sağlamak önemlidir.	<i>Topluluk Analisti ve Planlayıcısı</i> <i>Bütçe Planlayıcı</i> <i>Program Geliştirici</i> <i>Aracı</i> <i>Savunucu</i> <i>Arabulucu</i>
İş ile İlgili Kamu Politikası Modeli	İş dünyasını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen kamu veya hükümet politikaları, programları ve hizmetleri için formülasyon, analiz, tanımlama ve savunuculuk hizmetlerini içerir.	<i>Politika Planlama ve Analizi</i> <i>Program Geliştirici</i> <i>Savunucu</i> <i>Aracı</i> <i>Koalisyon Kurucu</i>

Kaynak: Straussner, 1990: 8-14

Straussner (1990), çalışmasında sosyal hizmet uzmanlarının işyerinde ve çalışma ortamında üstlendikleri rolleri beş model ile açıklamıştır. Tablo 1’de modellerin hepsi açıklanmış ve her modele özgü roller de belirtilmiştir. Modellerde sosyal hizmet uzmanlarının yaygın rollerinin yanı sıra yapıcı yüzleştirici, konsültan, aracı, arabulucu, topluluk analisti ve planlayıcısı ile bütçe planlayıcı rolleri farklı roller olarak dikkat çekmektedir. *Yapıcı yüzleştirici rolü*; alkol ve uyuşturucu bağımlılığı gibi bireysel sorunlarda bağımlı bireyi sorunla ve sorunun sonuçlarıyla yüzleştirerek, durumun farkına varmasını sağlayan bir roldür. *Konsültan rolü*; çalışanların sorunlarına yönelik gerçekleştirilecek müdahalelerde diğer meslek profesyonelleri ile iş birliği yapmasını ifade eden bir roldür. *Aracı rolü*; işyerinde veya işyeri dışında mevcut kaynaklar ile o kaynaklara ihtiyacı olan çalışanları birbirine ulaştırır. Daha geniş bir anlamıyla hizmete ihtiyacı olanın hizmete ulaşmasına yardımcı olur. *Arabulucu*; sosyal hizmet uzmanı bu rolde iki veya daha fazla kişi, işyeri, sistem arasındaki sorunların ve çatışmaların çözümüne yardımcı olur. Bir nevi müzakereci olarak adlandırılabilir. *Topluluk analisti ve planlayıcı*; kurumlar için kurumların bulduğu alandaki toplumu ele alarak sosyoekonomik, sosyokültürel özelliklerini analiz ederek, uygulamalar planlayıp kurumun bu planları uygulamasına yardımcı olur. *Bütçe planlayıcı*; kurumların topluma yönelik gerçekleştirdikleri yatırımlarda, uygulamalarda gerekli olan bütçeleri belirlemek ve bunun için çalışmada bulunmayı ifade etmektedir.

İşyerinde sosyal hizmet uzmanı, mikro düzeyde çalışanın bireysel sorunlarını ele almaktadır. Alkol ve madde bağımlılığı, işle ilgili iş doyumu, stres, performans düşüklüğü ve düşük benlik saygısı, emeklilik gibi konularda yönlendirme ve danışmanlık hizmeti vb. müdahaleler ile çalışanın bireysel sorunlarına mikro düzeyde çözüm üretmeye çalışmaktadır. Çalışanın ailesi, çalışma arkadaşları, sendika üyeleri ve yöneticileri ile olan ilişkilerinde ve sorunlarında aile danışmanlığı, evlilik danışmanlığı, grup çalışması, sendika üyeleri ve yöneticiler ile çalışan arasında ilişki ağı oluşturma, eğitimler ve programlar geliştirme gibi müdahaleler ise endüstriyel sosyal hizmet uzmanının çalışan sorunlarını mezzo düzeyde ele aldığı bir göstergesidir. Makro düzeyde ise toplumla ve topluluk hizmetleri ile bağlantı kurma, programlar geliştirme, farkındalık oluşturma, yönlendirme, topluluk hizmetlerini gerektiğinde etkinleştirme gibi uygulamalar çalışanların sorunlarına yönelik çalışmaları içermektedir.

Iversen (1998), yaptığı çalışmada endüstriyel sosyal hizmet uzmanının rollerini, fonksiyonları belirtmiştir. Tablo 2’de bu roller ve fonksiyonlar gösterilmektedir. Belirtilen roller ve fonksiyonlar mikro, mezzo ve makro düzeyde de örneklendirilmiştir.

Tablo 2: İşyeri Refahı ve İş Değeri Geliştirme Programlarında Endüstriyel Sosyal Hizmet: Roller, Fonksiyonlar ve Uygulama Düzeyleri

İşe İlişkin Uygulama Rolü	İş-Program Fonksiyonları	İşe İlişkin Uygulama Düzeyi Örnekleri
Değerlendirme, Kısa Süreli Danışmanlık ve Yönlendirme	<i>Değerlendirme;</i> - İşin anlamı - İşe ilişkin tutum, değer ve hedefler - Yeni iş tecrübesi - Bilgi kaynakları - Eğitim düzeyi - İşe ilişkin beklentiler - Ayrımcılık - Fiziksel yeterlilik <i>Kısa Süreli Danışmanlık ve Yönlendirme;</i> - İş arkadaşlarıyla ilişkiler - Madde bağımlılığı - Ruh sağlığı <i>Bireysel ve Örgütsel Düzeyde Veri Toplama</i>	<i>Örnek 1:</i> - İşin anlamının değerlendirilmesi (Mikro) - Endüstriyel Sosyal Hizmet Uzmanı ile iş birliği (Mikro/Mezzo) - Ayrımcılık karşıtı işe alım prosedürlerinin savunucusu (Mezzo/Makro)
Savunuculuk	- Endüstriyel Sosyal Hizmet Uzmanı ile iş birliği yapılması - İşçi alımı ve işe alım prosedürlerinin değerlendirilmesi - İşletmeleri vergi konularında eğitmek - Aileye duyarlı politikalar ve programlar üretme, yönlendirme - İşe ilişkin verileri toplamak	<i>Örnek 2:</i> - Ergenlerin iş tecrübesini değerlendirmek (Mikro) - Çalışanların, tecrübelerini değerlendirmek (Mezzo) - İşveren ile eğitim planı oluşturmak, uygulamak (Mikro/Mezzo) - Yaz geç istihdam programları finansmanı için lobicilik (Makro)
Program Geliştirme	- Kariyer programları ve okul-iş bağlantılı programlar oluşturmak - Mentorluk (danışmanlık/yönlendirme/a kıl hocalığı) eğitimleri başlatmak - Toplum ve iş dünyası ile ilişkiler kurmak	<i>Örnek 3:</i> - Depresyona giren çalışanlara kısa süreli danışmanlık (Mikro) - Programa katılanlar ile işyeri danışmanlarını bir araya getirmek (Mikro/Mezzo) - İşyerinde destek gruplarının oluşturulmasını savunmak (Mezzo)
Sosyal Aktivist	Ücretler, işyeri uygulamaları için yerel ve ulusal düzeyde politika desteği sağlamak	

	• İstihdam oluşturmak için lobicilik • Sosyal hizmetlerde, faaliyetlerde karşılıklı gizlilik • Bireysel ve program düzeyinde veri toplama	
--	---	--

Kaynak: Iversen, 1998: 557

İş Odaklı Değerlendirme, Kısa Süreli Danışmanlık ve Yönlendirme: Sosyal hizmet uzmanı bu rolde her çalışanın (müracaatçının) nerede olduğunu, davranışlarını, değerlerini, eğitimin aile içerisindeki işleyişini, iş tecrübelerini, gençlikteki iş tecrübelerini, şimdiki ve gelecekteki hedeflerini, yüksek eğitim ve iş karakteristiklerini, işyerindeki işle ilgili çatışma ve ayrımcılık konusundaki deneyimlerini, işyeri ile ilgili yapabileceklerini tespit ederler (Işıksan, 2013: 343). Değerlendirme; madde bağımlılığı, sağlık ve ruh sağlığı, çocukların veya aile üyelerinin ihtiyaçları gibi kişisel ve ailevi sorunların iş tutumunu ve tecrübelerini nasıl etkilediğini, kısa süreli danışmanlık ve yönlendirme; yeni işçiler, iş arkadaşları ve işverenler arasındaki ilişkileri ele almaktadır (Iversen, 1998: 556).

İş Odaklı Savunuculuk: Sosyal hizmet uzmanları, işyerinde yöneticilerle bir ekip oluşturarak yoksul ve yanlış bir şekilde yönlendirilmiş çalışanların durumlarını iyileştirmek ve kaynak yönetimi ile örgütsel yapıdaki değişiklikler konusunda çalışmalar yapmaktadır (Işıksan, 2013: 343). Sosyal hizmet uzmanı, yoksul işçilerin işe alımını ve istihdamı artırmak, işverenlerin bu sayede vergi indirimlerinden yararlanmalarını sağlamak, işyerinde destek hizmetleri kurmak ve bu hizmetleri savunmak gibi görevleri de vardır (Iversen, 1998: 556). Ayrıca uzman, yetersiz ve kalitesiz çocuk bakımı, sorunlu ulaşım, uygun olmayan çalışma saatleri gibi konularda örgütsel ve yönetsel politikaları etkilemek için veri toplamakla da yükümlüdür (Iversen, 1998: 557).

İş Odaklı Program Geliştirme: Sosyal hizmet uzmanları bu rolde liseler, beceri geliştirme merkezleri, yerel sosyal hizmet örgütleri ile kariyer geliştirme ve mentorluk (danışmanlık/yönlendirme/akıl hocalığı) faaliyetleri gibi toplumsal önleme ve iyileştirici çalışmalarda bulunmaktadır (Iversen, 1998: 557). İşletmeler, iş geliştirme programı (iş bulmayı artırıcı programlar) ile oluşturulan iş birlikleri, toplumun iş odaklı eğitimine

yatırımlar yaparak bireysel insan sermayelerini (bilgi açısından) artırır (Işıkkhan, 2013: 343).

İş Odaklı Sosyal Aktivist: Son olarak sosyal hizmet uzmanları, yoksul işçiler, gelir vergisi indirimi, esnek zaman ve esnek mekan gibi politika değişiklikleri başlatmak ve desteklemek, istihdam artırıcı politikalar oluşturmak, eğitim ve öğretim gibi gönüllü faaliyetleri harekete geçirmek için çalışabilirler (Iversen, 1998: 558).

1.4.4. Endüstriyel Sosyal Hizmet Programları

İşyerlerinde sosyal hizmet uygulamaları işyerinin kültürü, örgütsel yapısı, örgüt misyonu, çalışanların demografik özellikleri gibi çeşitli faktörlerin etkisiyle değişkenlik göstermektedir. Fakat sosyal hizmet uygulama programlarının değişkenlik göstermesinin yanı sıra birçok işyerinde uygulanan yaygın endüstriyel sosyal hizmet programları da vardır. Bunlar, Altun'un (2019) da çalışmasında yer verdiği gibi başlıca "Çalışan Destek Programları, İşyeri Danışmanlık Programları ve İşyeri Sağlığı Geliştirme Programları" şeklinde sıralanabilmektedir. Yapılan bu çalışmada da endüstriyel sosyal hizmet programları, Altun'un (2019) çalışmasında olduğu gibi ele alınacaktır.

1.4.4.1. Çalışan Destek Programları (ÇDP)

1920'lerde yapılan Hawthorne Çalışmaları başta olmak üzere yapılan diğer çalışmalarla işyerlerinde çalışanların sorunlarının yöneticiler ve diğer ilgili kişi, kurum ve kuruluşlar tarafından dikkate alınmasını sağlamıştır. Robert Owen'ın kendi çalışanlarına yönelik 1800'lü yılların sonunda ve 1900'lü yılların başında sosyal imkanları artırması, ilk başta bu çalışmalardan bağımsız bir şekilde başlasa da sonrasında bu çalışmalara örnek niteliğindedir. Başlangıçta mesleki alkolizm ile ilgili olarak işverenler çeşitli programlar geliştirmiştir. Özellikle Kodak gibi büyük şirketlerin bu programlara ağırlık vermesi, diğer şirketler ve işverenler tarafından sosyal programların daha kolay kabul edilebilir olmasına yardımcı olmuştur.

1960'larda mesleki alkolizmin çalışanların tek bir sorunu olmadığı anlaşılmış, bu programların kapsamı genişleyerek Çalışan Destek Programları adını almıştır. Alkol ve bağımlılıkla mücadeleyi kendisine amaç edinen bu programlar, çalışanların iş

performansı, kişisel ve duygusal sorunları gibi sorunlarını kapsamına almıştır (Kurzman, 2013: 382). Değişen ve gelişen dünyada iş ortamındaki artan rekabet, değişkenlik gösteren tüketime paralel üretim, küreselleşen ekonomi gibi etkenler de çalışma ortamlarını büyük ölçüde etkilemiştir (Berry, 1990: 67). Bu da var olan sorunların farklı bir boyut kazanmasına neden olmuş ve çalışan sorunları değişkenlik göstermeye başlamıştır.

Çalışan Destek Programları (ÇDP), çalışanlar için geliştirilen programların en yaygınıdır. ÇDP'ler, endüstriyel sosyal hizmet uygulamaların en etkin modeli olmakla birlikte endüstriyel sosyal hizmet, ÇDP'leri de içerisine alan daha geniş bir alandır (Altun, 2019: 36). ÇDP'ler başta çalışanlar olmak üzere çalışma ortamında psikososyal, psikolojik ve iş ile bağlantılı, iş, genel yaşam ve üretim performansları üzerinde etkili olan problem ve konularda yardımcı olmaya yönelik çözümler sunmaktadır (Dinçer ve Dinçer, 2011: 449). ÇDP'ler işle ilgili veya kişisel sorunlardan olumsuz etkilenen çalışanlara ve onların ailelerine destek ve yardım sunmayı amaçlayan işyeri programlarıdır (Altun, 2019: 36).

EAPA'ya (Employee Assistance Professionals Association) göre ÇDP; işyeri verimlilik sorunlarına, çalışanların sağlık, evlilik, aile, finansal veya yasal konular, alkol, uyuşturucu madde, duygusal sorunlar, stres gibi performansı etkileyebilecek sorunlarda yardımcı olmak amacıyla kurulmuş işyeri programlarıdır (EAPA, 2009; Akt. Altuntaş, 2010: 59). Googins ve Godfrey'e göre ÇDP ise; bir işyeri içerisinde çalışanların performanslarını etkileyebilecek olan sorunların belirlenmesi ve çözümlenmesi için mevzuat çerçevesinde müdahale içeren bir dizi politika ve programdır (Googins ve Godfrey, 1987: 102; Akt. Altun, 2019: 36).

Altuntaş, ÇDP'lerin bileşenlerini şu şekilde açıklamıştır (Altuntaş, 2010: 59):

- Performans,
- İşyeri merkezli olma,
- Kişisel sorunlar,
- Danışmanlık,
- Tedavi,
- Uzmanlara sevk.

Günümüzde gündelik yaşam içerisinde işle ilgili sorumluluklar daha baskın bir hal almış ve sosyal yaşama ilişkin sorumlulukların yerine getirilmesi noktasında büyük bir engel teşkil etmeye başlamıştır. Dolayısıyla iş sorumluluklarının diğer sorumluluklara baskın gelmesi, kişi üzerinde strese neden olmaktadır. Kişi, kendisine ait sorumlulukları yerine getiremediğinden hem işe hem de aileye, sosyal yaşama ilişkin birçok sorun yaşamaya başlamıştır. Diğer yandan, tüm bunlarla beraber işe yeni başlayanların uyum problemi sorunu da eklenince çalışanların sorunları artış göstermiştir. Kişisel sorunlardan işle ilgili sorunlara kadar her türlü sorun, çalışanın iş doyumunu, genel yaşam doyumunu, iş performansını düşürmüştür. İşte bu noktada ÇDP'ler çalışanlara genel olarak şunları yapmaktadır (Dinçer ve Dinçer, 2011: 449):

- Profesyonel, kısa süreli danışmanlık ve yönlendirme (Yönetisel beceri geliştirme, kişisel gelişim ve bireysel destek programlarını kapsar.),
- Yönetimle davranışsal konular başta olmak üzere çalışanlarla ilgili çeşitli konularda görüşmeler yapma,
- Örgütsel arabuluculuk,
- Etkin program uygulaması ve önleyici stratejilerin gelişimi doğrultusunda raporlama.

Başlangıçta alkol ve madde bağımlılığını kendisine konu alan ÇDP'ler günümüzde daha geniş bir kapsamda hizmet vermektedir. Stres, iş kazası sonucu sakatlık, iş-aile ikilemleri, travma, depresyon, gelişimsel bozukluklar, bakıma muhtaçlık, akıl hastalığı günümüz ÇDP uygulamalarının kapsamına giren başlıca konulardandır (Kurzman, 2013: 386). İlişki ve evlilik sorunları, ailevi sorunlar, işyeri ve kariyer kaynaklı sorunlar, stres ve huzursuzluk konuları, depresyon, çocuk bakımı problemleri, yaşlı aile üyelerinin bakım sorunu ve diğer sorunları, finansal ve yasal konular, travma kaynakları gibi konular da ÇDP'leri ilgilendirmektedir (Macdonald, Lathian ve Wells, 1997; Akt. Altuntaş, 2010: 63). Bunların yanı sıra çatışmalar, mobbing, psikolojik veya fiziksel taciz konuları da çalışanlara sunulan destek programlarına dahil edilmektedir. Tüm bunlara ek Zastrow ise ÇDP konularını aşağıdaki gibi sıralamıştır (Zastrow, 2013: 535):

- Alkol ve uyuşturucu kullanımıyla ilgili danışmanlık,
- Duygusal zorluklarla ilgili danışmanlık,
- Aile danışmanlığı,

- Kariyer ve eğitim danışmanlığı,
- Kredi danışmanlığı ve emeklilik planlaması.

Diğer yandan ÇDP'lerde çalışanların ifade ettiklerinin gizli tutulması ayrı bir önem arz etmektedir (Zastrow, 2014: 535). Çünkü çalışanların ifade ettikleri söylemler ve sorunlar, yönetim tarafından olumsuz bir tutumla karşılanabileceğinden; gizlilik ilkesinin varlığı çalışanların kendilerini rahat ifade etmelerinde yardımcı olmaktadır.

Çalışan Destek Programları (ÇDP), yapılan araştırmalara göre çalışanların sorunlarının çözümünde büyük ölçüde yardımcı olmaktadır. Ramanathan'ın (1992) çalışmasında; ÇDP'nin stres yaşayan çalışanların, stres düzeylerinde olumlu etki yaptığı, işe devamsızlığı azalttığı, çalışanın iş performansını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka çalışma olan Dinçer ve Dinçer'in (2011) çalışmasında ÇDP uygulamaları olan işyerlerinde 358 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada; çalışanların psikolojik sorunlarında iyileşmenin olduğu, motivasyonunun arttığı, çalışma arkadaşları ile ilişkilerinde iyileşme olduğu, iş-aile yaşam dengesini sağlamada olumlu katkı sağladığı sonucu elde edilmiştir.

1.4.4.2. İşyeri Danışmanlık Programları (İDP)

Günümüz çalışma ortamlarındaki artan rekabet, hızlı değişim ve üretim biçimlerinin farklılaşmasıyla beraber aile ve sosyal yaşamdaki değişen sorumluluklar bir araya geldiğinde çalışanlar hem işe hem de aile yaşamına ve sosyal yaşama uyum sağlamada sıkıntılar yaşamaktadır. Bu da çalışanların çeşitli konularda danışmanlık hizmeti almasını gerektirmektedir. İşyerinde danışmanlık hizmeti, işveren ve çalışan açısından büyük bir öneme sahiptir. Sorunlar karşısında problem çözme becerisi yetersiz kalan çalışanların, iş doyumu ve iş performansı düşmekte olup işyerinin verimliliğini de olumsuz etkilemektedir. O yüzden işverenler, işyerinin verimliliğini artırmayı düşünürken, mecburen çalışanların hem işyeri kaynaklı hem de kişisel sorunlarını ve ihtiyaçlarını düşünmek zorundadırlar.

İşyeri Danışmanlık Programları, işveren ve çalışan ihtiyaçlarını, sorunlarını örgütün kültürünü, yapısını, misyonunu ve diğer etkenlerini değerlendirerek çözüme kavuşturmayı amaçlayan kısa süreli danışmanlık programlarıdır. Maliyeti işverenler tarafından karşılanan bu programlar, işyerinde ve kurum tarafından istihdam edilen

eğitim almış profesyoneller tarafından yürütüleceği gibi işyeri harici hizmet şeklinde de yürütülebilmektedir (Altun, 2019: 34). Çalışanlar, danışmanlık programlarına kendi iradeleri veya bir yönlendirme ile katılım gösterebilirler. Buradaki yönlendirme çalışanın çalışma arkadaşları, yöneticileri veya işvereni tarafından bir tavsiye şeklinde olmaktadır.

İşyeri Danışmanlık Programları, kısa süreli danışmanlık olarak hizmet verdiği için danışmanlık süresi soruna göre en az iki ile dört, en fazla sekiz seans arasında değişmektedir. Her danışmanlık hizmetinde olduğu gibi İşyeri Danışmanlık Programları'nda da gizlilik temel ilke olarak kabul edilmektedir. Danışmanlık programları genel olarak şu sorunları ele almaktadır (Berridge, 1990; Akt. Torun, 2007: 131):

1- İşyeri Kaynaklı Sorunlar

- Performans değerlendirmesi, hedef belirleme, çalışma ortamı ile ilgili rahatsızlıklar, disiplin, kariyer gelişimi ve mesleki rehberlik, kadınların ve gençlerin sorunları, emeklilik, sakatlanma, yer değişikliği, eğitim, terfi, ekonomik veya hukuki gerekçelerle işten çıkarma, iş stresi, taciz, etnik ayrımcılık gibi konular.

2- İşyeri Harici Sorunlar

- Kronik hastalıklar, madde bağımlılığı, alkol bağımlılığı, sigara alışkanlığı, kayıplar, sakatlık, boşanma, aile sorunları, evlilik sorunları, maddi sorunlar, borçluluk, kumar alışkanlığı, hukuki sorunlar, eğitim sorunları, ruhsal ve fiziksel sağlıkla ilgili kaygılar, stres, intihar eğilimi, diyet gibi konular.

İşyerleri örgütsel yapı, örgüt kültürü, hizmet ettiği sektör ve çalışanların demografik özellikleri gibi konular bakımından değişkenlik gösterdiğinden danışmanlık hizmetleri de işyerinin amacına etkili bir şekilde hizmet etmesi bakımından değişkenlik göstermektedir. Bu yüzden, çalışanlara yönelik danışmanlık hizmetlerinin seçenekleri belirlenirken iş görenlerin sayısı, işletme faaliyetlerinin yaygınlığı, hizmetlerin maliyeti, örgütün kültürü ve geçmişi, uzmanların beceri düzeyi gibi faktörler göz önüne alınmalıdır (Torun, 2007: 132).

1.4.4.3. İşyerinde Sağlığı Geliştirme Programları (İSGP)

Sağlık, herkes için aynı öneme sahiptir. “Her şeyin başı sağlıktır.” sözü de sağlığın toplumun genelindeki önemini vurgulamaktadır. İşyerinde de sağlık hem çalışanlar hem de işverenler için en önemli konuların başında gelmektedir. İşyerinde üretimin devamlılığı ve verimliliğin sürekli bir artış göstermesinde çalışan sağlığı etkili olmaktadır. Çünkü, bir işyerinde çalışanların fizyolojik ve psikolojik sağlıkları iyilik hallerini korumazsa o işyerinde birçok sorunla karşı karşıya kalınması kaçınılmazdır.

İşyerinde Sağlığı Geliştirme Programları, işyerinde sağlık hizmetleri yürütmeyi ve işyerinde sağlıklı davranışlar geliştirmeyi ve desteklemeyi amaçlayan kurumsal politikaları ifade etmektedir (Altun, 2019: 31). Sağlığı geliştirme programlarının finansmanı işverenler tarafından karşılanmaktadır. İş Sağlığı Geliştirme Programları, Lüksemburg Deklarasyonu’na göre; işveren, işçi ve toplumun, çalışanların sağlığını ve refahını geliştirmek, genel anlamıyla iyilik hallerini artırmak amacıyla giriştiği ortak çabalardan oluşmaktadır (Çepni, 2018: 14). Bir başka deyişle bu programlar, çalışanların ruh ve beden sağlığını iyileştirmek için gerçekleştirilen faaliyetlerdir (Altun, 2019: 32).

İşyerlerinde çalışanların organize bir topluluk olması, çalışanlara ulaşma kolaylığı, çalışanların günün önemli bir bölümünü işte geçirmesi, aynı işte çalışanların akran özellikleri ve grup dinamiklerinin daha kolay oluşturulması gibi özellikler, İSGP için elverişli ortamı oluşturmaktadır (Bilir ve Yıldız: 2004, Malzon ve Lindsay: 1992; Akt. Yıldız, Çaman ve Esin, 2012: 1). Önceleri bu programlar, spor merkezlerine ücretsiz üyelik ve sağlık seminerleri gibi klasik uygulamaları içerirken son zamanlarda daha geniş kapsamlı çözümler sağlayan yaklaşımlar benimsemektedir (Altun, 2019: 32). Stres yönetimi, beslenme ve kilo kontrolü, düzenli egzersiz, sigara bırakma gibi sağlıklı yaşam biçimi davranışlarına ve bel-sırt ağrısı, iş kazalarından korunmak için kişisel koruyucu kullanma gibi iş kaynaklı sorunlara kadar planlanabilmektedir (Esin ve Bulduk, 2004: 42). İSGP’lerin amacı; çalışanların işyeri ortamında sağlıklarını olumsuz olarak etkileyen biyolojik, fiziksel ve sosyal etkenleri ortadan kaldırmak, çalışanları sağlıklarını korumada bilinçlendirmek için eğitimler vermek ve dengeli beslenme, düzenli fiziksel egzersiz, tütün ve alkol kullanımının azaltılması gibi olumlu sağlık davranışlarına yönlendirmektedir (Fişek, 2011; Akt. Yıldız ve diğerleri, 2012: 2).

İSGP'nin temel bileşenleri şu şekilde sıralanabilir (Linnan, Peabody ve Wieland, 2010; Akt. Çepni, 2018: 15):

- Sağlık eğitim programları (Farkındalık oluşturma, beceri geliştirme ve yaşam biçimi davranışlarında değişim gibi),
- Fiziksel ve sosyal çevre desteklemesi (Sağlıklı politikaların geliştirilmesi, uygulanması ve sağlıklı davranışların desteklenmesi gibi),
- Sağlık taramaları ve izlem hizmetleri,
- İş güvenliği, çalışan destek programları gibi ilgili programlarla bağlantılar,
- Personel, bütçe ve kaynakları gibi örgütsel yapıya entegrasyon.

Başka bir çalışmada ise bu bileşenler; işyerinde sağlıklı beslenmenin geliştirilmesi, fiziksel aktivitenin geliştirilmesi, tütün ürünlerinin zararlarının önlenmesi, zararlı düzeyde alkol kullanımının önlenmesi, şiddetin önlenmesi, ruh sağlığının geliştirilmesi, sağlık taramaları şeklinde ele alınmıştır (Yıldız ve diğerleri, 2012: 15-24). Aslında bileşenlerin ortak noktası çalışanların biyopsikososyal iyilik hallerini artırmayı hedeflemeleridir. İşyerinde sağlığı geliştirmeyi amaçlayan programlar, daha çok gelişmiş ülkelerde etkin bir şekilde uygulanmaktadır. Programların gelişmiş ülkelerdeki etkinliği ülkelerin ekonomik durumlarıyla yakından ilişkilidir. Ayrıca sağlığı geliştirme programları çok uluslu şirketlerde de yaygın bir uygulama alanı bulmaktadır.

1.4.5. Endüstriyel Sosyal Hizmet Uygulama Örnekleri

Dünya üzerinde birçok ülkede endüstriyel sosyal hizmet, farklı biçimlerde kendisine uygulama alanı bulmuştur. Bu başlık altında belirli ülkelerde endüstriyel sosyal hizmet alanında yapılan çalışmalardan verilen örneklerle, endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarının farklılığı açıklanmaya çalışılacaktır.

a) Almanya

Almanya'da hızlı sanayileşme beraberinde olumsuz yaşam koşulları, kadınların ve çocukların istihdama katılımı, kırdan kentlere yoğun göç sonucu çarpık kentleşme ve işsizlik, az ücret çok iş gibi sorunları doğurmuştur. Savaş sonrasında bozulan ekonomi de bu sorunların derinleşerek yaygınlaşmasına neden olmuştur. İlk olarak çalışanlara yönelik refah düzenlemeleri, 1868'de başlayan Alman sendika hareketinin çabaları ve

sosyal güvenlik yasalarında belirleyici reformların yapılmasını sağlayan grevlerle gerçekleştirilmiştir (Gehlenborg, 2001: 18). 1883 yılında Sağlık Sigortası, 1884 yılında Kaza Sigortası, 1889 yılında Sakatlık ve Yaşlılık Emeklilik Sigortası, 1911 yılında beyaz yakalı çalışanlar için İşsizlik Sigortası ve 1927 yılında mavi yakalı çalışanlar için İşsizlik Sigortası bu sürecin etkisiyle gerçekleşen çalışan refahı düzenlemeleridir (Lau-Villinger, 1994; Akt. Gehlenborg, 2001: 18).

Başlangıçta çalışanlar için sadece gıda yardımları ve hemşirelik hizmeti ön plandayken sonraları işverenlerin eşlerinin ve kızlarının girişiyle çocuk bakımı ve diğer sağlık hizmetleri de çalışanlara yönelik sosyal hizmetler olarak dikkat çekmektedir. Bu dönemde hizmetler, dönemin ekonomik, siyasi ve sosyal yapısıyla yakından ilişkili bir şekilde gelişim göstermiştir. 1900'lerin başlarında istihdam edilen 'fabrika hemşireleri' endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının Almanya'daki öncüleri olmuştur ve amaçları; kadınların çalışma ortamına uyumunu kolaylaştırmak ve kadının rol fazlalığı nedeniyle işyerinde verimliliğinin düşmemesini sağlamak, konut, beslenme, çocuk bakımı, sigorta, vesayet gibi konularda danışmanlık yapmaktır (Gehlenborg, 2001: 19).

1945'ten itibaren 'refah çalışanı' olarak kavramsal değişime uğrayan fabrika hemşireleri, 1980 yılına kadar kapsamı genişleyerek maddi ihtiyaçlar, konut sorunu ve aile sorunları gibi konulardan bireysel danışmanlık, ev ziyaretleri, telefon görüşmeleri yaparak sorun çözümü, kendi kendine yardım grupları ve grup oturumları organize etmek gibi konularla ilgilenirken; 1980 yılından bu yana ise şirketler tarafından istihdam edilen sosyal danışmanlar aracılığıyla bu hizmetler devam etmekte olup terapötik nitelikleri artmıştır (Gehlenborg, 2001: 20). Günümüzde de endüstriyel sosyal hizmet, büyük ölçekli sanayi ve şirketler tarafından şirket içi bir hizmet olarak verilmektedir. Endüstriyel sosyal hizmet, en az 2000 işçi istihdam eden büyük kuruluşlar tarafından sunulmaktadır (Gehlenborg, 2001: 25). Almanya'da endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarının çoğunda klinik ve çevresel müdahalenin etkisi görülmekte ve sosyal hizmet uzmanı, konut, engellilik ve gerekli görüldüğü durumlarda diğer toplum hizmetleri ile bağlantılar kurmakla beraber son zamanlarda depresyon, şizofreni, akıl hastalığı gibi klinik sorunlara ve kanser, kalp krizi gibi rahatsızlığı olan çalışanlara da uygulamalarda bulunmaktadır (Googins, Reisner ve Milton, 1986: 7).

Almanya’da endüstriyel sosyal hizmet programları içerisinde Siemens şirketinin çalışanlarına yönelik sosyal programları öncü konumdadır. Nitelikli bir sosyal hizmet uzmanının 5000 çalışan ile ilgilenmesi gerekirken Siemens şirketi, bunu 3000 çalışana düşürmeye çalışmaktadır (Gehlenborg, 2001: 25). 1911 yılında ilk olarak kadınlar, çocuklar ve yetimler için sonrasında ise tüm çalışanları kapsayan Siemens tarafından başlatılan programlarda, 80’in üzerinde sosyal hizmet uzmanı istihdam edilmektedir (Googins ve diğerleri, 1986: 5). Siemens tarafından istihdam edilen sosyal hizmet uzmanı sayısı gün geçtikte artmaya devam etmektedir.

b) Amerika

Amerika Birleşik Devletleri’nde endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları, ‘sosyal sekreterler’ öncülüğünde başlamıştır. 1930’larda sosyal sekreterlerin ortadan kalkmasıyla işverenler/şirketler, çalışanlar için kendilerine özgü çeşitli programlar geliştirmişlerdir. 1940’lı yıllardan 1970’lere kadar çalışanlarının alkol ve madde bağımlılığı ile ilgili sorunlarını çözmek ve çalışanlarını daha işlevsel kılmak için alkol ve madde bağımlılığı ile mücadele programlarını geliştirip uygulamışlardır. Sosyal hizmet uzmanları, bu programlarda aktif bir şekilde görev alsa da çalışma alanında sosyal hizmet uzmanlarının yükselişi, alkol ve madde bağımlılığı önleme programlarının kapsam olarak genişleyip Çalışan Destek Programları (ÇDP) adını almasıyla olmuştur. 1970’li yıllardan itibaren çalışan sorunlarının alkol ve madde bağımlılığından daha farklı sorunlar olabileceği anlaşılmış ve işverenler/şirketler/işletmeler çalışanlarına yönelik ÇDP’leri başlatmıştır. ÇDP’ler bir önceki bölümde detaylı bir şekilde ele alınsa da kısacası; çalışanın kişisel sorunları, evlilik ve aile sorunları, işyeri kaynaklı sorunlar (iş performansı, iş doyumu, iş stresi vb.), iş-aile yaşamı çatışması, davranışsal sorunlar, emeklilik gibi çalışanı ilgilendiren birçok sorunu konu edinmektedir. Ayrıca sosyal hizmet uzmanları ÇDP’lerde danışmanlık, eğitim, yönlendirme, değerlendirme gibi rolleri de yerine getirmektedir.

Amerika’da endüstriyel sosyal hizmet bünyesinde sosyal hizmet uzmanları, ÇDP’lerde istihdam edilmektedir. Birçok işveren/şirket/işletme, kendi şirket içinde veya şirket dışı bir ajansla çalışanlarını ÇDP’lere dahil etmektedir. Sosyal hizmet uzmanları, Amerika’da sendikalarda da mesleki uygulamalar gerçekleştirmişlerdir. Maiden (2001), çalışmasında Jane Addams’ın ve Harry Hopkins’in işçi ve işveren arasındaki toplu iş

sözleşmesi sürecinde yardımcı olmak adına sosyal hizmet bilgi ve becerilerini kullandığını ifade etmiş; Bertha Reynolds'un Ulusal Denizcilik Birliği'nin kadrosunda çalışan bir sosyal hizmet uzmanı olduğunu belirtmiştir (Maiden, 2001: 133). Yine sendikalarda endüstriyel sosyal hizmet adına diğer önemli programlar Amerika Emek Federasyonu ve Endüstriyel Örgütler Kongresi (AFL-CIO) tarafından sosyal hizmet öncüsü Leo Perlis ile giyim işçileri, iletişim işçileri, çelik işçileri ve otomobil işçileri sendikaları tarafından geliştirilmiştir (Maiden, 2001: 133). Ayrıca, sendikalarda sosyal hizmet uzmanları çalışanlara sosyal yardım faaliyetlerinde de aktif bir şekilde görev almıştır.

Mavi yakalı ve yarı vasıflı çalışanların sorunlarına yönelik geliştirilen Ortak Emek Yönetimi Çalışan Yardım Programları, sosyal hizmet uzmanlarının istihdam edildiği başka bir program modeli olmakla birlikte General Motors, Ford, AT&T (telekomünikasyon şirketi) bu programların en başarılı uygulayıcılarıdır (Maiden, 2001: 135). Sosyal hizmet uzmanları, Amerika'da eyalet ve belediyelerde, çalışan ruh sağlığı ve madde bağımlılığı tedavilerinin yönetiminde, bakım masraflarının düzenlenmesinde, iş sağlığı ve güvenliği ve kurumsal sosyal sorumluluk alanında aktif bir şekilde uygulamalarda bulunmaktadır. IBM'in çalışanların ruh sağlığı ve madde bağımlılığı sorunlarına yönelik programlarının yönetilmesinde sosyal hizmet uzmanları görev alarak, bu programların şirkete bir yük olmasının önüne geçilmesi sosyal hizmet uzmanlarının endüstriyel sosyal hizmet alanındaki başarısının bir göstergesidir.

