

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI**  
**SOSYAL HİZMET BİLİM DALI**

**SOSYAL HİZMET MERKEZLERİNDE GÖREV YAPAN**  
**SOSYAL ÇALIŞMA GÖREVLİLERİNİN İŞ VE YAŞAM**  
**DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ:**  
**İSTANBUL İL ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Merve BARAN**

**İstanbul**  
**Şubat – 2022**

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI**  
**SOSYAL HİZMET BİLİM DALI**

**SOSYAL HİZMET MERKEZLERİNDE GÖREV YAPAN**  
**SOSYAL ÇALIŞMA GÖREVLİLERİNİN İŞ VE YAŞAM**  
**DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ:**  
**İSTANBUL İL ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Merve BARAN**

**Tez Danışmanı**

**Doç. Dr. Emel YURTSEVER**

**İstanbul**

**Şubat - 2022**

## TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Sosyal Hizmet Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Doç. Dr. Emel YURTSEVER (İmza)

Üye Dr. Öğretim Üyesi Sena ÖKSÜZ (İmza)

Üye Dr. Öğretim Üyesi Abdulhakim BEKİ (İmza)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

İmza

Prof. Dr. Metin TOPRAK

Enstitü Müdürü

## BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Sosyal Hizmet Merkezlerinde Görev Yapan Sosyal Çalışma Görevlilerinin İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İstanbul İl Örneği**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

**Merve BARAN**

## ÖN SÖZ

Araştırma sürecim boyunca bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım danışmanım Doç. Dr. Emel YURTSEVER'e sabır ve anlayışla yardımcı olduğu için teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez sürecimin başlangıcından itibaren her aşamada destek olan, bu konuda beni cesaretlendiren kıymetli Müdürüm Hasan Tahsin YILDIRIM'a sabır ve ilgiyle yardımcı olduğu için teşekkür ediyorum ve saygılarımı sunuyorum.

Çalışmalarım esnasında engin bilgi ve deneyimini benden esirgemeyen, verilerin analiz edilmesi ve istatistiksel konulardaki yardımından dolayı kıymetli hocam Uzman Psikolog Şevket KALKAN'a sonsuz sabır ve özverisi için minnet ve saygılarımı sunuyorum.

Başta beni destekleyen, yanımda olan mesai arkadaşlarım olmak üzere çalışmaya katılım sağlayan tüm meslek mensuplarına teşekkür ediyorum.

Son olarak; bu süreçte ve her zaman koşulsuz bir şekilde yanımda olup dualarıyla beni güçlendiren canım anneme, canım babama, kıymetli abilerime ve hayatım boyunca her koşulda beni destekleyen, en yakınımda olup yolumu aydınlatan, ismiyle müsemma biricik ablacım Mehtap BARAN'a sonsuz sevgi ve şükranlarımı sunuyorum.

**Merve BARAN**  
**İstanbul - 2022**

**ÖZET**

**SOSYAL HİZMET MERKEZLERİNDE GÖREV YAPAN  
SOSYAL ÇALIŞMA GÖREVLİLERİNİN İŞ VE YAŞAM  
DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ:  
İSTANBUL İL ÖRNEĞİ**

**Merve BARAN**

Yüksek Lisans, Sosyal Hizmet

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Emel YURTSEVER

Şubat, 2022 - 86 sayfa

Sosyal çalışma görevlilerinin yoğun stres içeren görevleri, stresin mesleki ve kişisel yaşantılarında olumsuzluklara sebebiyet vermesi ve bireylerin hayata dair olumsuz algılar oluşturarak iş ve yaşam doyumlarında düşüşler olması bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır. Bu araştırma İstanbul Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı sosyal hizmet merkezlerinde çalışan sosyal çalışma görevlilerinin sosyodemografik özelliklerine göre iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından hazırlanan (cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, mesleki kıdem, unvan, akademik düzey, bireysel ve hane halkı gelir düzeyi)'ni kapsayan sosyodemografik form, Minnesota iş doyum ölçeği ve yaşam doyum ölçeklerini içeren anket formu kullanılmış olup formlar katılımcılara elektronik ortamda iletilmiştir. Araştırma evreninin toplam sayısı 350 sosyal çalışma görevlisinden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise gönüllü olarak katılım sağlayan 186 sosyal çalışma görevlisi oluşturmaktadır. Elde edilen veriler SPSS 23.00 programı aracılığıyla frekans dağılımı, T-Testi, Anova, Kruskal Wallis ve Pearson Korelasyon teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen verilere göre; araştırmaya katılan sosyal çalışma görevlilerinin yaşam doyumunu ile Minnesota iş doyum ölçeği ve (içsel ve dışsal) alt boyutları arasında istatistiksel olarak **orta düzeyde ve pozitif** yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Demografik değişkenlere göre ise; cinsiyet, unvan, akademik düzey ve çocuk sahibi olma faktörlerine göre yaşam doyum düzeyleri anlamlı olarak farklılaşırken, iş doyum

düzeyinde yaş grubu faktörünün anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Sosyal çalışma görevlilerinin sosyodemografik özelliklerine göre genel olarak iş ve yaşam doyum düzeylerinin nötr puan aralığında olduğu ve iş ve yaşam doyumunun yüksek olmadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş doyum, yaşam doyum, sosyal hizmet merkezi, sosyal çalışma görevlisi.



**ABSTRACT**  
**EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB AND LIFE**  
**SATISFACTION OF SOCIAL WORK STAFFS WORKING IN**  
**SOCIAL SERVICE CENTERS:**  
**THE EXAMPLE OF ISTANBUL PROVINCE**

**Merve BARAN**

Master, Social Work

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Emel YURTSEVER

February, 2022 – 86 pages

The main problem of this research is that social work staffs have intensely stressful duties, stress causes negativity in their professional and personal lives, reduces job and life satisfaction of individuals by creating negative perceptions of life. This research was conducted to examine the relationship between job satisfaction and life satisfaction according to socio-demographic characteristics of social work staffs working in social service centers of Istanbul Provincial Directorate of Family and Social Services. For this purpose, the Sociodemographic Form prepared by the researcher (gender, age, marital status, having children, professional seniority, title, academic level, individual and household income level) prepared by the researcher, Minnesota Job Satisfaction Scale and Life Satisfaction Scales were. The forms were sent to the participants electronically. The total number of the research population consists of 350 social work staffs. The research sample consisted of 186 social work staffs who voluntarily participated. The obtained data were analyzed by using the frequency distribution, T-Test, Anova, Kruskal Wallis and Pearson Correlation techniques by means of the SPSS 23.00 program. According to the data obtained; The relationship between life satisfaction of the social work staffs participating in the research and the Minnesota Job Satisfaction Scale and its (internal and external) subdimensions is statistically moderate and positive. According to demographic variables; While life satisfaction levels differed significantly according to gender, title, academic level and having children, it was observed that age group factor

differed significantly in job satisfaction level. According to the sociodemographic characteristics of the professionals, it was determined that the levels of work and life satisfaction were in the neutral score range and that the job and life satisfaction was not high.

**Keywords:** Job Satisfaction, Life Satisfaction, Social Service Center, Social Work Staff.



# İÇİNDEKİLER

<b>TEZ ONAYI</b> .....	<b>i</b>
<b>BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ</b> .....	<b>ii</b>
<b>ÖN SÖZ</b> .....	<b>iii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>viii</b>
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>xii</b>
<b>KISALTMALAR LİSTESİ</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>1</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1.1. Problem .....	2
1.2. Araştırmanın Amacı .....	3
1.3. Araştırmanın Hipotezleri .....	4
1.4. Araştırmanın Önemi .....	6
1.5. Varsayımlar .....	7
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	7
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>8</b>
<b>KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>8</b>
2.1. İş Doyumu Kavramı.....	8
2.1.1. İş Doyumunun Önemi.....	9
2.1.2. İş Doyumu Etkileyen Faktörler.....	10
2.1.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler .....	11
2.1.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	13
2.1.3. İş Doyumu ile İlgili Kuramlar .....	17
2.1.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı .....	17

2.1.3.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı .....	18
2.1.3.3. Alderfer'in VİG (Varolma-İlişki Kurma-Gelişme) Kuramı .....	18
2.1.3.4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı .....	18
2.1.3.5. Vroom'un Beklenti Kuramı .....	19
2.1.3.6. Adams'ın Eşitlik Kuramı .....	19
2.1.3.7. Locke'un Amaç Kuramı .....	19
2.2. Yaşam Doyumu Kavramı .....	20
2.2.1. Yaşam Doyumunun Önemi .....	21
2.2.2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	21
2.2.2.1. Kişisel ve Demografik Faktörler.....	22
2.2.2.2. Çevresel ve Toplumsal Faktörler .....	23
2.2.2.3. İş ile İlgili Faktörler .....	23
2.2.3. Yaşam Doyumu ile İlgili Kuramlar .....	24
2.2.3.1. Ereksel Kuram .....	24
2.2.3.2. Etkinlik Kuramı .....	24
2.2.3.3. Aşağıdan Yukarıya ve Yukarıdan Aşağıya Kuramı .....	25
2.2.3.4. Bağ Kuramı.....	25
2.2.3.5. Yargı Kuramı .....	25
2.3. İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki .....	26
2.4. İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Üzerine Yapılmış Araştırmalar .....	28
2.5. Sosyal Hizmet Kavramı .....	31
2.5.1. Sosyal Hizmetin Amacı, İşlev ve Rollerini.....	32
2.5.2. Sosyal Hizmet Merkezleri ve İşleyişi .....	37
2.5.3. Sosyal Hizmet Mesleğinde İş ve Yaşam Doyumu.....	40
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....</b>	<b>42</b>
<b>ARAŞTIRMA YÖNTEMİ .....</b>	<b>42</b>
3.1 Araştırmanın Modeli .....	42