Son olarak Utah'da bulunan bakır madeni şirketi olan Kennecott Copper Corporation'da 1969 yılında başlayan kırk beş aylık bir çalışmada, çalışanların alkolizm sorunlarıyla beraber kişisel, ailevi, devamsızlık, evlilik sorunları gibi sorunlarında endüstriyel sosyal hizmet programlarının uygulanmasıyla; çalışanların alkol kullanımında ve devamsızlığında azalma, aile ve evlilik sorunların çözümünde ise danışmanlık hizmetiyle olumlu sonuçlar alınmıştır (Skidmore, Balsam ve Jones, 1974). Her ne kadar bu çalışma 1969-1974 yılları arasında yapılsa da Amerika'daki tüm gelişmelerle bir araya geldiği zaman, endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarının çalışanların iyilik hallerini artırmada yüksek düzeyde faydalı olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

c) Fransa

Fransa'da da diğer ülkelerde olduğu gibi çalışan sorunlarına eğilim ve endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları, I. Dünya Savaşı sonrasında başlamıştır. Çalışanların konut ihtiyaçları, ailevi, ekonomik sorunların çözümünün yanında işyerlerine işgücü sağlama ve işsizlerin istihdamında etkili olmuştur. Fransız şirketler, 1919 yılında İngiliz refah modelini kendi ülkelerine uyarlayarak, işçilere ve işçilerin ailelerine yardım etmişlerdir (Googins, Reisner ve Milton, 1986: 8). O zamandan 1950'lere kadar sosyal hizmet uzmanları, işyerlerinde danışman olarak adlandırılmışlardır.

Endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları Fransa'da Citroen, Credit Lyonnaise (ülkenin büyük bankalarından birisi) ve Total (petrol şirketi) şirketleri özelinde örneklendirilecektir. Googins ve diğerleri tarafından 1986 yılında gerçekleştirilen bir çalışmada bu şirketlerin endüstriyel sosyal hizmet alanındaki uygulamaları şu şekildedir (Googins ve diğerleri, 1986: 9-12):

Citroen: Bu şirketteki sosyal hizmet uzmanı, mühendis, doktor ve personel temsilcileri ile iş birliği içerisinde hizmet vermektedir. 'Uyum'u kendisine ilke edinen sosyal hizmet uzmanı, şirket içerisinde engelli çalışanlar başta olmak üzere diğer çalışanların işe ve işyerine uyum sağlamalarına yardımcı olmaktadır. Bunu yaparken makinelerin kullanımından, işçiler ile yönetim arasındaki sorunlara kadar birçok konuda sosyal hizmet bilgi ve becerisini kullanmaktadır.

Credit Lyonnaise: Sosyal hizmet uzmanı bu şirkette bir rapor hazırlayarak tüm kamudaki sosyal hizmet kuruluşlarına sunmaktadır. Raporda işçilerin demografik dağılımları, yapılan sosyal hizmet etkinlikleri ve çalışanları ilgilendiren diğer konulara ilişkin bilgiler yer almaktadır. Sosyal hizmet uzmanı, gerektiğinde diğer kurumlar ve kuruluşlarla iletişime geçerek çalışan sorunlarında görev dağılımının yapılmasını sağlamaktadır. Ayrıca şirket içerisinde değişen koşullara (teknoloji gibi) çalışanların uyum sağlamasına yardımcı olmak da sosyal hizmet uzmanlarının görevlerindendir.

Total: Total şirketi, çalışanlarına çok kapsamlı hizmetler sunmaktadır. Sosyal hizmet uzmanları, bir ilişki ağı içerisinde çalışanlara yardımcı olmaktadır. Yönetim, hukuk danışmanı ve farklı pozisyonlardaki müdürler gibi kişilerle iletişim içerisinde. İş kazaları, çalışma koşulları, sağlığı geliştirme programları, çalışanların ekonomik

sıkıntıları, konut sorunları, aile tatilleri, okul-iş ve taşınma işleri, bireysel danışmanlık, emeklilik danışmanlığı, psikiyatrik başvurular ve yeni çalışan oryantasyonu sosyal hizmet uzmanının görevleri arasındadır.

Fransa'daki uygulama örnekleri bu şekilde olmakla beraber günümüzde de şirketlerin endüstriyel sosyal hizmet alanındaki çalışmaları sürekli bir gelişim göstermektedir. Bu uygulamalar, her şirketin kendi yapısına göre de değişkenlik göstermekle beraber şirketlerde farklı unvanlar altında sosyal hizmet uzmanları istihdam edilmektedir; fakat bu unvan farklılığı genel bir hizmet standardının önünde bir engeldir.

d) Hollanda

Endüstriyel sosyal hizmet, Hollanda'da Almanya, Fransa gibi ülkelere göre çalışma ortamına yani işyerine daha entegre olmuş durumdadır. Örgüt ile bütünleşmiş bir şekilde örgüt içi konumu tanınmış olarak mikro, mezzo ve makro düzeyde uygulamalar gerçekleştirmektedir.

İlk olarak 1939 yılında Post and Telecommunications (Posta ve Telekomünikasyon, PTT) direktörü, bu örgüt içerisinde sosyal hizmet uzmanına yer verilebileceğini ifade etmiş ve II. Dünya Savaşı nedeniyle hiçbir işlem yapılmamasına karşın savaştan sonraki süreçte 1946 yılında PTT içerisine bir sosyal refah bölümü açılmış olup, 1950'de 21 sosyal hizmet uzmanı, 1986'da 103 sosyal hizmet uzmanı istihdam edilmiştir (Googins, Reisner ve Milton, 1986: 14). Savaş sonrası klasik anlayış ile çalışanların konut sorunlarına ve ekonomik sorunlarına yönelik hizmetler veren endüstriyel sosyal hizmet uzmanları, zamanla daha geniş kapsamlı hizmetler vermeye başlamıştır.

Geniş kapsamda sorunlar daha önceki bölümlerde tekrarlınsa da aile ve evlilik sorunları, ekonomik sorunlar, bireysel sorunlar, işyeri kaynaklı sorunlar, psikososyal danışmanlık, yönetimle ilişkileri geliştirme, istihdam politikaları ve çalışan oryantasyonu gibi birçok konuyla ilgilenmeye devam eden sosyal hizmet uzmanları, kadın çalışanlar, iş-aile yaşamı çatışması, iş doyumu gibi konuları da kendi çalışma alanlarına dahil etmişlerdir. Bu bağlamda, Hollanda'da PTT gibi devlete bağlı veya özel kurumlarda ve kuruluşlarda sosyal hizmet uzmanlarının istihdamı oldukça yaygındır. Ama ilk örnek model olarak PTT'nin endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarının önemi yadsınamaz.

e) Güney Afrika

Güney Afrika’da çalışanlar için geliştirilen refah programları, siyasi yapının etkisinde kalmış ve buna göre şekillenmiştir. 1930’lu yıllar itibariyle başlayan ve 1940’lı yıllarda daha da derinleşerek dönemin etkin politikası olarak uygulanan “Apartheid” rejimi hem işgücünde hem de sosyal hizmet uzmanlarının istihdamında etkili olmuştur. Bu rejimle beraber azınlıkta olan beyazların baskın olduğu refah politikaları uygulanmıştır. Beyaz insanların daha fazla istihdam edildiği bir ortamda yine işyerlerinde beyaz sosyal hizmet uzmanları istihdam edilmiştir. Profesyonel manada beyaz sosyal hizmet uzmanları, 1954’te göreve başladı ve 1957’de çelik üreten bir devlet işletmesi olan Güney Afrika Demir ve Çelik Şirketi sosyal hizmet uzmanlarını göreve atadı ve 1969 yılında ise ilk siyah sosyal hizmet uzmanını göreve başlattı (Du Plessis, 2001: 98). 1980’lere gelindiğinde yine sosyal hizmet uzmanları arasında beyazların diğer sosyal hizmet uzmanlarına karşı üstünlüğü devam etmekteydi. Öte yandan işyerinde sosyal hizmet uzmanlarının amacı çalışanın sorunlar karşısında değişimini gerçekleştirmektir. Bu değişim sırasında endüstriyel sosyal hizmetin gelişiminde diğer gelişmiş ülkelerdeki uygulama modellerinden etkilenme de söz konusu olmuştur.

Çalışan Destek Programları (ÇDP), Güney Afrika’da sosyal hizmet uzmanlarının istihdam edildiği endüstriyel sosyal hizmet programıdır. 1994’ten sonra siyasi yapının değişimiyle rejimde değişmiş ve birçok konuda eşitlik ve adalet anlayışı yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu bağlamda, ÇDP’lerde ve diğer işyerinde sosyal hizmet uygulamalarında eşitlik, adalet, işyerinde demokrasi, şeffaflık, kapasite geliştirme ve güçlendirme gibi değerler etkin olmaya başlamıştır (Du Plessis, 2001: 102). Sosyal hizmet uzmanları fabrikalar, sigorta şirketleri, polis karakolları, savunma kuvvetleri birimleri, şirketler, madenler ve yayınevleri gibi işyerlerinde bulunurken, 1996’da ulusal savunma güçleri içerisinde 153, polis hizmetlerinde ise 200 sosyal hizmet uzmanı bulunmaktaydı (Du Plessis, 2001: 102-103).

Güney Afrika’da sosyal hizmet uzmanları şirketlerde insan kaynaklarında, danışmanlık hizmetlerinde görev alabilmektedir. Sosyal hizmet uzmanlarının işyerlerindeki diğer alanları arasında işyeri sağlık merkezleri de sayılabilmektedir. Du Plessis’e göre Güney Afrika’da endüstriyel sosyal hizmetin gelişimini etkileyen faktörler şunlardır (Du Plessis, 1994; Akt. Du Plessis, 2001: 100-102):

- İşverenlerin/çalışanların kişilikleri, ilgi alanları, kendine özgü özellikleri ve tercihleri,
- Endüstri ilişkilerindeki prosedür değişimleri,
- Ekonomik kaygılar (Değişken ekonominin istihdama etkisi gibi),
- İnsan kaynaklarında sosyal hizmet uzmanının istihdamı için geliştirilen lobicilik faaliyetleri,
- Yöneticilerin çalışan motivasyonunun verimliliği etkilediği düşüncesi,
- Çeşitli konularda sendikaların taleplerinin olması,
- Yaşanan sosyopolitik değişiklikler,
- Güney Afrika'daki sosyal hizmet okullarının işyerlerine yönelik yaklaşımı (İşyerine stajyer gönderimi gibi).

f) Hindistan

Sosyal hizmet uzmanları, Hindistan'da sosyal hizmet okullarının açıldığı 1936 yılından itibaren devletin işyerlerine ilişkin refah programlarında ve özel sektörde görev almıştır. Sosyal hizmet uzmanının bu dönemdeki görevleri çalışma saatleri düzenlemesi, sağlıklı içme suyu ve dinlenme ortamları düzenleme olarak sıralanabilmektedir. Daha sonralarında ise ücret, sosyal güvenlik gibi konularda bu görevler arasına girmiştir. Hindistan'da endüstriyel sosyal hizmetin dönüm noktası hükümet tarafından çıkarılan 1948 Fabrikalar Yasası olmuştur (Siddiqui ve Sukhramani, 2001: 47). Bu yasayla çalışan refahı programlarında bir sosyal hizmet uzmanının bulunması vurgusu yapılmıştır.

Maharashtra Hükümeti Bombay Çalışma Enstitüsü'nün 1966 yılında yürüttüğü "işçi refahı" ve "refah görevlisi" çalışması, sanayi alanında sosyal hizmet uzmanının rollerinin refah görevlisi adı altında ifade edildiği görülmüştür (Siddiqui ve Sukhramani, 2001: 53-54). Bu da endüstriyel sosyal hizmet uzmanının istihdamının önünü açmıştır. Hindistan'da endüstriyel sosyal hizmet, iki farklı model ile uygulanmaktadır (Siddiqui ve Sukhramani, 2001: 56-59):

1- Kurumsal Model

İşin doğasını ve refah fonksiyonlarını anlamayı, insan kaynaklarının geliştirilmesini, sosyal yardım sağlamayı, çalışan sorunlarını örgüt içerisinde çözmeyi amaçlayan şirket

içi bir hizmet olarak tasarlanan ve bir sosyal hizmet uzmanının yürüttüğü modeli ifade etmektedir.

2- Toplum Temelli Model

‘Çevresi içerisinde birey’ anlayışı ile sadece çalışanları değil, onların ailelerini de refah programlarına dahil etmeyi amaçlayan bir modeldir.

Diğer ülke örneklerinde olduğu gibi Hindistan’da da sosyal hizmet uzmanlarının işyerindeki rol ve görevleri genel anlamıyla aynıdır. Sadece işyerinin kendine özgü örgütsel özelliklerinin etkisiyle uygulamalarda farklılıklar meydana gelebilmektedir. Bu sebepten Hindistan’daki uygulamalarda çalışan sorunlarına değinilmemiştir.

1.4.6. Endüstriyel Sosyal Hizmet ve Sendikalar

İşyerinde sosyal hizmet uzmanları, Çalışan Destek Programları (ÇDP), İşyeri Danışmanlık Programları (İDP) ve İşyerinde Sağlığı Geliştirme Programları (İSGP) başta olmak üzere çalışanlara yönelik geliştirilen birçok programda önemli bir misyon üstlenmektedir. İşyeri haricinde ise bu programları geliştiren ve uygulayan çeşitli şirketler ile sendikalar gibi yerlerde sosyal hizmet uzmanları görev almaktadır. Bu başlık altında sosyal hizmet uzmanlarının sendikalarda çalışanlara yönelik gerçekleştirdikleri uygulamalara değinilecektir.

20. yüzyılın başlarında ‘sosyal sekreterler’ çalışanların ihtiyaçlarına karşılık veren ve işverenler/şirketler tarafından istihdam edilen kişiler olarak bilinmekteydi. Sosyal sekreterler, yönetim yanlısı ve paternalist bir tutum sergiledikleri düşünüldüğünden sendikalar tarafından kabul görmemiştir. Sendikalar, sosyal sekreterleri sendikal hareket karşıtı görerek onların işyerinde istihdam edilmesine karşı çıkmıştır. 1930’larda ise sosyal sekreterler tamamen ortadan kalkmıştır. 1930’lara kadar bir çatışma halinde olan sendika ve sosyal sekreterlerin endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları, 1929 Büyük Buhran’ı ile beraber bir yakınlaşma içerisine girmiştir. Çünkü yaşanan ekonomik kriz, çalışanların ihtiyaçlarının gönüllüler ve sosyal sekreterlik gibi farklılık gösteren uygulamalarla karşılanamayacağının anlaşılmasına neden olmuş ve bu uygulamalar kamusal bir şekilde yürütölmeye başlanmıştır.

Yeni kamusal mali destek tabanı ile bireysel müdahalenin kolektif eyleme ve sistematik toplumsal değişime yol açması gerektiğine dair artan bir inançla sosyal hizmet mesleği kendini organize emeğe daha yakın bulmaya başlamıştır (Kurzman, 2009: 7). Bu da sendikaların çalışan yardımı uygulamalarında sosyal hizmet uzmanlarına yer vermesinin önünü açmıştır. Özellikle II. Dünya Savaşı sonrası bakım hizmetlerinin yönetilmesindeki ve hükümet finansmanındaki kesintiler gibi gelişmeler, sosyal hizmet uzmanlarının ve sendikaların potansiyel işbirlikçi olarak görülmesine neden olmuştur (Scanlon ve Harding, 2005: 9). Öte yandan II. Dünya Savaşı öncesinde de Jane Addams, Lillian Wald ve Florence Kelley gibi öncüler, çocuk ve kadın emek reformu ile işçilerin işçi sendikaları oluşturma hakkının büyük destekçileri olarak ön plana çıkmaktadırlar (Scanlon ve Harding, 2005: 11).

Bir diğer dikkat çeken sendikalarda endüstriyel sosyal hizmet uygulaması ise Ulusal Denizcilik Birliği üyesi olan denizcilere hizmet etmek için yüksek lisans düzeyinde yedi sosyal hizmet uzmanının kurduğu ve öncülüğünü Bertha C. Reynolds'un üstlendiği çalışan yardım programlarıdır (Reynolds, 1951; Akt. Hughes, Olsen ve Newhouse, 2018: 381). Tüm bunlarla beraber sosyal hizmet uzmanları ve sendikaların iş birliği gün geçtikçe güçlenmektedir.

Sosyal hizmet uzmanları, sendikalarda genellikle sendika üyesi olan çalışanlara yardım programlarında aktif bir misyon üstlenmektedirler. İş sağlığı ve güvenliği, çalışanın aile üyelerinin sağlığı, çalışanın kendi sağlığı, emeklilik, çalışan hakları, toplu iş sözleşmeleri, emek-ücret ilişkisi, işçi-yönetim ilişkisi gibi konularda da sosyal hizmet uzmanları çeşitli rollere sahiptirler. İş stresi, devamsızlık, alkol gibi çalışan sorunları karşısında da sendikalar, bünyelerindeki sosyal hizmet uzmanı aracılığıyla üyelerine psikososyal destek ve danışmanlık hizmetleri vermektedir. Ayrıca, sendikalardaki sosyal hizmet uzmanları sendika liderlerinin üyeleri adına müzakere ettikleri sosyal hizmetlerin türü ve miktarı ile ilgili kararlarda ekonomik güçlerle siyasi güçler arasında etkileşim kurabilir (Ozawa, 1985: 444). Bir sosyal hizmet uzmanı, sendikada genelde savunuculuk, arabuluculuk, aracı rollerini üstlenerek sosyal değişimi gerçekleştirmektedir. Sendikalar ve endüstriyel sosyal hizmet ilişkisini örneklendirmek gerekirse Amerika'da geliştirdikleri sosyal programlarda sosyal hizmet uzmanı istihdam eden sendikalardan bazıları şunlardır: Amerikan Devlet, İlçe ve Belediye Çalışanları

Federasyonu, Birleşik Otomobil İşçileri Sendikası, Petrol, Kimya ve Atom İşçileri Sendikası, Amerikan Müzisyenler Federasyonu, Metal İşçileri Birliği, Hizmet Çalışanları Uluslararası Birliği gibi (Kurzman, 2009: 10).

1.4.7. Endüstriyel Sosyal Hizmet Uygulamalarında Etik Konular

Sosyal hizmetin bir meslek ve disiplin olarak çeşitli dinamikleri bulunmaktadır. Etik de bu meslek ve disiplin olma yolunda sosyal hizmetin en önemli dinamiklerinden birisidir. Meslekleşme sürecinin en önemli ve etkin dinamiği olan ‘etik’, gerek kişi olarak gerekse bir meslek elemanı olarak sosyal hizmet uzmanlarının en birincil sorumluluğudur (Özateş, 2010: 85). Bu sorumlulukla beraber sosyal hizmet uzmanları, müracaatçıları adına (işyerinde müracaatçılar çalışanlardır) sosyal değişimi ve sosyal adaleti artırmaya çalışmaktadırlar (Çifçi ve Gönen, 2011: 149). Sosyal hizmet mesleğinde etik konusu önemli bir yere sahiptir. Çünkü insanı odak alan bir meslek olması dolayısıyla gerçekleştirilen uygulamalarda -uygulama her ne kadar iyi niyetli de olsa- insanların yararına olabileceği düşüncesiyle yapılan müdahaleler, tam tersi sonuçlar doğurabilmektedir. İşte müdahalelerin aksi sonuçlarının önüne geçebilmek için sosyal hizmet uzmanlarına yol gösterici etik ilkelere ihtiyaç vardır. O yüzden “insanları sıkıntıdan kurtarma sanatı” olarak ifade edilen sosyal hizmet mesleği ve bu meslekle ilgili karar ve uygulamalar da etik ilkelerden bağımsız düşünülemez (Yılmaz, 2015: 123).

Etik kavramının türeme kaynağına bakıldığında Yunanca ‘ethos’ yani ‘kültür-töre’ kavramı karşımıza çıkmaktadır. Etik, temelde iyi-kötü veya doğru-yanlış ilişkisini ele almaktadır. Etik kavramı, ahlak kavramıyla beraber birbirlerinin yerine kullanılsa da birbirinden bağımsız kavramlardır. Şöyle ki ahlak, bir toplum içerisinde kuşaktan kuşağa aktarılmış toplumsal ilişkileri düzenleyen yazısız davranış kuralları ve değer yargıları bütünüdür. Etik ise doğru, uygun, iyi, adil, zorunlu ve ödev olanın neliğini sorgulayarak yapıp etmelerin, moral eylem olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini araştıran felsefi bir disiplindir (Özateş, 2010: 86). Diğer bir deyişle, doğru veya yanlış ile iyi veya kötü olarak varsayılan şeylerle ilgili insan davranışlarını şekillendiren kurallar bütünüdür (Banks, 2006: 5; Akt. Çifçi ve Gönen, 2011: 150).

Sosyal hizmet mesleğinde de etik, mesleki uygulamaları ve kararları şekillendirmektedir. Bu bağlamda etik ilkeler doğrultusunda temelde sosyal hizmet uygulamalarında etik konular dört başlık altında ele alınmaktadır (Banks, 2006: 13; Akt. Çifçi ve Gönen, 2011: 151):

- *Bireyin hakları ve refahına ilişkin konular:* Müracaatçıların self-determinasyon (kendi kaderini kendi tayin etme) hakkına karşılık, sosyal hizmet uzmanları da müracaatçıların iyilik hallerini ve refahını artırma sorumlulukları vardır.
- *Kamu refahına ilişkin konular:* Müracaatçıların haricindeki grupların ilgileri ve haklarına karşılık, sosyal hizmet uzmanlarının da topluma karşı sorumlulukları vardır.
- *Eşitlik, farklılık ve baskıya ilişkin konular:* Sosyal hizmet uzmanlarının farklılıkları göz önüne alarak eşitliği sağlama; toplumda ve devlet politikalarında değişikliği sağlamak için çalışma ve baskıya karşı mücadele etme sorumlulukları vardır.
- *Mesleki roller, ilişkiler ve sınırlara ilişkin konular:* Sosyal hizmet uzmanlarının değişkenlik gösteren durumlar karşısında uygun rollere karar verme; politik yaşam, meslek ve bireyler arasındaki sınırlara ilişkin konuları göz önüne alma sorumlulukları vardır.

Sosyal hizmet mesleği etik ilkeleri ve değerleri temelde bu konular altında ele alınmakta olup şu altı temel değer doğrultusunda şekillenmektedir (Tuncay, 2017: 2):

- Hizmet,
- Sosyal adalet,
- Saygınlık ve kişinin değeri,
- İnsan ilişkilerinin önemi,
- Bütünlük,
- Yetkinlik.

Yukarıda ifade edilen etik ilkeler ve konular ile altı temel değer birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Tüm bunlar, uygulamalarda sosyal hizmet uzmanlarına belirli standartlar getirmektedir. Ama her ne kadar belirli standartların olması sosyal hizmet uzmanlarının uygulamalarda işini kolaylaştırırsa da sosyal hizmet uzmanlarının etikle ilgili sorunlarla

karşı karşıya kalmayacağı anlamına gelmemektedir. Bir sosyal hizmet uzmanı, hangi alanda çalışırsa çalışsın her an etik sorunlar ile karşı karşıya kalabilmektedir. Endüstriyel sosyal hizmet uzmanları da diğer alanda hizmet veren uzmanlarla benzer etik sorunların yanında işyerinin özelliklerine bağlı olarak farklı sorunlar da yaşayabilmektedir. Özellikle işyerinin ve çalışanların, sosyal hizmet uzmanları için yeni ve gelişmekte olan bir istihdam alanı olması dolayısıyla etik sorunlarla karşı karşıya kalma olasılığı daha da artmaktadır.

Rosalie Bakalinsky'e göre işyerindeki etik sorunlar, temelde sosyal hizmet mesleğinin insan refahına olan bağlılığı ve işletmelerin kar elde etmeye olan bağlılığı arasındaki çatışmadan kaynaklanmaktadır (Bakalinsky, 1980: 471-475; Akt. Kurzman, 1983: 107). Yöneticilerin işletmenin elde ettiği kara odaklanması, sosyal hizmet uzmanlarının uygulamalarda sosyal hizmetin 'insana insan olduğu için değer verme' anlayışı ile gelişmektedir. Çünkü yöneticiler, çalışanın refahını artırmaktan ziyade 'Onlardan nasıl daha fazla verim alabilirim?' düşüncesi içerisinde. Ayrıca hem kamu hem de özel sektörde yöneticilerin çıkarları ile çalışanın çıkarları, sosyal hizmet uzmanının her iki tarafın çıkarları arasında kalmasına neden olmaktadır. Burada da "Kimin tarafındayız, işletmenin mi çalışanın mı?" sorusu sorulmaktadır (Maiden, 1987: 34). Bundan ötürü çalışanların sorunlarla başa çıkma sürecinde çalışanlara ve örgüte, sosyal hizmet mesleğine karşı etik sorumluluğun nasıl alınacağı sosyal hizmet uzmanlarının yüzleşmesi gereken bir etik ikilemdir (Zhang, 2017: 312). Etik ikilemi ortadan kaldırmak için ise sosyal hizmet uzmanları sosyal hizmet mesleği için belirlenen etik kodlarda ve ilkelere bakmalıdırlar.

Örgütün kar ve verimlilik odaklı çıkarı ile çalışan sorunlarının çatışması sonucunda ortaya çıkan etik ikilem, beraberinde yönetimin çalışanlar üzerindeki baskısını da meydana getirmektedir. Baskı sonucunda da çalışanın sorunun çözümünde self-determinasyon (kendi kaderini kendi tayin etme) hakkı kısıtlanmış olacaktır. Bu gibi durumlarda sosyal hizmet uzmanı, çalışanlar için çözüm seçeneklerini savunmalı ve çalışanın self-determinasyon hakkını korumalıdır (Kurzman, 1983: 108). Çünkü, sosyal hizmet mesleğinde 'müracaatçının yüksek yararı' anlayışını benimsenmektedir. Öte yandan bu anlayışla beraber sosyal hizmet uzmanları, örgüt ve çalışan arasındaki dengeyi korumakla da sorumludur. Kurzman'a (1983: 108) göre, sosyal hizmet uzmanının

örgüt ve çalışan arasındaki çatışmadan kaynaklı yaşadığı etik ikilem sorunu, örgüt ve sosyal hizmet uzmanı arasında yapılan bir sözleşme ile hiç yaşanmayabilir. Yapılan sözleşme her iki tarafın sorumluluklarını önceden belirteceği gibi tarafların bu sözleşmeyi kabul etmesi, sorumlulukları kabul ettiği anlamına geldiği için yaşanabilecek herhangi bir çatışmada sözleşme hükümleri kabul edilerek ona göre bir çözüm önerisi sunulabilir.

Endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarında en önemli etik konulardan birisi de gizliliktir. Çalışan, yaşadığı bir sorunla ilgili olarak anlatacaklarının gizli kalmasını istemektedir. Özellikle bu sorun yönetimle ilgili ise gizlilik konusundaki önem en üst düzeyde olmaktadır. Kamuda veya özel sektörde yönetimler, kendileri ile ilgili sorunlarda çoğunlukla kendilerini haklı görebilmektedir. Bu da yaşanan sorunun çalışan tarafından dile getirilmesi sonucunda ‘işten çıkarılma’ baskısının görülmesine neden olmaktadır. Çalışanın madde bağımlılığı, stres, akıl ve ruh sağlığı gibi sorunlarda da çalışan, etiketlenme korkusuyla sorunların çözümüne ilişkin uzman yardımı almaktan çekinmektedir. O sebepten dolayı endüstriyel sosyal hizmette müracaatçının gizliliği mesleğin etik kuralları ile korunmaktadır (Maiden, 1987: 38).

Endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının işyerlerinde karşı karşıya kaldığı etik ikilem, gizlilik, self-determinasyon gibi etik sorunlar, diğer alanlardaki sosyal hizmet uzmanlarının da yaşadıkları sorunlar arasındadır. Diğer yandan, Türkiye’de endüstriyel sosyal hizmet kendisine henüz uygulama alanı bulamamış olsa da uygulama alanı bulduğu taktirde bu etik sorunlarla karşı karşıya kalınması muhtemeldir. Çünkü her işyerinde yönetim ile çalışanlar arasında genel olarak benzer sorunlar yaşanmaktadır. Sadece bu sorunların boyutlarında ve içeriklerinde farklılıklar oluşabilmektedir.

1.4.8. Endüstriyel Sosyal Hizmet Uygulamalarında Sorunlar

Endüstriyel sosyal hizmet, diğer sosyal hizmet alanlarına göre daha yeni ve gelişmekte olan bir uygulama alanıdır. Hem yeni ve gelişmekte olan bir alan olmasından hem de işyerinin kar ve verimlilik odaklı anlayışı ile sosyal hizmetin hümanistik anlayışının ters düşmesinden dolayı işyerindeki sosyal hizmet uygulamalarında çeşitli sorunlar yaşanmaktadır. Bu sorunların neler olduğu ifade edilmeden önce endüstriyel sosyal hizmeti özetlemek gerekirse; sanayi, sendika veya herhangi bir işletme/işveren

tarafından çalışanların ihtiyaçlarına hizmet etmek için bir sözleşme çerçevesinde belirlenmiş toplum temelli hizmetler tarafından desteklenen (ruh sağlığı hizmetleri gibi) sosyal hizmet faaliyetleridir ve kişisel sorunlar/hizmetler, personelin eğitimi ve geliştirilmesi ile yönetilmesi, kuruluş içindeki veya kuruluş harici sosyal çevre ve diğer kuruluşlarla ağ oluşturulması, örgüt veya sendikanın çalışanlarla ilişkisini düzenlemek gibi konuları ele almaktadır (Lebowitz, Zischka, Mahon ve McCarley, 1982: 139).

Endüstriyel sosyal hizmetin yukarıda özetlenen konuları ele alması çalışanın refahını artırmaya yönelik olmakla birlikte uygulamalarda örgüt yöneticisinin tutumu, örgütün misyonu, örgütün yapısal özellikleri, çalışanların özellikleri gibi unsurlar nedeniyle tam olarak istenilen amaca hizmet edememektedir. Ama yine de endüstriyel sosyal hizmetin işyerlerinde kendine yer bulmasında çeşitli faktörler etkili olmuştur. Bunlar Lebowitz ve diğerleri tarafından şu şekilde belirtilmiştir (Lebowitz ve diğerleri, 1982: 140-141):

- Endüstrilerin ve şirketlerin içerisinde bulundukları toplumla daha iyi bir etkileşim kurmaya ve sosyal sorumluluk ihtiyacını gidermeye yönelik çalışma ihtiyacının giderek artması,
- Kadınların iş hayatına girmesi gibi işgücünde meydana gelen değişimler,
- Azınlıklar ve engelliler gibi dezavantajlı grupların iş hayatındaki artışı,
- Sendikaların iş doyumu ile iş sağlığı ve güvenliğini bir ücret kadar önemli olarak görmesi,
- Yönetimin çalışanların motivasyonlarını artırarak verimliliğe katkıda bulunmak istemeleri,
- Çalışmanın bireyin gündelik yaşamında önemli bir yere sahip olmaya başlaması,
- İşyerindeki madde bağımlılığı, olumsuz çalışma koşulları gibi sorunların yönetim tarafından önemli sorunlar olarak görülmesi,
- Kurumsal sosyal sorumluluk konusunda yeni sorunların ortaya çıkması,
- Sosyal hizmet uzmanlarının işyerindeki sorunlar için sosyal hizmet uygulamalarının etkili olacağı düşüncesini benimsemesi.

Tüm bunlarla birlikte işyerinde sosyal hizmet uzmanlarının yaşadığı ilk sorun, mesleğe karşı mesafeli bir duruş ve mesleki izolasyondur (Kurzman ve Akabas, 1981: 57). Çünkü yeni bir alan olması ve bu alana yönelik sosyal hizmet uygulamalarının uyum

süreci diğer alanlara göre daha uzun sürmektedir. Sosyal hizmet uzmanlarının işyerinin anlayışına ters bir anlayışla hizmet sunması, mesafeli duruşa ve mesleki izolasyona neden olmaktadır. Bu bağlamda, sosyal hizmetin insan refahını birincil değer olarak görmesi ile işyerinin üretimi ve karı birincil değer olarak benimseyip insanları sadece enstrümantal değere sahip bir ‘eşya’ gibi görmesi çatışmaya neden olmaktadır (Bakalinsky, 1980: 474). İşyeri için çalışanlarının refahından ziyade üretime, verimliliğe ve kara bağlı refah daha çok önemlidir.

Sosyal hizmet uzmanlarının işyerindeki uygulamalarda yaşadığı diğer bir sorun ise zamana bağlı olarak hissedilen baskılardır (Kurzman ve Akabas, 1981: 57). Şöyle ki bu baskı, işyerinde bir sorunun çözümündeki önceliğin çeşitli kişiler tarafından değiştirilmesi anlamına gelmektedir. Örneğin; ‘A’ çalışanın sorununun, ‘B’ çalışanına göre öncelikli olmasına rağmen yönetici tarafından ‘B’ çalışanın sorununun daha öncelikli olarak çözüme kavuşturulması istemiyle sosyal hizmet uzmanına yapılan baskıdır. Dikkat edilmesi gereken diğer bir baskı türü ise örgütün kendi iç yapısındaki işleyiş sistemine bağlı olarak yaşanan baskıdır (Kurzman ve Akabas, 1981: 58). Sosyal hizmet mesleğinin işyerindeki yeni bir meslek olması dolayısıyla ‘çaylak’ olarak nitelendirilip, diğer işyeri içerisindeki meslek grupları tarafından kendi işleyişlerini etkileyip etkilemeyeceği noktasında bir tehdit olarak algılanması ve buna karşı bir tepkinin ortaya çıkması sonucu oluşan süreçteki baskıdır.

Sosyal hizmet mesleğinin işyerinde kendine uygulama alanı bulması, endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarının finansmanı konusunda da sorunları doğurmuştur. Çünkü endüstriyel sosyal hizmet, işyerinde yeni bir yük olarak görülmüş ve sosyal hizmet uzmanlarının istihdamının önünde bu yük engel teşkil etmiştir. NASW, bu sorunun olası beş çözümünü şu şekilde sıralamıştır (NASW, 1978: 7; Akt. Bakalinsky, 1980: 473):

- Sendikalı veya sendikasız şirketlerde yönetim tarafından finansman sağlanması,
- Sendika tarafından finansman sağlanması,
- Yönetimin sosyal hizmet uzmanı istihdamını sağlayarak hem yönetim hem de sendika tarafından finanse edilip her iki tarafında uygulamaları denetlemesi,
- İşçi ve/veya kuruluşa özel hizmetler sunmak amacıyla bir sözleşme çerçevesinde sosyal hizmet uzmanının özel danışmanlığı,

- Şirket ile sözleşmesi olan bir ruh sağlığı merkezi veya aile hizmetleri kuruluşları tarafından finansmanın sağlanması.

Mesleğe karşı mesafeli duruş, mesleki izolasyon, birincil değerlerin farklılığı, baskılar, finansman sosyal hizmet uzmanlarının işyerindeki uygulamalarda karşılaştıkları başlıca sorunlardır. Belirli bir görev tanımının olmaması, işyerinin idari işleri dolayısıyla mesleki rolleri yerine getirememe gibi sorunlar ise endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının diğer sorunlarıdır. Bir sosyal hizmet uzmanı yaşadığı sorunlar karşısında kendi yeteneklerine, bilgi birikimine, problem çözme becerisine göre çeşitli baş etme becerileri geliştirebilmektedir. Özellikle sistematik araştırma ve veri toplama yetisi, sosyal hizmet uzmanının yetkin bir uzman olarak sorunlar karşısında baş etme becerisini kullanmasında etkili olmaktadır. İşyerinde uygulamada karşılaşılan sorunların sosyal hizmet uzmanının sosyal değişim hedefinin önüne geçmemesi gerekmektedir. Çünkü her sosyal hizmet uzmanı, faaliyet gösterdiği alanda sosyal değişim hedefi doğrultusunda uygulamalarda bulunmaktadır. Sosyal değişim, insan refahının artırılmasında önemli bir unsurdur. Endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarında yaşanan sorunların, alanın yeni ve gelişmekte olan bir alan olması dolayısıyla yaşandığı, bu sorunların ilerleyen süreçte alanın olgunlaşmasıyla çözüme kavuşturulacağı öngörülmektedir.

2. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Modeli

Bir araştırmada sağlıklı, amacına uygun ve doğru veriler alabilmek için araştırmanın modeli çok önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda yapılan araştırma, bütünüyle ele alındığında araştırma konusu ve araştırma modeli, aynı oranda araştırmanın niteliğini büyük ölçüde etkilemektedir.

Sanayi işkolunda mavi yakalı evli erkek çalışanların işyerinden aldıkları iş doyumunu ve yaşadıkları iş-aile yaşamı çatışmasının ilişkisini ele alan bu çalışma, tarama araştırmasına dayalı nicel bir araştırmadır. Tarama araştırmaları, büyük grupların araştırmaya konu olan özelliklerini belirlemek amacıyla sosyal bilimlerde yaygın bir şekilde kullanılan nicel araştırma türlerindendir (Can, 2019: 8). Tarama araştırmalarının sağladığı en büyük avantaj, olabildiğince fazla kişiden oluşan örneklemden elde edilen bilgileri araştırmacıya sunmasıdır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2019: 15). Tarama araştırmalarından ilişkisel tarama tipinde bir araştırmadır. İlişkisel araştırmalar, araştırma sorusunu değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyerek araştırmaya çalışan araştırmalara denilmektedir (Sümer, Demirutku ve Özkan, 2007: 46). Diğer yandan da çalışma, kesitsel, betimleyici ve açıklayıcı bir araştırma niteliği taşımaktadır. Betimleyici araştırmalar, araştırma soruları, problemin kendisiyle ve problemten etkilenenlerin özellikleri, nitelikleriyle ilgilenmektedir (Krysik ve Finn, 2015: 96; Akt. Kutlu, 2019: 29).

Araştırma konusuna ve modeline uygun olarak araştırmada anket tekniği kullanılmıştır. Anket tekniği, araştırma problemini ve hipotezlerini test etmeyi sağlayacak bir şekilde hazırlanmıştır. Araştırmada birincil kaynak olarak doğrudan bilgi edinilen anket formunun yanı sıra konuya ilişkin ilgili literatür taranarak ikincil kaynaklara ulaşılmış ve bu kaynaklardan yararlanılarak çalışmanın kavramsal çerçevesi oluşturulmuştur.

2.2. Araştırma Soruları ve Hipotezleri

Araştırma sorusu ve hipotezi, çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Çalışmanın konusuna ilişkin oluşturulan araştırma sorusu ve hipotezi, araştırmanın çerçevesini belirlemektedir. Belirlenen herhangi bir konunun belirli bir düzeyde daraltılması, o

konunun daha anlaşılır olmasına katkı sağlamaktadır. Araştırma sorusu ve hipotezi de bu görevi üstlenmektedir. Ayrıca araştırmanın yönünü de belirlemektedir. Hipotez; araştırılan olgu veya olgular arasındaki ilişkiye yönelik oluşturulan doğruluğu veya yanlışlığı henüz test edilmemiş, doğruluğu sınanmak amacıyla öne sürülmüş olan geçici yanıtlardır (Sümer ve diğerleri, 2007: 21). Araştırma sorusu da araştırılacak konuya ilişkin literatürün taranmasından sonra araştırmacının konuyu daraltarak, konunun neyini araştıracağını belirten başlangıç sorusudur. Araştırma sorusu, gerçekleştirilen araştırma ile çözüm bulunmak istenen sorundur (Büyüköztürk ve diğerleri, 2019: 41). Yapılan bu çalışmanın da araştırma sorusu ve hipotezleri de şu şekildedir:

Karasar (2020: 86), “bütünleştirme, sınırlandırma ve tanımlama” olmak üzere üç aşamada araştırma sorusunun ifade edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Gerçekleştirilen bu araştırmada da araştırma sorusu üç aşamalı şekilde ifade edilecektir.

İş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması, günümüz çalışma hayatında önemli iki konudur. Çalışanların hayatlarındaki iki önemli alan olan iş ve aile, birbirini etkilemekte ve birbirinden etkilenmektedir. Ayrıca, iş ve aile alanları toplumdaki dinamik iki alt sistemi ifade etmektedir. Örgütlerin ve ailelerin açık sistem olması ve değişkenlik gösteren yapıları, bir alanda meydana gelen bir olayın diğer alanı etkilemesine neden olmaktadır. Bireyin iş doyumunun düşük olması, yapılan araştırmalarda da göstermektedir ki iş-aile yaşamı çatışması düzeyini artırmaktadır. İş doyumunun artırılması ise iş-aile yaşamı çatışması yaşanmasında önleyici ve koruyucu bir işleve sahiptir. Bu nedenle her iki konunun araştırılması, çalışanların kişisel, ailesel ve örgütsel ilişkilerdeki işlevselliğinin ve bir bütün olarak iyilik halinin artırılmasında önem arz etmektedir. Ayrıca iş doyumu yüksek bireylerin, aile hayatında bir çatışma yaşamaması benlik saygılarının yükselmesinde de etkilidir.

Türkiye’de çalışma şartları, değişkenlik gösteren bir yapıdadır. Hem beyaz hem de mavi yakalı çalışanlar, bu değişken yapıya karşı bir uyum sağlama çabası içerisine girmektedirler. Uyumun sağlanabilmesi için de iş ve aile hayatlarında belli bir beklentileri bulunmaktadır. İş doyumu da çalışanın işten beklentileri ifade eden bir kavramdır. Araştırmacılar, iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması ilişkisini irdeledikleri çalışmalarında daha çok beyaz yakalı çalışanlar üzerinde uygulamalar gerçekleştirmişlerdir. Mavi yakalı çalışanlar, beyaz yakalı çalışanlara göre daha az

sayıda çalışmaya dahil edilmişlerdir. Özellikle, sanayi alanında çalışanların ağır iş yükleri bedensel yorgunluğun yanında zihinsel bir yorgunluğa da neden olmaktadır. O yüzden, sanayi iş kolunda çalışan mavi yakalı çalışanların iş doyumları ve iş-aile yaşamı çatışması düzeyleri daha da farklılaşmaktadır. Tüm bunlarla beraber bu araştırmanın sorusu, mavi yakalı çalışanlar arasında sanayi iş kolunda istihdam edilen evli çalışanların iş doyumları ve iş-aile yaşamı çatışmaları arasındaki ilişki doğrultusunda belirlenmiştir. Bekar çalışanlara göre evli çalışanların aile hayatlarındaki aldıkları sorumluluklar ve roller artış gösterdiğinden evli erkek çalışanları kapsayan araştırmanın farklı bir önemi de bu noktada kendini göstermektedir.

Bu araştırmanın sorusu yapılan literatür taraması ve araştırmacının eksikliğini gördüğü noktalara dayanarak şu şekilde ortaya konulmuştur:

Araştırma sorusu 1: Sanayi iş kolunda mavi yakalı evli erkek çalışanların iş doyum düzeyleri ve iş-aile yaşamı çatışması düzeylerinin birbiri üzerinde bir etkisi var mıdır? Etkisi var ise bu etki nasıl bir etkidir?

Araştırma sorusu 2: Sanayi iş kolunda mavi yakalı evli erkek çalışanların iş doyum düzeyleri ve iş-aile yaşamı çatışması düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır? Bir ilişki var ise bu ilişki nasıl bir ilişkidir ve ne düzeydedir?

Hipotez 1: Çalışanların demografik (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyleri, aylık gelirleri, çocuk sahibi olup olmama durumları vb.) özellikleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 1.a. Çalışanların yaşı ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 1.b. Çalışanların eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 1.c. Çalışanların eşlerinin çalışıp çalışmaması ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 1.ç. Çocuk sahibi olup olmama durumu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 1.d. Çocuk sahibi çalışanlarda çocuk sayısı ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 1.e. Çocuk sahibi olan çalışanlarda en küçük çocuğun yaşı ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 1.f. Çalışanların aylık geliri ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 1.g. Çalışanların en çok zorlandıkları vardiya ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 1.h. Çalışanların kıdemi ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 2: Çalışanların demografik (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyleri, aylık gelirleri, çocuk sahibi olup olmama durumları vb.) özellikleri çalışanların iş-aile yaşamı çatışması yaşama durumları arasında bir fark vardır.

Hipotez 2.a. Çalışanların yaşı ile iş-aile yaşamı çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 2.b. Çalışanların eğitim düzeyi ile iş-aile yaşamı çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 2.c. Çalışanların eşlerinin çalışıp çalışmaması ile iş-aile yaşamı çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 2.ç. Çalışanların çocuk sahibi olup olmama durumu ile iş-aile yaşamı çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 2.d. Çocuk sahibi çalışanlarda çocuk sayısı ile iş-aile yaşamı çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 2.e. Çocuk sahibi olan çalışanlarda en küçük çocuğun yaşı ile iş-aile yaşamı çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 2.f. Çalışanların aylık geliri ile iş-aile yaşamı çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 2.g. Çalışanların en çok zorlandıkları vardiya ile iş-aile yaşamı çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 2.h. Çalışanların kıdemi ile iş-aile yaşamı çatışması arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 3: İş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması birbiri üzerinde etkilidir.

Hipotez 3.a. İş doyumu, iş-aile yaşamı çatışması üzerinde bir etkiye sahiptir.

Hipotez 3.b. İş-aile yaşamı çatışması, iş doyumu üzerinde bir etkiye sahiptir.

Hipotez 4: İş doyumu ile iş-aile yaşamı çatışması arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 4.a. İş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 4.b. İş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Yapılan bu çalışmanın evreni ve örnekleme, iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması ilişkisini ele alan çeşitli çalışmalar incelenerek belirlenmiştir. Yapılan literatür taraması sonucunda, konuyla ilgili çalışmaların çoğunda farklı mesleklerden olan beyaz yakalı çalışanların örneklem olarak belirlendiği gözlenmiştir. Bundan ötürü bu çalışmada hem endüstriyel sosyal hizmetin çıkış noktasının mavi yakalı çalışanlar olması hem de belirtildiği gibi beyaz yakalı çalışanların, yapılan araştırmalara daha çok örneklem olarak seçilmesinden dolayı mavi yakalı çalışanlar, araştırmanın evrenini ve örneklemini belirlerken etkili olmuştur.

Evren, yapılan araştırmanın sonuçlarının genellenmek istendiği bütündür (Karasar, 2020: 147). Evren, araştırma sorusuna yanıt vermek için veri toplanabilecek bütün gözlemler topluluğu, yani belirli bir özelliği taşıyan bireyler topluluğu; örneklem ise evreni temsil ettiği düşünülen ve üzerinde uygulama yapılabilecek gruba denilmektedir (Sümer ve diğerleri, 2007: 40). Büyüköztürk ve diğerlerine göre evren; araştırmanın sorularını cevaplamak için ihtiyaç duyulan tüm verilerin elde edildiği ve canlı-cansız tüm varlıklardan oluşan gruptur (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2019: 82). Evrenin tanımına bakıldığında oldukça geniş bir kapsamı bulunmaktadır. Bu nedenle araştırmalarda evreni ifade ederken ulaşılabilecek mümkün olmayandan ziyade

ulaşılması mümkün olan evreni belirtmek daha doğru olacaktır. Karasar’a göre (2020: 147), bu evrene “alışma evreni” denilmektedir. Çalışma evreni, gerçekçi ve ulaşılabilen bir evrendir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2019: 83). Bu çalışmanın evreni Türkiye’de sanayi işkolunda çalışan mavi yakalı evli çalışanlar iken çalışma evreni, Kırşehir ilinde sanayi işkolunda çalışan mavi yakalı evli erkek çalışanlar oluşturmaktadır.

Bir araştırmada evren ile örneklem birbiriyle tam anlamıyla örtüşmek zorundadır. Çünkü iyi belirlenmiş bir evren, temsil gücü düşük bir örneklem ile araştırılınca yapılan o araştırmanın güvenirliği ve geçerliliği şüpheli olacaktır. Yani seçilen örneklemin evreni tam anlamıyla temsil etmediği ve ulaşılan sonuçların tümevarım ile evrenin geneline yansıtılamayacağı anlamına gelmektedir.

Sanayi işkolunda mavi yakalı evli erkek çalışanların iş doyumları ve iş-aile yaşamı çatışmaları arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmanın çalışma evrenini, Kırşehir ilinde bulunan sanayi alanında faaliyet gösteren işletmelerde çalışan evli mavi yakalı erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın amacına uygun olarak Kırşehir ilinde bulunan ve 250 çalışandan daha fazla çalışana sahip fabrikalar, çalışmanın evrenini oluşturmuştur. 250 ve üstünde çalışanı bulunan fabrikaların iinden “basit seçkisiz örnekleme” tekniği ve “oransız küme örnekleme” yöntemiyle kura çekilerek, bir fabrika çalışmanın rneklemi olarak belirlenmiştir. Basit seçkisiz örnekleme, her bir örnekleme biriminin seçilme şansının eşit olduğu örnekleme türüdür (Büyüköztürk ve diğerleri, 2019: 88). Basit seçkisiz örneklemde evren içerisinden kura çekme mantığı vardır (Can, 2019: 25). Her bir birimin seçilme olasılığı aynı olmakla beraber bir birimin seçilmesi diğer birimleri etkilememektedir. Oransız küme örnekleme ise çalışma evreni içerisindeki bütün kümelerin eşit seçilme şansına sahip oldukları örneklemedir (Karasar, 2020: 152). Küme örneklemede grup temelinde çalışma evreninden örnek alma işlemi vardır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2019: 84). Bu doğrultuda çekilen kura sonucunda, çalışmanın örneklemini Petlas Lastik Sanayi ve Ticaret A.ř.’de çalışan mavi yakalı evli erkek çalışanlar oluşturmaktadır.

Çalışmanın rneklem büyüklüğünün belirlenmesi amacıyla fabrikada çalışanlardan sorumlu kişi ve kişilerle iletişime geçilerek bilgi alışverişinde bulunulmuştur. Bu doğrultuda, Petlas Lastik Sanayi ve Ticaret A.ř İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkiler

Müdürü ile araştırma kapsamında gerekli olan veriler konusunda görüşülmüştür. Görüşmede istenilen verilerin 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun izin verdiği bir şekilde gönderilmesi sonucuna ulaşılmıştır. Fabrikadan gönderilen verilerde erkek-kadın, evli-bekar, mavi yakalı-beyaz yakalı çalışan sayısı (araştırmanın başlangıcında verilerin istendiği tarihte) toplam 3093'tür. Fabrikada evli-bekar, mavi yakalı-beyaz yakalı toplam erkek çalışan sayısı 3019; evli-bekar, mavi yakalı-beyaz yakalı toplam kadın çalışan sayısı ise 74'tür. Genel (erkek-kadın) evli çalışan sayısı 2210, bekar sayısı ise 883'tür. Araştırma gereği mavi yakalı evli erkek çalışanların evreni oluşturduğu göz önünde bulundurulduğunda, örneklem büyüklüğü evli çalışan sayısı olan 2210 üzerinden belirlenmiştir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan'a (2004: 50) göre 2500 kişilik bir evrende 0,05 örnekleme hatası ile gerçekleşme ve gerçekleşmeme olasılığının 0,5 kabul edildiği bir araştırmada örneklem 333 kişiden oluşmaktadır. Ama bu çalışmada hem evli çalışanlar arasında mavi yakalı erkek çalışanların tam sayısının bilinmemesi hem de örneklemin evreni temsil gücünün artırılması amacıyla örneklem 350 mavi yakalı evli erkek çalışandan oluşmaktadır. Diğer yandan, örneklemin sadece erkek çalışanlardan oluşması, Kırşehir ilinde 250'den fazla çalışanı olan fabrikalarda mavi yakalı evli kadın çalışan sayısının erkeklere göre oldukça az sayıda olmasından kaynaklanmaktadır. Çalışmanın örneklemini oluşturan Petlas Lastik Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de beyaz ve mavi yakalı toplam kadın sayısının 74 olduğu göz önüne alındığında, içerisinde mavi yakalı ve evli kadın çalışan sayısının 30'un altında olması dolayısıyla çalışmaya sadece mavi yakalı evli erkek çalışanlar dahil edilmiştir.

2.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırma için en uygun veri toplama araçlarının belirlenmesi sürecinde, daha önce yapılan çeşitli araştırmalarda kullanılan veri toplama araçları incelenmiştir. İncelenen veri toplama araçlarından yapılan bu araştırmanın doğasına, araştırma sorularına ve hipotezlerine en uygun veri toplama araçları seçilmiştir. Ayrıca seçilen veri toplama araçlarının yanı sıra araştırmayı tanımlayacak demografik sorular da yapılan diğer araştırmalar ve oluşturulan hipotezler doğrultusunda araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Araştırmada veriler, hazırlanan bir anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların iş doyum düzeylerini ölçmek amacıyla İş Doyum Ölçeği, ikinci bölümde iş-aile yaşamı çatışması düzeylerini

ölçmek amacıyla İş-Aile Yaşamı Çatışması Ölçeği, son bölümde ise araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerini belirlemek ve ilk iki bölümdeki ölçeklerle çeşitli değişkenleri test etmek amacıyla oluşturulan tanımlayıcı sorular yer almaktadır.

2.4.1. İş Doyum Ölçeği

Araştırmada kullanılan İş Doyum Ölçeği, Spector tarafından geliştirilen ve Türkçe versiyonunun geçerliliği ve güvenirliği Yelboğa (2009) tarafından test edilen 36 ifadeli bir ölçektir. Ölçek; ücret (1,10,19,28), terfi/yükselme (2,11,20,33), denetim (3,12,21,30), sosyal haklar (4,13,22,29), ödüllendirme (5,14,23,32), çalışma şartları (6,15,24,31), çalışma arkadaşları (7,16,25,34), işin yapısı (8,17,27,35), iletişim (9,18,26,36) şeklinde her bir alt boyutta dört ifade yer almakta olup dokuz alt boyuttan oluşmaktadır.

Hiç Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kısmen Katılmıyorum (3), Kısmen Katılıyorum (4), Katılıyorum (5), Tamamen Katılıyorum (6) şeklinde 6'lı likert biçiminde ifadelerin yer aldığı ölçekte, olumsuz anlam içeren sorular da bulunmaktadır. Bu sorular tersine çevrilerek puanlama işlemi yapılmaktadır. Spector'un geliştirdiği Yelboğa'nın Türkçe geçerliliğini ve güvenirliğini araştırdığı ölçek birçok çalışmada kullanılmıştır. Arap, Bulut, Doğan ve Tekinbaş'ın (2013), Uyar'ın (2013), Yelboğa'nın (2012) çalışmaları bunlara örnektir. Ayrıca ölçek, birçok lisansüstü tez çalışmasında da kullanılmıştır.

Yelboğa (2009) tarafından 380 kişiyle yapılan Türkçe geçerlilik ve güvenirlik çalışmasında, Cronbach alfa değeri genel 0,78'dir. Ücret (0,63), terfi/yükselme (0,69), denetim (0,74), sosyal haklar (0,65), ödüllendirme (0,71), çalışma şartları (0,76), çalışma arkadaşları (0,77), işin yapısı (0,82) ve iletişim (0,88) şeklinde alt boyutlar Cronbach alfa değerleri sıralanabilir (Yelboğa, 2009: 1070). Yelboğa'nın başka bir çalışmasında ise ölçeğin genel Cronbach alfa değeri 0,82 olarak bulunmuştur (Yelboğa, 2012: 175). Uyar'ın 2013 yılında yaptığı çalışana alfa değeri 0,872, Düzenli (2015: 21) tarafından yapılan çalışmada 0,75, Taş'ın (2012: 85) çalışmasında da Cronbach alfa değeri 0,90, Yılmaz (2017: 62) tarafından yapılan çalışmada ise alfa değeri 0,71 olarak belirtilmiştir.

Tablo 3: İş Doyumu Ölçeği Güvenirlik Değerleri

Alt Boyut	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
Ücret	4	0,756
Terfi/Yükselme	4	0,626
Denetim	4	0,744
Sosyal Haklar	4	0,669
Ödüllendirme	4	0,553
Çalışma Şartları	4	0,612
Çalışma Arkadaşları	4	0,485
İşin Yapısı	4	0,779
İletişim	4	0,614
Genel	36	0,932

Tablo 3'te İş Doyumu Ölçeği'ne ilişkin güvenilirliğini ifade eden Cronbach alfa değerleri verilmiştir. Bir ölçeğin güvenilir kabul edilebilmesi için literatürde kabul görmüş alfa değer aralığı 0,60 ile 0,70'tir. 0,70'ten büyük alfa değerine sahip ölçekler, yeterli ve yüksek güvenilirliğe sahip olarak değerlendirilmektedir. Efeoğlu'nun belirttiği üzere alfa değeri 0,60 ve üzerinde olan ölçekler güvenilir bir ölçektir (Efeoğlu, 2006: 74). Ayrıca 0,40-0,60 arası düşük güvenilirlik; 0,60-0,80 arası yeterli güvenilirlik; 0,80-1,00 arası yüksek güvenilirlik ifade etmektedir. Tabloya bakıldığında İş Doyumu Ölçeği'nin ücret, terfi/yükselme, denetim, sosyal haklar, çalışma şartları, işin yapısı ve iletişim alt boyutları belirtilen alfa değerinin üzerindedir. Sadece ödüllendirme ve çalışma arkadaşları alt boyutu belirtilen alfa değeri şartını sağlamamaktadır. Bu iki boyut, daha önce yapılmış çalışmalarda hesaplanan güvenilirlik alfa değerlerine göre düşük bir düzeydedir. Ancak, Cronbach alfa değeri ölçülen ifade sayısı ile yakından ilgili olduğundan belirli bir sayının altında (örneğin; on ifadeden az) ifade bulunan ölçeklerde alfa değeri olması gerekenin altında çıkabilmektedir (Pallant, 2017: 113). Bundan ötürü, bu iki alt boyutun maddeler arası korelasyon ortalamasının hesaplanması gerekmektedir. 'Ödüllendirme' alt boyutunun maddeler arası korelasyon ortalaması 0,234 ve minimum-maksimum değerleri 0,088 ile 0,379'dur. 'Çalışma Arkadaşları' alt boyutunun maddeler arası korelasyon ortalaması 0,198 ve minimum-maksimum değerleri 0,016 ile 0,507'dir. Briggs ve Cheek (1986; Akt. Pallant, 2017: 113), maddeler arası korelasyon ortalamasının 0,2 ile 0,4 aralığında olması gerektiğini belirtmişlerdir. Buna göre bu iki alt boyuttan 'Ödüllendirme' alt boyutunun maddeler arası korelasyon ortalaması belirtilen aralıkta olup, 'Çalışma Arkadaşları' maddeler arası korelasyon ortalaması sınırdadır. Genel olarak alt boyutlardaki maddeler arasında güçlü bir ilişki

vardır. Diğer yandan İş Doyumu Ölçeği genel Cronbach alfa değerine bakıldığında ise daha önceki çalışmalardan daha yüksek bir değere sahiptir. Bu da kullanılan ölçeğin yüksek güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

2.4.2. İş-Aile Yaşamı Çatışması Ölçeği

Çalışanların iş-aile yaşamı çatışması düzeylerini ölçmek amacıyla Lambert, Hogan, Camp ve Ventura tarafından farklı kaynaklardan uyarlanarak hazırlanmış 4 alt boyutu olan İş-Aile Yaşamı Çatışması Ölçeği kullanılmıştır (Bohen ve Viveros-Long, 1981; Bacharach ve diğerleri, 1991; Frone ve diğerleri, 1992; Triplett ve diğerleri, 1999; Carlson ve diğerleri, 2000; Akt. Lambert, Hogan, Camp ve Ventura, 2006: 376). 25 ifadeden oluşan bu ölçeğin 7 ifadeden oluşan Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması, 11 ifadeden oluşan Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması, 3 ifadeden oluşan Davranışa Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması ve 4 ifadenin yer aldığı Aile-İş Çatışması olmak üzere toplamda 4 alt boyuttan ve 25 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek, Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5) şeklinde 5'li likert tipinde hazırlanmıştır.

Lambert ve diğerleri tarafından yapılan çalışmada Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması alt boyutunun güvenirliğini ifade eden Cronbach alfa değeri 0,84; Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması alt boyutunun Cronbach alfa değeri 0,93; Davranışa Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması alt boyutunun Cronbach alfa değeri 0,60; Aile-İş Çatışması alt boyutunun Cronbach alfa değeri ise 0,71 olarak hesaplanmıştır (Lambert ve diğerleri, 2006: 376).

Ölçek Türkiye literatüründe birçok çalışmada kullanılmıştır. Yurtseven'in çalışmasında Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması alt boyutunun Cronbach alfa değeri 0,872; Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması alt boyutunun Cronbach alfa değeri 0,924; Aile-İş Yaşamı Çatışması alt boyutunun Cronbach alfa değeri ise 0,771 olarak hesaplanmıştır fakat, Davranışa Dayalı İş-Aile Yaşamı alt boyutunun Cronbach alfa değeri 0,232 olarak bulunmuş, ölçeğe ait 20. sorunun çıkarılmasıyla değer 0,323'e yükselmesine rağmen bu alt boyut analizlerden çıkarılmıştır (Yurtseven, 2008: 54). Atabay'ın çalışmasında ise Cronbach alfa değerleri Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması 0,924; Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması 0,916; Davranışa Dayalı İş-Aile Yaşamı

Çatışması 0,562; Aile-İş Yaşamı Çatışması 0,750 şeklinde hesaplanmıştır (Atabay, 2012: 69). Son olarak Temel'in çalışmasında Cronbach alfa değerleri Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması 0,882; Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması 0,952; Davranışa Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması 0,316; Aile-İş Yaşamı Çatışması 0,816 şeklindedir (Temel, 2016: 73). Ölçeğin kullanıldığı üç çalışmada da Davranışa Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması alt boyutunun güvenilirlik olarak, literatürde kabul edilen en düşük 0,60-0,70 aralığında olma şartının karşılamadığı görülmekte olup araştırmacılar, çalışmalarında bu sebepten ötürü üç ifadeden oluşan bu alt boyutu analizlerinden çıkartmışlardır.

Tablo 4: İş-Aile Yaşamı Çatışması Ölçeği Güvenirlik Değerleri

Alt Boyut	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması	7	0,883
Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması	11	0,946
Davranışa Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması	3	0,210
Aile-İş Yaşamı Çatışması	4	0,842
Genel	25	0,941

Tablo 4'te yapılan bu çalışmada İş-Aile Yaşamı Çatışması Ölçeği'nin güvenilirliğini belirten Cronbach alfa değerleri verilmiştir. Tabloya göre Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması 0,883; Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması 0,946; Aile-İş Çatışması 0,842; genel olarak ise 0,941 Cronbach alfa değeri hesaplanmıştır. Davranışa Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması alt boyutunda ise literatürdeki diğer çalışmalarda olduğu gibi 0,60-0,70 aralığının altındadır. Dolayısıyla yapılan diğer çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmada da Davranışa Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması alt boyutu analizlerden çıkarılmıştır.

2.4.3. Tanımlayıcı Soru Formu

Araştırmanın veri toplama aracı olan anket formunun üçüncü ve son bölümünde tanımlayıcı demografik sorular yer almaktadır. Bu bölümde, çalışmaya katılan kişilerin yaşları, eğitim durumları, eşlerinin çalışıp çalışmadığı, çocuklarının olup olmadığı, çocuk sayıları, çalışma saatleri gibi değişkenler hakkında bilgi edinilmesi amaçlanmıştır. Toplam 16 sorudan oluşan bu bölümde sorular, iş doyumu ile iş-aile yaşamı çatışmasını etkileyebilecek değişkenleri belirlemek, çalışmanın hipotezlerini test

etmek ve değişkenler arasındaki ilişkinin derinlemesine irdelenmesi için araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

2.5. Araştırma Verilerinin Toplanma Süreci ve Analizi

Sanayi işkolunda mavi yakalı evli erkek çalışanların iş doyum düzeyleri ve iş-aile yaşamı atışması düzeyleri arasındaki ilişkinin endüstriyel sosyal hizmet bakış açısıyla irdelendiği bu çalışmada, üç bölümden oluşan anket formu ile veriler toplanmıştır. Petlas Lastik Sanayi ve Ticaret A.ř.'de çalışmakta olan mavi yakalı evli erkek çalışanlara yönelik gerçekleştirilen anket uygulamasında, kişiler 'gönüllülük' esasına dayalı olarak uygulamaya katılım göstermişlerdir. Veriler, fabrika dışarısında çalışanlara ulaşılarak toplanmıştır. Anket uygulamasında elde edilen veriler, istatistik programı aracılığıyla czmlenmiştir.

Toplamda 350 kişinin katılım gösterdiği uygulama sonucunda anket formlarındaki veriler, istatistik paket programı SPSS 16.0'a aktararak analiz edilmiştir. İlk olarak elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediklerine bakılarak parametrik ya da parametrik olmayan testlerden hangilerinin yapılacağına karar verilmiştir. Her bir veri setinin normallik dağılımlarına bakıldıktan sonra, verilerin analizlerinde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Her bir veri setinin normallik dağılımına bakıldığında arpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri -1,5 ve +1,5 aralığındadır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 aralığında olması Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Daha sonrasında ise kullanılan İş Doyum lği ve İş-Aile Yaşamı atışması lği güvenirlik analizine tabi tutularak ölçeklerin güvenirliği test edilmiştir.

Hem katılımcıların özelliklerine hem de ölçeklere verilen yanıtlarına ilişkin tanımlayıcı veriler, frekans tabloları ve çapraz tablolar halinde sunulmuştur. Bağımlı sürekli değişkenler ile ikiden fazla düzeye sahip olan bağımsız tanımlayıcı değişkenler arasındaki farklılığı analiz etmek amacıyla 'Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA)' ve anlamlılık değerine göre farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için ise Post-Hoc karşılaştırma testleri, iki düzeye sahip bağımsız betimleyici değişkenler ile bağımlı sürekli değişkenler arasındaki farklılığı analiz etmek amacıyla 'Bağımsız

Örneklemler T-Testi' ve bağımlı sürekli değişkenler arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla regresyon ve korelasyon analizleri yürütülmüştür.



3. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya katılan kişilere ilişkin demografik ve tanımlayıcı bilgiler ile bu bilgilerin iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışmasıyla ilişkilerinin anlamlı olup olmama ve anlamlılık düzeyleri, tablolar eşliğinde ortaya konulacaktır. Ayrıca iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışmasının birbiriyle ilişkisi de ele alınacaktır. Araştırmaya katılan kişilerden elde edilen veriler, frekans tabloları ve çapraz tablolar, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), bağımsız örneklem T-Testi, regresyon ve korelasyon analizi ile istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Tüm bu analizler, tablolar halinde sunulurken tabloların yorumlanması ile daha anlaşılır kılınması sağlanacaktır.

3.1. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

3.1.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Tablo 5: Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Cinsiyet	Kişi	Yüzde
Erkek	350	100,0
Toplam	350	100,0
Yaş		
32 yaş ve altı	127	36,3
33-43	188	53,7
44 yaş ve üzeri	35	10,0
Toplam	350	100,0
Eğitim Düzeyi		
Ortaokul	26	7,4
Lise	245	70,0
Önlisans	73	20,9
Lisans	6	1,7
Toplam	350	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin %100'ünü erkek katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların tamamının erkeklerden oluşmasında fabrikada çalışan mavi yakalı evli kadın çalışan sayısının 30'un altında olmasından dolayı kadın çalışanların araştırma kapsamına dahil edilmemesi ve araştırmanın amacına uygun örneklem seçimi etkili olmuştur.

Araştırmaya katılım gösteren kişilerin büyük bir çoğunluğunun (%53,7) 33-43 yaş aralığında olduğu görülmektedir. 32 yaş ve altı (%36,3) ve 44 yaş ve üzeri (%10), sırasıyla katılımcıların çoğunluğunu oluşturduğu yaş aralıklarıdır. Araştırmada ‘yaş’ sorusu açık uçlu bir şekilde sorulmuş olup sonrasında gruplandırılmıştır. Bu araştırmaya katılan kişiler, 23 ve 53 yaş aralığındadır. Araştırmaya katılan kişilerin çoğunlukla 32 yaş ve altı ile 33-43 yaş aralığında olması, fabrikanın politikası gereği 44 yaş ve üzerindeki kişilerin istedikleri takdirde emekli olabilmesinden kaynaklandığı öngörülmektedir. Diğer yandan, araştırmaya katılanların 33-43 yaş aralığında, diğer yaş gruplarına göre daha fazla olmasında evli olma koşulu önemli bir etkidir. 2015-2019 yılları arası TÜİK verilerine göre, ilk evlenme yaşı erkeklerde 27,5 ile 27,8 arasında değişkenlik göstermektedir (TÜİK, 2019). Bu verilere göre, 27 yaş üstü mavi yakalı erkek çalışanlar arasında çoğunluğun evli olması diğer yaş aralıklarına göre böyle bir farklılık meydana getirmiştir. Çünkü 32 yaş ve altı grupta, 23-27 yaş aralığındaki kişilerin bulunması ve bu kişilerden çok azının evli olması böyle bir sonucu ortaya çıkarmaktadır. Öte yandan 44 ve yaş üzeri yaş grubunda ise hem emeklilik hem de çalışmaya gönüllü katılım söz konusu olduğundan bu kadar az kişi katılım göstermiştir.

Yapılan araştırmaya katılan kişilerin eğitim durumlarına bakıldığında herhangi bir lise mezunu olan kişi sayısı %70 oran ile 245’tir. İkinci sırada 73 kişiyle (%20,9) herhangi bir önlisans mezunları, daha sonrasında ise 26 kişi ile ortaokul (%7,4) ve 6 kişiyle (%1,7) lisans mezunları gelmektedir. Bakıldığında lise mezunlarının bu denli fazla olması dikkat çekmektedir. Lise mezunlarının fazla olmasında fabrikanın mavi yakalı çalışan istihdam politikalarının etkili olduğu düşünülmektedir. Diğer yandan ortaokul mezunlarının da katılımcılar arasında olması, yine fabrikanın istihdam politikaları doğrultusunda gerçekleşen bir durum olarak değerlendirilebilir.

3.1.2. Katılımcıların Ailelerine İlişkin Bilgiler

Tablo 6: Katılımcıların Ailelerine İlişkin Bilgiler

Çalışma Durumu	Sayı	Yüzde
Çalışıyor	102	29,1
Çalışmıyor	248	70,9
Toplam	350	100,0
Çocuk Sahibi Olma		
Evet	291	83,1
Hayır	59	16,9
Toplam	350	100,0
Çocuk Sayısı		
1	105	30,0
2	136	38,9
3 ve daha fazlası	50	14,2
Toplam	291	83,1
En Küçük Çocuk Yaş Aralığı		
0-5	133	38,0
6-11	111	31,7
12-17	42	12,0
18 yaş ve üzeri	5	1,4
Toplam	291	83,1

Araştırma konusu ve amacı gereği araştırmaya katılan kişilerin eşlerinin herhangi bir işte çalışma durumları bilgisi önem arz ettiğinden, çalışanlara eşlerinin çalışıp çalışmadığı sorusu sorulmuştur. Alınan yanıtlara göre araştırmaya katılan toplam 350 kişiden büyük bir çoğunluğunun eşleri çalışmamaktadır. Tablo 6'ya bakıldığında eşi çalışan kişi sayısı 102 (%29,1), eşi çalışmayan kişi sayısı ise 248 (%70,9)'dir. Eşi çalışmayan kişi sayısının fazla olmasında çocuk sahibi olma, herhangi birisine bakmakla yükümlü olma, eşin çalışmasına yönelik farklı bir tutuma sahip olma ve fabrikanın bulunduğu ilin sosyo-ekonomik yapısı gibi birden fazla unsur etkili olabilmektedir.

Literatürde yapılan bu araştırmanın konusuyla ilişkili diğer çalışmalarda iş doyumunu ve iş-aile yaşamı çatışmasını etkileyen faktörler arasında çocuk sahibi olma, çocuk

sayısı ve çocukların yaşı gibi faktörlerin de etkili olabileceği sonucuna ulaşıldığından bu çalışmada da literatürdeki diğer çalışmalar gözetilerek, araştırmaya katılan kişilere çocuk sahibi olma, çocuk sayısı ve en küçük çocuklarının yaşı soruları yöneltilmiştir. Alınan yanıtlara göre 350 kişiden sadece 59'u (%16,9) çocuk sahibi değildir. Çocuk sahibi olanların arasında tek çocuğu olanlar 105 kişi (%30), iki çocuğu olanlar 136 kişi (%38,9) ve üç veya daha fazla çocuğu olanlar ise 50 (%14,2) kişidir. Çocuk sahibi olanların %38'i 0-5 yaş grubu, %31,7'si 6-11 yaş grubu, %12'si 12-17 yaş grubu en küçük çocuğu olup, son olarak sadece %1,4'ünün en küçük çocuğunun yaşı 18 yaş ve üzerindedir.

3.1.3. Katılımcıların Aylık Gelir ve Kıdem Durumlarına İlişkin Bilgiler

Tablo 7: Katılımcıların Aylık Gelir ve Kıdem Durumlarına İlişkin Bilgiler

Aylık Net Gelir Miktarı	Kişi	Yüzde
2000-2999 TL.	40	11,4
3000-3999 TL.	188	53,7
4000-4999 TL.	104	29,7
5000 TL. ve üzeri	18	5,1
Toplam	350	100,0
Çalışma Yılı (Kıdem)		
1 yıldan daha az	4	1,1
1-4 Yıl	74	21,1
5-9 Yıl	135	38,6
10-14 Yıl	100	28,6
15-19 Yıl	35	10,0
20 Yıl ve daha fazla	2	,6
Toplam	350	100,0

Yapılan çalışmaya katılan kişilerin aylık gelir dağılımı Tablo 7'de gösterilmektedir. Buna göre 3000-3999 TL. aralığında aylık geliri olan çalışan sayısı 188 (%53,7), 4000-4999 TL. aralığında geliri olan 104 (%29,7) kişi, 2000-2999 TL. aralığında geliri olan 40 (%11,4), 5000 TL. ve üzeri gelire sahip olan 18 (%5,1) kişidir. Gelir aralığının bu derece değişkenlik göstermesi -özellikle 2000-2999 TL. ile 5000 TL. ve üzeri arasında- çalışanların fabrikadaki bölümü, görevi, unvanı, kıdemi gibi değişkenlerle açıklanabilmektedir.

Araştırmaya katılanların fabrikada çalışma süreleri de Tablo 7’de gösterilmiştir. Buna göre katılımcıların %38,6’sı 5-9 yıldır, %28,6’sı ise 10-14 yıldır fabrikada çalışmaktadır. Fabrikada diğerlerine nazaran yeni olan (1 yıldan daha az) çalışanların sayısı 4 (%1,1), 20 yıl ve daha fazla çalışanların sayısı ise 2 (%0,6)’dir. Fabrikada 1-4 yıldır 74 kişi (%21,1), 15-19 yıldır da 35 (%10) kişi çalışmaktadır. 20 yıl ve daha fazla çalışanların sayısının en az olmasında çalışanların emekli olmaları, 1 yıldan daha az çalışanların ise sadece 4 kişi olmasında fabrikada çalışmaya yeni başlayanların büyük bir çoğunluğun bekar olması etkindir.