3.2. Evren ve Örneklem .....	42
3.3. Veri Toplama Araçları .....	43
3.3.1. Sosyodemografik Bilgi Formu .....	44
3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği .....	44
3.3.3. Yaşam Doyum Ölçeği.....	45
3.4. Veri Analizi.....	45
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....</b>	<b>46</b>
<b>ARAŞTIRMA BULGULARI .....</b>	<b>46</b>
4.1. Katılımcıların Sosyodemografik Özellikleri.....	46
4.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Yaşam Doyum Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik ve Normallik Analizi Sonuçları.....	47
4.3. Katılımcıların Cinsiyetine Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Yönelik Bulgular.....	49
4.4. Katılımcıların Yaş Grubuna Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Yönelik Bulgular.....	50
4.5. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Yönelik Bulgular .....	51
4.6. Katılımcıların Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumuna Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Yönelik Bulgular .....	52
4.7. Katılımcıların Akademik Düzeyine Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Yönelik Bulgular .....	53
4.8. Katılımcıların Mesleki Unvanına Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Yönelik Bulgular .....	54
4.9. Katılımcıların Mesleki Kıdemine Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Yönelik Bulgular .....	56
4.10. Katılımcıların Bireysel Aylık Gelir Düzeyine Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Yönelik Bulgular.....	57
4.11. Katılımcıların Hane Halkı Aylık Gelir Düzeyine Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Yönelik Bulgular.....	58

4.12. İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	59
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM</b>	<b>61</b>
<b>SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER</b>	<b>61</b>
5.1. Sonuç ve Tartışma	61
5.2. Öneriler	67
<b>KAYNAKÇA</b>	<b>69</b>
<b>EKLER</b>	<b>79</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ</b>	<b>86</b>



## TABLULAR LİSTESİ

<b>Tablo 2.1:</b> Sosyal Hizmetin İşlev ve Rollerini .....	36
<b>Tablo 3.1:</b> Belirli Evrenler İçin Kabul Edilebilir Örneklem Büyüklükleri .....	43
<b>Tablo 4.1:</b> Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımı.....	46
<b>Tablo 4.2:</b> Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) ve Yaşam Doyum Ölçeği (YDÖ) Güvenirlilik Analizi.....	47
<b>Tablo 4.3:</b> Ölçeklerden Alınan Puan Ortalamaları ve Normallik Analizi.....	48
<b>Tablo 4.4:</b> MİDÖ ve YDÖ Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları.....	49
<b>Tablo 4.5:</b> MİDÖ ve YDÖ Puanlarının Yaş Grubuna Göre Anova Sonuçları.....	50
<b>Tablo 4.6:</b> MİDÖ ve YDÖ Puanlarının Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları ...	51
<b>Tablo 4.7:</b> MİDÖ ve YDÖ Puanlarının Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumuna Göre T-Testi Sonuçları.....	52
<b>Tablo 4.8:</b> MİDÖ ve YDÖ Puanlarının Akademik Düzeye Göre T-Testi Sonuçları	53
<b>Tablo 4.9:</b> MİDÖ ve YDÖ Puanlarının Mesleki Unvana Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları .....	54
<b>Tablo 4.10:</b> MİDÖ ve YDÖ Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Anova Sonuçları ..	56
<b>Tablo 4.11:</b> MİDÖ ve YDÖ Puanlarının Bireysel Aylık Gelir Düzeyine Göre T-Testi Sonuçları .....	57
<b>Tablo 4.12:</b> MİDÖ ve YDÖ Puanlarının Hane Halkı Aylık Gelir Düzeyine Göre Anova Sonuçları.....	58
<b>Tablo 4.13:</b> Katılımcıların İş Doyumları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki....	59

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>ASHB</b>	: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
<b>SHM</b>	: Sosyal Hizmet Merkezi
<b>ASDEP</b>	: Aile Sosyal Destek Programı
<b>CSHW</b>	: Amerika Sosyal Hizmet Eğitim Konseyi
<b>NASW</b>	: Ulusal Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği
<b>IFSW</b>	: Uluslararası Sosyal Hizmet Uzmanları Federasyonu
<b>MİDÖ</b>	: Minnesota İş Doyum Ölçeği
<b>YDÖ</b>	: Yaşam Doyum Ölçeği
<b>R</b>	: Korelasyon Katsayısı
<b>N</b>	: Örnek Sayısı
<b>P</b>	: Güvenirlilik
<b>S.S.</b>	: Standart Sapma
<b>Ort.</b>	: Ortalama
<b>SPSS</b>	: Statistical Package for the Social Sciences
<b>TDK</b>	: Türk Dil Kurumu
<b>vb.</b>	: ve benzer(ler)i
<b>vd.</b>	: ve diğerleri
<b>YY</b>	: Yüzyıl
<b>Akt.</b>	: Aktaran

# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

İnsanlar yaşamlarını idame etmek amacıyla gün içerisinde zamanının büyük bir kısmını gelir getirici bir işte çalışarak geçirmektedir. İş, insan yaşamının vazgeçilmez ve önemli bir parçası olup bireyin hayatının merkezinde yer almaktadır. Dolayısıyla bireyin iş yaşamındaki doyum ve memnuniyeti yalnızca iş yaşamı ile sınırlı kalmamakta ve iş dışı genel yaşam doyumuna da doğrudan etki etmektedir. Bu sebeple araştırmacıların iş ve yaşam doyumunu ilişkisine ilgi gösterdikleri görülmektedir. İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki üzerine pek çok görüş öne sürülmüştür. İş yaşamından alınan doyumun yaşam doyumunu etkileyen önemli bir faktör olduğu bilinmektedir. Aynı şekilde yaşam doyumunun da bireyin iş hayatını etkilediği bilinmektedir. Bireyin işindeki performans düşüklüğü, tatminsizliği gibi problemlerin yaşamındaki doyum eksikliği ile bağlantılı olduğu düşünülebilir (Keser, 2005: 80).

Bireyin işine yönelik olumsuz tecrübe ve birikimleri olması halinde işlerinden memnun olmayan çalışanlar ortaya çıkacaktır. Asıl istenilen ve hedeflenenin ise çalışanın işinden ve iş koşullarından memnuniyet duyması ve iş doyumuna ulaşmasıdır. Bireyin iş doyumunu çeşitli faktörlerden etkilenecek oluşmaktadır. Yapılan işe ilişkin bir tutum geliştirme ve iş ile ilgili faktörleri değerlendirme ise bireyin şahsiyetiyle ilgilidir. Bu sebeple aynı işi yapan farklı kişilerin iş doyumları da farklılık gösterebilmektedir (Eğinli, 2009: 36).

Sosyal hizmet mesleği, insan hakları ve sosyal adaleti temel alan tarihsel süreç içerisinde sosyal devlet anlayışına bağlı olarak toplumun sosyal refahının artırılması amacıyla yakından ilgilidir. Sosyal hizmet, birey, grup ve toplumların yaşam kalitesini arttırmak için destekleyici uygulamaları kendi içerisinde barındıran uygulama temelli bir disiplindir. Bu yüzden öncelikle savunmasız, yoksul, toplumda kendini güçsüz hisseden gruplara hitap etmektedir (Doğan, 2021: 145).

ASHB’de görev yapan sosyal çalışma görevlileri; çocuk, kadın, yaşlı, engelli, şehit ve gazi yakınları, ihmal ve istismar mağdurları gibi korunmaya ve desteklenmeye ihtiyaç duyan dezavantajlı ve risk altında yer alan kesime hizmet sunmaktadır. Sosyal çalışma görevlileri görevlerini icra ederken çeşitli problemler ile karşı karşıya

kalmaktadır. Aynı zamanda yoğun iş yükü, vaka sürecini yönetirken yaşanan stres, vaka takibinde hizmet alan kesimin refahını ve hayatını etkileyecek kanaati oluşturma, riskli durumlarla yüzsüze gelme ve yaşanan kriz anlarını yönetme gibi iş yaşamında karşılaşılan durumlar sosyal çalışma görevlilerinin stresini arttırmaktadır. Genellikle travma yaşamış, dezavantajlı duruma düşmüş veya mağdur edilmiş gruplarla çalışan sosyal çalışma görevlilerinin iş şartları ve kişisel özelliklerine bağlı olarak iş ve yaşam doyumlarında bir takım farklılıklar oluşabilmektedir.

Bu bağlamda sosyal hizmet merkezlerinde çalışan sosyal çalışma görevlilerinin iş ve yaşam doyumlarının sosyodemografik özelliklerine göre değerlendirilmesi amacıyla hazırlanan bu çalışmanın birinci bölümünde; araştırmanın problemine, amacına, hipotezlerine, önemine, varsayımlarına ve sınırlılıklarına ilişkin bilgiler aktarılmıştır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde; iş doyum kavramı, iş doyumunun önemi, iş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyum ile ilgili kuramlar, yaşam doyum kavramı, yaşam doyumunun önemi, yaşam doyumunu etkileyen faktörler, yaşam doyum ile ilgili kuramlar, sosyal hizmet kavramı, sosyal hizmetin amacı, işlev ve rolleri, sosyal hizmet merkezleri ve işleyişi, sosyal hizmet mesleğinde iş ve yaşam doyum ile ilgili başlıklar altında gerekli bilgilere yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde; araştırmanın yöntemi, modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizine ilişkin gerekli bilgiler aktarılmıştır.

Dördüncü bölümde, araştırmanın bulguları tablolar şeklinde gösterilmiş ve bulgulara ilişkin gerekli yorumlar yapılmıştır.

Beşinci bölümde ise araştırmada edinilen bilgi ve bulguların sonuçlarından bahsedilmiş ve tartışılmıştır. Son olarak ise önerilerde bulunulmuştur.

## **1.1. Problem**

Birçok meslek grubu çalışma ortamında birtakım zorluklarla karşılaşmaktadır. Fakat doğrudan insanla çalışan ve insanların hayatına temas eden meslek grupları duygusal olarak daha yoğun strese maruz kalmaktadır. Sosyal hizmet merkezlerinde çalışan sosyal çalışma görevlileri hassasiyeti yüksek birey ve gruplarla çalışmaktadır. İhmal ve istismar mağduru çocuklar, sosyal ve ekonomik açıdan olumsuz koşullara sahip olanlar, suça sürüklenen çocuklar, bakım ve barınma ihtiyacı duyanlar, şiddet

mağdurları, can güvenliği riski taşıyanlar, engelliler, mülteci ve sığınmacılar gibi dezavantajlı konumda olan bireyler Sosyal hizmet merkezlerinin müracaatçı kitlesini oluşturmaktadır. Dolayısıyla sosyal çalışma görevlileri iş yaşamında sıklıkla kriz anları ve farklı pek çok güçlükler ile karşı karşıya gelmektedir. Bu güçlükler sosyal çalışma görevlisi üzerinde yoğun strese neden olmaktadır. Ayrıca sıklıkla travmatik yaşam öyküsü ve problem dinleyen sosyal çalışma görevlilerinin ruh sağlığı da bu durumlarda olumsuz etkilenebilmektedir (Buz ve Genç, 2019: 625). Bu gibi faktörler zaman içerisinde kendini tekrarlamasıyla bir döngü haline gelmektedir. Bu döngünün sosyal çalışma görevlilerinin stres ve kaygı düzeyini arttırdığı, iş motivasyonunu düşürdüğü ve buna bağlı olarak iş ve yaşam doyumları üzerinde olumsuz bir etkiye yol açtığı söylenebilir. Buradan hareketle sosyal çalışma görevlilerinin yoğun stres içeren görevleri, stresin mesleki ve kişisel yaşantılarında olumsuzluklara sebebiyet vermesi ve bireylerin hayata dair olumsuz algılar oluşturarak iş ve yaşam doyumlarında düşüşler olması bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Sosyal hizmet merkezlerinde görev yapan sosyal çalışma görevlileri hizmet alıcıların yakın çevresi, ailesi, akrabaları gibi ilgili kişiler ile görüşmekte, yaşanılan bölge ve konutun koşullarını incelemekte, gerekli araştırmaları yapmakta ve bu süreç sonucunda edinilen bilgiler ışığında değerlendirmeler yapıp, kanaat oluşturarak kişilere uygun hizmet modelleri sunmaktadır. Bahsi geçen süreçte sosyal çalışma görevlilerinin hizmet sunumunda iş ve yaşam doyumları ve sosyodemografik özelliklerinin önemli bir rol oynayabileceği düşünülmektedir. Belirtilen gerekçelerden yola çıkılarak Sosyal hizmet merkezlerinde görev yapan sosyal çalışma görevlilerinin demografik özelliklerine göre iş doyumları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Çalışanlarda iş ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu için çalışanların iş doyumlarının artırılmasının yaşam doyumlarını da olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Benzer şekilde yaşam doyum düzeyi yüksek olan çalışanların da iş doyumlarının yüksek olması muhtemel bir sonuçtur. Bunun yanında çalışanlarda iş ve yaşam doyum düzeyinin çalışan verimliliğini arttırdığı bilinmekte olup, çalışan verimliliğinin yüksek olması amaçlara ulaşmaya da katkı sağlamaktadır.

Araştırma sonucunda elde edilecek bulgulardan iş ve yaşam doyumunu arttıracak programlar ve projeler oluşturulması hususunda yararlanılabilir. Bu sayede verimlilik ve hizmet kalitesinde artış sağlanabilir.

Bu bağlamda araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

- Sosyal hizmet merkezlerinde görevli sosyal çalışma görevlilerinin iş ve yaşam doyumları sosyodemografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir ve iş ve yaşam doyumları arasında ilişki bulunmakta mıdır?
- Sosyal hizmet merkezlerinde görevli sosyal çalışma görevlilerinin iş doyumları sosyodemografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Sosyal hizmet merkezlerinde görevli sosyal çalışma görevlilerinin içsel iş doyumları sosyodemografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Sosyal hizmet merkezlerinde görevli sosyal çalışma görevlilerinin dışsal iş doyumları sosyodemografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Sosyal hizmet merkezlerinde görevli sosyal çalışma görevlilerinin yaşam doyumları sosyodemografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Sosyal hizmet merkezlerinde görevli sosyal çalışma görevlilerinin iş doyumunu (içsel ve dışsal) ve yaşam doyumları arasında bir ilişki var mıdır?

### **1.3. Araştırmanın Hipotezleri**

Çalışanların iş doyumları ve yaşam doyumları çeşitli değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Bu sebeple araştırmanın temel hipotezi olarak; sosyal hizmet merkezlerinde görev yapan sosyal çalışma görevlilerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin birbiri ve sosyodemografik değişkenlerle ilişkili olduğu beklenmektedir. Tezin amacı doğrultusunda araştırmada kullanılan sosyodemografik bilgi formunda yer alan sorular, Minnesota iş doyum ölçeği ve yaşam doyum ölçeği sonuçlarının karşılaştırılması sonucunda ortaya konulan hipotezler şu şekildedir:

Minnesota iş doyum ölçeği ve yaşam doyum ölçeği ortalama puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin hipotez:

- Sosyal çalışma görevlilerinin iş doyumunu (içsel ve dışsal alt boyutları) ve yaşam doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Minnesota iş doyum ölçeği ve sosyodemografik özelliklerin karşılaştırılmasına ilişkin hipotezler:

- Sosyal çalışma görevlilerinin cinsiyetleri ve iş doyumunu (içsel ve dışsal alt boyutları) arasında anlamlı ilişki vardır.
- Sosyal çalışma görevlilerinin yaşları ve iş doyumunu (içsel ve dışsal alt boyutları) arasında anlamlı ilişki vardır.
- Sosyal çalışma görevlilerinin medeni durumu ve iş doyumunu (içsel ve dışsal alt boyutları) arasında anlamlı ilişki vardır.
- Sosyal çalışma görevlilerinin çocuk sahibi olma ve iş doyumunu (içsel ve dışsal alt boyutları) arasında anlamlı ilişki vardır.
- Sosyal çalışma görevlilerinin öğrenim durumları ve iş doyumunu (içsel ve dışsal alt boyutları) arasında anlamlı ilişki vardır.
- Sosyal çalışma görevlilerinin unvanları ve iş doyumunu (içsel ve dışsal alt boyutları) arasında anlamlı ilişki vardır.
- Sosyal çalışma görevlilerinin mesleki kıdem yılı ve iş doyumunu (içsel ve dışsal alt boyutları) arasında anlamlı ilişki vardır.
- Sosyal çalışma görevlilerinin bireysel gelir düzeyi ve iş doyumunu (içsel ve dışsal alt boyutları) arasında anlamlı ilişki vardır.
- Sosyal çalışma görevlilerinin hane gelir düzeyi ve iş doyumunu (içsel ve dışsal alt boyutları) arasında anlamlı ilişki vardır.

Yaşam Doyum Ölçeği ve sosyodemografik özelliklerin karşılaştırılmasına ilişkin hipotezler:

- Sosyal çalışma görevlilerinin cinsiyetleri ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ilişki vardır.
- Sosyal çalışma görevlilerinin yaşları ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ilişki vardır.
- Sosyal çalışma görevlilerinin medeni durumu ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ilişki vardır.
- Sosyal çalışma görevlilerinin çocuk sahibi olma ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ilişki vardır.
- Sosyal çalışma görevlilerinin öğrenim durumları ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ilişki vardır.

- Sosyal çalışma görevlilerinin unvanları ve yaşam doyumu arasında anlamlı ilişki vardır.
- Sosyal çalışma görevlilerinin mesleki kıdem yılı ve yaşam doyumu arasında anlamlı ilişki vardır.
- Sosyal çalışma görevlilerinin bireysel gelir düzeyi ve iş doyumu arasında anlamlı ilişki vardır.
- Sosyal çalışma görevlilerinin hane gelir düzeyi ve yaşam doyumu arasında anlamlı ilişki vardır

#### **1.4. Araştırmanın Önemi**

İnsanlar yaşamlarını sürdürmek, daha iyi koşullarda yaşamak, psikolojik ve sosyal açıdan rahat bir yaşam tarzına sahip olmak için herhangi bir iş kolunda çalışmak ve gelir elde etmek zorundadırlar. İnsanların iş yaşamında karşılaştıkları olumlu ve olumsuz unsurlar iş yaşamına yönelik bazı tutumlar geliştirmelerine zemin hazırlamaktadır. İş yaşamına karşı geliştirilen tutumların olumlu yönde olması iş doyumunu arttırırken, iş yaşamından karşılaşılan olumsuz unsurların fazla olması bireyin iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır. Bunun yanında insanların iş yaşamına ayırdıkları zaman dilimi günlük hayatın önemli bir kısmını kapsamaktadır. Bu nedenle insanların iş yaşamına yönelik olumlu ve olumsuz tutumları günlük yaşam aktivitelerini de etkilemektedir. Literatürde bu konuda yapılan araştırma sonuçları da iş yaşamından elde edilen doyumun yaşam doyumunu ve günlük yaşam aktivitelerini de etkilediğini göstermektedir (Atilla Gök, vd., 2016: 45).

İş doyumunun yaşam doyum düzeyini etkileyen bir unsur olması bu alanda yapılan çalışmaların da artmasına zemin hazırlamıştır. Bunun yanında son yıllarda çalışanların iş doyum ve yaşam doyum düzeylerini etkileyen unsurların ele alındığı çalışmaların artış gösterdiği görülmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalar incelendiği zaman iş doyumunu etkileyen unsurlar ile yaşam doyumunu etkileyen unsurların incelendiği araştırmaların genellikle özel sektör çalışanları üzerinde yürütüldüğü görülmektedir (Gülcan ve Nedim Bal, 2014). Buna karşılık literatürde kamu kurumlarında, özellikle de bakanlık düzeyinde bu alanda yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Ayrıca sosyal hizmet merkezlerinde çalışan sosyal çalışma görevlilerinin sosyodemografik özelliklerine göre iş doyumunu ve yaşam doyumunun

birlikte araştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu noktada yapılan bu araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

### **1.5. Varsayımlar**

Araştırmaya katılanların sosyodemografik form, Minnesota iş doyumu ölçeği ve yaşam doyum ölçeğine verdiği cevapların doğruyu yansıttığı ve kullanılan ölçeklerin iş doyumu ve yaşam doyumunu ölçmede yeterli olduğu varsayılmıştır

### **1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları**

İstanbul Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'ne bağlı kuruluşların hizmet verdiği grupların farklı olması, bir kısmının yatılı, bir kısmının ise gündüzlü olarak hizmet vermesi, iş yükünün kurumların hizmet verme şekline göre farklılık göstermesi sebebiyle, meslek elemanlarının da iş doyumu ve yaşam doyumunu arasında farklılıkların oluşabileceği düşüncesine varılmıştır. Bu düşünceden hareketle daha güvenilir sonuçlar alınabilmesi için bu araştırma İstanbul Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı sosyal hizmet merkezlerinde çalışan Sosyal Çalışmacı, Psikolog, Psikolojik Danışman, Çocuk Gelişimci ve Sosyolog unvanlarına sahip ve çalışmaya gönüllü katılım gösteren 186 sosyal çalışma görevlisi ile sınırlıdır.