3.1.4. Katılımcıların Çalışma Düzenlerine İlişkin Bilgiler

Tablo 8: Katılımcıların Çalışma Düzenlerine İlişkin Bilgiler

		Haftalık Toplam Çalışma Saati 45-54 Saat	Toplam
Vardiyalı Çalışma Durumu	Evet	343 98,0%	343 98,0%
	Hayır	7 2,0%	7 2,0%
Toplam		350 100,0%	350 100,0%
Vardiya Saatleri			
08.00-16.00		58	16,6
16.00-24.00		85	24,3
24.00-08.00		200	57,1
Toplam		343	98,0

Katılımcılardan toplanan veriler doğrultusunda çalışma sürelerinde bir farklılaşma olmaması dolayısıyla bu iki değişken çapraz tablo şeklinde gösterilmiştir. Araştırmadaki toplam 350 kişiden çok büyük bir çoğunluğu (%98’i) vardiyalı olarak çalışmaktadır. %2’lik bir orana sahip 7 kişi ise vardiyalı olarak çalışmamaktadır. Fabrikanın çalışma koşulları ve politikası bu farklılığın meydana gelmesinde önemli bir etkindir. Tüm katılımcılar için haftalık toplam çalışma süre 45-54 saat aralığındadır.

Araştırmaya katılım gösteren 350 kişiden 343’ünün vardiyalı bir şekilde çalıştığı Tablo 8’de gösterilmiştir. Aynı tabloda vardiyalı olarak çalışan bu kişilerin en çok zorlandıkları vardiya saatleri de gösterilmektedir. 24.00-08.00 saatleri arasındaki vardiya, 200 kişinin yanıtıyla en çok zorlanılan vardiyadır. İkinci sırada 85 kişinin

yanıtıyla 16.00-24.00 saatleri arasındaki vardiya, son sırada ise 58 kişinin yanıtıyla 08.00-16.00 arasındaki vardiya yer almaktadır. İlk sırada gece vardiyası olarak adlandırılan 24.00-08.00 vardiyasının yer almasında normal yaşam koşullarından farklı bir saatte çalışmanın etkisi vardır. Özellikle uyku düzeninin değişmesi bu vardiyanın en çok zorlanılan vardiya olma nedenlerinden en önemlisidir. Uyku düzeninin değişmesiyle beraber yemek yeme saatleri, günlük işlere ve sosyal yaşama ayrılan zaman da değişim göstermektedir. 16.00-24.00 saatleri arasındaki vardiyada ise günlük işlerin ve aktivitelerin saat 16.00'a kadar devam edip sonra bölünmesi söz konusu olabileceğinden ikinci sırada en çok zorlanılan vardiyadır. Son olarak, 08.00-16.00 saatleri arasındaki vardiyada genellikle erken uyanma sorunu olan kişilerin bu vardiyada zorluk çektiği öngörüsünün böyle bir sonucu doğurduğu düşünülmektedir.

3.2. Tanımlayıcı Değişkenler ve İş Doyumu

Bu bölümde araştırmaya katılan kişileri tanımlayan değişkenler ile iş doyumu arasında anlamlılıkları irdelenecektir. Tanımlayıcı değişkenler ile iş doyumu arasındaki anlamlılık ilişkisi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), bağımsız örneklem T-Testi ile analiz edilmiştir.

3.2.1. Yaş Değişkeni ve İş Doyumu

Tablo 9: Katılımcıların Yaşına Göre İş Doyumu Düzeylerinin Farklılaşması

	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık Değeri	Anlamlı Farklılık (Scheffe/Games-Howell)
Ücret	32 yaş ve altı	127	13,0787	4,80345	4,418	,013	32 yaş ve altı*44 yaş ve üzeri (0,033)
	33-43	188	14,3404	4,90019			
	44 yaş ve üzeri	35	15,5429	5,32112			
	Toplam	350	14,0029	4,95625			
Terfi/Yükselme	32 yaş ve altı	127	11,8583	4,09553	8,388	,000	32 yaş ve altı*33-43 yaş (0,003) 32 yaş ve altı*44 yaş ve üzeri (0,004)
	33-43	188	13,4521	3,94519			
	44 yaş ve üzeri	35	14,4286	4,42776			
	Toplam	350	12,9714	4,13446			
Denetim	32 yaş ve altı	127	13,0945	4,44799	3,001	,051	
	33-43	188	14,1862	4,63218			
	44 yaş ve üzeri	35	14,8571	5,32554			
	Toplam	350	13,8571	4,66618			
Sosyal Haklar	32 yaş ve altı	127	13,2047	3,88799	5,581	,004	32 yaş ve altı*44 yaş ve üzeri (0,006)
	33-43	188	14,1489	4,22612			
	44 yaş ve üzeri	35	15,7429	4,45463			
	Toplam	350	13,9657	4,18402			
Ödüllendirme	32 yaş ve altı	127	12,9134	3,86893	6,642	,001	32 yaş ve altı*33-43 yaş (0,012) 32 yaş ve altı*44 yaş
	33-43	188	14,2447	3,86174			
	44 yaş ve üzeri	35	15,1429	3,94180			

	Toplam	350	13,8514	3,93437			ve üzeri (0,011)
Çalışma Şartları	32 yaş ve altı	127	14,2283	3,72079	2,299	,102	
	33-43	188	14,8138	4,21132			
	44 yaş ve üzeri	35	15,8286	4,26674			
	Toplam	350	14,7029	4,06082			
Çalışma Arkadaşları	32 yaş ve altı	127	16,4882	3,53860	6,329	,002	32 yaş ve altı*44 yaş ve üzeri (0,002) 33-43 yaş*44 yaş ve üzeri (0,013)
	33-43	188	16,9574	3,69539			
	44 yaş ve üzeri	35	18,9143	2,98399			
	Toplam	350	16,9829	3,62888			
İşin Yapısı	32 yaş ve altı	127	14,1181	4,91776	8,298	,000	32 yaş ve altı*33-43 yaş (0,001) 32 yaş ve altı*44 yaş ve üzeri (0,019)
	33-43	188	16,1702	4,57998			
	44 yaş ve üzeri	35	16,6857	5,12073			
	Toplam	350	15,4771	4,85825			
İletişim	32 yaş ve altı	127	15,0000	3,61873	10,020	,000	32 yaş ve altı*44 yaş ve üzeri (0,000) 33-43 yaş*44 yaş ve üzeri (0,001)
	33-43	188	15,9149	4,26441			
	44 yaş ve üzeri	35	18,3714	3,43927			
	Toplam	350	15,8286	4,06527			
Genel İş Doyumu	32 yaş ve altı	127	123,9843	28,33557	9,146	,000	32 yaş ve altı*33-43 yaş (0,010) 32 yaş ve altı*44 yaş ve üzeri (0,001)
	33-43	188	134,2287	28,68426			
	44 yaş ve üzeri	35	145,5143	33,38225			
	Toplam	350	131,6400	29,72446			

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin iş doyum düzeylerinin tanımlayıcı bir değişken olan yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize iş doyumunu ölçeğinin 9 alt boyutu ve genel iş doyumunu boyutu dahil edilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlara göre yaş değişkeni;

- “Ücret” alt boyutunda $p=0,013 < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

- “Terfi/Yükselme”, “İşin Yapısı”, “İletişim” altı boyutlarında ve “Genel İş Doyumu” boyutunda $p=0,000<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Sosyal Haklar” alt boyutunda $p=0,004<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Ödüllendirme” alt boyutunda $p=0,001<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Çalışma Arkadaşları” alt boyutunda $p=0,002<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Denetim” ve “Çalışma Şartları” alt boyutlarında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır ($p>0,05$).

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda anlamlı fark olan alt boyutlar ve genel iş doyum boyutunda anlamlı farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post-Hoc analizi yapılmıştır. Varyans homojenliği şartını sağlayan ücret, terfi/yükselme, sosyal haklar, ödüllendirme, çalışma arkadaşları, işin yapısı alt boyutlarına ve genel iş doyum boyutuna Scheffe karşılaştırma testi; varyans homojenliğini sağlamayan iletişim alt boyutuna ise Games-Howell karşılaştırma testi uygulanmıştır. Buna göre;

- “Ücret” ve “Sosyal Haklar” alt boyutlarında ‘32 yaş ve altı’ ile ‘44 yaş ve üzeri’ arasında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.
- “Terfi/Yükselme”, “Ödüllendirme”, “İşin Yapısı” alt boyutlarında ve “Genel İş Doyumu” boyutunda ‘32 yaş ve altı’ ile ‘33-43 yaş’ ve ‘32 yaş ve altı’ ile ‘44 yaş ve üzeri’ arasında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.
- “Çalışma Arkadaşları” ve “İletişim” alt boyutlarında ‘32 yaş ve altı’ ile ‘44 yaş ve üzeri’ ve ‘33-43 yaş’ ile ‘44 yaş ve üzeri’ arasında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.

Elde edilen sonuçlara dayanarak, yaş arttıkça çalışanın iş doyum düzeyinde bir yükselmenin olduğu saptanmıştır. Yani yaşı düşük olan çalışanların iş doyumları düşük olmakla beraber yaşı yüksek olan çalışanların iş doyumları da yüksek olmaktadır. Artan yaşla beraber çalışanların işten beklentilerinin daha minimal düzeyde olması ve bu beklentilerin daha kolay karşılanabilir olmasının böyle bir sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu öngörülmektedir.

Gürkan ve diğerleri tarafından demografik değişkenler ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılan çalışmada da yaş değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (Gürkan, Barut, Ünsel ve Aybay, 2017). Yaş değişkeni ve iş doyumunun anlamlı bir şekilde farklılaştığı benzer bir sonuç Akgemci ve diğerleri tarafından mavi yakalı çalışanlarla yapılan bir çalışmada da elde edilmiştir (Akgemci, Canbolat ve Kalfaoğlu, 2020). Özüpek'in çalışması da diğer çalışmaları destekler bir nitelikte sonuca ulaşmış olup yaş ve iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir (Özüpek, 2019).

3.2.2. Eğitim Durumu Değişkeni ve İş Doyumu

Tablo 10: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumu Düzeylerinin Farklılaşması

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	t	df	Anlamlılık Değeri
Ücret	Lise ve altı	271	13,9779	4,78341	-0,161	114,024	0,872
	Lise üzeri	79	14,0886	5,5405			
Terfi/Yükselme	Lise ve altı	271	12,9668	3,88859	-0,034	108,045	0,973
	Lise üzeri	79	12,9873	4,91334			
Denetim	Lise ve altı	271	13,9004	4,48962	0,294	113,238	0,769
	Lise üzeri	79	13,7089	5,2554			
Sosyal Haklar	Lise ve altı	271	13,8672	3,95868	-0,727	109,468	0,469
	Lise üzeri	79	14,3038	4,89205			
Ödüllendirme	Lise ve altı	271	13,8413	3,72488	-0,079	109,404	0,937
	Lise üzeri	79	13,8861	4,60765			
Çalışma Şartları	Lise ve altı	271	14,6236	3,99426	-0,676	348	0,500
	Lise üzeri	79	14,9747	4,29661			
Çalışma Arkadaşları	Lise ve altı	271	16,7934	3,6283	-1,815	348	0,070
	Lise üzeri	79	17,6329	3,57763			
İşin Yapısı	Lise ve altı	271	15,5867	4,73823	0,781	348	0,435
	Lise üzeri	79	15,1013	5,2638			
İletişim	Lise ve altı	271	15,5756	4,10519	-2,167	348	0,031
	Lise üzeri	79	16,6962	3,8242			
Genel İş Doyumu	Lise ve altı	271	131,1328	28,12836	-0,526	109,407	0,600
	Lise üzeri	79	133,3797	34,79291			

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin iş doyum düzeylerinin tanımlayıcı bir değişken olan eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla bağımsız örneklem T-Testi yapılmıştır. Yapılan analize iş doyumu ölçeğinin 9 alt

boyutu ve genel iş doyumu boyutu dahil edilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlara göre eğitim durumu değişkeni;

- “İletişim” alt boyutunda $p=0,031<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Ücret”, “Terfi/Yükselme”, “Denetim”, “Sosyal Haklar”, “Ödüllendirme”, “Çalışma Şartları”, “Çalışma Arkadaşları”, “İşin Yapısı” alt boyutlarında ve “Genel İş Doyumu” boyutunda anlamlı bir fark oluşturmamaktadır ($p>0,05$).

Elde edilen sonuçlara dayanarak, eğitim düzeyi yüksek çalışanların, işyerindeki iletişim konusunda eğitim düzeyi düşük olan çalışanlardan daha fazla doyum aldığı saptanmıştır. Artan eğitim düzeyi, çalışanların daha fazla ve iletişime açık kişilerle iletişim kurmasına yardımcı olduğu ve bu durumun böyle bir sonuç ortaya çıkmasında etkili olduğu öngörülmektedir.

Yıldırım ve Eraslan (2020), seramik fabrikalarında çalışanlarla yaptıkları çalışmada eğitim durumunun çalışanların iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Orman bölge müdürlüğü çalışanlarıyla yapılan bir çalışmada da eğitim durumu değişkeninin, çalışanların iş doyumlarında etkili olmadığı görülmüştür (Çok, Göksu, Doğaner, Kalkan ve Güneş, 2017). Son olarak yine bir başka çalışmada eğitim durumuyla iş doyumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Karaman, 2018).

3.2.3. Eş Çalışma Durumu Değişkeni ve İş Doyumu

Tablo 11: Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre İş Doyumu Düzeylerinin Farklılaşması

	Eş Çalışma Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	t	df	Anlamlılık Değeri
Ücret	Çalışıyor	102	13,9216	5,19079	-0,197	348	0,844
	Çalışmıyor	248	14,0363	4,86692			
Terfi/Yükselme	Çalışıyor	102	12,6765	4,62272	-0,799	163,710	0,425
	Çalışmıyor	248	13,0927	3,91967			
Denetim	Çalışıyor	102	14,0784	5,28530	0,527	161,275	0,599
	Çalışmıyor	248	13,7661	4,39471			
Sosyal Haklar	Çalışıyor	102	14,0980	4,58476	0,359	167,971	0,720
	Çalışmıyor	248	13,9113	4,01619			
Ödüllendirme	Çalışıyor	102	13,5686	4,17088	-0,862	348	0,389
	Çalışmıyor	248	13,9677	3,83556			
İşin Yapılma Şekli	Çalışıyor	102	15,1373	3,82550	1,285	348	0,200
	Çalışmıyor	248	14,5242	4,14800			
Çalışma Arkadaşları	Çalışıyor	102	17,8431	3,39115	2,874	348	0,004
	Çalışmıyor	248	16,6290	3,67058			
İşin Yapısı	Çalışıyor	102	14,6569	5,18661	-2,035	348	0,043
	Çalışmıyor	248	15,8145	4,68587			
İletişim	Çalışıyor	102	16,8627	3,91756	3,089	348	0,002
	Çalışmıyor	248	15,4032	4,05612			
Genel İş Doyumu	Çalışıyor	102	132,8431	33,65161	0,450	161,397	0,654
	Çalışmıyor	248	131,1452	28,00902			

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin iş doyum düzeylerinin tanımlayıcı bir değişken olan eş çalışma durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla bağımsız örneklem T-Testi yapılmıştır. Yapılan analize iş doyum ölçeğinin 9 alt boyutu ve genel iş doyum boyutu dahil edilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlara göre eş çalışma durumu değişkeni;

- “Çalışma Arkadaşları” alt boyutunda $p=0,004<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “İşin Yapısı” alt boyutunda $p=0,043<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “İletişim” alt boyutunda $p=0,002<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

- “Ücret”, “Terfi/Yükselme”, “Denetim”, “Sosyal Haklar”, “Ödüllendirme”, “Çalışma Şartları” alt boyutları ve “Genel İş Doyumu” boyutunda anlamlı bir fark oluşturmamaktadır ($p>0,05$).

Elde edilen sonuçlara dayanarak, çalışma arkadaşları boyutunda eşi çalışanların, işin yapısı ve iletişim alt boyutlarında ise eşi çalışmayanların daha fazla doyum aldığı saptanmıştır. Bu bağlamda eşi çalışan kişilerin, eşlerinin de çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerini gözlemleyerek, kendi çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerini düzenlediği düşüncesinin böyle bir sonucun oluşmasında etkili olduğu öngörülmektedir. Diğer yandan işin yapısı ve iletişim alt boyutlarında ise eşi çalışmayanların, evin geçimini sağlama gibi sorumlulukları üstlenmesi nedeniyle işe ve işyerindeki iletişime daha olumlu baktığı düşüncesinin böyle bir sonucu ortaya çıkardığı öngörülmektedir.

3.2.4. Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkeni ve İş Doyumu

Tablo 12: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olmalarına Göre İş Doyumu Düzeylerinin Farklılaşması

	Çocuk Sahibi Olma	N	Ortalama	Std. Sapma	t	df	Anlamlılık Değeri
Ücret	Evet	291	14,0997	4,97723	0,811	348	0,418
	Hayır	59	13,5254	4,86492			
Terfi/Yükselme	Evet	291	12,9863	4,19603	0,149	348	0,882
	Hayır	59	12,8983	3,84929			
Denetim	Evet	291	13,9794	4,70505	1,089	348	0,277
	Hayır	59	13,2542	4,45898			
Sosyal Haklar	Evet	291	14,0447	4,16902	0,784	348	0,434
	Hayır	59	13,5763	4,27181			
Ödüllendirme	Evet	291	13,9244	3,93408	0,770	348	0,442
	Hayır	59	13,4915	3,94957			
Çalışma Şartları	Evet	291	14,7216	4,14997	0,192	348	0,848
	Hayır	59	14,6102	3,61995			
Çalışma Arkadaşları	Evet	291	17,0275	3,57664	0,510	348	0,610
	Hayır	59	16,7627	3,90110			
İşin Yapısı	Evet	291	15,6873	4,84467	1,803	348	0,072
	Hayır	59	14,4407	4,83262			
İletişim	Evet	291	15,9381	4,05262	1,120	348	0,263
	Hayır	59	15,2881	4,11913			
Genel İş Doyumu	Evet	291	132,4089	29,81057	1,075	348	0,283
	Hayır	59	127,8475	29,24971			

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin iş doyum düzeylerinin tanımlayıcı bir değişken olan çocuk sahibi olma değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla bağımsız örneklem T-Testi yapılmıştır. Yapılan analize iş doyum ölçeğinin 9 alt boyutu ve genel iş doyum boyutu dahil edilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlara göre çocuk sahibi olma değişkeni hem iş doyum ölçeğinin 9 alt boyutunda hem de genel iş doyum boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ($p>0,05$). Tor, tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, çocuk sahibi olanlar ve olmayanların iş doyum düzeylerinde hiçbir anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusu elde edilmiştir (Tor, 2011).

3.2.5. Çocuk Sayısı Değişkeni ve İş Doyumu

Tablo 13: Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre İş Doyumu Düzeylerinin Farklılaşması

	Çocuk Sayısı	N	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık Değeri	Anlamlı Farklılık (Scheffe)
Ücret	1	105	13,7333	5,35879	,459	,632	
	2	136	14,3456	4,76465			
	3 ve daha fazla	50	14,2000	4,75952			
	Toplam	291	14,0997	4,97723			
Terfi/Yükselme	1	105	12,2762	4,13125	2,502	,084	
	2	136	13,2941	4,31898			
	3 ve daha fazla	50	13,6400	3,84793			
	Toplam	291	12,9863	4,19603			
Denetim	1	105	13,4667	4,79597	,976	,378	
	2	136	14,2794	4,71984			
	3 ve daha fazla	50	14,2400	4,46556			
	Toplam	291	13,9794	4,70505			
Sosyal Haklar	1	105	13,8952	4,34105	,466	,628	
	2	136	14,2868	4,10223			
	3 ve daha fazla	50	13,7000	4,02163			
	Toplam	291	14,0447	4,16902			
Ödüllendirme	1	105	13,3333	3,99679	2,230	,109	
	2	136	14,1103	3,99012			
	3 ve daha fazla	50	14,6600	3,52605			
	Toplam	291	13,9244	3,93408			
Çalışma Şartları	1	105	14,6381	4,07649	,121	,886	
	2	136	14,6912	4,21727			
	3 ve daha fazla	50	14,9800	4,19178			
	Toplam	291	14,7216	4,14997			
Çalışma Arkadaşları	1	105	17,0190	3,39961	3,238	,041	2*3 ve daha fazlası (0,041)
	2	136	17,4338	3,61007			
	3 ve daha fazla	50	15,9400	3,68898			
	Toplam	291	17,0275	3,57664			

İşin Yapısı	1	105	15,0476	5,22085	1,490	,227	
	2	136	15,9779	4,66264			
	3 ve daha fazla	50	16,2400	4,44265			
	Toplam	291	15,6873	4,84467			
İletişim	1	105	15,8190	3,86498	,127	,881	
	2	136	16,0662	4,15657			
	3 ve daha fazla	50	15,8400	4,22026			
	Toplam	291	15,9381	4,05262			
Genel İş Doyumu	1	105	129,2286	30,90751	,957	,385	
	2	136	134,4853	30,08949			
	3 ve daha fazla	50	133,4400	26,51081			
	Toplam	291	132,4089	29,81057			

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin iş doyum düzeylerinin tanımlayıcı bir değişken olan çocuk sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize iş doyum ölçeğinin 9 alt boyutu ve genel iş doyum boyutu dahil edilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlara göre çocuk sayısı değişkeni;

- “Çalışma Arkadaşları” alt boyutunda $p=0,041<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- Ücret”, “Terfi/Yükselme”, “Denetim”, “Sosyal Haklar”, “Ödüllendirme”, “Çalışma Şartları”, “İşin Yapısı”, “İletişim” alt boyutlarıyla ve “Genel İş Doyumu” boyutunda anlamlı bir fark oluşturmamaktadır ($p>0,05$).

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda anlamlı bir fark olan alt boyutta anlamlı farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post-Hoc analizi yapılmıştır. Varyans homojenliği şartını sağlayan çalışma arkadaşları alt boyutuna Scheffe karşılaştırma testi uygulanmıştır. Buna göre;

- “Çalışma Arkadaşları” alt boyutunda ‘2’ ile ‘3 ve daha fazlası’ çocuk sahibi olanlar arasında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.

Elde edilen sonuçlara dayanarak, çalışma arkadaşları alt boyutunda 3 ve daha fazla çocuğa sahip olan çalışanların, 2 çocuğa sahip olan çalışanlara göre daha düşük iş doyumu düzeyinde oldukları saptanmıştır. Artan çocuk sayısının eve ilişkin sorumlulukları artırması, işten alınan doyumun çocuk sayısı az olan çalışanlara göre daha düşük düzeyde olduğu öngörüsü böyle bir sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Sönmezer'in 2007 yılındaki çalışmasında da çocuk sayısı ile iş doyumu arasında herhangi bir anlamlı fark bulunamamıştır (Sönmezer, 2007). Çelik'in (2013) çalışmasında ise çalışanların çocuk sayısı ile genel iş doyumu arasında anlamlı bir fark bulunurken alt boyutlardan birisi olan içsel doyum ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Çelik, 2013). Bir (2017), çalışmasında çocuk sayısının iş doyumu ile anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Bir, 2017). Bu çalışmada ise sadece tek bir alt boyutta anlamlı bir fark tespit edilmiştir.

3.2.6. En Küçük Çocuğun Yaşı Değişkeni ve İş Doyumu

Tablo 14: Katılımcıların En Küçük Çocuğunun Yaşına Göre İş Doyumu Düzeylerinin Farklılaşması

	En Küçük Çocuk Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık Değeri	Anlamlı Farklılık (Scheffe/Games-Howell)
Ücret	0-5 yaş	133	13,3759	4,49680	4,063	,018	0-5 yaş*12 yaş ve üzeri (0,029)
	6-11 yaş	111	14,2793	5,13840			
	12 yaş ve üzeri	47	15,7234	5,54312			
	Toplam	291	14,0997	4,97723			
Terfi/Yükselme	0-5 yaş	133	12,1955	3,84443	6,100	,003	0-5 yaş*12 yaş ve üzeri (0,004)
	6-11 yaş	111	13,2703	4,33788			
	12 yaş ve üzeri	47	14,5532	4,36791			
	Toplam	291	12,9863	4,19603			
Denetim	0-5 yaş	133	13,1654	4,35574	4,329	,014	0-5 yaş*12 yaş ve üzeri (0,029)
	6-11 yaş	111	14,4054	4,88668			
	12 yaş ve üzeri	47	15,2766	4,89322			
	Toplam	291	13,9794	4,70505			
Sosyal Haklar	0-5 yaş	133	13,4812	3,73882	3,397	,035	0-5 yaş*12 yaş ve

	6-11 yaş	111	14,1982	4,49408			üzeri (0,039)
	12 yaş ve üzeri	47	15,2766	4,31732			
	Toplam	291	14,0447	4,16902			
Ödüllendirme	0-5 yaş	133	13,3910	3,55654	2,481	,085	
	6-11 yaş	111	14,2432	4,22808			
	12 yaş ve üzeri	47	14,6809	4,10782			
	Toplam	291	13,9244	3,93408			
Çalışma Şartları	0-5 yaş	133	13,7594	3,91801	6,912	,001	0-5 yaş*6-11 yaş (0,006) 0-5 yaş*12 yaş ve üzeri (0,020)
	6-11 yaş	111	15,4595	4,10495			
	12 yaş ve üzeri	47	15,7021	4,38830			
	Toplam	291	14,7216	4,14997			
Çalışma Arkadaşları	0-5 yaş	133	16,3910	3,53732	5,452	,005	0-5 yaş*12 yaş ve üzeri (0,007)
	6-11 yaş	111	17,2523	3,43106			
	12 yaş ve üzeri	47	18,2979	3,69438			
	Toplam	291	17,0275	3,57664			
İşin Yapısı	0-5 yaş	133	15,4737	4,69942	,752	,473	
	6-11 yaş	111	15,6126	4,90301			
	12 yaş ve üzeri	47	16,4681	5,13238			
	Toplam	291	15,6873	4,84467			
İletişim	0-5 yaş	133	14,9098	3,83654	10,406	,000	0-5 yaş*6-11 yaş (0,014) 0-5 yaş*12 yaş ve üzeri (0,000)
	6-11 yaş	111	16,3964	3,92030			
	12 yaş ve üzeri	47	17,7660	4,19219			
	Toplam	291	15,9381	4,05262			
Genel İş Doyumu	0-5 yaş	133	126,1429	25,07236	7,079	,001	0-5 yaş*6-11 yaş (0,043) 0-5 yaş*12 yaş ve üzeri (0,005)
	6-11 yaş	111	135,1171	31,65976			
	12 yaş ve üzeri	47	143,7447	33,75195			
	Toplam	291	132,4089	29,81057			

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin iş doyum düzeylerinin tanımlayıcı bir değişken olan en küçük çocuğun yaşı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize iş doyumunu

ölçeğinin 9 alt boyutu ve genel iş doyumu boyutu dahil edilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlara göre en küçük çocuğun yaşı değişkeni;

- “Ücret” alt boyutunda $p=0,018<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Terfi/Yükselme” alt boyutunda $p=0,003<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Denetim” alt boyutunda $p=0,014<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Sosyal Haklar” alt boyutunda $p=0,035<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Çalışma Şartları” alt boyutunda ve “Genel İş Doyumu” boyutunda $p=0,001<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Çalışma Arkadaşları” alt boyutunda $p=0,005<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “İletişim” alt boyutunda $p=0,000<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Ödüllendirme” ve “İşin Yapısı” alt boyutlarında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır ($p>0,05$).

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda anlamlı bir fark olan alt boyutlar ve “Genel İş Doyumu” boyutunda anlamlı farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post-Hoc analizi yapılmıştır. Varyans homojenliği şartını sağlayan terfi/yükselme, denetim, sosyal haklar, çalışma şartları, çalışma arkadaşları ve iletişim alt boyutlarına Scheffe karşılaştırma testi; varyans homojenliği şartını sağlamayan ücret alt boyutuna ve genel iş doyumu boyutuna ise Games-Howell karşılaştırma testi uygulanmıştır. Buna göre;

- “Ücret”, “Terfi/Yükselme”, “Denetim”, “Sosyal Haklar” ve “Çalışma Arkadaşları” alt boyutlarında ‘0-5 yaş’ ile ‘12 yaş ve üzeri’ arasında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.
- “Çalışma Şartları”, “İletişim” alt boyutlarında ve “Genel İş Doyumu” boyutunda ‘0-5 yaş’ ile ‘6-11 yaş’ ve ‘0-5 yaş’ ile ‘12 yaş ve üzeri’ arasında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.

Elde edilen sonuçlara dayanarak, en küçük çocuğu 0-5 yaş grubunda olan çalışanların, 6-11 ve 12 yaş ve üzeri yaş gruplarında en küçük çocuğa sahip olan çalışanlara göre daha düşük doyum elde ettikleri saptanmıştır. Böyle bir sonuçta 0-5 yaş grubu çocukların ebeveyn bakımına daha fazla ihtiyaç duydukları ve bunun da çalışanın eve ilişkin sorumluluklarını artırdığı öngörüsünün böyle bir sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

3.2.7. Aylık Gelir Durumu Değişkeni ve İş Doyumu

Tablo 15: Katılımcıların Aylık Gelirine Göre İş Doyumu Düzeylerinin Farklılaşması

	Aylık Gelir	N	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık Değeri	Anlamlı Farklılık (Scheffe/Games-Howell)
Ücret	3000 TL. altı	40	11,7500	4,74882	7,255	,001	3000 TL. altı*4000 TL. ve üzeri (0,001)
	3000-3999 TL.	188	13,8032	4,84835			
	4000 TL. ve üzeri	122	15,0492	4,94073			
	Toplam	350	14,0029	4,95625			
Terfi/Yükselme	3000 TL. altı	40	12,0000	3,74166	7,623	,001	3000 TL. altı*4000 TL. ve üzeri (0,018) 3000-3999 TL.*4000 TL. ve üzeri (0,002)
	3000-3999 TL.	188	12,4362	3,98811			
	4000 TL. ve üzeri	122	14,1148	4,25858			
	Toplam	350	12,9714	4,13446			
Denetim	3000 TL. altı	40	12,1750	4,80858	6,486	,002	3000 TL. altı*4000 TL. ve üzeri (0,005) 3000-3999 TL.*4000 TL. ve üzeri (0,033)
	3000-3999 TL.	188	13,5213	4,53679			
	4000 TL. ve üzeri	122	14,9262	4,61254			
	Toplam	350	13,8571	4,66618			
Sosyal Haklar	3000 TL. altı	40	12,4000	4,11252	5,889	,003	3000 TL. altı*4000 TL. ve üzeri (0,006)
	3000-3999 TL.	188	13,7340	4,05886			
	4000 TL. ve üzeri	122	14,8361	4,23359			
	Toplam	350	13,9657	4,18402			
Ödüllendirme	3000 TL. altı	40	12,5750	3,96062	6,431	,002	3000 TL. altı*4000 TL. ve üzeri

	3000-3999 TL.	188	13,5160	3,83967			(0,008)
	4000 TL. ve üzeri	122	14,7869	3,90005			3000-3999 TL.*4000 TL. ve üzeri (0,020)
	Toplam	350	13,8514	3,93437			
Çalışma Şartları	3000 TL. altı	40	13,7000	4,26795	1,608	,202	
	3000-3999 TL.	188	14,7074	3,59806			
	4000 TL. ve üzeri	122	15,0246	4,60948			
	Toplam	350	14,7029	4,06082			
Çalışma Arkadaşları	3000 TL. altı	40	15,5500	4,11346	5,412	,005	3000 TL. altı*4000 TL. ve üzeri (0,006)
	3000-3999 TL.	188	16,8564	3,37585			
	4000 TL. ve üzeri	122	17,6475	3,71043			
	Toplam	350	16,9829	3,62888			
İşin Yapısı	3000 TL. altı	40	15,0500	5,05331	3,966	,020	3000-3999 TL.*4000 TL. ve üzeri (0,024)
	3000-3999 TL.	188	14,9255	4,96456			
	4000 TL. ve üzeri	122	16,4672	4,49827			
	Toplam	350	15,4771	4,85825			
İletişim	3000 TL. altı	40	14,3500	3,42352	6,163	,002	3000 TL. altı*4000 TL. ve üzeri (0,002) 3000-3999 TL.*4000 TL. ve üzeri (0,045)
	3000-3999 TL.	188	15,5638	3,94768			
	4000 TL. ve üzeri	122	16,7213	4,26258			
	Toplam	350	15,8286	4,06527			
Genel İş Doyumu	3000 TL. altı	40	119,5500	28,97121	8,731	,000	3000 TL. altı*4000 TL. ve üzeri (0,001) 3000-3999 TL.*4000 TL. ve üzeri (0,009)
	3000-3999 TL.	188	129,0638	28,08707			
	4000 TL. ve üzeri	122	139,5738	30,60382			
	Toplam	350	131,6400	29,72446			

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin iş doyum düzeylerinin tanımlayıcı bir değişken olan aylık gelir dağılımı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize iş doyumunu ölçeğinin 9 alt

boyutu ve genel iş doyumu boyutu dahil edilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlara göre aylık gelir dağılımı değişkeni;

- “Ücret” ve “Terfi/Yükselme” alt boyutlarında $p=0,001<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Denetim”, “Ödüllendirme” ve “İletişim” alt boyutlarında $p=0,002<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Sosyal Haklar” alt boyutunda $p=0,003<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Çalışma Arkadaşları” alt boyutunda $p=0,005<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “İşin Yapısı” alt boyutunda $p=0,020<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Genel İş Doyumu” boyutunda $p=0,000<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Çalışma Şartları” alt boyutunda anlamlı bir fark oluşturmamaktadır ($p=0,202>0,05$).

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda anlamlı bir fark olan alt boyutlar ve “Genel İş Doyumu” boyutunda anlamlı farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post-Hoc analizi yapılmıştır. Varyans homojenliği şartını sağlayan ücret, terfi/yükselme, denetim, sosyal haklar, ödüllendirme, çalışma arkadaşları, işin yapısı alt boyutlarına ve genel iş doyumu boyutuna Scheffe karşılaştırma testi; varyans homojenliği şartını sağlamayan iletişim alt boyutuna ise Games-Howell karşılaştırma testi uygulanmıştır. Buna göre;

- “Ücret”, “Sosyal Haklar” ve “Çalışma Arkadaşları” alt boyutlarında ‘3000 TL. altı’ ile ‘4000 TL. ve üzeri’ arasında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.
- “İşin Yapısı” alt boyutunda ‘3000-3999 TL.’ ile ‘4000 TL. ve üzeri’ arasında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.
- “Terfi/Yükselme”, “Denetim”, “Ödüllendirme”, “İletişim” alt boyutlarında ve “Genel İş Doyumu” boyutunda ‘3000 TL. altı’ ile ‘4000 TL. ve üzeri’ ve ‘3000-3999 TL.’ ile ‘4000 TL. ve üzeri’ arasında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.

Elde edilen sonuçlara dayanarak, aylık geliri fazla olan çalışanların aylık geliri diğerlerine göre daha az olan çalışanlardan daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu saptanmıştır. Artan aylık gelir, çalışanların ihtiyaçlarını kolaylıkla karşılayabilmelerine yardımcı olduğundan işe daha iyi odaklanmalarını sağlayarak işten aldıkları iş doyumlarını artırdığı öngörüsünün böyle bir sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Özdemir, 2009 yılında yaptığı çalışmada aylık gelir ile içsel doyum arasında herhangi bir anlamlı fark bulunmazken, dışsal doyum ile anlamlı bir fark bulunmuştur (Özdemir, 2009). Durukan (2017), çalışmada aylık gelirin çalışanların iş doyumunu düzeylerinde etkili olduğunu sonucuna ulaşmıştır (Durukan, 2017). Bu da göstermektedir ki aylık gelir, iş doyumunu konusunda genel ve alt boyutlar düzeyinde değişkenlik gösteren bir şekilde farklılaşabilmektedir.