Ayrıca bu çalışmadan edinilen bulgular verilerin toplandığı Kasım-Aralık 2021 tarihleri için geçerlidir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında, sırasıyla iş doyum kavramı, iş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyumunun önemi, iş doyum ile ilgili kuramlar, yaşam doyum kavramı, yaşam doyumunu etkileyen faktörler, yaşam doyumunun önemi, yaşam doyum ile ilgili kuramlar, iş doyum ve yaşam doyum arasındaki ilişki, iş doyum ve yaşam doyum üzerine yapılmış araştırmalar, sosyal hizmet kavramı, sosyal hizmetin amacı, işlev ve rolleri, sosyal hizmet merkezleri ve işleyişi, sosyal hizmet mesleğinde iş ve yaşam doyum başlıklı konulara yer verilmiştir.

#### 2.1. İş Doyumu Kavramı

İnsanlar, yaşamlarını idame ettirebilmek, temel gereksinimlerini sağlayabilmek amacıyla günlerinin yaklaşık olarak üçte birini işe ayırmaktadırlar. Fakat kişilerin çalıştığı işe, kuruma ve işverene göre çalışma süreleri ve diğer faktörler değişkenlik gösterebilmektedir. Sahip olunan işin, kişinin yaşamını sürdürebilmesi için ihtiyaç duyulan ekonomik geliri sağlamasının yanında bireye toplum içerisinde sosyal işlevsellik ve statü de kazandırdığı görülmektedir. İş hayatının sağladığı faydalara ilişkin yapılan araştırmalar kişinin yaptığı işten memnun olup olmadığını ifade eden iş doyumuna odaklanmaktadır.

İlk olarak 1920'li yıllarda Elton Mayo ve arkadaşlarının yapmış oldukları Hawthorne araştırmalarıyla iş doyum konusunda insan ilişkileri incelenmiştir. Çalışanların psikolojik özellikleri ve sosyal ilişkilerinin iş yaşamı ile bağlantılı olduğu fark edilmiştir (Atakan, 2007:31). İş doyumunun önemi 1940'lı yıllarda tam olarak anlaşılmiş olup bu kavrama yönelik araştırmalar ise son yıllarda artış göstermiştir (Sevimli ve İşcan, 2005:56).

İş hayatı, çalışanlara işiyle ilgili tecrübeler kazandırmakla birlikte süreç içerisinde kişide çeşitli duygular oluşturmakta ve bu duyguların birikimine de sebep olmaktadır. Bu tecrübeler neticesinde çalışanın işe yönelik zihinsel ve duygusal olarak bir görüşü oluşmaktadır. İş doyum bu görüşün sonucu olup çalışanın ruhsal ve fiziksel açıdan iyi durumda olmasını ifade eder (Eğinli, 2009: 36). Çalışanın işine gösterdiği tutum olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Çalışanların tecrübeleri

sonucundaki olumlu tutumu iş doyumunu, olumsuz tutumu ise iş doyumsuzluğu olarak tanımlanabilmektedir (Erdoğan, 1996). Örgütsel davranış açısından bireyin işine karşı geliştirdiği tutum en önemli tutumlardandır. Bu tutumlar olumlu ise çalışanların iş doyum düzeylerinin yüksek, olumsuz ise iş doyum düzeylerinin düşük olduğu görülür (Özkalp ve Kirel, 2004:75).

İş doyumunu, kişinin icra ettiği mesleğini sevmesi, benimsemesi ve mesleğinden en üst düzeyde verim alabilmesi için önemli bir faktördür. İş doyumunu; bireyin, ekonomik anlamda yerine getirdiği iş karşılığında sağladığı doyum olup işin verimini arttırmakla birlikte bireyi mutlu eder (Tomanbay, 1999:132). İş doyumunu bir nevi çalışanın yaptığı iş karşılığında duyduğu manevi haz olarak da yorumlanabilir. İş özellikleri ve çalışan beklentilerinin örtüştüğünde iş doyumunun gerçekleştiğini belirtebiliriz.

İş ve yaşamın genel olarak iç içe olduğu söylenebilir. Bireylerin iş ve yaşamlarının sabit olduğu düşünüldüğünde bireyin işini değiştirmesi genel anlamda mümkün görünmemektedir. Ancak bireylerin işlerine ilişkin bazı değişiklikler yapması ile iş doyumlarını değiştirme imkanları mevcuttur. İş veya işin çevresi tarafından bireylerin duygularının etkileneceği varsayımı iş doyumunu araştırmalarının temelini oluşturmakta olup araştırmacıların çoğu tarafından iş doyumunun duygusal bir tepki olduğu belirtilmektedir (Dikmen, 1995:116).

### **2.1.1. İş Doyumunun Önemi**

Çalışanların iş yerinde iyi hissedişlerinin artmasında etkili olan iş doyumunu, iş yaşamında üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Çalışanın işine bağlı ve verimli olarak çalışmasını sağlayan iş doyumunu performansın artmasında etkilidir. İş doyumunun çalışma yaşamındaki öneminin farkında olan işyerleri doyumsuzluğu önlemek amacıyla tedbirler almaktadır. İş doyumunun yaşam doyumunu ile de bağlantısı vardır. Bireyin iş yaşamında düşük doyumuna sahip olması yaşam doyumunu olumsuz etkileyecektir. Etki alanı geniş olan iş doyumunun yalnızca iş yaşantısını etkilemediği yaşamın diğer alanları üzerinde de etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Kaya, 2005: 3).

İş doyumunu düşük olan bireylerin işlerini daha isteksiz yaptığı ve iş yerine karşı yabancılaşma hissedebildiği, verimlilik ve performansında düşüş olduğu

görülmektedir. İş yerindeki beklentilerine karşılık alamayan ve istediği işte çalışmayan bireylerin iş ve aile yaşantısında olumsuz davranışlar sergilediği belirtilmektedir (Elbirlik Tülek, 2008: 7).

Subjektif bir kavram olan iş doyumunu, bireyin çalışma arkadaşları, ailesi ve sosyal çevresine karşı göstermiş olduğu tutum ve davranışlar ile kendini göstermektedir. Yaşantısının büyük bölümünü iş yerinde geçiren çalışan edindiği iş tecrübelerine göre işine ve işyerine yönelik bir düşünceye sahip olmaktadır (Erdağı, 2018: 5).

İş doyumunun yaşam doyumunu ile bağlantılı olması, bireyin beden ve ruh sağlığı üzerinde etkili olması iş doyumunun önemli faktörlerindedir.

Çalışanlar ve işyerleri açısından iş doyumsuzluğunun farklı sonuçları vardır. Bireyin iş doyumunu yüksek ise işinin gerektirdiğinden fazlasını yapmak için çabalamaktadır. Ancak aksi durumda iş doyumuna ulaşamayan birey iş gereklerini yerine getirmemekle birlikte mutsuzluk, bunalım ve asabiyet gibi olumsuz bir tutum sergilemektedir (Yıldırım, 2007: 255).

İş doyumunun yüksek olduğu kurumlarda işten ayrılma niyetinde olan çalışan sayısı az olup yeni eleman alımında zorluk yaşanmamaktadır. Ancak doyumun düşük olduğu kurumlarda genel olarak bireylerin işine yabancılaştığı ve uyumsuz oldukları görülmekle birlikte bu gibi işyerlerinin yeni çalışan bulması da zorlaşmaktadır. İşini severek yapan ve iş doyumunu yüksek çalışanların olması toplumsa gelişim açısından önem taşımaktadır. Hayatın içinde yer alan doyum alanlarından biri olan iş doyumunu bireyin yaşamla olan en kuvvetli bağlarından biri olarak değerlendirilmektedir (Şahin ve Dursun, 2009: 161).

### **2.1.2. İş Doyumu Etkileyen Faktörler**

İş doyumunu kavramının literatürde geniş bir yere sahip olduğu görülmekte olup kavramı daha iyi anlamak amacıyla iş doyumunu etkileyen faktörlerin incelenmesi gerekmektedir. Yapılan araştırmalarda iş doyumunu etkileyen faktörlerin birçok değişkene bağlı olduğu görülmüştür. Mesleki iş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olarak iki gruba ayrılmıştır.

### 2.1.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

İş doyumunun oluşmasında önemli bir etkiye sahip olan bireysel faktörler, kişinin doğuştan ve yaşamı boyunca edindiği deneyimlere göre belirlenmektedir. Sabit bir kavram olmayan iş doyumunu ve kişilerin bireysel özellikleri arasında ilişki söz konusudur (Sevimli ve İşcan 2005: 56). Bireysel özellikler arasında çalışan kişinin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi ve kıdem (çalışma süresi) iş doyumunu doğrudan etkileyen faktörler arasında yer almakta olup aşağıda her bir faktörün ayrıntılarına yer verilmiştir.

Yaş: Bireyin içerisinde bulunduğu yaş ve dönem sergilediği davranış ve aldığı kararlar üzerinde etkili bir role sahiptir. Bu sebeple bireyin çalıştığı iş ile ilgili düşüncelerinde de yaşına bağlı olarak değişiklikler görülebilmektedir. Herzberg ve arkadaşlarının (1957) görüşüne göre; yaş ve iş doyumunu arasında 'U' şeklinde bir ilişki bulunduğu, iş doyumunun yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği, bireyin işe başladığı ilk yıllarda iş doyumunu yüksek iken sonraki yıllarda doyumunun azaldığı ve yaş ilerledikçe iş doyumunun yeniden arttığı belirtilmektedir. Yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin bireyin ihtiyaçları ve bilinç düzeyiyle de ilişkili olduğu, yani ilerleyen yaş ile birlikte çalışan bireyin iş tecrübesi artarken iş doyumunda da bir artış olmaktadır (Gibson ve Klein, 1970:411-425). Bu açıdan, yaptığı işte başarılı olmak için gerekli tecrübeye sahip yaştaki çalışanların işlerini iyi bir şekilde yapmanın vermiş olduğu mutluluğun iş doyumuna sebep olduğu belirtilmektedir (Demir, 2010: 36). Sonuç olarak, yapılan çalışmalar iş doyumunun oluşmasında yaş faktörünün etkili bir röle sahip olduğunu göstermekte (Köroğlu, 2011: 30) ve bu durumun yaşlılara göre genç çalışanların tecrübelerinin düşük ancak beklentilerinin daha yüksek olmasından kaynaklandığını düşündürmektedir. (Dinler, 2010: 15).

Cinsiyet: Cinsiyet faktörü ve iş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalarda araştırmacılar tarafından farklı görüşler ortaya konulmuştur. Toplumumuzda yüz yıllardır kadına genellikle çocuk bakımı ve ev işleriyle ilgili rollerin, erkeklere ise ekonomik gelir kaynağı olarak ailenin geçimini temin etme rolü verilmiştir. Ancak değişen ve gelişen günümüz dünyasında kadının iş hayatında daha fazla yer almaya başladığı bilinmektedir. Toplumun cinsiyetler üzerinden kadına ve erkeğe yüklediği görevlerin, iş yaşamında da kadın ve erkeklerin tutum ve davranışlarını etkilediği ve iş hayatına yönelik düşüncelerde farklılara yol açtığı söylenebilir (Çalışır, 2012: 31).

Yapılan bazı çalışmalarda iş doyumunu açısından cinsiyetler arasında farklılıklar tespit edilirken, bazı çalışmalarda ise cinsiyet faktörünün tek başına iş doyumunu üzerinde bir etkisi bulunamamıştır. İş faktörleri sabit kalmak üzere kadın ve erkeğin iş doyumunu gösteren tutarlı bir delil olmaması nedeniyle cinsiyet faktörünün iş tatmini üzerinde doğrudan belirleyici olmadığı söylenebilir (Kantar, 2008: 60).

Eğitim: Yapılan araştırmalar eğitim ve iş doyumunu arasında çeşitli görüşler ortaya koymaktadır. Yüksek düzey eğitime sahip çalışanların, daha düşük eğitim seviyesinde olan çalışanlar ile karşılaştırıldığında iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Yüksek eğitim almış olan bireyler, aldıkları eğitime uygun pozisyonda görevlendirildiklerinde iş doyumları artmakta, aksi yönde ise iş doyumlarında düşüş olmaktadır (Aşık, 2010:40; Demir, 2010: 36). Çalışan bireyin eğitim seviyesinin yüksek olması, görevini daha iyi kavramasını ve buna bağlı olarak görevini daha başarılı bir şekilde icra etmesini mümkün kılabilir (Köroğlu, 2011: 35). Burris'e göre; çalışanın eğitim düzeyinin yaptığı işin gereğinden daha yüksek olması çalışanın kendisini yapılan işten daha yetkin bulması nedeniyle iş doyumsuzluğuna neden olabilmektedir. Ayrıca eğitim düzeyi düşük bireylerin işten beklentilerinin daha düşük olmasına bağlı olarak işe motive olmalarının kolay olduğu ve bu sebeple de iş doyumlarının daha yüksek olabileceği belirtilmiştir. (Burris, 2002; akt. Sun, 2002: 41) Bu bağlamda bireylerin eğitim seviyelerine uygun pozisyonlarda çalıştırılmalarının iş doyumunun oluşmasına katkı sağlayacağı ifade edilebilir.

Medeni Durum: Yapılan araştırmalar evlilik ve iş doyumunu arasında olduğu, evli çalışanların bekar çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Evli olan çalışanların işten ayrılmaları ve işe devamsızlık etmelerinin daha az olduğu ve bekar çalışanlara göre iş doyumlarının daha fazla olduğu belirtilmiştir (Cerit, 2009:31). Bireyin evlilikle birlikte sorumluluklarının arttığı ve yaşamını idame ettirebilmek için bir işte çalışmaya ihtiyaç duyduğu, iş hayatının bireye düzenli bir hayat sağlamasına bağlı olarak da bireyin iş doyumunu arttırdığı düşüncesine yer verildiği görülmüştür (Keser, 2005: 80).

Toplumun en küçük yapı taşı olan ailede bireylerin fiziksel ve ruhsal olarak genellikle yalnızlık hissine maruz kalmadıkları, evli olan veya aile yanında yaşayan bireylerin, bekar veya yalnız yaşayan bireylere göre iş hayatında daha başarılı ve iş doyumlarının daha yüksek olduğu düşüncesine varılabilir.

Kıdem ve Çalışma Süresi: TDK sözlük anlamına bakıldığında kıdem kavramının bir görevde geçirilen süre, bir görevde rütbece eskilik olarak tanımlanmakta olduğu görülmektedir ([www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)).

Bireyin iş yerinde çalıştığı süre, tecrübesinin de bir göstergesi olarak kabul görmektedir. Yapılan çalışmalar mesleki kıdem ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik neticelerin çelişkili olduğu sonucunu rapor etmektedir. Bu çerçevede yapılan bazı araştırmalarda çalışanların mesleki kıdemleri arttıkça iş doyum düzeylerinin düştüğü, bazı araştırmalarda ise iş doyumunun mesleki kıdeme göre artış gösterdiği görülmektedir.

Aynı iş yerinde uzun süre çalışan bireyler iş yerleri ile uyum sağlamak ve buna bağlı olarak iş doyumları yüksek olmaktadır. Çalışma yaşamına yeni dahil olan bireylerin ise iş doyumunu uzun süre çalışanlara göre daha düşük olmaktadır. Buna sebep olarak ise işe yeni başlayan bireyin işinden ve iş yerinden beklentisinin daha fazla olması ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Eğinli, 2009:35). Ayrıca statü sahibi olmak bireylere iş veya iş dışındaki yaşantısında sahip olduğu ilişkilerde saygınlık kazandırır. Bu doğrultuda çalışanların uzun yılların ardından elde ettiği kıdem, iş doyumuna ulaşmasında katkı sağladığı söylenebilir (Kılıç, 2013:57)

#### **2.1.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler**

İş doyumuna etki eden örgütsel ve çevresel faktörler ücret, terfi olanakları, işin niteliği, güvenlik, takdir edilmek, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, yönetim tarzı ve yönetici tutumları faktörleri olarak açıklanmaktadır.

Ücret: Çalışan tarafından ücret, ekonomik gelirin yanı sıra iş yerinde verilen emek ve katkının bir karşılığı olarak görülmektedir. Bu nedenle ücret ve iş doyumunu arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanın beklentisine karşılık bir ücret almaması ve hatta kendisiyle eşit statüye sahip çalışanlardan daha az ücret alması iş doyumunu azaltmakta olduğu görülmektedir. Çalışanın iş yerinde ödüllendirilmesi ve adaletli bir ödül sisteminin iş doyumunu artışına katkı sağladığı belirtilmektedir (Eğinli, 2009:36).

Güvenlik: Çalışan açısından işyerinde güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması çalışanların zihinlerinde işyerleri tarafından kendilerine değer verildiğine ilişkin

düşüncenin oluşmasını sağlar. Fiziksel olarak güvenli bir ortamda çalışmak, bireylerin iş doyumlarının artmasına katkı sağlar (Yılmaz, 2007: 88). Aksi durumda bireyin kendisini güvende hissetmemesi iş doyumunu olumsuz etkileyecektir.

Diğer yandan çalışanın işten çıkarılma endişesi, işyerinde ayrımcılık, zorbalık vb. gibi sorunların yaşanmaması garantisi de güvenlikten kastedilen hususlardır. Bireyin iş güvenliği özgürlüğü olmaz ise gelişme imkanı engellenecektir. Bu durumda çalışan sorunun giderilememesi halinde farklı iş arayışlarına eğilim gösterebilecektir. Bu sebeple iş yerinde güvenliğin sağlanması çalışanlar açısından bir doyum faktörüdür. Kişinin iş yerinde güvenli ve değerli olduğu inancı iş doyumunu sağlamasına yardımcı olmakla birlikte yönetimi de kolaylaştırmaktadır (Eker, 2006: 44).

İşin Niteliği: İnsanların kişisel özellikleriyle uyumlu olmayan işlerde çalışmak zorunda kalmaları moral ve motivasyonlarını düşürmektedir. Bu sebeple insanlar bilgi ve yeteneklerini kullanabilecekleri işlerde çalışmak istemektedirler. İşin niteliği ile alakalı faktörlerin iş doyumuna etki ettiği bilinmektedir. Yapılan iş, işin anlamlılığı, yapısı, zorluğu, sorumluluğu vb. gibi etmenler iş güvencesi ile ilgili olup iş doyumunu etkilemektedir (İşcan ve Timuroğlu 2007: 125).

Bireyin çalışırken alacağı olumlu geri bildirim güdüleyici olup çalışma motivasyonu oluşturmaktadır. Bireyin çalışırken inisiyatif kullanma ve karar verme hakkına sahip olması, yaptığı işin ilgi çekici olması, işini yaparken olumlu duygular hissetmesi, işin sıkıcı ve tekrarlayan bir yapıda olmaması ve çalışana statü sağlaması doyumunu arttırmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2004: 76).

Sıradan ve tekdüze işler dışında fazla çeşitliliğe sahip işlerin çalışanı aşırı uyarana maruz bırakmakta ve psikolojik yorgunlukla beraber tükenmeye sebep olabilmektedir. Bu sebeple daha az çeşitlilik barındıran işler iş doyumunu sağlamaktadır. Ayrıca bütüne kısa sürede katkı sağlayan ve çalışana başarıma hissi veren işlerin doyumunu arttırdığı belirtilmektedir. Yetenek ve belli seviyede bilgi gerektiren işlerde çalışan kişi işini daha anlamlı görmekte olup kendisini farklı hissetmektedir. Bu durum iş doyumunu arttırmaktadır. Ancak işin karmaşıklığı çalışanın bilgi ve becerisinin üzerinde olmaması ve dengenin sağlanmaması durumunda iş doyumsuzluğu oluşabilir. Başarısızlık endişesi çalışanın stresinin artmasına ve sinirli olmasına sebep olacaktır (Budak, 2006: 41).