3.2.8. En Çok Zorlanılan Vardiya Değişkeni ve İş Doyumu

Tablo 16: Katılımcıların En Çok Zorlandıkları Vardiyaya Göre İş Doyum Düzeylerinin Farklılaşması

	Vardiya Saatleri	N	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık Değeri
Ücret	08.00-16.00	58	14,0690	4,76781	,013	,987
	16.00-24.00	85	13,9529	4,83515		
	24.00-08.00	200	14,0500	5,12041		
	Toplam	343	14,0292	4,97882		
Terfi/Yükselme	08.00-16.00	58	13,3448	3,82765	,954	,386
	16.00-24.00	85	13,3529	4,22776		
	24.00-08.00	200	12,7200	4,22503		
	Toplam	343	12,9825	4,16119		
Denetim	08.00-16.00	58	13,3448	4,73713	,457	,634
	16.00-24.00	85	14,0588	4,28828		
	24.00-08.00	200	13,9450	4,84555		
	Toplam	343	13,8717	4,68803		
Sosyal Haklar	08.00-16.00	58	14,3448	3,59606	,285	,752
	16.00-24.00	85	13,8941	4,03267		
	24.00-08.00	200	13,8850	4,43283		
	Toplam	343	13,9650	4,19676		
Ödüllendirme	08.00-16.00	58	13,4828	3,34161	,339	,713

	16.00-24.00	85	14,0000	4,07080		
	24.00-08.00	200	13,9200	4,07636		
	Toplam	343	13,8659	3,95362		
Çalışma Şartları	08.00-16.00	58	13,7759	4,08696	2,139	,119
	16.00-24.00	85	14,8235	3,98860		
	24.00-08.00	200	15,0150	4,03313		
	Toplam	343	14,7580	4,04468		
Çalışma Arkadaşları	08.00-16.00	58	16,7759	4,12967	,229	,795
	16.00-24.00	85	16,9176	3,37431		
	24.00-08.00	200	17,1150	3,61485		
	Toplam	343	17,0087	3,64145		
İşin Yapısı	08.00-16.00	58	16,1034	4,67427	,656	,520
	16.00-24.00	85	15,5176	4,71980		
	24.00-08.00	200	15,2700	5,03227		
	Toplam	343	15,4723	4,89285		
İletişim	08.00-16.00	58	15,2414	4,16042	1,552	,213
	16.00-24.00	85	15,5059	4,19644		
	24.00-08.00	200	16,1700	4,03142		
	Toplam	343	15,8484	4,10110		
Genel İş Doyumu	08.00-16.00	58	130,4828	24,91969	,068	,935
	16.00-24.00	85	132,0235	29,17353		
	24.00-08.00	200	132,0900	31,64648		
	Toplam	343	131,8017	29,92723		

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin iş doyum düzeylerinin, tanımlayıcı bir değişken olan en çok zorlanılan vardiya değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize iş doyum ölçeğinin 9 alt boyutu ve genel iş doyum boyutu dahil edilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlara göre en çok zorlanılan vardiya değişkeni hem iş doyum ölçeğinin 9 alt boyutunda hem de genel iş doyum boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ($p>0,05$).

3.2.9. Kıdem Durumu Değişkeni ve İş Doyumu

Tablo 17: Katılımcıların Kıdem Durumuna Göre İş Doyumu Düzeylerinin Farklılaşması

	Kıdem	N	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık Değeri	Anlamlı Farklılık (Scheffe)
Ücret	4 yıl ve daha az	78	12,4359	4,55440	5,215	,006	4 yıl ve daha az*5-9 yıl (0,010)
	5-9 yıl	135	14,5704	5,07781			
	10 yıl ve daha fazla	137	14,3358	4,90390			4 yıl ve daha az*10 yıl ve daha fazla (0,025)
	Toplam	350	14,0029	4,95625			
Terfi/Yükselme	4 yıl ve daha az	78	11,8846	4,14347	5,373	,005	4 yıl ve daha az*10 yıl ve daha fazla (0,006)
	5-9 yıl	135	12,8074	4,01210			
	10 yıl ve daha fazla	137	13,7518	4,11915			
	Toplam	350	12,9714	4,13446			
Denetim	4 yıl ve daha az	78	12,5000	4,80733	4,340	,014	4 yıl ve daha az*5-9 yıl (0,036)
	5-9 yıl	135	14,2000	4,45005			4 yıl ve daha az*10 yıl ve daha fazla (0,025)
	10 yıl ve daha fazla	137	14,2920	4,68125			
	Toplam	350	13,8571	4,66618			
Sosyal Haklar	4 yıl ve daha az	78	12,5256	3,90712	6,375	,002	4 yıl ve daha az*5-9 yıl (0,003)
	5-9 yıl	135	14,5556	4,20495			4 yıl ve daha az*10 yıl ve daha fazla (0,017)
	10 yıl ve daha fazla	137	14,2044	4,15533			
	Toplam	350	13,9657	4,18402			
Ödüllendirme	4 yıl ve daha az	78	12,8462	4,19052	5,156	,006	4 yıl ve daha az*10 yıl ve daha fazla (0,007)
	5-9 yıl	135	13,6889	3,83321			
	10 yıl ve daha fazla	137	14,5839	3,76251			
	Toplam	350	13,8514	3,93437			
Çalışma Şartları	4 yıl ve daha az	78	14,2821	3,53056	1,156	,316	
	5-9 yıl	135	14,5481	4,05323			
	10 yıl ve daha fazla	137	15,0949	4,33502			
	Toplam	350	14,7029	4,06082			

Çalışma Arkadaşları	4 yıl ve daha az	78	16,5769	3,72259	,676	,509	
	5-9 yıl	135	17,0296	3,58883			
	10 yıl ve daha fazla	137	17,1679	3,62298			
	Toplam	350	16,9829	3,62888			
İşin Yapısı	4 yıl ve daha az	78	14,3590	5,28653	4,737	,009	4 yıl ve daha az*10 yıl ve daha fazla (0,013)
	5-9 yıl	135	15,2074	4,74435			
	10 yıl ve daha fazla	137	16,3796	4,57797			
	Toplam	350	15,4771	4,85825			
İletişim	4 yıl ve daha az	78	15,3462	3,75837	1,095	,336	
	5-9 yıl	135	15,7481	4,09535			
	10 yıl ve daha fazla	137	16,1825	4,19772			
	Toplam	350	15,8286	4,06527			
Genel İş Doyumu	4 yıl ve daha az	78	122,7564	29,92119	5,109	,007	4 yıl ve daha az*10 yıl ve daha fazla (0,007)
	5-9 yıl	135	132,3556	29,25913			
	10 yıl ve daha fazla	137	135,9927	29,19042			
	Toplam	350	131,6400	29,72446			

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin iş doyum düzeylerinin tanımlayıcı bir değişken olan kıdem durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize iş doyumunu ölçeğinin 9 alt boyutu ve genel iş doyumunu boyutu dahil edilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlara göre kıdem durumu değişkeni;

- “Ücret” ve “Ödüllendirme” alt boyutlarında $p=0,006<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Terfi/Yükselme” alt boyutunda $p=0,005<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Denetim” alt boyutunda $p=0,014<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Sosyal Haklar” alt boyutunda $p=0,002<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

- “İşin Yapısı” alt boyutunda $p=0,009<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Genel İş Doyumu” boyutunda $p=0,007<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Çalışma Şartları”, “Çalışma Arkadaşları” ve “İletişim” alt boyutlarında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır ($p>0,05$).

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda anlamlı bir fark olan alt boyutlar ve “Genel İş Doyumu” boyutunda anlamlı farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post-Hoc analizi yapılmıştır. Varyans homojenliği şartını sağlayan ücret, terfi/yükselme, denetim, sosyal haklar, ödüllendirme, işin yapısı alt boyutlarına ve genel iş doyumu boyutuna Scheffe karşılaştırma testi uygulanmıştır. Buna göre;

- “Ücret”, “Denetim” ve “Sosyal Haklar” alt boyutlarında ‘4 yıl ve daha az’ ile ‘5-9 yıl’ ve ‘4 yıl ve daha az’ ile ‘10 yıl ve daha fazla’ arasında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.
- “Terfi/Yükselme”, “Ödüllendirme”, İşin Yapısı” alt boyutlarında ve “Genel İş Doyumu” boyutunda ‘4 yıl ve daha az’ ile ‘10 yıl ve daha fazla’ arasında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.

Elde edilen sonuçlara dayanarak, kıdemi daha fazla olan çalışanların kıdemi daha az olan çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Daha uzun süre çalışanların, zaman içerisinde işten beklentilerinin büyük bir oranda karşılandığı; daha kısa süre çalışanların ise halen işten beklentilerinin daha fazla olduğu öngörüsünün böyle bir sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Yapılan bir çalışmada, mobilya endüstrisinde çalışanların çalışma süreleri ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (Türkoğlu ve Yurdakul, 2017). Yelboğa tarafından 2007 yılında yapılan bir çalışmada, çalışanların genel iş doyumlarının çalışma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır (Yelboğa, 2007). Benzer bir sonuç Çamur’un 2006 yılındaki çalışmasında kıdem değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark bulunmasıyla elde edilmiştir (Çamur, 2006). Turhan’ın çalışması da kıdem ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark olduğu bulgusunu elde ederek, diğer çalışmaları destekler bir sonuç ortaya koymuştur (Turhan, 2010).

3.3. Tanımlayıcı Değişkenler ve İş-Aile Yaşamı Çatışması

Bu bölümde araştırmaya katılan kişileri tanımlayan değişkenler ile iş-aile yaşamı çatışması arasında anlamlılıkları irdelenecektir. Tanımlayıcı değişkenler ile iş-aile yaşamı çatışması arasındaki anlamlılık ilişkisi tek yönlü varyans analizi (ANOVA), bağımsız örneklem T-Testi ile analiz edilmiştir.

3.3.1. Yaş Değişkeni ve İş-Aile Yaşamı Çatışması

Tablo 18: Katılımcıların Yaşına Göre İş-Aile Yaşamı Çatışması Düzeylerinin Farklılaşması

	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık Değeri	Anlamlı Farklılık (Scheffe)
Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması	32 yaş ve altı	127	3,1305	1,00630	9,916	,000	32 yaş ve altı*33-43 yaş (0,003) 32 yaş ve altı*44 yaş ve üzeri (0,001)
	33-43	188	2,7409	,96792			
	44 yaş ve üzeri	35	2,3878	1,11121			
	Toplam	350	2,8469	1,02193			
Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması	32 yaş ve altı	127	3,0222	,98956	6,970	,001	32 yaş ve altı*44 yaş ve üzeri (0,002)
	33-43	188	2,7814	,99340			
	44 yaş ve üzeri	35	2,3351	,98500			
	Toplam	350	2,8242	1,00800			
Aile-İş Yaşamı Çatışması	32 yaş ve altı	127	2,2224	,82148	,064	,938	
	33-43	188	2,2473	,98992			
	44 yaş ve üzeri	35	2,1929	,87885			
	Toplam	350	2,2329	,91884			
Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması	32 yaş ve altı	127	2,9112	,82280	7,400	,001	32 yaş ve altı*33-43 yaş (0,048) 32 yaş ve altı*44 yaş ve üzeri (0,002)
	33-43	188	2,6714	,84040			
	44 yaş ve üzeri	35	2,3260	,92693			
	Toplam	350	2,7239	,85830			

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin iş-aile yaşamı çatışması düzeylerinin tanımlayıcı bir değişken olan yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize iş-aile

yaşamı çatışması ölçeğinin 4 alt boyutundan sadece 3'ü ve genel iş-aile yaşamı çatışması boyutu dahil edilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlara göre yaş değişkeni;

- “Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması” alt boyutunda $p=0,000<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması” alt boyutunda ve “Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması” boyutunda $p=0,001<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşmaktadır.
- “Aile-İş Yaşamı Çatışması” alt boyutunda anlamlı bir fark oluşturmamaktadır ($p=0,938>0,05$).

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda anlamlı bir fark olan alt boyutlar ve “Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması” boyutunda anlamlı farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post-Hoc analizi yapılmıştır. Varyans homojenliği şartını sağlayan zamana dayalı iş-aile yaşamı çatışması, strese dayalı iş-aile yaşamı çatışması alt boyutlarına ve genel iş-aile yaşamı çatışması boyutuna Scheffe karşılaştırma testi uygulanmıştır. Buna göre;

- “Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması” alt boyutunda ve “Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması” boyutunda ‘32 yaş ve altı’ ile ‘33-43 yaş’ ve ‘32 yaş ve altı’ ile ‘44 yaş ve üzeri’ arasında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.
- “Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması” alt boyutunda ‘32 yaş ve altı’ ile ‘44 yaş ve üzeri’ arasında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.

Elde edilen sonuçlara dayanarak, 32 yaş ve altı çalışanların, 33-43 yaş ve 44 yaş ve üzeri yaş çalışanlara göre daha fazla iş-aile yaşamı çatışması yaşadıkları saptanmıştır. Yaşın artmasıyla hem iş hem de aile ve sosyal hayattan beklentilerin büyük ölçüde karşılandığı; yaş azaldıkça ise hem iş hem de aile ve sosyal hayattan beklentilerin daha fazla olduğu ve bu durumun çalışan üzerinde bir baskı oluşturduğu öngörüsünün böyle bir sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Ayrıca yaş arttıkça kişilerin düşüncelerindeki ve deneyimlerindeki değişimler, onların iş ve aile hayatlarını daha dengede tutabilmelerine yardımcı olabilmektedir. Bu durumun da iş-aile yaşamı çatışmasını azalttığı öngörülmektedir.

Yaş değişkeni ile iş-aile yaşamı çatışmasının anlamlı ilişki içerisinde olduğu bulgularını ortaya koyan çalışmalar literatürde mevcuttur. Yılmaz ve diğerlerinin yaptığı çalışmada yaş ile iş-aile yaşamı çatışması arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (Yılmaz, Daşdemir, Erpulat, Alkan, Güler ve Koşdemir, 2020). Benzer bir sonuç, Şirin’in 2019 yılındaki çalışmasında bulunmuştur. Şirin, çalışmasında yaş değişkeninin çalışanların iş-aile yaşamı çatışması ile anlamlı bir farklılık içerisinde olduğu saptanmıştır (Şirin, 2019). Kopuk’un çalışması da iş-aile yaşamı ve yaş arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir (Kopuk, 2019).

3.3.2. Eğitim Durumu Değişkeni ve İş-Aile Yaşamı Çatışması

Tablo 19: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş-Aile Yaşamı Çatışması Düzeylerinin Farklılaşması

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	t	df	Anlamlılık Değeri
Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması	Lise ve altı	271	2,8724	0,99765	0,864	348	0,388
	Lise üzeri	79	2,7595	1,10338			
Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması	Lise ve altı	271	2,8501	1,00409	0,890	348	0,374
	Lise üzeri	79	2,7353	1,02275			
Aile-İş Yaşamı Çatışması	Lise ve altı	271	2,3072	0,93018	3,004	139,355	0,003
	Lise üzeri	79	1,9778	0,83512			
Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması	Lise ve altı	271	2,7585	0,84358	1,398	348	0,163
	Lise üzeri	79	2,6053	0,90247			

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin iş-aile yaşamı çatışması düzeylerinin tanımlayıcı bir değişken olan eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla bağımsız örneklem T-Testi yapılmıştır. Yapılan analize iş-aile yaşamı çatışması ölçeğinin 4 alt boyutundan sadece 3’ü ve genel iş-aile yaşamı çatışması boyutu dahil edilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlara göre eğitim durumu değişkeni;

- “Aile-İş Yaşamı Çatışması” alt boyutunda $p=0,003<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması”, “Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması” alt boyutlarında ve “Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması” boyutunda anlamlı bir fark oluşmamaktadır ($p>0,05$).

Elde edilen sonuçlara dayanarak, eğitim düzeyi düşük olan çalışanların eğitim düzeyi yüksek çalışanlara göre daha fazla aile-iş yaşamı çatışması yaşadıkları saptanmıştır. Lise ve altı düzeyi eğitime sahip olan çalışanların, lise üzeri eğitime sahip çalışanlara göre işe ve aileye ilişkin rolleri dengeleme noktasında sorun yaşadıklarını göstermektedir. Eğitim düzeyinin artmasıyla problemlerle baş etme yetisinin geliştiği öngörüsünün böyle bir sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Taşdelen, gemi adamlarıyla yaptığı araştırmasında gemi adamlarının eğitim düzeyleri ile aile-iş yaşamı çatışması arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmıştır (Taşdelen, 2015). Kılıç ve Sakallı (2013) da, çalışanların eğitim düzeylerinin iş-aile yaşamı çatışmasında anlamlı bir fark oluşturmadığı bulgusunu elde etmişlerdir.

3.3.3. Eş Çalışma Durumu Değişkeni ve İş-Aile Yaşamı Çatışması

Tablo 20: Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre İş-Aile Yaşamı Çatışması Düzeylerinin Farklılaşması

	Eş Çalışma Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	t	df	Anlamlılık Değeri
Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması	Çalışıyor	102	2,8291	1,01316	-0,209	348	0,835
	Çalışmıyor	248	2,8543	1,02746			
Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması	Çalışıyor	102	2,7398	0,95544	-1,005	348	0,316
	Çalışmıyor	248	2,8589	1,0287			
Aile-İş Yaşamı Çatışması	Çalışıyor	102	2,0417	0,7676	-2,764	234,401	0,006
	Çalışmıyor	248	2,3115	0,96471			
Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması	Çalışıyor	102	2,6413	0,83425	-1,156	348	0,249
	Çalışmıyor	248	2,7579	0,86737			

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin iş-aile yaşamı çatışması düzeylerinin tanımlayıcı bir değişken olan eş çalışma durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla bağımsız örneklem T-Testi yapılmıştır. Yapılan analize iş-aile yaşamı çatışması ölçeğinin 4 alt boyutundan sadece 3'ü ve genel iş-aile yaşamı çatışması boyutu dahil edilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlara göre eş çalışma durumu değişkeni;

- “Aile-İş Yaşamı Çatışması” alt boyutunda $p=0,006<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

- “Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması”, “Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması” alt boyutlarında ve “Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması” boyutunda anlamlı bir fark oluşturmamaktadır ($p>0,05$).

Elde edilen sonuçlara dayanarak, eşleri çalışan kişilerin eşleri çalışmayanlara göre daha fazla aile-iş yaşamı çatışması yaşadıkları saptanmıştır. Aile içerisinde eşlerin ikisinin de çalışması sonucunda, ailenin ikincil öneme sahip olmasını telafi etmek amacıyla aileye ilişkin rollere verilen önemin ve aileye ilişkin sorumlulukların daha baskın gelmesine neden olarak işi olumsuz etkilediği öngörüsünün böyle bir sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Ertemli (2011), çalışmasında eşin çalışma durumunun iş-aile yaşamı çatışmasıyla anlamlı bir ilişki içerisinde olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Fakat aynı çalışmada Ertemli, bu çalışmadaki sonucun aksine, aile-iş yaşamı çatışmasında da eşin çalışma durumunun anlamlı bir ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Karabacak (2013), çalışmasında eş çalışma durumunun çalışanların iş-aile yaşamı çatışması düzeylerinde anlamlı bir fark oluşturmadağı sonucuna ulaşarak Ertemli’nin sonucunu desteklemiştir.

3.3.4. Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkeni ve İş-Aile Yaşamı Çatışması

Tablo 21: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olmalarına Göre İş-Aile Yaşamı Çatışması Düzeylerinin Farklılaşması

	Çocuk Sahibi Olma	N	Ortalama	Std. Sapma	t	df	Anlamlılık Değeri
Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması	Evet	291	2,8395	1,01805	-0,303	348	0,762
	Hayır	59	2,8838	1,04893			
Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması	Evet	291	2,8307	1,00838	0,268	348	0,788
	Hayır	59	2,7920	1,01416			
Aile-İş Yaşamı Çatışması	Evet	291	2,2629	0,9292	1,36	348	0,175
	Hayır	59	2,0847	0,85804			
Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması	Evet	291	2,7302	0,85772	0,307	348	0,759
	Hayır	59	2,6926	0,86789			

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin iş-aile yaşamı çatışması düzeylerinin tanımlayıcı bir değişken olan çocuk sahibi olma değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla bağımsız örneklem T-Testi yapılmıştır. Yapılan analize iş-aile yaşamı çatışması ölçeğinin 4 alt boyutundan sadece 3’ü ve genel iş-aile yaşamı

çatışması boyutu dahil edilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlara göre çocuk sahibi olma değişkeni hem iş-aile yaşamı çatışması ölçeğinin 3 alt boyutunda hem de genel iş-aile yaşamı çatışması boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ($p>0,05$). Shakhbazov da çalışmasında çocuk sahibi olmanın “Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması”, “Aile-İş Yaşamı Çatışması” ve “Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması” alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığını ama “Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması”nda anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu sonucuna ulaşmıştır (Shakhbazov, 2018).

3.3.5. Çocuk Sayısı Değişkeni ve İş-Aile Yaşamı Çatışması

Tablo 22: Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre İş-Aile Yaşamı Çatışması Düzeylerinin Farklılaşması

	Çocuk Sayısı	N	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık Değeri
Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması	1	105	2,9483	1,03928	1,434	,240
	2	136	2,7332	1,04093		
	3 ve daha fazlası	50	2,9000	,89203		
	Toplam	291	2,8395	1,01805		
Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması	1	105	2,8987	,99309	,401	,670
	2	136	2,7814	1,02669		
	3 ve daha fazlası	50	2,8218	1,00193		
	Toplam	291	2,8307	1,00838		
Aile-İş Yaşamı Çatışması	1	105	2,2357	,89525	,705	,495
	2	136	2,2316	,96304		
	3 ve daha fazlası	50	2,4050	,91039		
	Toplam	291	2,2629	,92920		
Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması	1	105	2,7939	,83760	,725	,485
	2	136	2,6661	,89013		
	3 ve daha fazlası	50	2,7709	,81254		
	Toplam	291	2,7302	,85772		

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin iş-aile yaşamı çatışması düzeylerinin tanımlayıcı bir değişken olan çocuk sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak

amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize iş-aile yaşamı çatışması ölçeğinin 4 alt boyutundan sadece 3'ü ve genel iş-aile yaşamı çatışması boyutu dahil edilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlara göre çocuk sayısı değişkeni hem iş-aile yaşamı çatışması ölçeğinin 3 alt boyutunda hem de genel iş-aile yaşamı çatışması boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ($p>0,05$). Harputluoğlu'nun çalışmasında da hem iş-aile yaşamı çatışmasında hem de aile-iş yaşamı çatışması arasında çocuk sayısı değişkeni ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Harputluoğlu, 2015). Başka bir çalışmada da çocuk sayısının iş-aile yaşamı çatışması düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucu elde edilmiştir (Özmete ve Eker, 2012). Başoğlu ve diğerleri de çalışmalarında, çocuk sayısının iş-aile ve aile-iş yaşamı çatışmalarında anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşmışlardır (Başoğlu, Şekeroğlu ve Altun, 2016).

3.3.6. En Küçük Çocuğunun Yaşı Değişkeni ve İş-Aile Yaşamı Çatışması

Tablo 23: Katılımcıların En Küçük Çocuğunun Yaşına Göre İş-Aile Yaşamı Çatışması Düzeylerinin Farklılaşması

	En Küçük Çocuk Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık Değeri	Anlamlı Farklılık (Scheffe)
Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması	0-5 yaş	133	3,0183	,95109	4,861	,008	0-5 yaş*12 yaş ve üzeri (0,014)
	6-11 yaş	111	2,7619	1,00210			
	12 yaş ve üzeri	47	2,5167	1,15042			
	Toplam	291	2,8395	1,01805			
Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması	0-5 yaş	133	2,9330	,96488	3,495	,032	0-5 yaş*12 yaş ve üzeri (0,033)
	6-11 yaş	111	2,8534	,99224			
	12 yaş ve üzeri	47	2,4874	1,11024			
	Toplam	291	2,8307	1,00838			
Aile-İş Yaşamı Çatışması	0-5 yaş	133	2,2970	,88610	,851	,428	
	6-11 yaş	111	2,2905	1,02499			
	12 yaş ve üzeri	47	2,1011	,80363			
	Toplam	291	2,2629	,92920			
Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması	0-5 yaş	133	2,8445	,80275	4,224	,016	0-5 yaş*12 yaş ve üzeri (0,016)
	6-11 yaş	111	2,7219	,85152			
	12 yaş ve üzeri	47	2,4265	,96058			
	Toplam	291	2,7302	,85772			

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin iş-aile yaşamı çatışması düzeylerinin tanımlayıcı bir değişken olan en küçük çocuğun yaşı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize iş-aile yaşamı çatışması ölçeğinin 4 alt boyutundan sadece 3'ü ve genel iş-aile yaşamı çatışması boyutu dahil edilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlara göre en küçük çocuğun yaşı değişkeni;

- “Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması” alt boyutunda $p=0,008<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması” alt boyutunda $p=0,032<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

- “Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması” boyutunda $p=0,016<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Aile-İş Yaşamı Çatışması” alt boyutunda anlamlı bir fark oluşturmamaktadır ($p=0,428>0,05$).

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda anlamlı bir fark olan alt boyutlar ve “Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması” boyutunda anlamlı farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post-Hoc analizi yapılmıştır. Varyans homojenliği şartını sağlayan zamana dayalı iş-aile yaşamı çatışması, strese dayalı iş-aile yaşamı çatışması alt boyutlarına ve genel iş-aile yaşamı çatışması boyutuna Scheffe karşılaştırma testi uygulanmıştır. Buna göre;

- “Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması”, “Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması” alt boyutlarında ve “Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması” boyutunda ‘0-5 yaş’ ile ‘12 yaş ve üzeri’ arasında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.

Elde edilen sonuçlara dayanarak, 0-5 yaş grubu en küçük çocuğa sahip olanların, 12 yaş ve üzeri en küçük çocuğa sahip olanlara göre daha fazla iş-aile yaşamı çatışması yaşadıkları saptanmıştır. Böyle bir sonuçta 0-5 yaş grubu çocukların ebeveyn bakımına daha fazla ihtiyaç duydukları, çocukların ebeveyn bakımına ihtiyaç duymasının da ebeveynlerin iş ve aile alanlarını dengelemesinde bir baskı oluşturduğu öngörüsünün böyle bir sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

3.3.7. Aylık Gelir Durumu Değişkeni ve İş-Aile Yaşamı Çatışması

Tablo 24: Katılımcıların Aylık Gelirine Göre İş-Aile Yaşamı Çatışması Düzeylerinin Farklılaşması

	Aylık Gelir	N	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık Değeri	Anlamlı Farklılık (Scheffe)
Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması	3000 TL. altı	40	3,2179	,84916	10,396	,000	3000 TL. altı*4000 TL. ve üzeri (0,001)
	3000-3999 TL.	188	2,9726	,99913			
	4000 TL. ve üzeri	122	2,5316	1,03282			3000-3999 TL.*4000 TL. ve üzeri (0,001)
	Toplam	350	2,8469	1,02193			
Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması	3000 TL. altı	40	3,2818	,87216	10,021	,000	3000 TL. altı*4000 TL. ve üzeri (0,000)
	3000-3999 TL.	188	2,9091	1,00531			
	4000 TL. ve üzeri	122	2,5432	,98159			3000-3999 TL.*4000 TL. ve üzeri (0,006)
	Toplam	350	2,8242	1,00800			
Aile-İş Yaşamı Çatışması	3000 TL. altı	40	2,5750	,90085	3,358	,036	3000 TL. altı*4000 TL. ve üzeri (0,039)
	3000-3999 TL.	188	2,2141	,90806			
	4000 TL. ve üzeri	122	2,1496	,92356			
	Toplam	350	2,2329	,91884			
Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması	3000 TL. altı	40	3,1330	,67423	11,406	,000	3000 TL. altı*4000 TL. ve üzeri (0,000)
	3000-3999 TL.	188	2,8029	,84136			
	4000 TL. ve üzeri	122	2,4680	,86788			3000-3999 TL.*4000 TL. ve üzeri (0,003)
	Toplam	350	2,7239	,85830			

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin iş-aile yaşamı çatışması düzeylerinin tanımlayıcı bir değişken olan aylık gelir dağılımı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize iş-aile yaşamı çatışması ölçeğinin 4 alt boyutundan sadece 3'ü ve genel iş-aile yaşamı çatışması boyutu dahil edilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlara göre aylık gelir dağılımı değişkeni;

- “Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması”, “Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması” alt boyutlarında ve “Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması” boyutunda $p=0,000<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.
- “Aile-İş Yaşamı Çatışması” alt boyutunda $p=0,036<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda anlamlı bir fark olan alt boyutlar ve “Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması” boyutunda anlamlı farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post-Hoc analizi yapılmıştır. Varyans homojenliği şartını sağlayan zamana dayalı iş-aile yaşamı çatışması, strese dayalı iş-aile yaşamı çatışması, aile-iş yaşamı çatışması alt boyutlarına ve genel iş-aile yaşamı çatışması boyutuna Scheffe karşılaştırma testi uygulanmıştır. Buna göre;

- “Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması”, “Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması” alt boyutlarında ve “Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması” boyutunda ‘3000 TL. altı’ ile ‘4000 TL. ve üzeri’ ve ‘3000-3999 TL.’ ile ‘4000 TL. ve üzeri’ arasında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.
- “Aile-İş Yaşamı Çatışması” alt boyutunda ‘3000 TL. altı’ ile ‘4000 TL. ve üzeri’ arasında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.

Elde edilen sonuçlara dayanarak, aylık geliri düşük olan çalışanların aylık geliri yüksek olan çalışanlara göre daha fazla iş-aile yaşamı çatışması yaşadığı saptanmıştır. Artan aylık gelir, çalışanların ihtiyaçlarını kolaylıkla karşılayabilmelerine yardımcı olduğundan, çalışanların işe ve aileye ilişkin sorumluluklarını yerine getirmede baskı ve stresi azaltarak iş-aile dengesinin sağlanmasına katkıda bulunduğu öngörüsünün böyle bir sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Diğer yandan çalışanların ihtiyaçlarını kolaylıkla karşılayamaması, çalışanlar üzerinde baskı ve stres meydana gelmesine neden olmakta ve iş-aile dengesinin sağlanmasını zorlaştırmaktadır.

Fındık, 2016 yılında otel çalışanlarında iş-aile yaşamı çatışması düzeylerini ele aldığı çalışmada aylık gelirin iş-aile yaşamı çatışması üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşmıştır (Fındık, 2016).

3.3.8. En Çok Zorlanılan Vardiya Değişkeni ve İş-Aile Yaşamı Çatışması

Tablo 25: Katılımcıların En Çok Zorlandıkları Vardiyaya Göre İş-Aile Yaşamı Çatışması Düzeylerinin Farklılaşması

	Vardiya Saatleri	N	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık Değeri
Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması	08.00-16.00	58	2,8054	,95951	,041	,960
	16.00-24.00	85	2,8538	1,02968		
	24.00-08.00	200	2,8429	1,04557		
	Toplam	343	2,8392	1,02480		
Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması	08.00-16.00	58	2,5972	,94875	2,008	,136
	16.00-24.00	85	2,9390	1,00592		
	24.00-08.00	200	2,8305	1,03020		
	Toplam	343	2,8179	1,01395		
Aile-İş Yaşamı Çatışması	08.00-16.00	58	2,1897	,86007	1,087	,338
	16.00-24.00	85	2,3588	,99362		
	24.00-08.00	200	2,1888	,90625		
	Toplam	343	2,2310	,92144		
Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması	08.00-16.00	58	2,5893	,77892	1,091	,337
	16.00-24.00	85	2,8064	,85058		
	24.00-08.00	200	2,7177	,89025		
	Toplam	343	2,7180	,86298		

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin iş-aile yaşamı çatışması düzeylerinin tanımlayıcı bir değişken olan en çok zorlanılan vardiya değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize iş-aile yaşamı çatışması ölçeğinin 4 alt boyutundan sadece 3'ü ve genel iş-aile yaşamı çatışması boyutu dahil edilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlara göre en çok zorlanılan vardiya değişkeni hem iş-aile yaşamı çatışması ölçeğinin 3 alt boyutunda hem de genel iş-aile yaşamı çatışması boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ($p>0,05$).

3.3.9. Kıdem Durumu Değişkeni ve İş-Aile Yaşamı Çatışması

Tablo 26: Katılımcıların Kıdem Durumuna Göre İş-Aile Yaşamı Çatışması Düzeylerinin Farklılaşması

	Kıdem	N	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık Değeri	Anlamlı Farklılık (Scheffe)
Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması	4 yıl ve daha az	78	3,1758	,91832	5,444	,005	4 yıl ve daha az*5-9 yıl (0,024) 4 yıl ve daha az*10 yıl ve daha fazla (0,007)
	5-9 yıl	135	2,7820	1,00302			
	10 yıl ve daha fazla	137	2,7237	1,06288			
	Toplam	350	2,8469	1,02193			
Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması	4 yıl ve daha az	78	3,0233	1,02867	2,053	,130	
	5-9 yıl	135	2,7919	,93272			
	10 yıl ve daha fazla	137	2,7425	1,05860			
	Toplam	350	2,8242	1,00800			
Aile-İş Yaşamı Çatışması	4 yıl ve daha az	78	2,1571	,89198	1,850	,159	
	5-9 yıl	135	2,1574	,80097			
	10 yıl ve daha fazla	137	2,3504	1,03009			
	Toplam	350	2,2329	,91884			
Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması	4 yıl ve daha az	78	2,9143	,80778	2,495	,084	
	5-9 yıl	135	2,6734	,81688			
	10 yıl ve daha fazla	137	2,6652	,91474			
	Toplam	350	2,7239	,85830			

*p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin iş-aile yaşamı çatışması düzeylerinin tanımlayıcı bir değişken olan kıdem durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize iş-aile yaşamı çatışması ölçeğinin 4 alt boyutundan sadece 3'ü ve genel iş-aile yaşamı çatışması boyutu dahil edilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlara göre kıdem durumu değişkeni;

- “Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması” alt boyutunda $p=0,005<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

- “Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması”, “Aile-İş Yaşamı Çatışması” alt boyutlarında ve “Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması” boyutunda anlamlı bir fark oluşturmamaktadır ($p>0,05$).

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda anlamlı bir fark olan alt boyutta anlamlı farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post-Hoc analizi yapılmıştır. Varyans homojenliği şartını sağlayan zamana dayalı iş-aile yaşamı çatışması alt boyutuna Scheffe karşılaştırma testi uygulanmıştır. Buna göre;

- “Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması” boyutunda ‘4 yıl ve daha az’ ile ‘5-9 yıl’ ve ‘4 yıl ve daha az’ ile ‘10 yıl ve daha fazla’ arasında anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.

Elde edilen sonuçlara dayanarak, kıdemi daha az olan çalışanların kıdemi daha fazla olan çalışanlara göre daha fazla iş-aile yaşamı çatışması yaşadıkları saptanmıştır. Kıdemi fazla olanların iş-aile dengesini sağlamadaki deneyim ile kıdemi az olan çalışanların iş-aile dengesini sağlamada yaşadıkları deneyimsizlik faktöründen kaynaklanan iş-aile denge yönetimi becerisi eksikliği öngörüsünün böyle bir sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Zincirkıran (2013) da çalışmasında kıdem ile iş-aile yaşamı çatışması arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu elde etmiştir. Atabay ise çalışmasında “Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması” ve “Aile-İş Çatışması” boyutlarında kıdem ile iş-aile yaşamı çatışması arasında anlamlı bir ilişki bulgusuna ulaşmıştır (Atabay, 2012).

3.4. İş Doyumu (Genel/Alt Boyutlar) ve İş-Aile Yaşamı Çatışması (Genel/Alt Boyutlar) İlişkisi

Bu bölümde araştırmanın konusu gereği iki değişken arasındaki ilişki irdelenmiştir. İş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması değişkenleri arasındaki ilişki, genel boyut düzeyinde çeşitli analizler yapılarak ortaya konulmuştur. Basit Doğrusal Regresyon ve Basit Doğrusal Korelasyon analizleri ile ilişkiler açıklanmıştır. Yapılan bu analizlerin tümünde analizin gerektirdiği ön koşullar ve analizler yapılarak, değişkenlerin yapılacak olan analiz için uygunluğu kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda ise analizler gerçekleştirilmiştir.

3.4.1. Genel İş Doyumunun Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması Üzerine Etkisi

Tablo 27: Genel İş Doyumunun Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması Üzerine Etkisi

	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Anlamlılık Değeri
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	4,987	,168		29,716	,000
Genel İş Doyumu	-,017	,001	-,595	-13,824	,000
Bağımlı Değişken: Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması					
R	R ²		Düz. R ²	F	P
,595	,354		,353	191,097	,000

Genel iş doyumu genel iş-aile yaşamı çatışmasına ne şekilde ve ne düzeyde etki ettiğini ortaya koymak amacıyla Basit Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, bağımlı değişken olan genel iş aile yaşamı çatışması ve bağımsız değişken olan genel iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,000<0,05$). Ayrıca genel iş doyumu, genel iş-aile yaşamı çatışmasının anlamlı bir yordayıcısıdır ($p=0,000<0,05$). Standartlaştırılmış katsayılara göre (Beta) anlamlı yordayıcı olan genel iş doyumu, genel iş-aile yaşamı çatışması üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Genel iş doyumu, genel iş-aile yaşamı çatışmasındaki değişimin %35,3'ünü açıklamaktadır ($R=0,595$ $R^2=0,354$ Düz. $R^2=0,353$).

3.4.2. Genel İş-Aile Yaşamı Çatışmasının Genel İş Doyumu Üzerine Etkisi

Tablo 28: Genel İş-Aile Yaşamı Çatışmasının Genel İş Doyumu Üzerine Etkisi

	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Anlamlılık Değeri
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	187,804	4,259		44,094	,000
Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması	-20,619	1,492	-,595	-13,824	,000
Bağımlı Değişken: Genel İş Doyumu					
R		R ²	Düz. R ²	F	P
,595		,354	,353	191,097	,000

Genel iş-aile yaşamı çatışmasının genel iş doyumuna ne şekilde ve ne düzeyde etki ettiğini ortaya koymak amacıyla Basit Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, bağımlı değişken olan genel iş doyumuna ve bağımsız değişken olan genel iş-aile yaşamı çatışması arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,000<0,05$). Ayrıca genel iş doyumuna, genel iş-aile yaşamı çatışmasının anlamlı bir yordayıcısıdır ($p=0,000<0,05$). Standartlaştırılmış katsayılara (Beta) göre anlamlı yordayıcı olan genel iş-aile yaşamı çatışması, genel iş doyumuna olumsuz bir etkiye sahiptir. Genel iş-aile yaşamı çatışması, genel iş doyumundaki değişimin %35,3'ünü açıklamaktadır ($R=0,595$ $R^2=0,354$ Düz. $R^2=0,353$).