Terfi Olanakları: Terfi, çalışanın yetki, sorumluluk ve statü bakımından daha üst seviyeye yükseltilmesidir. Bu sebeple, çalışanların işyerine bağlılığını ve motivasyonunu artırıcı bir faktördür. Çalışanların yaptıkları işte yükselme olanağına sahip olmaları halinde iş doyumları artacaktır. İstenilen terfiye zamanında ulaşamayan ve yükselmesi gerektiğini düşünenden çalışanın terfi olamama nedeniyle iş doyumunun olumsuz yönde etkileneceği belirtilmektedir (Mert, 2010: 123).

Terfinin adil bir şekilde yapılması oldukça önemli olup hak etmeyen kimsenin terfi etmesi iş ortamında huzursuzluğa yol açmakla birlikte iş doyumunu olumsuz etkiler ve performansın azalmasına sebep olur. Adaletli bir terfi sisteminde performansına bağlı olarak mesleğinde yükselebileceğini algılayan çalışanın motivasyonu ve iş doyumunu olumlu yönde etkilenecektir. Aynı zamanda gerekli koşulların ardından terfi eden çalışanın statüsünün artması ve ücretinin artması da iş doyumunu arttıracaktır (Özkalp ve Kirel, 2004: 76).

Takdir edilmek: İnsanlar, diğer insanların kendileriyle ilgili olumlu düşüncelere sahip olmalarını isterler. Çalışanlarında işyerinde diğerleri tarafından onaylanma, saygı görme, kabul edilme gibi tepkiler görmek istemekte ve olumlu geri dönüşler çalışanı mutlu etmektedir. Övülme ihtiyacının karşılanması çalışanda kendine güveni arttırmakla birlikte doyumun artmasını destekler. Aksi durumda ise ümitsizlik ve uyumsuzluk görülebilir (Türk, 2007: 67). İnsanın başarmasına katkı sağlayan unsurların başında takdir edilme gelmektedir. Çalışma performansı çerçevesinde takdir edilen çalışanın iş doyumlarının artması olası bir sonuç olmasının yanında çalışanın olabildiğince yerinde ve zamanında takdir edilmeleri oldukça önemli olmaktadır. Bu kapsamda takdir edilmenin iş doyumunun bir parçası olduğu söylenebilir. Buna paralel olarak çalışanların takdir edilme biçimleri ülkeler ve örgütler arası değişiklik gösterebilmektedir (Erdil ve diğerleri, 2004: 21).

Çalışma Koşulları: İş yerinin sahip olduğu fiziki koşullar (Isı, ışık, ses, havalandırma, rahatlık, hijyen, güvenlik vb. gibi unsurlar) çalışanın verimliliğini etkilemektedir. İş ortamında uygun koşulların oluşturulması işveren tarafından önem verilmesi gereken bir husustur. Aksi takdirde uygunsuz ve rahatsız edici ortamda çalışan bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığı bu koşullardan etkilenmektedir. Bu durum çalışanların işten ayrılma, işten bıkmama, devamsızlık gibi davranışlarına etki etmekte ve performansında etkili olmaktadır (Tor, 2011: 48). Yeterli ve uygun fiziki ortama sahip iş yerinde çalışan bireyin yaptığı işten haz alarak iş doyumunun ve işe bağlılığının artacağı

düşünülmektedir. Çalışma koşullarının yetersiz olması bireylerde fiziksel hastalıklara sebep olabilmektedir. Ayrıca bireyin uzun vakitler uygunsuz koşullarda çalışması psikolojik sorunlara sebep olabilmektedir (Sığı ve Basım, 2006: 137).

Yönetim tarzı ve yönetici tutumları: Yönetimin çalışanlara karşı tavrı ve işyeri kurallarının uygulanma şekli iş doyumunu etkileyen önemli bir unsurdur. Yöneticinin sergilediği tutum, çalışanın beklentisi ile uyumlu olmadığında, çalışan açısından tatminsizlik yaşanmasına neden olmaktadır. Yöneticinin çalışanına karşı ilgili olması, çalışanın problemleriyle ilgilenmesi, ihtiyaç duyulan noktalarda yol göstermesi, sağlıklı iletişim yollarını tercih etmesi gibi hususlar çalışanın motivasyonunu ve iş tatminini arttırmaktadır. Bunun yanında yöneticilerin çalışanları takdir etmeleri iş doyumunu üzerinde belirleyici olan diğer bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Yönetim ve çalışanlar arasındaki ast üst ilişkileri iş doyumunu üzerinde önemli bir etken olarak görülmektedir. Yapılan çalışmalarda da genellikle algılanan lider davranışlarının iş doyumunu üzerinde belirleyici olduğu belirtilmektedir (Demirel, 2010). Yöneticilerin çalışanlara eşit ve adil bir tavır sergilemesi, açık etkileşim biçimi benimsemesi zamanla çalışanların işe yönelik doyum seviyelerini arttırmaktadır (Eğinli, 2009: 42). Ayrıca yöneticilerin işle ilgili bilgi ve becerilerine ilişkin yetersizliklerin var olması kişilerin iş doyumunu genellikle olumsuz etkilemektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 206).

Arkadaşlık ortamı: Bireyim içinde bulunduğu ortam iş doyumunu etkilemektedir. Çalışanın kendisine ve hayat görüşüne uygun kişilerle birlikte olması, başarılı bir grup içerisinde yer alması iş doyumunu arttıracaktır. Günün büyük bir bölümünü işyerinde geçiren çalışan, iş arkadaşlarıyla sosyalleşmektedir. Çalışanlar yaptıkları işten para ve başarı dışında beklentilere de sahiptir. İş yerinde kendisini destekleyecek iş arkadaşları ve dostlara sahip çalışanın iş doyumunun arttığı görülmektedir (Erdil vd., 2004: 20). Çalışanın iş doyumunu sağlamasında işin sağladığı ekonomik ve sosyal fırsatlar ve iş ortamı etkili hususlardır. İş doyumunu, birbiriyle ilişkisi bulunan birçok faktör ve çalışanların işi ve iş ortamlarıyla alakalı faktörlerden oluşan durumun birleşimi olarak görmek mümkündür (Sevimli ve İşcan, 2005: 57).

### 2.1.3. İş Doyumu ile İlgili Kuramlar

İş doyumu, birçok faktörü içerisinde barındıran karmaşık bir kavramdır. Bu kavram ile ilgili özellikle 1930'dan sonra pek çok çalışma yapılmış olup bazı kuramlar oluşturulmuştur (Erdil vd., 2004: 18).

#### 2.1.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow'a göre insanların bazı ihtiyaçları daha öncelikli olup öncelikli ihtiyacı karşılayabilenler daha üst düzeyde farklı bir ihtiyaç arayışına girerken, öncelikli ihtiyacı karşılayamayan birey ise daha üst düzeydeki ihtiyaçlarını ertelemektedir. Bu yaklaşıma göre bireyin ihtiyaçları beş temel grup altında toplanmaktadır. Birinci gruptaki en alt düzey bireyin temel ihtiyaçlarını kapsamaktayken, beşinci grupta ise en yüksek düzeydeki ihtiyaçlar yer almaktadır. Bu ihtiyaçlar sırasıyla şu şekildedir:

1. Fizyolojik ihtiyaçlar (uyumak, su içmek, yemek vb.)
2. Güvenlik ihtiyaçları (tehlike ve risklerden korunmak, can güvenliği vb.)
3. Sosyal ihtiyaçlar (arkadaşlık, bir grupta yer alma, onaylanma vb.)
4. Kendini gösterme ihtiyacı (özgüven sahibi olmak, statü, tanınma vb.)
5. Kendini tamamlama ihtiyacı (kişisel gelişim, sahip olunan potansiyeli gerçekleştirmek vb.)

Bireyin öncelikli amacı temel ihtiyaçlarını karşılamaktır. Uykusuz veya acıkmış birinin sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmak konusunda motivasyonu bulunmamaktadır (Koçel, 2014: 734). Bunun yanında ihtiyaç grupları arasında kesin bir ayırım da yoktur. Her ihtiyaç grubu birbiriyle bağlantılı olup belli ihtiyaç grubundaki kişinin diğer ihtiyaçlara da gereksinimi vardır. Örneğin; kendini tamamlama ihtiyacı grubunda yer alan bireyin aynı zamanda fizyolojik ve güvenlik ihtiyacı da devam etmektedir (Yılmaz ve Eroğlu, 2013:44).

Bu açıdan değerlendirildiğinde örgütte çalışan bireyler de sahip olduğunu koruma ve sahip olmadığını elde etme noktasında isteklidir. Yönetici açısından önemli olan, çalışanın sahip olmak istediği ihtiyaçları anlayarak, bu ihtiyaçların giderilmesi için gerekli olanı yapmak ve çalışanı belli bir davranışa yönlendirmektir. Performansa göre prim ödemesi yapılması örnek olarak gösterilebilir (Koçel,2014: 736).

### **2.1.3.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı**

Herzberg'in kuramında iş yerinde doyum olumlu ve olumsuz etkileyen faktörler ve çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır. İşle ilgili olan ve bireylere doyum sağlayan faktörler motive edici faktörler şeklinde tanımlanırken, çalışma koşullarıyla ilgili hususlar hijyen faktörleri olarak tanımlanmıştır (Gökçe, vd. 2010: 237).

Motive edici faktörler arasında işin kendisi, statü, başarı, tanınma, sorumluluk gibi faktörler yer almaktadır. Bu faktörlerin varlığı çalışana başarı hissi verip motive ederken, yokluğu ise çalışanın motivasyonunun düşmesine sebep olmaktadır. Hijyen faktörleri arasında maaş, iş güvenliği, çalışma koşulları gibi faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler çalışanın motive olması için gerekli olan asgari koşullardır. Bu faktörlerin yokluğunda motivasyondan bahsedilemez. Motivasyonun oluşması ve artabilmesi için hijyen faktörleriyle birlikte motive edici faktörlerin de olması gerekir (Koçel, 2014: 737-738).

### **2.1.3.3. Alderfer'in VİG (Varolma-İlişki Kurma-Gelişme) Kuramı**

Bu kuram, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına katkı sağlamak ve eksik olan yönleri tamamlamak amacıyla ortaya konulmuştur. Alderfer'de Maslow'a benzer şekilde insanın ihtiyaçlarını var olma, ilişki kurma ve gelişme olarak üç grupta toplamıştır. Var olma ihtiyacı maddi ve fiziksel ihtiyaçları, ilişki kurma ihtiyacı, sosyal ihtiyaçları ve gelişme ihtiyacı ise sorunların çözümünde kişinin becerilerini kullanmasını ifade etmektedir. Bu faktörlerin bir arada olması halinde kişinin doyumunda artış olacağı belirtilmektedir (Alderfer 1967'den akt. Ulukuş, 2016: 250).

### **2.1.3.4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı**

Bu kurama göre bireyler, ilişki kurma, güç kazanma ve başarı ihtiyacı olarak üç grubun etkisi altında bulunmakta olup bunların hayat boyu öğrenilebilir olduğu belirtilmektedir. Yöneticiler tarafından, çalışanların ihtiyaçlarının analiz edilmesi halinde bu ihtiyaç düzeylerine göre kararlar alınarak doyum ulaşılacak koşullar sağlanabilir. Bu şekilde çalışanların motivasyonunun artırılması ve buna bağlı olarak çalışanın sahip olduğu enerji ve kabiliyeti işine kanalize etmesi beklenmektedir (Koçel, 2014: 739).

### **2.1.3.5. Vroom'un Beklenti Kuramı**

Bu kurama göre; bireylerin beklentileri doğrultusunda davranışlarının şekillendiğini, beklentisine ulaşmak için motivasyonunun arttığını, beklentilerin bireyin kararlarını, seçimlerini ve davranışlarını belirlediğini ifade etmektedir. Vroom'a göre bireyin bir sonuca ulaşma noktasında istekli olması, gerekli çabayı sarf ederek istenen sonucu elde etmeye yönlendirecektir. Kişi bu şekilde yüksek performans sergileyerek sonuca ulaşmış iş doyumunu sağlamış olacaktır. İş doyumuna ulaşan bireyin de çalışma motivasyonunun artması sağlanacaktır (Bölükbaşı ve Yıldıztan, 2009: 351).

### **2.1.3.6. Adams'ın Eşitlik Kuramı**

Bu kurama göre kişi çabası karşılığında elde ettiği sonucu, aynı iş yerinde çalışan diğer kişilerin çabaları ve elde ettikleri sonuçlar ile karşılaştırır. Kişi yaptığı hizmet karşılığını eşit olarak görüyorsa doyuma ulaşacaktır. Ancak hak ettiğinden fazla yada az bir karşılık alması halinde ise rahatsızlık hissiyle birlikte doyumunsuzluk oluşacaktır. Sonuç olarak bu kuram, bireylerin işe yaptığı katkılar, işle ilgili elde ettikleri ödül veya cezalar, iş yerinde eşit şartlarda olup olmadığını algılaması için yapılan kıyaslamalar, eşitsizliğin olduğu durumlarda sergilenen tutum ve psikolojik tepkileri kapsamaktadır (Çevik Kılıç, 2016: 198).

### **2.1.3.7. Locke'un Amaç Kuramı**

Edwin Locke ve arkadaşları tarafından amaçların insanların davranış ve performanslarına etkileri üzerine yapılan çalışmalar sonucunda; amaçların bireylerin motivasyonunu belirlediğini ortaya konulmuştur. Üst düzey ve ulaşılması zor olan amaçlar edinen kişinin, ulaşılması kolay amaçlar belirleyen kişiye göre daha yüksek motivasyon ve performans göstereceği belirtilmektedir (Erdem, 1998: 56).

Kuram iş doyumunu açısından değerlendirildiğinde, çalışanın performansı sonucunda elde etmeyi umduğu amaca ulaşması halinde iş doyumuna ulaşılacağı öne sürülebilir. Çalışanların amaçlarına ulaşabilmesi doyum hissi verirken, amaçlara ulaşamaması ise doyumunsuzluğa sebep olacaktır (Bölükbaşı ve Yıldıztan, 2009: 352).

## 2.2. Yaşam Doyumu Kavramı

Yaşam, en genel ifadesiyle “bireyin işte ve iş dışında geçirdiği zamanın tamamı” olarak tanımlanmıştır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:77). Yaşam doyumu ise; bireyin iş ve iş dışı serbest zamanlarında yaşama karşı tutumu olarak tanımlanmıştır (Tümlü ve Receptoğlu, 2013:207). En genel anlamıyla tanımı yapılan yaşam doyumu kavramının literatürde bir çok tanımı bulunmaktadır. Yaşam içerisinde birçok şeyi barındırdığından bireylerin ihtiyaçları, beklentileri, önceliklerine göre farklılık göstermektedir. Bağlantılı olarak yaşam doyumunun da süreç içerisinde değişebilen dinamik bir kavram olduğu söylenebilir (Polatçı ve Keser, 2017: 406).

İlk olarak Neugarten tarafından 1961 yılında bahsedilen yaşam doyumu kavramı; bireylerin beklentileriyle ve sahip oldukları arasında ortaya çıkan sonuçtur. Yaşam doyumu, bireyin kendi yaşamını değerlendirmesi sonucunda olumlu bir kaniya varmasıyla gerçekleşir (Diener, vd., 1985). Yaşam doyumu, yaşamın pozitif yanlarını önemseyen ve insanı iyi hissettiren bir kavramdır (Köker, 1991).

Bireylerde doyumu oluşturan en önemli faktörler olumlu duyguların hakim olmasıdır. Olumsuz duygular doyumun azalmasına ve mutsuzluğa yol açar. Bu açıdan bakıldığında bireyin yaşama karşı olan tutumu tüm yaşamını etkilemektedir. Başka bir deyişle birey iyi ve kötüyü bakış açısıyla belirleyecektir. (Gündoğar vd. 2007: 14-27).

Kesin bir tanımı olmamakla birlikte yaşam doyumu, bireyin kişisel tercihleriyle yaşamında bulundurduğu tüm unsurların içerdiği önem ve kişinin yaşamdan aldığı hazzı ifade eder. Bireyin mutluluğu tüm yaşamıyla ilgili olan bir durumdur. Dolayısıyla bireyin çalıştığı işten sağladığı doyumu, tüm yaşam alanıyla ilgili olan yaşam doyumundan ayırmak mümkün değildir (Aşan ve Erenler, 2008: 206).

Yukarıda yer alan tanımlamalarda da görüldüğü gibi yaşamın değerlendirilmesi ve doyuma ulaşılmasında, bireyin subjektif değerlendirmeleri önem arz etmektedir (Şeker ve Akman, 2015: 109).

### **2.2.1.Yaşam Doyumunun Önemi**

Yapılan araştırmalar yaşam doyumunun bir çok faydayı beraberinde getirdiğini belirtmektedir. Yaşam doyumunu yüksek olan bireylerin öz değerlerinin daha yüksek olduğu, olaylara daha iyimser ve mantıklı bir bakış açısıyla yaklaşarak yerinde tepkiler verdiği, gün içerisinde gerçekleştirdiği aktivitelerden daha fazla keyif aldığı, çevresiyle ilişkilerinin pozitif seyrettiği, farklı fikirlere karşı daha anlayışlı olduğu, kişisel gelişimine önem verdiği, sahip olduğu rol ve sorumlulukların bilincinde olduğu, stres faktörleriyle daha kolay başa çıktığı, psikolojik ve fiziksel olarak daha sağlıklı bir yaşama sahip olup mutlu ve huzurlu bir yaşam sürdüğü belirtilmektedir (Kabakçı ve Totan,2013:44). Ayrıca ek olarak yaşantılarından memnun olan bireylerin yaşantılarına ilişkin bir şeyleri değiştirmek istememektedir. Yaşam doyumuna paralel olarak iş doyumunun arttığı ve buna bağlı olarak bireyin verimli çalıştığı ve işyerine fayda sağladığı belirtilmektedir. Yapılan araştırmalar yükse yaşam doyumunun ileriye yönelik kariyer, mesleki başarı, sağlık ve yaşam süresine pozitif etki ettiği ve topluma da fayda sağladığı söylenmiştir (Kula ve akar, 2015:193).

Günümüz dünyasının çalışma koşullarına bakıldığında bireysel bakış açısının arttığı ve buna bağlı olarak işe bağlılığın azalığı ve işten ayrılmaların arttığı görülmektedir. Böyle si durumlarda çalışanların işe bağlılığını arttırma ve söz konusu problemlere çözüm üretme noktasında motivasyon arttırıcı yöntemler uygulayan, çalışanın iş dışındaki yaşamını ve aile hayatını gözetten işletmelerde çalışan bireylerin daha özverili olup işe bağlılıklarının ve iş doyumlarının arttığı belirtilmiştir. Yaşam doyumunu ideal noktada olan bireyin bu durumu iş hayatına da olumlu yönde yansiyacaktır (Keser, 2003: 185)

### **2.2.2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler**

Yaşam doyumunu kavramının literatürde geniş bir yere sahip olduğu görülmekte olup kavramı daha iyi anlamak amacıyla yaşam doyumunu etkileyen faktörlerin incelenmesi gerekmektedir. Yapılan araştırmalarda yaşam doyumunu üzerinde çeşitli faktörlerin etkili olduğu grlmştir. Keser'e (2005) göre yaşam doyumuna eğitim, statü ve gelir düzeyi gibi demografik faktörlerin etkisi bulunmaktadır. Bu faktörler kişiden kişiye göre farklılık göstermektedir. Baştemur'un (2006) 32 ülke genelinde

yaptığı incelemeler sonucunda yaşam doyum faktörleri; özgür ve demokratik ülkelerde yaşamak, politik konularda istikrarın sağlanması, sosyal statüye sahip olmak, evli olmak, aile ve yakın çevreyle olumlu ilişkiler kurulması, fiziksel ve ruhsal olarak sağlıklı olmak, düşünceleri ifade etme özgürlüğüne sahip olmak, aktif ve açık fikirli olmak, hayatının kontrolünün elinde olduğunu bilmek şeklinde sıralanmıştır. Çalışmamızda yaşam doyumuna etki eden faktörler aşağıda yer alan üç başlık altında incelenmiştir.