3.4.3. Genel İş Doyumu ve Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması İlişkisi

Tablo 29: Genel İş Doyumu ve Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması İlişkisi

		Genel İş Doyumu	Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması
Genel İş Doyumu	Pearson Korelasyon	1	-,595**
	Anlamlılık Değeri		,000
	N	350	350
Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması	Pearson Korelasyon	-,595**	1
	Anlamlılık Değeri	,000	
	N	350	350

**Korelasyon katsayısı 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruklu).

Genel iş doyumuna ve genel iş-aile yaşamı çatışması arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla Basit Doğrusal Korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda iki

değişken arasında anlamlı bir ilişki ($p=0,000<0,05$) olmakla beraber Pearson korelasyon katsayısı $r= -0,595$ bulunmuştur. Literatürde Pearson korelasyon katsayısına göre ilişkinin gücü farklı aralıklarda değerlendirilmektedir. Cohen'e göre (1988: 79-81; Akt. Pallant, 2017: 150) r katsayısının mutlak değerinin şu aralıklarda olması gerekmektedir:

- Zayıf ilişki : $r= 0,10 - 0,29$
- Orta düzey ilişki : $r= 0,30 - 0,49$
- Güçlü ilişki : $r= 0,50 - 1,0$

Büyüköztürk ise r katsayısının mutlak değerinin “0,00 - 0,30” arasında bir değer aldığı zaman zayıf ilişki, “0,30 – 0,70” arasında bir değer aldığı anda orta düzeyde bir ilişki, “0,70 – 1,00” arasında bir değerde olduğunda güçlü ilişkiden söz edilebileceğini ifade etmiştir (Büyüköztürk, 2018: 32). Son olarak Gerber ve Finn (2005; Akt. Bursal, 2017: 109), $r \leq 0,30$ olduğunda zayıf, $0,30 < r \leq 0,60$ olduğunda orta düzey, $r > 0,60$ olduğunda da güçlü ilişki olarak, değişkenler arası ilişkinin yorumlanabileceğini belirtmiştir. Tüm bu değer aralıkları gözetildiğinde genel iş doyum ve genel iş-aile yaşamı çatışması arasında;

- Sadece Cohen'e göre güçlü ve negatif bir ilişki vardır.
- Diğer örnek verilen r katsayısı aralıklarına göre ise orta düzeyde negatif bir ilişki vardır.

Yapılan bu araştırmada iş doyum ve iş-aile yaşamı çatışması arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların iş doyum düzeyleri artarken iş-aile yaşamı çatışması düzeyleri azalmaktadır veya iş doyum düzeyleri azalırken iş-aile yaşamı çatışması düzeyleri artış göstermektedir. Hem yabancı hem de Türkiye literatüründe çalışanların iş doyum ve iş-aile yaşamı çatışması ilişkisini araştıran çalışmalarda, her iki değişken arasındaki ilişkinin negatif yönlü olarak bulunduğu çalışmalar mevcuttur.

Terry ve Woo (2020) tarafından sağlık çalışanlarıyla yapılan çalışmada çalışanların iş doyumları ve iş-aile yaşamı çatışması arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca bu çalışmada iş-aile yaşamı çatışmasının iş doyumunun önemli bir belirleyicisi olduğu da ifade edilmiştir. Hsu (2011), çalışmada iş-aile yaşamı çatışmasının çalışanların iş doyum düzeylerini olumsuz etkilediğini bulmuştur. Grandey, Cordeiro ve Crouter (2005), erkek ve kadın çalışanların bir yıl arayla iş doyum ve iş-aile yaşamı çatışması

ilişkisindeki değişimi ortaya koymak amacıyla bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmaya göre, ilk başta alınan sonuçlar hem erkek hem de kadın çalışanların iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasında negatif bir ilişkiden söz ederken, ikinci ölçümlerde iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasındaki ilişkinin sadece kadın çalışanlar için anlamlı ve negatif bir şekilde devam ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Otel çalışanları ile yapılan bir çalışmada ise yine iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur (Namasivayam ve Mount, 2004). Boles, Howerd ve Donofrio (2001), denetimli serbestlik ve şartlı tahliye çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Satış elemanlarıyla beraber yapılan başka bir çalışmada da iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasında negatif bir ilişki olduğu sonucunu vermiştir (Darrat, Amyx ve Bennett, 2010). Boles, Wood ve Johnson (2003)'ün çalışmalarında iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasında bulunduğu negatif ilişki, örneklendirilen diğer çalışmaların sonuçlarını desteklemektedir. Lambert ve diğerlerinin yaptığı çalışmada da zaman ve davranış temelli iş-aile yaşamı çatışmasının iş doyumunu negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Lambert, Pasupuleti, Cluse-Tolar, Jennings ve Baker, 2006). Son olarak Spector ve diğerleri tarafından farklı ülkelerde yönetici statüsünde bulunan kişilerle yapılan bir çalışmada da zamana ve gerilime dayalı iş-aile yaşamı çatışmasının iş doyumuyla negatif bir ilişkide olduğu saptanmıştır (Spector, Allen, Poelmans, Lapierre, Cooper, O'Driscoll, Sanchez, Abarca, Alexandrova, Beham, Brough, Ferreiro, Fraile, Lu, Lu, Moreno-Vela'Zquez, Pagon, Pitaru, Salamatov, Shima, Simon, Sii, Widerszal-Bazyl, 2007).

Özyolcu (2018), farklı sektörlerde çalışanlarla gerçekleştirdiği çalışmada iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki bulmuştur. Karabay (2015), tarafından 206 çalışanla yapılan çalışmada iş doyumu ve iş-aile yaşamı arasında negatif bir ilişki sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir çalışmada, strese dayalı ve zamana dayalı iş-aile yaşamı çatışmaları ile iş doyumu arasında orta düzeyde negatif ilişki bulunmuştur (Yurtseven, 2008). Akın ve Karakulak (2019)'ın yaptığı çalışmada da iş doyumu arttıkça iş-aile yaşamı çatışmasının azalacağı sonucuna ulaşılmıştır. Yani iki değişken arasında negatif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yüksel (2005), çalışmada iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasındaki ilişkinin negatif bir ilişki olduğu sonucunu elde etmiştir. 226 çalışan ile gerçekleştirilen başka bir çalışmada da iş

doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasındaki ilişkinin negatif olduğu sonucuna ulaşılmış ve diğer çalışmaları destekleyen bulgular elde edilmiştir (Anafarta, 2011).



3.4.4. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlar ve İş-Aile Yaşamı Çatışması Ölçeği Alt Boyutlar İlişkisi

Tablo 30: İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlar ve İş-Aile Yaşamı Çatışması Ölçeği Alt Boyutlar İlişkisi

ALT BOYUTLAR	N=350	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Ücret (1)	Pearson	1													
	Anlamlılık														
Terfi/Yükselme (2)	Pearson	,538**	1												
	Anlamlılık	,000													
Denetim (3)	Pearson	,769**	,612**	1											
	Anlamlılık	,000	,000												
Sosyal Haklar (4)	Pearson	,762**	,595**	,676**	1										
	Anlamlılık	,000	,000	,000											
Ödüllendirme (5)	Pearson	,728**	,565**	,728**	,665**	1									
	Anlamlılık	,000	,000	,000	,000										
Çalışma Şartları (6)	Pearson	,530**	,289**	,505**	,575**	,587**	1								
	Anlamlılık	,000	,000	,000	,000	,000									
Çalışma Arkadaşları (7)	Pearson	,484**	,276**	,469**	,464**	,429**	,543**	1							
	Anlamlılık	,000	,000	,000	,000	,000	,000								
İşin Yapısı (8)	Pearson	,554**	,577**	,540**	,541**	,590**	,252**	,331**	1						
	Anlamlılık	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000							
İletişim (9)	Pearson	,613**	,357**	,599**	,576**	,560**	,610**	,620**	,353**	1					
	Anlamlılık	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000						
Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması (10)	Pearson	-,476**	-,505**	-,485**	-,529**	-,475**	-,347**	-,381**	-,476**	-,419**	1				
	Anlamlılık	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000					
Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması (11)	Pearson	-,470**	-,491**	-,453**	-,484**	-,413**	-,285**	-,382**	-,485**	-,450**	,804**	1			
	Anlamlılık	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000				
Aile-İş Yaşamı Çatışması (12)	Pearson	-,186**	-,098	-,118*	-,217**	-,062	-,162**	-,290**	-,001	-,264**	,217**	,368**	1		
	Anlamlılık	,000	,067	,027	,000	,248	,002	,000	,982	,000	,000	,000			
Genel İş Doyumu (13)	Pearson	,872**	,700**	,858**	,847**	,846**	,694**	,650**	,698**	,754**	-,592**	-,567**	-,196**	1	
	Anlamlılık	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması (14)	Pearson	-,493**	-,498**	-,473**	-,527**	-,434**	-,331**	-,425**	-,465**	-,475**	,893**	,963**	,493**	-,595**	1
	Anlamlılık	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

** Korelasyon 0.01 anlamlılık düzeyindedir (2-yönlü).

* Korelasyon 0.05 anlamlılık düzeyindedir (2-yönlü).

Tablo 30’da iş doyumu ölçeği alt boyutları ve iş-aile yaşamı çatışması ölçeği alt boyutlarının birbirleriyle ilişkileri ele alınmıştır. İlk olarak iş doyumu ölçeği alt boyutlarının birbiriyle korelasyonuna bakıldığında, en düşük korelasyon “Çalışma Şartları” ve “İşin Yapısı” alt boyutları arasındadır ($r= 0,252$). Bu iki alt boyut arasında zayıf ve pozitif bir ilişki vardır. Ölçek alt boyutları arasında güçlü ve pozitif bir ilişki içerisinde olan alt boyutlar ise şu şekildedir:

- “Ücret” ve “Denetim” alt boyutları ($r= 0,769$)
- “Ücret” ve “Sosyal Haklar” alt boyutları ($r= 0,762$)
- “Ücret” ve “Ödüllendirme” ile “Denetim” ve “Ödüllendirme” alt boyutları ($r= 0,728$).

İş doyumu ölçeğinde diğer alt boyutların birbirleriyle ilişkisi ise genel olarak orta düzeyde ve pozitif bir ilişki şeklindedir.

İş-aile yaşamı ölçeğinde alt boyutlar arasında en düşük korelasyon katsayısına sahip iki alt boyut “Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması” ve “Aile-İş Yaşamı Çatışması”dır ($r= 0,217$). Ölçeğin birbiriyle güçlü ve pozitif ilişki içerisinde olduğu iki alt boyutu ise “Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması” ve “Strese Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması”dır ($r= 0,804$).

İki ölçeğin alt boyutlarının ilişkisinin ise orta düzeyde negatif bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Ölçeklerin alt boyutlarının negatif ilişki içerisinde olması, iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması negatif ilişkisinin alt boyutlar düzeyinde de geçerli olduğunu göstermektedir.

Genel boyutların alt boyutlar ile ilişkisine bakıldığında “Genel İş Doyumu” boyutu iş-aile yaşamı ölçeği alt boyutlarından en yüksek “Zamana Dayalı İş-Aile Yaşamı Çatışması” ($r= -0,592$) alt boyutuyla, en düşük ise “Aile-İş Yaşamı Çatışması” ($r= -0,196$) alt boyutuyla negatif bir ilişki içerisinde. “Genel İş-Aile Yaşamı Çatışması” boyutu iş doyumu ölçeği alt boyutlarından en yüksek “Sosyal Haklar” ($r= -0,527$) alt boyutuyla, en düşük ise “Çalışma Şartları” ($r= -0,331$) alt boyutuyla negatif ilişkilidir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Küreselleşen dünyada artan rekabet ortamı, çalışma hayatında birçok değişim ve dönüşüm meydana getirmiştir. Sanayi Devrimi ile başlayan ve hızla gelişim gösteren çalışma olgusunun anlamı, artan teknolojik gelişmelerin getirisi olan üretimin artması ve çeşitlenmesi, ekonomilerin birbirine bağlı olması, ihtiyaçların çeşitlenerek artması, yaşam standartlarının yükselmesi gibi etkenlerle her alanda ayrı bir anlam kazanmıştır. Çalışma olgusunun her alanda kendini göstermesi sonucunda da çalışma hayatı, sürekli artan bir şekilde, farklı sektörlerin ortaya çıkmasıyla önü alınamaz bir büyüme ve gelişme içerisine girmiştir. Hızla gelişen çalışma hayatı, çeşitli sorunları da beraberinde getirmiştir. İş stresi, tükenmişlik, aşırı çalışma, düşük çalışma performansı, alkol ve madde bağımlılığı, düşük yaşam doyumu, düşük iş doyumu, iş ve aile arasında yaşanan çatışmalar bu sorunlara örnektir.

Çalışma hayatında meydana gelen gelişmeler, dinamik bir yapıya sahip olan örgütleri de etkilemiştir. Bu gelişmeler, örgütün yapısında, örgütün politikasında, örgüt içi iletişimde, örgütsel bağlılıkta olmak üzere kısacası örgütün bütün yapısında kendisini göstermiştir. Örgütlerin bu denli bir etkiyle karşı karşıya kalması, çalışanları olumlu ya da olumsuz birçok etkiye açık hale getirmiştir. Risk unsuru olarak değerlendirilebilecek bu etkilerin çalışanı ekonomik, psikolojik ve sosyal bakımdan olumsuz etkileme ihtimali göz ardı edilemez bir gerçek halini almıştır. Çalışanın, değişen örgüte karşı uyum sağlayamaması da onun bu risklerden olumsuz etkilenmesini kolaylaştıracak bir etmen olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle çalışanların kişisel, ailesel, psikolojik ve sosyal sorunları, işletmeler için daha elzem sorunlara dönüşmüştür.

1930'lardan sonra çalışanların sosyal ve psikolojik ihtiyaçları, işletmeler tarafından daha fazla önem arz etmeye başlamış, 1980'lerden itibaren de küreselleşen dünyada rekabetin birçok alanda olduğu gibi ekonomide de kendisini göstermesiyle çalışan sorunları önemli bir konu olmuştur. Artık çalışanın yüksek performansı, işveren açısından işletmenin devamlılığı için önemli bir etmendir. Bundan ötürü yüksek iş performansı için çalışanların maddi ihtiyaçların yanı sıra sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli programlar, çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Diğer yandan bu tür şeyler yapılırken çalışma hayatı, insanın gündelik hayat içerisinde önemli bir zaman ayırması gereken bir alan olmaya başlamıştır.

İş ve aile alanları, insan hayatındaki önemli alanlardan ikisidir. Gündelik hayatta insanların çoğu, zamanlarını işyerinde ve işiyle geçirmeye başlamış, aile hayatına ayrılan zaman daha da kısıtlı bir hal almıştır. Her iki alana eşit ve adaletli bir şekilde zaman ayıramayan çalışanın üzerinde bir baskı oluşmuş ve bu baskı da stresi ortaya çıkarmıştır. Ayrıca çalışanın, işyerine fazla zaman ayırmaya başlaması sonucunda işyeri kaynaklı sorunların artması da kaçınılmaz olmuştur. Hem stres hem de işyeri kaynaklı sorunların artması bireyin iş, aile ve sosyal hayatında birçok sorun ortaya çıkmasında etkilidir. Bu bağlamda düşük iş doyumu ve yüksek iş-aile yaşamı çatışması önemli sorunlardandır. Özellikle çalışanın değişen örgüte uyum sağlayamamasının, onun işten aldığı doyum üzerinde olumsuz bir etkisi olacaktır. Çünkü çalışanın işten beklentileri, örgüt tarafından karşılanmadığı takdirde bir doyumsuzluk meydana gelecek ve çalışan, işe karşı isteksizlik durumu yaşayacaktır. İş ve aile alanlarının da etkileşimin sonucunda da iş kaynaklı yaşanan doyumsuzluk, ailede çatışma şeklinde kendisini gösterecektir.

İş-aile yaşamı çatışması, rol çatışması kaynaklı bir çatışma türü olduğundan iş doyumu düşük bireylerin işyeri rollerini daha isteksiz bir şekilde yerine getirmesine ve aile hayatındaki diğer rollerine de aynı isteksizlikle yaklaşacağı sonucunu doğurmaktadır. Öte yandan işyeri rollerinin daha fazla zaman alması, çalışanın bu rollere yönelik olumsuz tutum sergilemesine neden olabilmektedir. Tüm bunlarla beraber yaşanan olaylardan örgüt de olumsuz etkileneceği için, yönetimler daha doğrusu işletmeler, bu iki alanın dengelenmesine yönelik çözümler üretmeye çalışmıştır. Durumun böyle olması işyerinde çalışanların sosyal ve psikolojik iyilik hallerini koruyan ve artıran sosyal programların gerekliliğini ortaya koymuştur. Endüstriyel sosyal hizmet de bu sosyal programlar sonucunda ortaya çıkmış ve çalışan sorunlarını bütüncül bir yaklaşımla çözüme kavuşturmayı amaç edinen bir sosyal hizmet alanıdır. Çalışanların iyilik halini artırmayı hedefleyen bu alan, çalışan sorunlarına sosyal hizmet disiplini ve mesleği bilgi birikimi ile yaklaşıp, her soruna özgü uygun çözüm önerileri geliştirerek uygulamaktadır. İş ve aile alanlarının da birbirini etkilemesi sonucunda ortaya çıkan sorunlar da direkt olarak endüstriyel sosyal hizmetin ilgi alanına girmektedir. Ailenin, sosyal hizmet mesleği ve disiplininin temel uygulama alanı olması da her iki alana etkin ve sağlıklı müdahalelerin gerçekleşmesini sağlayacaktır.

İş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması ilişkisi, birçok farklı disiplin tarafından ele alınarak araştırılmış bir konudur. Şimdiye kadar bu ilişkiyi açıklayan çalışmalar, genellikle beyaz yakalı çalışanların -banka çalışanları, sağlık çalışanları, akademisyenler vb.- katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Mavi yakalı çalışanlarda ise tekstil ve mobilya sektöründe örnek çalışmalar bulunmaktadır. Ama yine de mavi yakalı çalışanlarla yapılan araştırma sayısı, görece beyaz yakalı çalışanlardan daha azdır.

Yapılan bu çalışma hem kavramsal çerçevesi hem de uygulamasıyla literatürde multidisipliner bir anlayış ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın iş doyumuna ve iş-aile yaşamı çatışmasına ilişkin kavramsal çerçevesi, konunun daha anlaşılır ve detaylı bir şekilde aktarılması amaçlanarak belirlenmiştir. Öte yandan çalışma hayatının süreç halinde ele alınması ve değişimlerin, dönüşümlerin sırasıyla verilmesi günümüz çalışma hayatı içerisindeki değişimlerin açıklanmasında önem arz etmektedir. Böylece, yapılan bu çalışmanın, iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışmasını bir bütün halinde ele alması amaçlanmıştır.

Diğer yandan Türkiye literatüründe endüstriyel sosyal hizmete ilişkin çok az sayıda çalışma bulunması da bu çalışmanın diğer önemini ortaya koymaktadır. Şöyle ki bu çalışma, endüstriyel sosyal hizmet alanına önemli bir katkıda bulunmak amacıyla geniş bir şekilde ele alınmıştır.

Çalışma hayatı, tarım, sanayi ve hizmet sektörleri olmak üzere üç ana sınıflandırmaya tabi tutulmaktadır. Ham maddenin işlendiği ve çeşitli biçimlerde karşımıza çıktığı sanayi, günümüz ekonomisinde önemli bir yere sahiptir. Ülkelerin ihracatında büyük katkıları olan sanayi, ülke içi ihtiyaçların da karşılanmasına yardımcı olmaktadır. Nitekim küçük, orta ve büyük ölçekli birçok sanayi kuruluşu bunun göstergesidir. Çağdaş dünyada insanlar karayolu, havayolu ve denizyolu ile ulaşım sağlamaktadır. Özellikle karayolu ve havayolu neredeyse her ülkede kullanılmaktadır. Bu nedenle petrolü işleyerek yakıt, lastik gibi ürünleri üreten işletmeler, ulaşımın vazgeçilmez unsurudur. Bu işletmelerde çalışanlar, işin özelliklerine göre çeşitli çalışma şartları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu da çalışanların işten aldıkları doyum üzerinde farklılaşmaya neden olmaktadır. Dolayısıyla iş-aile yaşamı çatışması da iş doyumu gibi farklılaşmaktadır. İş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması, bu işletmeler için araştırılması gereken iki önemli değişkendir.

Yapılan bu çalışma, mavi yakalı evli erkek çalışanların iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması ilişkisini konu edinmiştir. Mavi yakalı evli kadın çalışanlar, sayıca 30'un altında olması dolayısıyla çalışmaya dahil edilememiştir. İlk olarak yapılan yazın taraması sonucunda çalışmanın kavramsal çerçevesi belirlenmiş, iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalarda da bu ilişki hakkında sonuçlar incelenmiştir. Sonuçların büyük bir çoğunluğu göstermektedir ki iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasında olumsuz bir ilişki vardır. Yani iş doyumunun düşüklüğü iş-aile yaşamı çatışmasını artırırken, iş doyumunun yüksek düzeyde olması iş-aile yaşamı çatışmasını azaltmaktadır. Mavi yakalı evli erkek çalışanların iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması ilişkisini ele alan bu çalışmada, elde edilen sonuçlara göre hem genel çözüm önerileri hem de endüstriyel sosyal hizmet bakış açısından çözüm önerileri üretmek çalışmanın amaçlarından birisidir. Endüstriyel sosyal hizmet ile ilişkilendirilerek çözüm önerileri üretmek ve bu kapsamda bir değerlendirme yapmak, çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır.

Çalışma, Kırşehir ilinde faaliyet gösteren Petlas Lastik Sanayi Ticaret A.Ş. çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Mavi yakalı ve evli olan 350 erkek çalışan araştırmaya katılmıştır. İş Doyum Ölçeği, İş-Aile Yaşamı Çatışması Ölçeği ve tanımlayıcı sorulardan oluşan anket formu, araştırmada kullanılmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 16.0 paket programında analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan bulgular, 'Tanımlayıcı Değişkenler ve İş Doyumu', 'Tanımlayıcı Değişkenler ve İş-Aile Yaşamı Çatışması' ve 'İş Doyumu (Genel/Alt Boyutlar) ve İş-Aile Yaşamı Çatışması (Genel/Alt Boyutlar) İlişkisi' şeklinde üç ayrı başlık altında değerlendirilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

Tanımlayıcı Değişkenler ve İş Doyumuna İlişkin Sonuçlar

- Yaş değişkeni; ücret, terfi/yükselme, sosyal haklar, ödüllendirme, çalışma arkadaşları, işin yapısı, iletişim alt boyutları ile genel iş doyumu boyutunda anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Denetim ve çalışma şartları alt boyutlarında ise anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Elde edilen sonuçla beraber 'Hipotez 1.a.' kabul edilmiştir.
- Eğitim değişkeni; iletişim alt boyutunda anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Ücret, terfi/yükselme, denetim, sosyal haklar, ödüllendirme, çalışma şartları, çalışma

arkadaşları, işin yapısı alt boyutları ile genel iş doyumu boyutunda ise anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Elde edilen sonuçla beraber ‘Hipotez 1.b.’ genel iş doyumu düzeyinde anlamlı bir farkın olabileceğini ifade ettiğinden bu hipotez kabul edilmemiştir.

- Eşin çalışma durumu değişkeni; çalışma arkadaşları, işin yapısı ve iletişim alt boyutlarında anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Ücret, terfi/yükselme, denetim, sosyal haklar, ödüllendirme, çalışma şartları alt boyutları ile genel iş doyumu boyutunda ise anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Elde edilen sonuçla beraber ‘Hipotez 1.c.’ genel iş doyumu düzeyinde anlamlı bir farkın olabileceğini ifade ettiğinden bu hipotez kabul edilmemiştir.
- Çocuk sahibi olma değişkeni; ücret, terfi/yükselme, denetim, sosyal haklar, ödüllendirme, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin yapısı, iletişim alt boyutları ile genel iş doyumu boyutunda anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Elde edilen sonuçla beraber ‘Hipotez 1.ç.’ genel iş doyumu düzeyinde anlamlı bir farkın olabileceğini ifade ettiğinden bu hipotez kabul edilmemiştir.
- Çocuk sayısı değişkeni; çalışma arkadaşları alt boyutunda anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Ücret, terfi/yükselme, denetim, sosyal haklar, ödüllendirme, çalışma şartları, işin yapısı, iletişim alt boyutları ile genel iş doyumu boyutunda ise anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Elde edilen sonuçla beraber ‘Hipotez 1.d.’ genel iş doyumu düzeyinde anlamlı bir farkın olabileceğini ifade ettiğinden bu hipotez kabul edilmemiştir.
- En küçük çocuğun yaşı değişkeni; ücret, terfi/yükselme, denetim, sosyal haklar, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, iletişim alt boyutları ile genel iş doyumu boyutunda anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Ödüllendirme ve işin yapısı alt boyutlarında ise anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Elde edilen sonuçla beraber ‘Hipotez 1.e.’ genel iş doyumu düzeyinde anlamlı bir farkın olabileceğini ifade ettiğinden bu hipotez kabul edilmiştir.
- Aylık gelir değişkeni; ücret, terfi/yükselme, denetim, sosyal haklar, ödüllendirme, çalışma arkadaşları, işin yapısı, iletişim alt boyutları ile genel iş doyumu boyutunda anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Çalışma şartları alt boyutunda ise anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Elde edilen sonuçla beraber

‘Hipotez 1.f.’ genel iş doyumu düzeyinde anlamlı bir farkın olabileceğini ifade ettiğinden bu hipotez kabul edilmiştir.

- En çok zorlanılan vardiya değişkeni; ücret, terfi/yükselme, denetim, sosyal haklar, ödüllendirme, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin yapısı, iletişim alt boyutları ile genel iş doyumu boyutunda anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Elde edilen sonuçla beraber ‘Hipotez 1.g.’ kabul edilmemiştir.
- Kıdem değişkeni; ücret, terfi/yükselme, denetim, sosyal haklar, ödüllendirme, işin yapısı alt boyutları ile genel iş doyumu boyutunda anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Çalışma şartları, çalışma arkadaşları ve iletişim alt boyutlarında ise anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Elde edilen sonuçla beraber ‘Hipotez 1.h.’ genel iş doyumu düzeyinde anlamlı bir farkın olabileceğini ifade ettiğinden bu hipotez kabul edilmiştir.

Tanımlayıcı Değişkenler ve İş-Aile Yaşamı Çatışmasına İlişkin Sonuçlar

- Yaş değişkeni; zamana dayalı iş-aile yaşamı çatışması ve strese dayalı iş-aile yaşamı çatışması alt boyutları ile genel iş-aile yaşamı çatışması boyutunda anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Aile-iş yaşamı çatışması alt boyutunda ise anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Elde edilen sonuçla beraber ‘Hipotez 2.a.’ genel iş-aile yaşamı çatışması düzeyinde anlamlı bir farkın olabileceğini ifade ettiğinden bu hipotez kabul edilmiştir.
- Eğitim durumu değişkeni; aile-iş yaşamı çatışması alt boyutunda anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Zamana dayalı iş-aile yaşamı çatışması ve strese dayalı iş-aile yaşamı çatışması alt boyutları ile genel iş-aile yaşamı çatışması boyutunda ise anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Elde edilen sonuçla beraber ‘Hipotez 2.b.’ genel iş-aile yaşamı çatışması düzeyinde anlamlı bir farkın olabileceğini ifade ettiğinden bu hipotez kabul edilmemiştir.
- Eşin çalışma durumu değişkeni; aile-iş yaşamı çatışması alt boyutunda anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Zamana dayalı iş-aile yaşamı çatışması ve strese dayalı iş-aile yaşamı çatışması alt boyutları ile genel iş-aile yaşamı çatışması boyutunda ise anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Elde edilen sonuçla beraber ‘Hipotez 2.c.’ genel iş-aile yaşamı çatışması düzeyinde anlamlı bir farkın olabileceğini ifade ettiğinden bu hipotez kabul edilmemiştir.

- Çocuk sahibi olma değişkeni; zamana dayalı iş-aile yaşamı çatışması, strese dayalı iş-aile yaşamı çatışması ve aile-iş yaşamı çatışması alt boyutları ile genel iş-aile yaşamı çatışması boyutunda anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Elde edilen sonuçla beraber ‘Hipotez 2.ç.’ kabul edilmemiştir.
- Çocuk sayısı değişkeni; zamana dayalı iş-aile yaşamı çatışması, strese dayalı iş-aile yaşamı çatışması ve aile-iş yaşamı çatışması alt boyutları ile genel iş-aile yaşamı çatışması boyutunda anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Elde edilen sonuçla beraber ‘Hipotez 2.d.’ kabul edilmemiştir.
- En küçük çocuğun yaşı değişkeni; zamana dayalı iş-aile yaşamı çatışması, strese dayalı iş-aile yaşamı çatışması alt boyutlarında ve genel iş-aile yaşamı çatışması boyutunda anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Aile-iş yaşamı çatışması alt boyutunda ise anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Elde edilen sonuçla beraber ‘Hipotez 2.e.’ genel iş-aile yaşamı çatışması düzeyinde anlamlı bir farkın olabileceğini ifade ettiğinden bu hipotez kabul edilmiştir.
- Aylık gelir değişkeni; zamana dayalı iş-aile yaşamı çatışması, strese dayalı iş-aile yaşamı çatışması ve aile-iş yaşamı çatışması alt boyutları ile genel iş-aile yaşamı çatışması boyutunda anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Elde edilen sonuçla beraber ‘Hipotez 2.f.’ kabul edilmiştir.
- En çok zorlanılan vardiya değişkeni; zamana dayalı iş-aile yaşamı çatışması, strese dayalı iş-aile yaşamı çatışması ve aile-iş yaşamı çatışması alt boyutları ile genel iş-aile yaşamı çatışması boyutunda anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Elde edilen sonuçla beraber ‘Hipotez 2.g.’ kabul edilmemiştir.
- Kıdem değişkeni; zamana dayalı iş-aile yaşamı çatışması alt boyutunda anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Strese dayalı iş-aile yaşamı çatışması, aile-iş yaşamı çatışması alt boyutları ile genel iş-aile yaşamı çatışması boyutunda ise anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Elde edilen sonuçla beraber ‘Hipotez 2.h.’ genel iş-aile yaşamı çatışması düzeyinde anlamlı bir farkın olabileceğini ifade ettiğinden bu hipotez kabul edilmemiştir.

İş Doyumu ve İş-Aile Yaşamı Çatışması İlişkisine İlişkin Sonuçlar

- Genel iş doyumunun genel iş-aile yaşamı çatışması üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır. Elde edilen sonuçla beraber ‘Hipotez 3.a.’ kabul edilmiştir.

- Genel iş-aile yaşamı çatışmasının genel iş doyumu üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır. Elde edilen sonuçla beraber ‘Hipotez 3.b.’ kabul edilmiştir.
- İş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. Elde edilen sonuçla beraber ‘Hipotez 4.b.’ kabul edilmiştir. Bununla beraber ana hipotez olan ‘Hipotez 4’ de kabul edilmiştir.

Araştırmanın konusunu oluşturan iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasındaki ilişki negatif ve anlamlı bir ilişki olarak bulunmuştur. Buna göre mavi yakalı evli erkek çalışanların, iş doyum düzeyleri yükseldikçe iş-aile yaşamı çatışması düzeyleri azalmakta ya da iş doyum düzeyleri düştükçe iş-aile yaşamı çatışması düzeyleri artmaktadır. Daha önce yapılmış çalışmalar da göstermektedir ki böyle bir sonuç olası bir sonuçtur. Çelikkalp, Temel ve Bilgiç (2019), çalışmalarında iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasındaki ilişkinin negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Gökmen’in havayolu çalışanlarıyla yaptığı çalışmasında da iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Gökmen, 2019). Göktaş ve Yenihan’ın (2019), kadın tıbbi sekreterler ile gerçekleştirdikleri nitel çalışmada iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasında negatif bir ilişki sonucu elde edilmiştir. Büyükyılmaz ve Akyüz (2015), otel çalışanlarıyla gerçekleştirdikleri bir çalışmada da diğer çalışmaları destekleyen yani, iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasındaki ilişkinin negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu bulmuşlardır. Dursun ve İstar’ın 2014 yılındaki çalışmalarında kadın çalışanların iş doyum düzeyleri ve iş-aile yaşamı çatışması düzeyleri arasında negatif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (Dursun ve İstar, 2014).

İş-aile yaşamı çatışmasının rol çatışması kaynaklı bir çatışma olduğu düşünüldüğünde, rol çatışması ve rol belirsizliği ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların sonuçları da bu çalışmayı yakından ilgilendirmektedir. Akbolat, Işık ve Uğurluoğlu’nun sağlık çalışanlarıyla yaptıkları çalışmada rol çatışması ve rol belirsizliği ile iş doyumu arasında negatif bir ilişki bulunmuştur (Akbolat, Işık ve Uğurluoğlu, 2011). Eray’ın çalışmasında da rol belirsizliği ve iş doyumu arasında negatif bir ilişki olduğu ifade edilmiştir (Eray, 2017).

Görüldüğü üzere farklı sektörlerden farklı katılımcılarla gerçekleştirilen çalışmalarda da iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması arasında negatif bir ilişki sonucuna

ulaşılmaktadır. Bu bağlamda da iş doyumunun yüksek olması, aile hayatında yaşanabilecek iş-aile yaşamı çatışmasını önleyici bir misyon üstlenmektedir şeklinde bir çıkarımda bulunmak yerinde olacaktır. İşletmelerin, çalışanların iş doyum düzeylerini yüksek düzeyde tutması hem iş hayatının hem de aile hayatının sağlıklı bir şekilde misyonunu yerine getirmesinde büyük ölçüde yardımcı olmaktadır. Endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları da bu iki alanın işlevselliğini korumasında ve dengelenmesinde olumlu katkıda bulunmaktadır. Sosyal hizmet mesleğinin mikro düzeyde bireyi, mezzo düzeyde aileyi ve çalışanın iş ve sosyal çevresini, makro düzeyde ise toplumla birey arasındaki ilişkiyi geliştirmeye yönelik faaliyetleri odağına alması, çalışanın iş doyumunu artıracak, işyeri kaynaklı sorunların veya aile kaynaklı sorunların diğer alanı etkilememesini sağlayacaktır. Öte yandan sosyal hizmetin önleyici ve koruyucu misyonu, endüstriyel sosyal hizmet alanında da kendisini göstermektedir. Çalışanla sürekli iletişim halinde olarak, çalışanı olumsuz etkileyecek sorunların erken tespitinin yapılması ve erken çözüm önerilerinin üretilerek uygulanması bu misyonun bir gerekliliğidir.

Araştırmanın sonuçlarına göre çalışanları tanımlayıcı değişkenler olan yaş, eğitim gibi değişkenlerin iş doyum ve iş-aile yaşamı çatışması ile anlamlı bir farklılaşması değişkenlik göstermektedir. Bunun nedeni olarak çalışanların, içerisindeki bulundukları sosyoekonomik şartlarda kendilerini konumlandırmaları şeklinde bir tahmin yürütülebilir. Ayrıca bu değişkenlerin, çalışanların iş doyum ve iş-aile yaşamı çatışması düzeylerini etkilemesi de çalışanın bireysel çabalarının bir sonucudur. Yani değişkenlerin olumsuz etkisini azaltmak için çalışan, çeşitli bireysel baş etme becerisi geliştirmiş demektir. Ya da tam tersi bir durumda herhangi bir çalışan baş etme yetisine sahip değilse, o çalışanın iş doyum düzeyi düşük, iş-aile yaşamı çatışması düzeyi yüksek olacaktır. Bu doğrultuda sosyal hizmet uzmanı, eğitmen ve danışman rolünü üstlenerek çalışanın bireysel baş etme becerisini artırabilir. Böylece, meydana gelebilecek problemlerde çalışan, baş etme becerisini kullanarak problemler karşısında etkin çözümler geliştirebilir.

İş doyum ve iş-aile yaşamı çatışması arasındaki negatif ilişkiye değinecek olursak, bu ilişkiyi çatışma kuramı doğrultusunda değerlendirmek araştırmanın sonucunu daha anlamlı kılacaktır. Bu bağlamda iş doyumunun ve iş-aile yaşamı çatışmasının birbirini

olumsuz bir şekilde yordaması, iş ve aile alanlarının çatışma kuramına göre birbiriyle rol bakımından rekabet içerisinde olmasından kaynaklanmaktadır. İş ve aile alanlarının rolleri, birbirine baskın gelme amacıyla sürekli bir çatışma halindedir. Çatışma durumu da birey üzerinde baskı oluşturarak, bireyi iki alanı dengeleme konusunda zorlamaktadır. Bu noktada işyerinin her iki alanın dengelenmesine yönelik çeşitli programlar geliştirmesi, uygulanan programların içeriğinin tekrardan gözden geçirilmesi elzem bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının buradaki görevi ise çalışana iş ve aile dengesini sağlamada yardımcı olacak eğitimler, seminerler gibi faaliyetleri düzenlemektir. Çünkü her iki alanın dengelenmesi, bireyin biyopsikososyal iyilik halinin korunmasında önem arz etmektedir. Dengenin bozulması halinde ise gerekli danışmanlık hizmetleriyle uygun müdahaleler gerçekleştirilerek, denge yeniden sağlanır.

Endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları, çalışanın iş doyumunu düşüren faktörleri bütüncül bir yaklaşımla ele alarak bu faktörlerin meydana getirdiği sorunlara yönelik mikro, mezzo ve makro düzeyde çeşitli çözümler geliştirip uygulamaktadır. Endüstriyel sosyal hizmet başlığı altında farklı ülkelere göre örneklendirilen uygulamalar, Türkiye’de çalışma hayatının özelliklerine göre yeniden şekillendirilerek kendisine uygulama alanı bulabilir. Örgütlerin ve bireylerin değişkenlik gösteren kendilerine özgü yapısı, sosyal hizmet uygulamalarının her soruna özgün çözümler üretmesini gerekli kılmaktadır. Her soruna özgü gerçekleştirilen uygulamalar, o sorunun etkin bir şekilde çözümünü beraberinde getirerek bireydeki olumsuz etkilerini en aza indirgeyecektir. Bu doğrultuda çalışmanın sonuçlarına dayanarak çeşitli önerilerde bulunmak mümkündür.

Öneriler

Araştırma sonuçları doğrultusunda fabrika içerisinde yapılabilecek çözüm önerileri şunlardır:

- Araştırmanın yapıldığı fabrikada çalışanlar için sosyal ve kültürel programlar düzenlenerek çalışanların işyerinde, iş dışı etkinliklerle işten alacağı doyum artırılıp, iş-aile yaşamı çatışması önemli ölçüde en aza indirgenebilir.
- Çalışanların yaptıkları işe yönelik odağının artması için çalışanların mesai saatleri içerisindeki çay saati ve dinlenme gibi zamanların, çalışılan bölüm ve

işin özellikleri göz önünde bulundurularak artırılması sağlanmalıdır. Böylece çalışanın belirli aralıklarla dinlenmesi, onu işini daha istekli bir şekilde yapmasına yardımcı olup, işten alacağı doyumunu artıracaktır.

- Bu araştırmadan yola çıkarak fabrika içerisinde çalışanların aile doyumları ölçülerek, iş doyum ve aile doyum düzeyleri karşılaştırılmalıdır. Bunun sonucunda da iş ve aile alanlarında doyumun düşük olduğu alan için çeşitli çözüm önerileri üretilerek uygulanmalıdır.
- Çalışanlara yönelik iş ve aile dengesi konusunda seminerler, eğitimler gibi faaliyetler düzenlenip, iş-aile yaşamı çatışması en aza indirgenmelidir.
- Çalışanların işten beklentilerinin neler olduğu konusunda gerekli araştırmalar yapılarak, elde edilen sonuçlar doğrultusunda ilgili iyileştirmeler ve düzenlemeler yapılmalıdır.
- Bu araştırmanın sonuçlarından yola çıkarak çalışanların iş doyumunu ve iş-aile yaşamı çatışmasını etkileyen tanımlayıcı değişkenlerden işletmeyi ilgilendirenler için gerekli iyileştirmeler ve düzenlemeler yapılmalıdır.
- Belirli aralıklarla işyeri, aile ve sosyal çevre kaynaklı sorunlardan bireyi olumsuz etkileyecek sorunlar araştırılarak hem işyeri hem de toplum temelli hizmetler ve programlar aracılığıyla sorunlara yönelik çözümler geliştirilmelidir.

Araştırma doğrultusunda bundan sonraki araştırmacılara yönelik öneriler şunlardır:

- Farklı sektördeki mavi yakalı çalışanlara yönelik çalışmalar artarak, mavi yakalı çalışanların sorunlarına dikkat çekilebilir.
- Hem beyaz hem de mavi yakalı çalışanlar ile bir çalışma yapılarak, iş doyum ve iş-aile yaşamı çatışması ilişki ortaya konulup, karşılaştırma yapılabilir. Bunun sonucunda da arada nasıl bir fark olduğunda yola çıkarak beyaz ve mavi yakalı çalışan için çözümler üretilebilir.
- Kadın ve erkek mavi yakalı çalışan sayısının karşılaştırma olanağı sunduğu işletmelerde çeşitli çalışmalar yapılabilir. Böylece cinsiyet faktörünün değişkenler üzerindeki etkisi de kapsamlı bir şekilde ele alınmış olur.
- Farklı disiplinlerde iş doyumunu ve iş-aile çatışmasını araştıracak araştırmacılar için bu araştırma sonuçları faydalı bir kaynak olarak kullanılabilir ve

multidisipliner bir anlayış ile sosyal hizmet disiplini ve mesleği bakış açısından da yararlanılabilir.

Araştırmaya dayanarak sosyal hizmet disiplini ve mesleği için öneriler şunlardır:

- Oldukça az literatüre sahip endüstriyel sosyal hizmet alanı için geniş kapsamlı bir bilgi sunması açısından bu çalışma, kendinden sonraki çalışmalar için yol gösterici bir rol oynayabilir.
- Araştırma konusu ve çalışan sorunları açısından ileride yapılacak araştırmalar için konu bulmada yardımcı kaynak olarak kullanılabilir.
- Yine ileride yapılacak araştırmalar için bu çalışma, araştırma sonuçları bakımından karşılaştırma yapılacak bir kaynak olabilir.
- Üniversitelerin örgün öğretim sosyal hizmet lisans bölümlerinde çok az sayıda olan endüstriyel sosyal hizmet dersi diğer üniversitelerde de ders programına eklenebilir. Ders içeriği, teorinin yanı sıra çeşitli uygulamalarla desteklenebilir. Bu çalışma, ders kaynağı olarak kullanılabilir.
- İlk olarak küçük ölçekli işletmelerde endüstriyel sosyal hizmet alanında pilot uygulamalar başlatılarak elde edilen sonuçlar ve uygulamaya dayalı bilgi birikimi kullanılarak süreç içerisinde bu uygulamaların kapsamı daha da genişletilebilir. Elde edilen sonuçlar ve yapılan uygulamalar, bir rapor halinde ilgili bakanlık, kurum ve kuruluşlara iletilerek bu alanın faydaları açıklanıp, işletmelerin çalışan sayıları ile orantılı bir şekilde sosyal hizmet uzmanı istihdam etmeleri sağlanabilir. Böylece sosyal hizmet uzmanları için yeni bir istihdam alanı oluşturulmuş olur.
- Alana yönelik farkındalık çalışmaları yapılarak işletmelerin, yöneticilerin, çalışanların kısacası örgütsel yapı içerisindeki kişilerin bu alanı tanıması sağlanarak ilerideki yapılacaklar için bir temel bilgi düzeyi oluşturulabilir.
- Sendikalar ile de çeşitli farkındalık çalışmaları yapılarak, sendikalarda sosyal hizmet uzmanı istihdamı sağlanabilir. Örneğin; Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği ve sendikalar arasındaki yapılacak bir iş birliği ile sosyal hizmet uzmanları, sendikalarda kendilerine uygulama alanı bulabilir. Özellikle dernek, üniversite, bakanlık düzeyinde böyle çalışmaların yürütülmesi bu alanın diğer

taraflar için daha dikkate değer bir alan olarak değerlendirilmesinde oldukça önemlidir.

Bu çalışmanın kavramsal çerçevesi ve uygulaması planlanırken sadece sosyal hizmet disiplini ve mesleği için değil, diğer disiplinler ve meslekler için de faydalı olması düşünülerek özgün bir çalışma olarak planlanmıştır. Farklı disiplinlerden araştırmacıların da bu çalışmanın içeriğinden yararlanması, bu çalışmanın geniş alana hitap ettiğinin bir göstergesi olacak ve çalışmanın amacına hizmet edecektir. Öte yandan sosyal hizmet lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencilerinden bu alanda çalışma yapmak isteyenler için önemli bir kaynak olacağı düşünülerek bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu çalışmanın başta sosyal hizmet disiplini ve mesleğine daha sonra diğer disiplinlere faydalı olabilecek önemli bir kaynak olması temenni edilmektedir.

KAYNAKÇA

- 2022 Sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun (1976, 10 Temmuz), *Resmî Gazete* (Sayı: 15642).
- 4857 Sayılı İş Kanunu (2003, 10 Haziran), *Resmî Gazete* (Sayı: 25134).
- 5393 Sayılı Belediye Kanunu (2005, 13 Temmuz), *Resmî Gazete* (Sayı: 25874).
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006, 16 Haziran), *Resmî Gazete* (Sayı: 26200).
- 633 Sayılı Sosyal Hizmetler Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (2011, 8 Haziran), *Resmî Gazete* (Sayı: 27958 (Mükerrer)).
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (1965, 23 Temmuz), *Resmî Gazete* (Sayı: 12056).
- 6637 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2015, 7 Nisan), *Resmî Gazete* (Sayı: 29319).
- 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (2016, 7 Nisan), *Resmî Gazete* (Sayı: 29677).
- Acuner, Ş.A. (2010). *Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurların Çalışanlar Üzerindeki Motivasyonel Etkileri*. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Yayın No: 713, Ankara.
- Açıkgöz, B. (2014). *Çalışan Annelerde Başa Çıkma Stratejilerinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri: Zonguldak Örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Adams, G.A., King, L.A., and King, D.W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Volume: 81 Issue: 4, Pages: 411-420.

- Akbolat, M., Işık, O. ve Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık Çalışanlarının Kontrol Odağı, İş Doyumu, Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının Karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 29 Sayı 2, Sayfa: 23-48.
- Akdoğan, A.A., Aydemir, C. (2018). İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi: İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 22 Özel Sayı: 2, Sayfa: 1993-2012.
- Akdoğan, H., Ekici, S. ve Doğru, F. (2011). Polisin İş Tatmini, Hukuk ve İnsan Hakları Hukukuna Yönelik Tutumu. Serdar Kenan Gül ve Muhittin Karakaya (Ed.), *Güvenlik Hizmetlerinde Çağdaş Yaklaşımlar* içinde (s. 175-202). Polis Akademisi Yayınları, Ankara.
- Akgemci, T., Canbolat, M.A. ve Kalfaoğlu, S. (2020). Yalın Yönetim Anlayışıyla Yönetilen Mavi Yakalıların Motivasyon, İş Tatmini ve Yetenek Yönetimi Algılarının Belirlenmesine Yönelik İmalat Sektöründe Bir Araştırma. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 20 Sayı: 1, Sayfa: 169-187.
- Akın, M. (2008). Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş-Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 1 Sayı: 25, Sayfa: 141-170.
- Akın, Ö., Karakulak, H. (2019). İş-Aile ve Aile-İş Çatışması, İş, Aile ve Hayat Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Karşılıklı ve Demografik Değişkenli Etkileşimler. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, Cilt: 5 Sayı: 2, Sayfa: 325-347.
- Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aksoy, K. (2018). *Çalışanlarda Motivasyon ve İş Doyumu*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Aksu, B.A. (2014). *İşletmelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları, İş-Aile Çatışması ve Desteğinin İş Doyumu ile İlişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Aktaş, A. (2014). Çalışma Hayatında Kadınlara Karşı Psikolojik Taciz: Türkiye’deki Durum ve İşyerinde Sosyal Hizmet Odağında Önerilen Çözüm Mekanizmaları. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi, Cilt: 3 Sayı: 10*, Sayfa: 1-23.
- Akyüz, S. (2015). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Safranbolu Bölgesindeki Otel ve Konaklardaki Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Alp, A. (2007). *Yeni Çalışma Biçimleri ve Değişen Aile Yapısı Bağlamında Çalışan Kadınlar*. (Yayımlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Projesi). T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Alper, İ. (2018). *Motivasyonun İş Doyumu Üzerindeki Etkisi: Sivas Halk Sağlığı Müdürlüğü Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Altay, M. (2018). *Çalışma Yaşam Kalitesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisinde İş Yüğü ve Lider-Üye Etkileşimin Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Altınışik, S. (1997). Örgütsel Etkililikte İş Doyumunun Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı: 2*, Sayfa: 135-153.
- Altun, F. (2019). *İşyerinde Sosyal Hizmet Uygulamalarının Çalışanların İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığına Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altuntaş, C. (2010). Çalışan Destek Programları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 12 Sayı: 1*, Sayfa: 57-75.

- Anafarta, N. (2011). The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach. *International Journal of Business and Management*, Volume: 6 Issue: 4, Pages: 168-177.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arap, S.K., Bulut, Z.A., Doğan, O. ve Tekinbaş, F. (2013). Meslek Yüksekokullarında Çalışan Personelin İş Doyumu: İzmir Meslek Yüksekokulu Örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 1 Sayı: 2, Sayfa: 68-80.
- Arslan, G.T. (2018). Çalışmanın Evrimi: Sanayi Toplumundan Sanayi Ötesi Topluma Geçiş. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 2 Sayı: 1, Sayfa: 145-160.
- Arslan, M. (2012). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 2 Sayı: 1, Sayfa: 99-114.
- Arslaner, E. (2015). *Otel İşletmelerinde Presenteeism Sorunu: Algılanan Örgütsel Destek ve İş-Aile Çatışması Açısından Bir İnceleme*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aslan, C. (2015). *Sosyolojiye Giriş (Kavramlar ve Kullanımları)*. Karahan Kitabevi, Adana.
- Aslan, H. (2006). *Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aslan, K. (2019). *Meslek Hastalığı Şüphesi ile Başvuran Çalışanların Psikososyal Risk Durumları: İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Atabay, E.S. (2012). *İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Atabay, E.S., Naktiyok, A. (2017). İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Aile-İş Çatışmasının Aracılık Etkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, Cilt: 6 Sayı: 12, Sayfa: 30-45.

Ataman, B.C. (2014). *Çalışma Ekonomisi (Teori ve Politikalar)*. İmaj Yayıncılık, Ankara.

Atasoy, F. (2003). *Küreselleşme Karşısında Milliyetçilik ve Etnisite Problemi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ateş, T. (2014). *Siyasal Tarih* (5. Baskı). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Avcı, A. (2019). İş ve İş Stresi Yönetimi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 6 Sayı: 1, Sayfa: 290-296.

Avşar, A. (2006). *Sanayileşmenin Türkiye'deki Kültürel Değişmelerle İlişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi ile Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, Sayı: 10, Sayfa: 18-25.

Aycan, Z. (2010). *Hayat Dengesi: İş, Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı*. Türkiye Bilimler Akademisi, Ankara.

Aydoğan, H. (2016). *Profesyonel Futbol'da Örgütsel Adalet, Benlik Saygısı, İş Doyumu*. Spor Yayınevi ve Kitabevi, Ankara.

Aydoğmuş, C. (2011). *Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Dönüştürücü Liderlik Algısının Etkileri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Bakalinsky, R. (1980). People vs. Profits: Social Work in Industry. *Social Work*, Volume: 25 Issue: 6, Pages: 471-475.

- Balgopal, P.R. (1989). Occupational Social Work: An Expanded Clinical Perspective. *Social Work, Volume: 34 Issue: 5*, Pages: 437-442.
- Balgopal, P.R., De Silva, E., Mun, L.W., and Choo, Q.A. (1997). Improving Quality of Work Life in Singapore. *Employee Assistance Quarterly, Volume: 12 Issue: 4*, Pages: 51-60.
- Balgopal, P.R., Pirzynski, J.E. (1990). An Analysis of Preretirement Plans: Challenges for Occupational Social Work. *Employee Assistance Quarterly, Volume: 5 Issue: 3*, Pages: 13-31.
- Bargal, D. (1999). The Future Development of Occupational Social Work. *Administration in Social Work, Volume: 23 Issue: 3-4*, Pages: 139-156.
- Başer, N.E. (2011). *I. Sanayi Devriminde Teknolojik Gelişmenin Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Başoğlu, B., Şekeroğlu, M.Ö. ve Altun, E. (2016). Ankara Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve Yaşam Doyumlarının Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Cilt: 10 Sayı: 1*, Sayfa: 153-163.
- Bates, J., Thompson, N. (2007). Workplace Well-Being: An Occupational Social Work Approach. *ILLNESS, CRISIS & LOSS, Volume: 15 Issue:3*, Pages: 273-284.
- Batı, G.B. (2016). *Kadın Girişimci Profili Analizi-Görüş Birliklerinin Belirlenmesi ve Girişimcilerin Kaba Kümelerle Sınıflandırılması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayer, A. (2013). Değişen Toplumsal Yapıda Aile. *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: 4 Sayı: 8*, Sayfa: 101-129.
- Baykal, B. (2015). *İş ve Aile Yaşamı Arasındaki Çatışma Düzeyinin Kadın Çalışanların Psikolojik, Sosyal ve Kültürel Yaşamları Üzerindeki Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Bekiş, T. (2013). *İş Yeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Benli, A., Yenihan, B. ve Öner, M. (2016). Aile Hekimlerinin İş Tatmin Düzeyleri ile Yaşadıkları İş-Aile Çatışması Seviyeleri Arasındaki İlişki: Kocaeli Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 14 Sayı: 27*, Sayfa: 415-431.
- Berk, F. (2014). *Farklı Devlet Sistemlerinde Karşılaştırmalı Sosyal Refah ve Hizmet Modelleri*. Sokak Kitapları Yayıncılık, İstanbul.
- Berry, P.A. (1990). Application of Social Work Skills to Human Resource Management. *Employee Assistance Quarterly, Volume: 5 Issue: 1*, Pages: 67-76.
- Bilgili, E. (1998). Dış Ticaret, Ekonomik Kalkınma ve Sanayi Devrimi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 13*, Sayfa: 35-50.
- Bir, Y. (2017). *İş ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiye Etki Eden Demografik Değişkenler Üzerine Araştırma (Bir Uluslararası Firma Uygulaması)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Çag Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Birgili, F., Salış, F. ve Özdemir, S. (2010). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Bazı Etmenlerin İncelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, Cilt: 13 Sayı: 2*, Sayfa: 27-37.
- Bolat, Ö., Alayoğlu, N. ve Koçak, Ö.E. (2018). Rol Belirsizliği ve Çatışmasının İş'te Kendini Yetiştirme Üzerindeki Etkileri. *Adam Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 8 Sayı: 2*, Sayfa: 347-370.
- Boles, J.S., Howard, W.G., and Donofri, H.H. (2001). An Investigation Into The Inter-Relationships Of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict And Work Satisfaction. *Journal of Managerial Issues, Volume: 13 Issue: 3*, Pages: 376-390.
- Boles, J.S., Wood, J.A., and Johnson, J. (2003). Interrelationships of Role Conflict, Role Ambiguity, and Work-Family Conflict with Different Facets of Job Satisfaction and the Moderating Effects of Gender. *The Journal of Personal Selling and Sales Management, Volume: 23 Issue: 2*, Pages: 99-113.

Bozkurt, V. (2003). “Bilgi Toplumu”nun Getirdikleri ve Türkiye. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 5 Sayı: 2 Sıra: 1 No: 141, <https://www.isguc.org/?p=article&id=141&cilt=5&sayi=2&yil=2003>.

Bruck, C.S., Allen, T.D., and Spector, P.E. (2002). The Relation between Work–Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, Volume: 60 Issue: 3, Pages: 336-353.

Bursal, M. (2017). *SPSS ile Temel Veri Analizleri*. Anı Yayıncılık, Ankara.

Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum* (24. Baskı). Pegem Akademi, Ankara.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2019). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (27. Baskı). Pegem Akademi, Ankara.

Büyükyılmaz, O., Akyüz, S. (2015). Safranbolu’daki Otel ve Konak Çalışanlarının Algıladığı İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 52, Sayfa: 265-284.

Can, A. (2019). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi* (8. Baskı). Pegem Akademi, Ankara.

Canlıoğlu, G. (2008). *Değişen Toplum Yapılarında Bilginin Değişen Konumu*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul.

Carter, I. (1977). Social Work in Industry: A History and A Viewpoint. *Social Thought*, Volume: 3 Issue: 1, Pages: 7-17.

Ceylan, A. (2014). *Yönetimde İnsan ve Davranış* (3. Baskı). Marka ve Ötesi Yapım, İstanbul.

Ceylan, H., Gül, N. ve Öksüz, M. (2016). Sosyal Çalışmacılarda İş Doyumu ve Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Sosyal Hizmet Alanlarına Göre Karşılaştırmalı İncelenmesi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 6 Sayı: 11, Sayfa: 43-69.

- Chima, F.O. (2004). Depression and the Workplace: Occupational Social Work Development and Intervention. *Employee Assistance Quarterly*, Volume: 19 Issue:4, Pages: 1-20.
- Coşkuner, S. (2013). *Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini ile İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çakmak, B.B. (2004). *İş-Aile Yaşam Alanlarında Yaşanan Çatışmalar ve Bu Çatışmaların İşe Bağlılığa Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çamur, B. (2006). *İş Doyumunun İş Özellikleri Modeli Bakımından İncelenmesi ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkilerinin Belirlenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çarıkçı, İ.H., Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 9, Sayfa: 153-170.
- Çarıkçı, İ.H., Çiftçi, M. ve Derya, S. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt: 2 Sayı: 2, Sayfa: 53-65.
- Çelik, E.G. (2013). *Yerel Yönetimlerin Sosyal Politikalara Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çelik, G. (2013). *Türk İnşaat Sektörü Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini ile İlişkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Çelikkalp, Ü., Temel, M. ve Bilgiç, Ş. (2019). Akademisyenlerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Yükseköğretim Dergisi*, Cilt: 9 Sayı: 1, Sayfa: 59-66.
- Çepni, S.A. (2018). *İşyeri Sağlığı Geliştirme Programının Hemşirelerin Sağlık Davranışları Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Çetinkaya, F. (2011). *Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi ve Afyon İl Merkezindeki Bayan Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Çırpan, S. (2005). *Bilgi İşçilerinin Sosyolojik Profili: Sosyo-Kültürel, Sosyo-Ekonomik Karakteristikler ve Tutumlar Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Çifçi, E.G., Gönen, E. (2011). Sosyal Hizmet Uygulamalarında Etik Karar Verme Süreci. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, Cilt: 22 Sayı: 2*, Sayfa: 149-160.
- Çoban, H. (2014). *İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Çok, N., Göksu, E., Doğaner, A., Kalkan, B. ve Güneş, Ö. (2017). Elazığ Orman Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının İş Doyumu ve Bazı Bireysel Özelliklerinin İş Doyumuna Etkisi. *Turkish Journal of Forest Science, Cilt: 1 Sayı: 2*, Sayfa: 155-168.
- Çötök, N.A. (2006). *Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Eğitim Olgusu*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Darrat, M., Amyx, D., and Bennett, R. (2010). An Investigation into the Effects of Work–Family Conflict and Job Satisfaction on Salesperson Deviance. *Journal of Personal Selling & Sales Management, Volume: 30 Issue: 3*, Pages: 239-251.
- Demir, N. (2005). *Örgüt Kültürü-İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demircan, P. (2016). *İş-Aile Çatışması-Duygusal Emek İlişkisinde Lider Desteğinin Rolü: Eğitim Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Demircan, P., Turunç, Ö. (2017). İş-Aile Çatışması-Duygusal Emek İlişkisinde Lider Desteğinin Rolü: Eğitim Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 4 Sayı: 1*, Sayfa: 41-76.
- Dikili, A. (2012). *Psikolojik Sözleşme ile İş Tatmini İlişkisi: Bir Örnek Olay Çalışması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Dikmen, A.A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt: 50 Sayı: 3*, Sayfa: 115-140.
- Dinçer, C., Dinçer, B. (2011). Performans Yönetiminde Çalışan Destek Programları ve Etkileri. *XI. Üretim Araştırmaları Sempozyumu*, Sayfa: 448-453.
- Doğan, M.S., Özyurt, S. ve Boztoprak, G. (2009). *Sosyoloji Çarşısı*. E Yazı, Samsun.
- Doruk, N.Ç. (2008). *Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Du Plessis, A. (2001). Occupational Social Work in South Africa. *Employee Assistance Quarterly, Volume: 17 Issue: 1-2*, Pages: 97-118.
- Dursun, S., İftar, E. (2014). Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş-Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 28 Sayı: 3*, Sayfa: 127-137.
- Durukan, K. (2017). *İş Doyumunu Etkileyen Faktörler (Denizli Devlet Hastanesi Çalışanları Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Düzenli, Z. (2015). *Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İş Doyumuna Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

- Efeoğlu, İ.E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Efeoğlu, İ.E., Özgen, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 16 Sayı: 2*, Sayfa: 237-254.
- Eğinli, A.T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23 Sayı: 3*, Sayfa: 35-52.
- Emeksiz, E. (2015). *İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme: İşle Bütünleşmenin Aracılık Rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Emre, Ş.B. (2008). *Sanayileşme ve Sanayi Yapılarının Yeniden İşlevlendirilmesinin İstanbul'dan Örnekler Üzerinde Analizi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Engizek, H. (2017). *Çalışan Kadınların Tükenmişlik Düzeyinin İş Tatminine Etkisi ve Esnek Çalışma Saati Algıları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Epik, M.T., Çiçek, Ö. ve Altay, S. (2017). Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Tarihsel Süreçte Ailenin Değişen/Değişmeyen Roller. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, Cilt:17 Sayı: 38*, Sayfa: 35-58.
- Eray, T.E. (2017). Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: İletişim Fakültesi Dekanları Üzerine Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, Sayı: 27*, Sayfa: 201-213.
- Erdoğan, E. (2014). *Türk Aile Yapısında Aile İçi İletişimin İnternet ve Televizyon Kullanımı Bağlamında İncelenmesi: Üniversite Lojmanları Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Eren, O. (2016). Türkiye’de Çalışma ve Meslek Sahibi Olma Algısı – Şiir/Edebiyat Alanı Örneği. *Sosyoloji Dergisi, Cilt: 36 Sayı: 1*, Sayfa: 99-123.
- Ergün, E., Yüksel, A. (2019). İş-Yaşam Çatışmasının Çalışanın Davranışsal Sonuçlarına Etkisi ve İş Stresinin Aracılık Rolü. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi, Cilt: 11 Sayı: 1*, Sayfa: 67-90.
- Erkal, M.E. (2012). *Sosyoloji (Toplumbilimi)* (İlaveli 16. Basım). Der Yayınları, İstanbul.
- Erkutlu, H.V., Özdemir, H.Ö. ve Elden, B. (2018). Demografik Değişkenlerin İş Doyumuna Etkisi: Kırşehir İlinde Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 1 Sayı: 2*, Sayfa: 58-61.
- Erol, M. (1992). *Geniş Aileden Çekirdek Aileye Geçiş Sürecinde Aile İçi İlişkilerde Meydana Gelen Nitelik Değişmelerinin Aile Üyeleri Üzerindeki Etkileri (Sivas Merkez İlçe Örneği)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ertemli, H.B. (2011). *İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Esin, M.N., Bulduk, S. (2004). İşyeri Sağlığı Geliştirme Programları: İş Sağlığı Hemşireliği Uygulamaları. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, Cilt: 13 Sayı: 53*, Sayfa: 39-50.
- Eyce, B. (2000). Tarihten Günümüze Türk Aile Yapısı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, Cilt: 1 Sayı: 4*, Sayfa: 223-244.
- Fındık, E. (2016). *İş-Aile Çatışmasının Cam Tavan Sendromu Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Fırat, Z.M. (2018). Mesleki Doyum, İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışmasının Algılanan İş Stresi Üzerindeki Etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 16 Sayı: 32*, Sayfa: 157-176.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (2013, 16 Ağustos), *Resmî Gazete* (Sayı: 28737).

Gehlenborg, H. (2001). Occupational Social Work in Germany: A Continuously Developing Field of Practice. *Employee Assistance Quarterly*, Volume: 17, Issue: 1-2, Pages: 17-41.

Genç, S. (2018). Sanayi 4.0 Yolunda Türkiye. *Sosyoekonomi Dergisi*, Cilt: 26 Sayı: 36, Sayfa: 235-243.

Genç, Y., Barış, İ. (2015). Sosyal Hizmetlerin Yeniden Yapılandırılmasında Yerinden Yönetimin İşlevselliği. *The Journal of Academic Social Science Studies*, Sayı: 32, Sayfa: 95-117.

Genç, Y., Çavuşoğlu, O. ve Çöpoğlu, M. (2020). Sosyal Politika Geliştirmede ve Sosyal Hizmet Uygulamalarında Yerelleşme: Sakarya Büyükşehir Belediyesi Sosyal Gelişim Merkezi Örneği. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, Cilt: 20 Sayı: 46, Sayfa: 235-272.

Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*. Kırmızı Yayınları, İstanbul.

Googins, B. (1987). Occupational Social Work: A Developmental Perspective. *Employee Assistance Quarterly*, Volume: 2 Issue: 3, Pages: 37-53.

Googins, B., Godfrey, J. (1985). The Evolution of Occupational Social Work. *Social Work*, Volume: 30 Issue: 5, Pages: 396-402.

Googins, B., Reisner, E., and Milton, J. (1986). Industrial Social Work in Europe. *Employee Assistance Quarterly*, Volume: 1 Issue: 3, Pages: 1-23.

Gould, G.M. (1984). Developing Industrial Social Work Field Placements. *Journal of Education for Social Work*, Volume: 20 Issue: 2, Pages: 35-42.

Gödelek, E. (1988). *Üç Farklı İşkolunun (Tekstil, Tekstil Boya, Çimento) Psikososyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Gökçe, O., Şahin, A. (2003). Yönetimde Rol Kavramı ve Yönetimsel Roller. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt: 3 Sayı: 6*, Sayfa: 133-156.
- Gökmen, F. (2019). *Havayolu Çalışanlarında İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Doyumu İlişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Göktaş, M., Yenihan, B. (2019). Kadın Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları İş-Aile Çatışmaları ve İş Doyum Seviyeleri Arasındaki İlişki. *Sosyolojik Düşün, Cilt: 4 Sayı: 2*, Sayfa: 25-41.
- Grandey, A.A., Cordeiro, B.L., and Crouter, C. (2005). A Longitudinal and Multi-Source Test of The Work-Family Conflict and Job Satisfaction Relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, Volume: 78 Issue: 3*, Pages: 305-323.
- Gül, M., Soygüden, A. ve Gül, O. (2019). Güreş Hakemlerinin Bazı Değişkenlere Göre İş Doyumlarının Analizi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 16 Sayı: 1*, Sayfa: 1-16.
- Gültekin, M. (2009). *Çalışmanın Tarihsel Gelişimi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Gümüş, A.T. (2010). *Sosyal Devlet Anlayışının Gelişimi ve Dönüşümü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Günay, Z. (2015). *İş Tatmini, 360 Derece Performans Değerleme ve Algılanan Performans İlişkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Gündüz, G.O. (2016). *Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güner, F. (2015). *Çalışma Hayatında Örgütsel İklim ve İş Doyumu*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Gürel, E.B. (2016). Duygusal Tükenmişlik, İş Stresi ve İşe Bağlılığın İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 48, Sayfa: 349-364.
- Gürkan, H., Barut, C., Ünsel, O. ve Aybay, E. (2017). Demografik Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bitlis İli Turizm Sektörü Çalışanları Uygulaması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 6 Sayı: 2, Sayfa: 130-157.
- Harputluoğlu, D.D. (2015). *İşe Tutkunluk ve İş-Aile-İş Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Hassoy, D., Özvurmaz, S. (2019). Bir Devlet Hastanesindeki Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Hemşirelik Bilimi Dergisi*, Cilt: 2 Sayı: 3, Sayfa: 27-32.
- Hatipoğlu, Z. (2014). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin X ve Y Kuşaklarına Göre Farklılıklarının İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Herring, H.L. (1926). The Beginnings of Industrial Social Work. *Social Forces*, Volume: 5 Issue: 2, Pages: 317-324.
- Hsu, Y.R. (2011). Work-Family Conflict and Job Satisfaction in Stressful Working Environments: The Moderating Roles of Perceived Supervisor Support and Internal Locus of Control. *International Journal of Manpower*, Volume: 32 Issue: 2, Pages: 233-248.
- Hughes, D. (2013). Introduction to the Special Issue: Occupational Social Work: Current Perspectives. *Social Work in Mental Health*, Volume: 11 Issue: 5, Pages: 377-380.
- Hughes, D., Olsen, M.C., and Newhouse, C. (2018). Occupational Social Work Education for Employee Assistance Practice. *Journal of Teaching in Social Work*, Volume: 38 Issue: 4, Pages: 379-397.

Ignou (Indira Gandhi National Open University). (2017). *Block-4 General Areas of Social Work Practice*. <http://egyankosh.ac.in/bitstream/123456789/17179/1/Unit-4.pdf>

Irkılata, N.A. (2010). *İş-Aile Çatışmasının, Aile İçi İlişkiler ve Sosyal Hayat Üzerindeki Etkileri: Özel Kurumlarda Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama (Antalya)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Işık, V. (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler. *Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt: 3 Sayı: 1*, Sayfa: 101-131.

Işıkhan, V. (2013). Endüstriyel Sosyal Hizmet. Hakan Acar, Nilüfer Negiz ve Elvettin Akman (Yay. Haz.), *Sosyal Politika ve Kamu Yönetimi Bileşenleriyle Sosyal Hizmet Temelleri ve Uygulama Alanları* içinde (s. 329-346). Maya Akademi, Ankara.

Iversen, R.R. (1998). Occupational Social Work for the 21st Century. *Social Work, Volume: 43 Issue: 6*, Pages: 551-566.

Iversen, R.R. (2001). Occupational Social Work and Job Retention Supports: An International Perspective. *International Social Work, Volume: 44 Issue: 3*, Pages: 329-342.

Judge, T.A., Boudreau, J.W., and Bretz, R.D. (1994). Job and Life Attitudes of Male Executives. *Journal of Applied Psychology, Volume: 79 Issue: 5*, Pages: 767-782.

Kabakulak, A. (2018). *Kişilik Özelliklerinin Mesleki Tutum ve İş Doyumuna Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Kablay, S., Elma, Y. (2018). İş-Aile Yaşamı Dengesini Sağlamaya Yönelik Türkiye Uygulamaları. *Politik Ekonomik Kuram Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:2 Sayı: 2*, Sayfa: 77-94.

Kahramanoğlu, E. (1992). İşçi Refahı ve Endüstriyel Sosyal Hizmet. *Sağlık ve Sosyal Yardım Vakfı Dergisi, Cilt: 2 Sayı: 4*, Sayfa: 26-34.

- Kandemir, A.Ş. (2018). Çalışma Hayatı ve Sosyal Yaşam Arasındaki İlişkinin Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Cilt: 7 Sayı: 3*, Sayfa: 2025-2038.
- Kapız, S.Ö. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 4 Sayı: 3*, Sayfa: 139-153.
- Kaplan, H. (2014). *İş Doyumu-Yaşam Doyumu İlişkisi (Denizli Servergazi Devlet Hastanesi Hemşire-Ebe Hemşireler Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kara, D.S., Kıbrıs, Ş. (2016). Sağlık Kurumlarında Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği: Hemşireler Üzerine Bir Uygulama. *Verimlilik Dergisi, Sayı: 4*, Sayfa: 33-50.
- Kara, E. (2018). İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Turizm Sektöründe Bir Araştırma: Edremit Körfezi Örneği. *İdeal Kent Dergisi, Cilt: 9 Sayı: 24*, Sayfa: 733-750.
- Karabacak, G. (2013). *İş-Aile Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumuna Etkilerinin İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Açısından Otel Personeli Üzerinden İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Karabay, M.E. (2015). Sağlık Personelinin İş Stresi, İş-Aile Çatışması ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 13 Sayı: 26*, Sayfa: 113-134.
- Karaca, P. (2016). *Sosyal Desteğin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karadavut, A. (2018). *İş Tatmini ve Motivasyon Araçlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkilerinin Araştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

- Karakış, E. (2009). *Küreselleşen Dünya Yönetiminde Yerel Yönetimler Bağlamında Sosyal Politika*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Karakuş, Ç. (2019). Çalışma Hayatında İş Tatmini ve İş Stresi: Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 3 Sayı: 1*, Sayfa: 92-104.
- Karaman, D. (2018). Demografik Özelliklerin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 2 Sayı: 1*, Sayfa: 65-78.
- Karaman, N. (2015). *Refah Rejimleri Sınıflandırmaları Ekseninde Türkiye’de İş-Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları ve Kadın İstihdamı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karapınar, P.B., Ergeneli, A. ve Taş, A. (2015). Türkiye’de İş-Aile Çatışması Araştırmalarının Genel Görünümü. Rana Özen Kutanis (Ed.), *Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları 1* içinde (s. 145-168). Gazi Kitabevi, Ankara.
- Karapınar, P.B., İlsev, A. ve Ergeneli, A. (2006). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına Etki Eden Demografik Değişkenler ve Bu Çatışmalar Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 24 Sayı: 2*, Sayfa: 85-108.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler* (İkinci Yazım 35. Baskı). Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Katan, J. (2001). Occupational Social Work in Israel. *Employee Assistance Quarterly, Volume: 17 Issue: 1-2*, Pages: 81-96.
- Kaya, F. (2013). *Elazığ İlinde Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler*. (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi). T.C. Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi, Elazığ.
- Kaya, İ. (2007). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 7 Sayı: 2*, Sayfa: 355-372.

- Kayasandık, A.E. (2013). *İş-Aile Çatışması ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Kılıç, İ. (2016). *Örgütsel Güven, İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkilerinin Belirlenmesi: Seyahat Acentelerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kılıç, R., Sakallı, S.Ö. (2013). Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 6 Sayı: 3, Sayfa: 208-237.
- Kılınçarslan, S. (2016). *İletişime Giriş (Kavramlar-Örnekler-Hikayeler-Uygulamalar)*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Kleeck, M.V. (1944). Social Work on the Industrial Frontier. *The Compass*, Volume: 26, Issue: 1, Pages: 3-7.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 8 Sayı: 28, Sayfa: 200-211.
- Koç, H., Kızanlık, M. (2017). İş-Aile ve Aile-İş Yaşamı Çatışması ile İşgören Performansı Arasındaki İlişki: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Özel Sayı: 1, Sayfa: 114-130.
- Koç, M. (2012). *İş Tatmini, Duygusal Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Şirnak Geçici Köy Koruculuğu Örneği)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Kopuk, B.M. (2019). *İş Doyumu ve İş Aile Çatışması Arasındaki İlişki: Eczane Teknikerleri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- Korkmazer, F. (2018). *İş Yüklü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İş- Aile Çatışmasının Aracı Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

- Korkut, Y. (2018). *Çalışanın Adalet Algısı ve İş Doyumu İlişkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü (Hekimler Üzerine Bir Araştırma)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kossek, E.E., Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology*, Volume: 83 Issue: 2, Pages: 139-149.
- Kök, M., Çakıcı, A. (2016). Fabrika Çalışanlarının İş Memnuniyetini Etkileyen Etmenler. *İnsan ve İnsan Dergisi*, Sayı: 7, Sayfa: 40-63.
- Köktaş, A.M., Gölçek, A.G. (2016). Endüstri Devrimi ve Osmanlı İmparatorluğu: Askeri Fabrikalaşma Örneği. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 9 Sayı: 4, Sayfa: 95-105.
- Köse, E. (2019). Çalışanların İş Tatmini Algıları ile İş Motivasyonu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 4 Sayı: 1, Sayfa: 131-148.
- Kumaş, H., Fidan, F. (2005). Akademisyen ve Tekstil İşçileri Karşılaştırması Örneğinde Çalışan Kadınların Çalışma Olgusuna Bakışları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 50, Sayfa: 507-532.
- Kurt, S., Yiğit, V. (2017). Hastanelerde Algılanan Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesinde Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 28, Sayfa: 107-131.
- Kurzman, P.A. (1983). Ethical Issues In Industrial Social Work Practice. *Social Casework*, Volume: 64 Issue: 2, Pages: 105-111.
- Kurzman, P.A. (2009). Labor-Social Work Collaboration: Current and Historical Perspectives. *Journal of Workplace Behavioral Health*, Volume: 24 Issue: 1-2, Pages: 6-20.
- Kurzman, P.A. (2013). Employee Assistance Programs for the New Millennium: Emergence of the Comprehensive Model. *Social Work in Mental Health*, Volume: 11 Issue: 5, Pages: 381-403.

- Kurzman, P.A., Akabas, S.H. (1981). Industrial Social Work As An Arena For Practice. *Social Work, Volume: 26 Issue: 1*, Pages: 52-60.
- Kutlu, İ. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Bir Sorun Olarak Dilenciliğe Bakışı: Sakarya Üniversitesi Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Küçük, S. (2014). *Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Laboratuvar Teknikerleri Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Küçükkalay, A.M. (1997). Endüstri Devrimi ve Ekonomik Sonuçlarının Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 2 Sayı: 2*, Sayfa: 51-68.
- Küçükkendirci, H., Batı, S., Gök, T. ve Güler, Y.R. (2017). Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Düzeyinin Belirlenmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, Cilt: 13 Sayı: 1*, Sayfa: 37-66.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., Camp, S.D. and Ventura, L.A. (2006). The Impact of Work–Family Conflict on Correctional Staff: A Preliminary Study. *Criminology & Criminal Justice, Volume: 6 Issue: 4*, Pages: 371-387.
- Lambert, E.G., Pasupuleti, S., Cluse-Tolar, T., Jennings, M., and Baker, D. (2006). The Impact of Work-Family Conflict on Social Work and Human Service Worker Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Administration in Social Work, Volume: 30 Issue: 3*, Pages: 55-74.
- Lebowitz, M.M., Zischka, P.C., Mahon, M., and McCarley, L.D. (1982). 10/Issues in Macro-Level Industrial Social Work Practice. *Administration in Social Work, Volume: 6 Issue: 2-3*, Pages: 139-146.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. (2007). *Çalışma İktisadı* (Düzeltilmiş 3. Baskı). Der Yayınları, İstanbul.

- Macit, M. (2015). *İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik İlişkileri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Maiden, R.P. (1987). Ethical Issues in Occupational Social Work: Implications for Practice. *Journal of Independent Social Work*, Volume: 1 Issue: 4, Pages: 31-40.
- Maiden, R.P. (2001). The Evolution and Practice of Occupational Social Work in the United States. *Employee Assistance Quarterly*, Volume: 17 Issue:1-2, Pages: 119-161.
- Malone, P., Reid, M. (1982). Industrial Social Work Is There A Case For The Development of An In-House Social Work Service?. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Volume: 20 Issue: 4, Pages: 11-18.
- Malone, P., Reid, M. (1983). Industrial Social Work: Part II: A Model for Practice. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Volume: 21 Issue:1, Pages: 36-43.
- McCormack, J. (1996). Older Workers: Roles for Occupational Social Work. *Australian Social Work*, Volume: 49 Issue: 1, Pages: 19-25.
- Mete, E.S. (2018). *Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ile İnovatif Çalışma Davranışı İlişkisi ve İnovatif Örgüt Kültürüne Yönelik Meta-Kuramsal Bir Model Geliştirme*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Mete, Y. (2014). *Liderlik, İş Doyumu ve Sağlık Çalışanları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mor Barak, M.E., Bargal, D. (1999). Human Services in the Context of Work: Evolving and Innovative Roles for Occupational Social Work. *Administration in Social Work*, Volume: 23 Issue: 3-4, Pages: 1-11.
- Mor Barak, M.E., Poverny, L.M., Finch Jr., W.A., McCroskey, J., Nedelman, H.L., Seck, E.T., and Sullivan, R. (1993). A Model Curriculum for Occupational Social Work. *Journal of Social Work Education*, Volume: 29 Issue: 1, Pages: 63-77.

- Morkoç, T.P. (2014). *Otel Çalışanlarında Duygusal Emek ve İş-Aile Çatışması İlişkisi: İzmir Şehir Otelleri Örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Muluk, E.G. (2004). *Alt ve Üst Sosyo-Ekonomik Düzeydeki Ailelerin Aile Yapıları ve Anne Çocuk İlişkisinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Mustafayeva, L. (2013). *İş-Aile Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Mustafayeva, L., Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi, Cilt: 2 Sayı: 1*, Sayfa: 127-145.
- Nal, M., Nal, B. (2018). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, Cilt: 8 Sayı: 1*, Sayfa: 131-140.
- Namasivayam, K., Mount, D.J. (2004). The Relationship Of Work-Family Conflicts and Family-Work Conflict to Job Satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research, Volume: 28 Issue: 2*, Pages: 242-250.
- Nergiz, T. (2016). *Demografik Faktörlerin İş Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri "Bahçelievler İlçe Emniyet Müdürlüğü" Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., and McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology, Volume: 81 Issue: 4*, Pages: 400-410.
- Orhan, E.B. (2019). Liderlik Algısının İş Tatmini Üzerine Etkileri: Fırat Üniversitesi Örnek Çalışması. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 3 Sayı: 2*, Sayfa: 249-276.

- Oymak, Y.C. (2017). *Psikolojik İyi Oluş ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ozawa, M.N. (1980). Development of Social Services in Industry: Why And How?. *Social Work, Volume: 25 Issue: 6*, Pages: 464-470.
- Ozawa, M.N. (1985). Economics of Occupational Social Work. *Social Work, Volume: 30 Issue: 5*, Pages 442-445.
- Öcal, F.M. (2008). *Organize Sanayi Bölgeleri'nin Bölgesel Etkileri ve Konya Sanayisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Öcal, Ö. (2008). *İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Önal, S. (2006). *Ailenin Korunması Yönünden İdarenin Anayasal Sorumluluğu*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öngel, G. (2018). *Sağlık Çalışanlarının Yaşamış Oldukları İş-Aile Yaşamı Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ören, K., Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 1 Yıl: 1 Sayı: 1*, Sayfa: 34-59.
- Özateş, Ö.S. (2010). Sosyal Hizmet Etiğinin Felsefi Temelleri. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, Cilt: 21 Sayı: 1*, Sayfa: 85-97.
- Özaydın, M.M. (2013). Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 15 Sayı: 3*, Sayfa: 47-72.

- Özaydın, M.M., Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 6 Sayı: 1, Sayfa: 251-281.
- Özben, Ş., Argun, Y. (2005). Sosyo-Demografik Özelliklere Göre İlköğretim Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 18, Sayfa: 27-37.
- Özcan, Z.E. (2013). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu (Niğde İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, H., Dağdeviren, A., Göker, G. ve Özdemir, S.N. (2017). Otel Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 1 Sayı: 2, Sayfa: 114-123.
- Özdemir, Ş. (2009). *İş Tatmini ve Etkileyen Faktörler: Bir Örnek Olay*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özden, A. (2018). *Aile Planlamasının Sosyal Hizmet Bağlamında İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Özdevecioğlu, M., Doruk, N.Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 33, Sayfa: 69-99.
- Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik (2015, 30 Nisan), *Resmi Gazete* (Sayı: 29342).
- Özkalp, E. (2012). *Sosyolojiye Giriş* (Gözden Geçirilmiş 20. Baskı). Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Özmete, E., Eker, I. (2012). İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt: 3 Sayı: 2, Sayfa: 1-23.

- Özmete, E., Eker, I. (2013). İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkmada Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt: 3 Sayı: 1*, Sayfa: 19-49.
- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 2 Sayı: 2*, Sayfa: 43-70.
- Özüpek, A.A. (2019). İnşaat Sektörü Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Sessizlik Algılarının İncelenmesi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 12 Sayı: 1*, Sayfa: 74-86.
- Özyer, K., Irk, E. ve Anaç, S. (2015). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisinde İş Arkadaşlığının Aracılık Rolü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 16 Sayı: 1*, Sayfa: 261-278.
- Özyolcu, Ç.B. (2018). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi ve İş Doyumu ile İlişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pakman, B. (2012). *İngiltere ve Osmanlı Devleti'nde Sanayi Devrimi Form Algısı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pallant, J. (2017). *SPSS Kullanma Kılavuzu* (2. Baskı), Sibel Balcı, Berat Ahi (Çev.). Anı Yayıncılık, Ankara.
- Ramanathan, C.S. (1991). Occupational Social Work and Multinational Corporations. *The Journal of Sociology & Social Welfare, Volume 18 Issue: 3*, Pages: 135-147.
- Ramanathan, C.S. (1992). EAP's Response to Personal Stress and Productivity: Implications for Occupational Social Work. *Social Work, Volume: 37 Issue: 3*, Pages: 234-239.
- Riggio, R.E. (2016). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş* (6. Basımdan Çeviri), Belkıs Özkara (Çev. Ed.). Nobel Yayıncılık, Ankara.

- Rostow, W.W. (1970). Sanayi Devrimi Nasıl Başladı?. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt: 30 Sayı: 1-4*, Sayfa: 255-278.
- Rubio, C., Osca, A., Recio, P., Urien, B., and Peiró, J.M. (2015). Work-Family Conflict, Self-Efficacy, and Emotional Exhaustion: A Test of Longitudinal Effects. *Journal of Work and Organizational Psychology, Volume: 31 Issue: 3*, Pages: 147-154.
- Sabuncuoğlu, E.T. (2008). Rol Çatışmasının ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 23 Sayı: 1*, Sayfa: 35-49.
- Samsun, N. (2017). Çalışmanın Değişen Anlamı ve Güncel Durumuna İlişkin Tartışmalar. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi, Cilt: 3 Sayı: 3*, Sayfa: 160-210.
- Sarkar, S. (2008). Industrial Social Work to Corporate Social Responsibility: A Transformation of Priority. *Journal of Human Values, Volume: 14 Issue: 1*, Pages: 31-48.
- Sat, S. (2011). *Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Sat, S., Ay, Ü. (2010). Banka Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 14 Sayı: 2*, Sayfa: 47-66.
- Scanlon, E., Harding, S. (2005). Social Work and Labor Unions: Historical and Contemporary Alliances. *Journal of Community Practice, Volume: 13 Issue: 1*, Pages: 9-30.
- Seçilmiş, C., Kılıç, İ. (2017). Örgütsel Güven, İş-Aile Yaşam Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Belirlenmesi: Seyahat Acentelerinde Bir Uygulama. *Turizm Akademik Dergisi, Cilt: 4 Sayı: 1*, Sayfa: 65-79.

- Semerci, A.B. (2016). *Sosyal Destek ve Cinsiyete Yönelik Kalıp Yargıların Stres ve İş- Aile Arasındaki Çatışmalara Etkisi: Kadın ve Erkek Arasındaki Farklılıklar*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sevim, Ü. (2015). *Örgütlerde Mobbingin İş Performansına Etkisinde İş Aile Yaşam Çatışmasının Aracılık Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Shakhbazov, A. (2018). *İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi: Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Siddiqui, H.Y., Sukhramani, N. (2001). Occupational Social Work in India. *Employee Assistance Quarterly*, Volume: 17 Issue: 1-2, Pages: 43-64.
- Skidmore, R.A., Balsam, D., and Jones, O.F. (1974). Social Work Practice in Industry. *Social Work*, Volume: 19 Issue: 3, Pages: 280-286.
- Solmaz, U. (2019). *Çalışanların İş ve Aile Hayatı Sorunlarına İşyeri Sosyal Hizmeti Perspektifinden Bakış: İstanbul'da Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Sönmez, T., Apay, S.E. ve Gür, E.Y. (2018). Gebelerin Evlilik Doyumlarının Değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, Cilt: 5 Sayı: 3, Sayfa: 209-219.
- Sönmezer, M.G. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı'nda Çalışan Öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı'ndan Emeklilik veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Spector, P., Judge, T.A., Parker, S., Colbert, A.E., Heller, D. ve Ilies, R. (2009). İş Tatmini: Kültürlerarası Bir İnceleme. Neil Anderson, Deniz S. Öneş, Handan Kepir Sinangil, Chockalingam Viswesvaran (Ed.). Handan Kepir Sinangil (Türkçe Ed.), *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı: Örgüt Psikolojisi içinde* (s. 29-60). Literatür Yayıncılık, İstanbul.

Spector, P.E., Allen, T.D., Poelmans, S.A.Y., Lapierre, L.M., Cooper, C.L., O'Driscoll, M., Sanchez, J.I., Abarca, N., Alexandrova, M., Beham, B., Brough, P., Ferreiro, P., Fraile, G., Lu, C-Q., Lu, L., Moreno-Vela'Zquez, I., Pagon, M., Pitaru, H., Salamatov, V., Shima, S., Simoni, A.S., Sui, O.L., and Widderszal-Bazyl, M. (2007). Cross-National Differences In Relationships Of Work Demands, Job Satisfaction, and Turnover Intentions with Work-Family Conflict. *Personnel Psychology*, Volume: 60 Issue: 4, Pages: 805-835.

Straussner, S.L.A. (1990). Occupational Social Work Today: An Overview. *Employee Assistance Quarterly*, Volume: 5 Issue:1, Pages: 1-17.

Sucu, İ. (2019). Sosyolojinin Doğuşuna Devrimin Etkisi: Endüstri ve Fransız Devrimleri. *İçtimaiyat Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 3 Sayı: 1, Sayfa: 23-46.

Sümer, N., Demirutku, K. ve Özkan, T. (2007). *Araştırma Teknikleri*. Morpa Kültür Yayınları, İstanbul.

Şahinkaya, S. (1998). *Sanayileşme Süreçleri ve Kalkınma & Yatırım Bankaları (Teorik Bir Çerçeve ve Türkiye Örneği)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Şangar, Z. (2016). *İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi: Akademik Personel Üzerinde Bir Çalışma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Şekeroğlu, M.Ö. (2013). *Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Yaşam Doyumuyla İlişkisinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Şengül, C.M. (2008). *Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

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

Şimşek M.Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2010). *Davranış Bilimleri*. Gazi Kitabevi, Ankara.

Şirin, M.B. (2019). *Ağır İş Yükü ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.

Tabachnick, B.G. and Fidell, L.D. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th Edition). Pearson, Boston.

Tanner, R.M. (1991). Social Work: The Profession of Choice for EAPs. *Employee Assistance Quarterly*, Volume: 6 Issue: 3, Pages: 71-84.

Tansel, B. (2018). Adalet Bakanlığına Bağlı Kurumlarda Çalışan Personelin Yaşadığı Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Toros Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 5 Sayı: 8, Sayfa: 50-78.

Taş, Ö. (2012). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Taşdelen, U. (2015). *Gemiadamlarında İş Aile Çatışması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Taşdelen, U., Aksoy, R. ve Çakmak, A.F. (2016). Gemiadamlarının İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına İlişkin Bir Saha Çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, Cilt: 8 Sayı: 2, Sayfa: 217-241.

Tayfur, Ö., Arslan, M. (2012). Algılanan İş Yükünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 30 Sayı: 1, Sayfa: 147-172.

Temel, G. (2016). *Çalışan Kadının Tükenmişlik ve İş-Aile Yaşamı Çatışması Düzeyini Belirleyen Faktörler: Bankacılık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Terry, D.L., Woo, M.J. (2020). Burnout, Job Satisfaction, and Work-Family Conflict Among Rural Medical Providers. *Psychology, Health & Medicine*, Pages: 1-8.
- Tetik, H.T. (2016). *Psikolojik Sermaye, Lider-Üye Etkileşimi ve İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkilerin Hizmet Sektöründe Araştırılması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Tetik, H.T., Köse, S. (2016). İş-Aile Çatışmasının Yönetilmesine İlişkin Beklentilerin Hizmet Sektöründe Araştırılması. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 20 Sayı: 2*, Sayfa: 179-210.
- Tetik, S., Uçar, G. ve Yalçın, B. (2008). Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Etmenler ve Emniyet Mensupları ile Yapılan Alan Araştırması. *Verimlilik Dergisi, Cilt: 2008 Sayı: 1*, Sayfa: 79-105.
- Tezgel, O. (2010). *Çağdaş Fabrika Sisteminin Doğuşu ve Günümüze Kadar Geçirdiği Evreler*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tor, S.S. (2011). *Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Torun, A. (2007). İşyerinde Psikolojik Danışmanlık. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 0 Sayı: 37*, Sayfa: 127-157.
- Tosun, C., Keskin F. (2017). Çalışan-Dostu Kurumlarda İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Kurumsal İletişim ve Verimlilik. *Verimlilik Dergisi, Sayı: 4*, Sayfa: 7-27.
- Tulunoğlu, D. (2009). *Kentleşme Sürecinde Aile Yapısındaki Değişim (Maltepe Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Tuncay, H. (2017). *Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Doyum Düzeyi Üzerindeki Etkilerine Yönelik Belediye Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Tuncay, T. (2017). Sosyal Hizmet Eğitiminin Etik Yönleri. *Sosyal Çalışma Dergisi, Cilt: 1 Sayı: 2, Sayfa: 1-9.*

Turan, N. (2012). *Birey ve Aileler ile Sosyal Hizmet*. Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi, Yayın No: 021, Ankara.

Turgut, E.M. (2010). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Turhan, I. (2010). *Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Turunç, Ö., Erkuş, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt: 10 Sayı: 19, Sayfa: 415-440.*

Tutar, H. (2017). *Yönetici Asistanlığı (Yönetici Sekreterliği)* (Güncellenmiş 4. Baskı). Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Tutar, H., Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 65 Sayı: 2, Sayfa: 195-218.*

TÜBİTAK (2016). *Yeni Sanayi Devrimi Akıllı Üretim Sistemleri Teknoloji Yol Haritası*. Bilim, Teknoloji ve Yenilik Politikaları Daire Başkanlığı, Ankara. (http://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/akilli_uretim_sistemleri_tyh_v27aralik2016.pdf).

TÜİK. (2019). *Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri*.

Türk Dil Kurumu Sözlüğü. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts

- Türkoğlu, T., Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya Endüstrisinde Çalışanların İş Doyumu ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, Cilt: 18 Sayı: 1*, Sayfa: 88-97.
- Uludağ, Y. (2017). *İş Tatmininde Kişilik Özelliklerinin ve Sosyal İlişkilerin Rolü: Bir Enerji İşletmesinde Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Uyar, T. (2013). Türk İş Havacılığı Sektörü Teknisyenlerinde İş Tatmini. *İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt: 5 Sayı: 3*, Sayfa: 258-288.
- Ülker, G. (2006). Örgütlerde İş ve Yaşam Tatmini: Kamu Kurumu Analizi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 2 Sayı: 13*, Sayfa: 168-190.
- Ünsar, S., Oğuzhan, A. (2009). İmalat Sektöründe Çalışanların Bazı Değişkenler Açısından Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 11 Sayı: 2*, Sayfa: 243-262.
- Yaman, B.Ö. (2009). *Toplumsal Değişme ve Eğitim*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yasım, Y.K. (2020). Endüstri 4.0: Çalışmanın Geleceği. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 9 Sayı: 1*, Sayfa: 47-64.
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 4 Sayı: 2*, Sayfa: 1-18.
- Yelboğa, A. (2009). Validity and Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey (JSS). *World Applied Sciences Journal, Volume: 6 Issue: 8*, Pages: 1066-1072.

- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Ege Akademik Bakış, Cilt: 12 Sayı: 2*, Sayfa: 171-182.
- Yıldırım, İ., Eraslan, H. (2020). İşletmelerde İş Tatmini: Seramik Sektöründe Bir Uygulama. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 19 Sayı: 74*, Sayfa: 531-548.
- Yıldız, A.N., Çaman, Ö.K. ve Esin, N. (2012). *İşyerinde Sağlığı Geliştirme Programları*. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Ankara.
- Yıldız, B., Ensari, M.Ş., Elçi, M. ve Karabay, M.E. (2019). İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Tükenmişliğin Aracı Etkisi. *İş ve İnsan Dergisi, Cilt: 6 Sayı: 1*, Sayfa: 13-27.
- Yıldız, G., Özsoy, E. (2013). Çalışanların Kişilik Özelliğine Göre İş Doyumu Farklılaşır mı?. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt: 5 Sayı: 1*, Sayfa: 268-278.
- Yıldız, H. (2010). Çalışma Üzerine Sosyolojik Perspektif. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Cilt: 0 Sayı: 58*, Sayfa: 129-161.
- Yıldız, M.A., Baytemir, K. (2016). Evli Bireylerde Evlilik Doyumu ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Benlik Saygısının Aracılığı. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 17 Sayı: 1*, Sayfa: 67-80.
- Yılmaz, E., Daşdemir, İ., Erpulat, M., Alkan, S., Güler, K.H. ve Koşdemir, Z. (2020). Batı Akdeniz Bölgesi Orman İşletme Şeflerinin İş Yüğü Düzeylerinin Sosyodemografik Değişkenlerle İlişkisi. *Ormancılık Araştırma Dergisi, Cilt: 7 Sayı: 1*, Sayfa: 31-48.
- Yılmaz, Ö.İ. (2017). *İş Doyumu, Serbest Zaman Doyumu ve Kişilik Envanteri Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Bir Alan Çalışması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Yılmaz, S.E. (2015). Sosyal Hizmet Etiğine İlişkin Bir Değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Sosyal Hizmet Özel Sayısı*, Sayfa: 122-136.

- Yılmaz, T., Şahin, N.H. (2008). İş-Aile Çatışması ve Kadın Yaşamı Üzerine Etkileri. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, Cilt: 16 Sayı: 63, Sayfa: 188-194.
- Yolcuoğlu, İ.G. (2014a). *Bireylerle, Ailelerle, Gruplarla ve Toplumla Sosyal Hizmet*. Nar Yayınevi, İstanbul.
- Yolcuoğlu, İ.G. (2014b). *Sosyal Hizmet/Sosyal Çalışma Bilim ve Mesleğine Giriş*. Nar Yayınevi, İstanbul.
- Yurtseven, Ö. (2008). *İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turizm İşletmesinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yurttagül, Z. (2016). *İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Beyaz ve Mavi Yaka Çalışanlarda Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yüksel, C. (2013). *Hemşirelerde Uyku Kalitesi İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Yüksel, F.T. (1996). *Çalışma Yaşamında Sosyal İşler Danışmanı (Türkiye Açısından Durum Değerlendirilmesi)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yüksel, İ. (2005). İş-Aile Çalışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 19 Sayı: 2, Sayfa: 301-314.
- Zastrow, C. (2014). *Sosyal Hizmete Giriş* (2. Baskı). Nika Yayınevi, Ankara.
- Zhang, C. (2017). The Value and Mechanism of Industrial Social Work in the Construction of Harmonic Enterprises. *3rd Annual International Conference on Modern Education and Social Science (MESS 2017)*, Pages: 312-315.

Zincirkıran, M. (2013). *İşkoliklik ile İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.



EKLER

Ek 1: Anket Uygulama İzin Yazısı



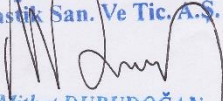
Lastik Sanayi ve Ticaret A.Ş.

Konu : Anket Uygulama İzni Hk.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı Y176059008 numaralı öğrencisi Oğuzhan ÇAVUŞOĞLU'nun "Endüstriyel (Mesleki) Sosyal Hizmet Denemesi: İş Doyumu ve İş-Aile Yaşamı Çatışması İlişkisi" adlı yüksek lisans tez çalışması kapsamında fabrikamız çalışanları ile anket uygulaması gerçekleştirilmesi tarafımızca uygun görülmüştür.

Saygılarımla,


Lastik San. Ve Tic. A.Ş.

Mithat DURUDOĞAN
İnsan Kay. Ve End. İls.Müdürü

Kındam Mah. Ankara-Kayseri Cad. No:2/1 40200 Merkez, Kırşehir
Tel. 0386 2526550 (20 Hat) Faks: 0386 2526670
www.petlas.com.tr petlas@petlas.com
Petlas bir Abdulkadir Özcan Otomotiv Lastik San. Ve Tic.A.Ş.Kuruluşudur.

Ek 2: Anket Formu

Sayın Petlas Lastik Sanayi Tic. A.Ş. çalışanı,

Bu anket formu, Sakarya Üniversitesi Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı kapsamında yürütülen “**Endüstriyel Sosyal Hizmet Denemesi: İş Doyumu ve İş-Aile Yaşamı Çatışması İlişkisi**” adlı tez çalışmasının araştırma kısmını oluşturmaktadır. Bu çalışma, sanayi işkolunda evli çalışanların işten aldıkları doyum (tatminin) ile iş-aile yaşamlarında yaşanan çatışmalar arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. 36 soruluk İş Doyum Ölçeği, 25 soruluk İş-Aile Çatışması Ölçeği ve 16 tanımlayıcı soru olmak üzere toplamda 77 sorudan oluşan bu anket formunun cevaplanması yaklaşık 10 dakika sürmektedir. Ankete isim, soy isim, telefon numarası gibi özel bilgilerinizi yazmayınız. Soruları açık ve samimi bir şekilde tecrübelerinize ve kendi düşüncelerinize en uygun şekilde cevaplayınız. **Vereceğiniz cevaplar hiçbir suretle kimselerle paylaşılmayacak, gizli kalacaktır.**

Evli çalışanlara yönelik bu araştırmada cevaplayacağınız bölümlerle ilgili bilgilendirmeler o bölümün başlangıcında verilecektir. Şimdiden araştırmaya katılan siz Petlas Lastik Sanayi Ticaret A.Ş. çalışanlarına ilginiz ve katılımınız için teşekkür ederim.

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi İsmail AKYÜZ **Araştırmacı:** Oğuzhan ÇAVUŞOĞLU

İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ Aşağıdaki ifadelere tecrübeleriniz ve düşünceleriniz doğrultusunda size en uygun olan cevabı veriniz. (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen Katılmıyorum, (4) Kısmen Katılıyorum, (5) Katılıyorum, (6) Tamamen Katılıyorum seçenekleri arasından seçerek işaretleyiniz.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
2	İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	1	2	3	4	5	6
3	Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	1	2	3	4	5	6
4	İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim	1	2	3	4	5	6
5	İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	1	2	3	4	5	6
6	İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	1	2	3	4	5	6
7	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	1	2	3	4	5	6
8	Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
9	İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
10	İşyerimde ücret artışları az oluyor.	1	2	3	4	5	6
11	İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	1	2	3	4	5	6
12	Yöneticim bana karşı adil değildir.	1	2	3	4	5	6
13	İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden	1	2	3	4	5	6

	kadar iyidir.						
14	Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
15	İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.	1	2	3	4	5	6
16	Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
17	İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
18	Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	1	2	3	4	5	6
19	Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.	1	2	3	4	5	6
21	Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.	1	2	3	4	5	6
22	İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	1	2	3	4	5	6
23	Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.	1	2	3	4	5	6
24	İşyerinde yapmam gereken çok iş var.	1	2	3	4	5	6
25	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
26	Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
27	Yaptığım işten gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5	6
28	Ücretimdeki artışlardan memnunum.	1	2	3	4	5	6
29	İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.	1	2	3	4	5	6
30	Yöneticimi seviyorum.	1	2	3	4	5	6
31	Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
32	Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	1	2	3	4	5	6
33	Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
34	İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.	1	2	3	4	5	6
35	İşimden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
36	Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.	1	2	3	4	5	6

SIRADAKİ ÖLÇEK FARKLI BİR ÖLÇEKTİR. KUTUCUĞU OKUDUKTAN SONRA CEVAPLAYINIZ.

İŞ-AİLE YAŞAMI ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ Aşağıdaki ifadelere tecrübeleriniz ve düşünceleriniz doğrultusunda size en uygun olan cevabı veriniz. (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum seçenekleri arasından seçerek işaretleyiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması						
1	İşim ailemden çok fazla uzak kalmama neden oluyor.	1	2	3	4	5
2	İş dışındaki zamanım ailedeki bireylerinin programları ve benim sosyal	1	2	3	4	5

	ihtiyaçlarımla yeteri kadar uyumuyor.					
3	Genellikle mesai saatleri dışında da fazla çalışmak zorunda bırakılıyorum.	1	2	3	4	5
4	Daha az çalışmak ve evde daha fazla zaman geçirmek ihtiyacı hissediyorum.	1	2	3	4	5
5	Kişisel yaşamımda fazla şey yapmak için zamanım olmasını isterdim.	1	2	3	4	5
6	İş saatlerimin belirsizliği aile ve/veya sosyal hayatımı engelliyor.	1	2	3	4	5
7	Çoğu zaman işim nedeniyle önemli ailevi veya sosyal faaliyetleri özlüyorum.	1	2	3	4	5
Strese Dayalı İş-Aile Çatışması						
8	İşim, aile ve/veya sosyal yaşantımdan keyif almamı engelleyecek düzeyde yoruyor ve bunaltıyor.	1	2	3	4	5
9	Çoğunlukla işim hakkında eşim veya diğer aile bireyleri ile tartışıyorum.	1	2	3	4	5
10	İşten eve geldiğimde genellikle ailem veya arkadaşlarımla vakit geçirmek için çok bitkin oluyorum.	1	2	3	4	5
11	Genellikle iş yeri problemlerimi eve yansıttığımı fark ediyorum.	1	2	3	4	5
12	İş ile ilgili sorumluluklar nedeniyle bazen eve geldiğimde, yapmaktan zevk aldığım şeyleri yapamayacak kadar stresli oluyorum.	1	2	3	4	5
13	İşim yüzünden çoğu kez evde sinirli oluyorum.	1	2	3	4	5
14	İşimin ev yaşantımı olumsuz etkilediğini fark ettim.	1	2	3	4	5
15	İşim, işten uzak kaldığım zamanlarda dinlenmemi zorlaştırıyor.	1	2	3	4	5
16	İş ve ev yaşantımı dengelemeye çalışmak konusunda genellikle gergin hissediyorum.	1	2	3	4	5
17	Ailem ve arkadaşlarım işimde geçirdiğim zaman nedeniyle mutsuz olduklarını ifade ediyorlar.	1	2	3	4	5
18	Ailem ve arkadaşlarım genellikle işim ile meşgul olmamdan hoşnut değiller.	1	2	3	4	5
Davranışa Dayalı İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması						
19	Evde üstlendiğim roller (ebeveyn, eş, vs.) iş yerinde üstlendiğim roller ile çatışıyor.	1	2	3	4	5
20	İş yerinde öğrendiğim davranışlar daha iyi bir ebeveyn, eş, çocuk, arkadaş vs. olmamda bana yardımcı oluyor.	1	2	3	4	5
21	Bazen evde sergilediğim davranışın iş yerinde etkili olmadığını fark ediyorum.	1	2	3	4	5
22	Aile veya sosyal yaşantım işime engel oluyor.	1	2	3	4	5
23	Bazen ailevi konular veya problemler nedeniyle işimi özlüyorum.	1	2	3	4	5
24	Evdeki stres nedeniyle genellikle, iş yerinde ailevi konularla meşgul oluyorum.	1	2	3	4	5
25	Evde yapmak zorunda olduğum şeyler yüzünden genellikle iş yerinde yorgun oluyorum.	1	2	3	4	5

1. Cinsiyetiniz?

☐ Erkek ☐ Kadın

2. Yaşınız?

.....

3. Eğitim durumunuz?

☐ Okur-Yazar ☐ İlkokul
☐ Ortaokul ☐ Lise
☐ Önlisans (2 yıl.) ☐ Lisans (4 yıl.)
☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
☐ Diğer.....

4. Eşinizin çalışma durumu?

☐ Çalışıyor ☐ Çalışmıyor

5. Çocuk sahibi olma durumunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

6. Cevabınız ‘Evet’ ise kaç çocuğunuz var?

.....

7. Cevabınız ‘Evet’ ise en küçük çocuğunuzun yaşı?

☐ 0-5 ☐ 6-11
☐ 12-17 ☐ 18 yaş ve üzeri

8. Ailede kendinizin dışında yaşayan aile üyesi sayısı?

☐ 1 ☐ 2
☐ 3 ☐ 4
☐ 5 ve daha fazla

9. Aylık geliriniz?

☐ 1000-1999 TL. ☐ 2000-2999 TL.
☐ 3000-3999 TL. ☐ 4000-4999 TL.
☐ 5000 ve daha fazla

10. Haftalık toplam kaç saat çalışmaktasınız?

☐ 25-34 saat ☐ 35-44 saat
☐ 45-54 saat ☐ 55-64 saat
☐ 65 saat ve üzeri

11. Vardiyalı olarak mı çalışıyorsunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

12. Cevabınız ‘Hayır’ ise çalışma saatleriniz?

.....

13. Cevabınız ‘Evet’ ise kendinize göre en çok zorlandığınız vardiya?

☐ 08.00-16.00 ☐ 16.00-24.00
☐ 24.00-08.00

14. Çalıştığınız bölüm hangisidir?

☐ Karışım Hazırlama ☐ Kalender
☐ Extruder ☐ Çapraz-Topuk
☐ Lastik İmal ☐ Radyal Binek
☐ Uçak Lastiği ☐ Lastik Pişirme
☐ Kazan ☐ Kalıphane
☐ Depolar ☐ Yemekhane
☐ İdari Bina ☐ Sağlık Merkezi
☐ Yardımcı İşletmeler (Bakım Grupları)
☐ Deney Merkezi ve Teknik Servis

15. Şu anda çalıştığınız bölümde kaç yıldır çalışıyorsunuz?

☐ 1 yıldan daha az ☐ 1-4 yıl
☐ 5-9 yıl ☐ 10-14 yıl
☐ 15-19 yıl ☐ 20 yıl ve daha fazla

- 16. Petlas'ta kaç yıldır çalışıyorsunuz?**
- ☐ 1 yıldan daha az ☐ 1-4 yıl ☐ 15-19 yıl ☐ 20 yıl ve daha fazla
- ☐ 5-9 yıl ☐ 10-14 yıl



ÖZGEÇMİŞ

İlköğretim ve lise öğrenimini Kırşehir ilinde tamamlayan Oğuzhan ÇAVUŞOĞLU, Sakarya Üniversitesi Sosyal Hizmet lisans programını kazanarak 2013 yılında öğrenimine Sakarya’da devam etmiştir. 2017 yılında ise Sosyal Hizmet bölümünü başarılı bir şekilde tamamladıktan sonra aynı yıl yine Sakarya Üniversitesi’nde Sosyal Hizmet Yüksek Lisans Programını kazanarak yüksek lisans eğitimiyle öğrenim hayatına devam etmiştir. Bu yüksek lisans teziyle de yüksek lisans mezunu olmaya hak kazanmıştır.

E-posta: oguzhan.1994.40@gmail.com

oguzhan.cavusoglu94@gmail.com

Yayınlanan Makaleler

Genç, Y., Çavuşoğlu, O. ve Çöpoğlu, M. (2020). Sosyal Politika Geliştirmede ve Sosyal Hizmet Uygulamalarında Yerelleşme: Sakarya Büyükşehir Belediyesi Sosyal Gelişim Merkezi Örneği. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, Cilt: 20 Sayı: 46*, Sayfa: 235-272.

Kutlu, İ., Çavuşoğlu, O. ve Uygun, K.K. (2018). Ötenazi Algısı Üzerine Nitel Bir Araştırma. *PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 4 Sayı: 2*, Sayfa: 241-254.