#### **2.2.2.1. Kişisel ve Demografik Faktörler**

Kişinin yapısı ve yetiştirme tarzının yaşam doyumunu üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmaktadır. İçinde yaşanılan fiziki koşullar, aile ortamı ve ilişki biçiminin kişiliğin oluşmasında etkilidir. Bu durum insanın olaylara bakış açısını etkiler ve dolayısıyla yaşam doyumunu üzerinde de belirleyicidir. Bireyin aile eğitimi, okul eğitimi, yetiştiği ortam ve kültürel özellikleri kişisel faktörler arasında yer almaktadır (Baştemur, 2006).

Yaşam doyumunu kavramını kişiler arasındaki algılanma düzeyine göre farklılaştığı göz önüne alındığında net bir sınırlama yapmak mümkün olmamakla birlikte yapılan araştırmalar ve gözlemler neticesinde bireylerin yaşam doyumlarını etkileyen faktörler; yaşamı anlamlı bulmak, günlük yaşamdan hoşnut olmak, sağlıklı olmak, ekonomik güven, kişisel güven, sosyal ilişkiler vb. şeklinde sıralanabilir. Özdevecioğlu'na (2003) göre yaşamda huzur ve mutluluk arayanlar, stressiz bir hayatı tercih edip olaylara olumlu bakmayı bilir. Olumsuz bakış açısı bireyi strese sokmakla birlikte memnuniyetsizliğini artırır.

Eğitim faktörü ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki incelendiğinde; eğitim seviyesini gelir ve statü ile birlikte ele alınması ve ancak bu şekilde yaşam doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olacağı belirtilmektedir (Keser, 2003). Gelir düzeyi yüksek olan bireylerin daha yüksek statülü işlerde çalıştığı, kariyerinde doyuma ulaştıkları ve bu durumun yaşam doyumunu etkilediği belirtilebilir. Ayrıca eğitim seviyesi arttıkça kişilerin yaşamlarına ilişkin daha belirgin amaç ve ideallerinin olması yaşam düzeylerini de arttırabilecektir.

Cinsiyet faktörü ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki ye bakıldığında; cinsiyet faktörünün yaşam doyumunu üzerinde bir anlam ifade etmediğini belirten

araştırmaların oldukça fazla olduğu görülmektedir. Erkek ve kadınların farklı rollere sahip olması buna sebep olarak gösterilmiştir (Keser, 2003: 199). zdevecioğlu'nun (2003) sanayi sektöründe bir işletmede yaptığı inceleme sonucunda kadınların erkeklerden daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmalarda medeni durum için net bir sonuç bulunamamıştır.

Evlilerin bekarlara göre yaşam doyumunu daha yüksek bulan çalışmalar mevcuttur. Ayrıca iş arkadaşlarıyla iyi ilişkilere ve geniş arkadaş çevresine sahip, aile ve akrabaları tarafından sosyal desteği bulunan bireylerin yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu da bulgular arasında yer almaktadır (Baştemur, 2006).

#### **2.2.2.2. Çevresel ve Toplumsal Faktörler**

Çevresel ve toplumsal faktörler bireyin içerisinde yer aldığı sosyal yapıdan, gelenek, örf ve adetlerden, kişinin ait olduğu her alana yayılan ve geniş bir çerçevede ele alınması gereken bir çok etmenden oluşmaktadır. Bu bakımdan yaşam doyumunu doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedir.

Dernek, kulüp gibi sosyalleşmenin olduğu yerlere üyelik, ailenin yaşam tarzı, aileden ayrı ve uzakta yaşama, iş dışı sorumluklar, akraba ve yakın evre ilişkileri, kişinin ailevi veya toplumsal sorumlulukları yaşam doyumunu etkileyen toplumsal faktörlere örnek olarak verilebilir (Özdevecioğlu, 2003: 697). Düzenli olarak spor ve egzersiz yapan, ibadet eden, hobi edinen, bahçeyle ilgilenen, sosyal sorumluluk olarak yardım işlerinde gönüllü çalışan kişilerin yaşam doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu yapılan çalışmalar sonucunda edinilen bulgular arasındadır. Örneğin Amerika'da yapılan bir araştırmada; düzenli olarak her Pazar kiliseye giden, yardım işlerinde gönüllü çalışan ve sosyal aktivitelere dahil olan bireylerin yaşam doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Vara, 1999: 20).

#### **2.2.2.3. İş ile İlgili Faktörler**

Yaşam doyumun iş hayatından bağımsız bir şekilde ele almak mümkün değildir. Bireyin yaşamında oldukça geniş bir yer kaplayan iş hayatından sağlanan doyumla yaşam doyumunu arasında güçlü bir ilişki olduğu açıktır. İş ile ilgili faktörler arasında gibi işyeri ve çalışma ortamının kişi üzerindeki etkisi, iş yükü, işin rutinleşme boyutu, alınan ücret, rol belirsizliği, iş güvenliği ve ödüllendirme bulunmaktadır.

Özellikle yaşam doyumu ve gelir düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu pek çocuk araştırma sonucunda yer almaktadır. Yüksek gelire sahip bireyler daha kaliteli bir yaşama sahip olması yaşam doyumlarını arttırıcı bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Keser, 2003: 200).

### **2.2.3. Yaşam Doyumu ile İlgili Kuramlar**

Yaşam doyumu kavramı hakkında tarihsel süreç içerisinde çeşitli kuramlar oluşturulmuştur. Aşağıda yaşam doyumuyla ilgili en çok dikkat çeken kuramlara yer verilmiştir.

#### **2.2.3.1. Ereksel Kuram**

1960 yılında Wilson tarafından geliştirilen kuram yaşam doyumunu amaç ve ihtiyaç doğrultusunda değerlendirmektedir. Bu kurama göre bireyin ihtiyaçlarının karşılanması halinde mutluluğun, karşılanamaması halinde ise mutsuzluğun oluşacağı belirtilmektedir. Bu görüş hakkında ilk olarak, ihtiyaçların eşit olması halinde ihtiyaçlar giderildiğinde oluşacak yaşam doyumunun tüm kültürlerde eşit olması gerektiği ancak yapılan araştırma sonuçlarının bu doğrultuda olmadığı, ikinci olarak, herkesin istek ve hedeflerinin farklı olması ve doyuma ulaşmak için herkesin yönteminin farklı olabileceği ve son olarak hedefi ve isteği olmayan bireyin mutluluğa ulaşmasının olağan olmadığı şekilde eleştiriler yapılmıştır (Acar Arasan, 2010).

#### **2.2.3.2. Etkinlik Kuramı**

Kuramın ilk temsilcilerinden olan Aristoteles, kişinin yetenekleri doğrultusunda gerçekleştirdiği etkinliğin zihinsel olarak rahatlama ve mutluluk sağladığını belirtmiştir. Bu kurama göre kişinin bir aktivite dahil olmasıyla mutlu olacağı savunulmaktadır. Kişinin başarılı sonuçlar alacağı etkinlikler doyuma ulaşmasını sağlayacaktır. Spor yapılması, hobiler edinilmesi veya seyahate çıkılması yaşam doyumunun artmasına katkı sağlayacak etkinliklere örnek olarak gösterilebilir. Başarılması güç etkinlikler kişide stres oluştururken, basit etkinliklerde sıkıcı olarak görülebilir. Bu nedenle bireyin yapılacak etkinliği yetenekleri ve ilgisi doğrultusunda seçmesinin önemli olduğu belirtilmektedir (Yetim, 2001: 257).

### **2.2.3.3. Aşağıdan Yukarıya ve Yukarıdan Aşağıya Kuramı**

Aşağıdan yukarıya kuramına göre, birey mutluluğunu yaşadığı anlık acı ve zevklere göre değerlendirmektedir. Bu görüş, mutluluğun yalnızca mutlu anların birikmesiyle oluşacağını, mutluluğun gerçekleşmesi için temel ihtiyaçların karşılanması gerektiğini savunmaktadır (Yetim, 2001: 257).

Yukarıdan aşağıya kuramı ise, mutluluğun bireyin kişisel ve içsel özellikler ve olaylara bakış açısıyla ilgili olduğunu, genel kişilik özelliklerini yaşam doyum düzeyini belirlediğini savunmaktadır. Pozitif bakış açısına sahip bireyin daha kolay mutlu olabileceği, dayanma gücünün de daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Çevik ve Korkmaz, 2014: 131).

### **2.2.3.4. Bağ Kuramı**

Bazı insanların mizaçlarının mutluluğa daha eğilimli olduğunu açıklayan kuramların çoğunluğu bağ kuramı altında; bellek, koşullanma ve bilişsel ilkelere dayanmaktadır. Bu yaklaşımlara göre, kişilerin olaylara yükledikleri anlam önemlidir. Kişi, olumlu olayları içsel faktörler ile ilişkilendiriyorsa, daha çok mutluluk sağlandığı belirtilmektedir (Köker, 1991:18). Başka bir deyişle bireyin yaşadığı pozitif durumun kendi kişiliğinden kaynaklandığını ve gelişim kaydettiğini düşünmesi sonucunda yaşam doyumunda artış olacağı söylenebilir.

### **2.2.3.5. Yargı Kuramı**

Yargı kuramında, bireyin kullandığı ölçütler önemlidir. Bu görüşe göre birey gerçek durum ile standartları karşılaştırmakta olup gerçek durumun standardın üstünde olması halinde mutluluğa ulaşıldığı belirtilmektedir. Birey yaşadığı durumu zihninde oluşturduğu standart ile mukayese ederek yaşam doyumunu değerlendirmektedir. Bu kuram bireylerin oluşturduğu standartlar üzerinde durmaktadır. Kişinin kendisini kendisinden daha düşük standarttaki biri ile karşılaştırması sonucunda doyum ve mutluluğa ulaşacağı belirtilmektedir. Bu noktada kişinin algılama ve değerlendirme şekli önem arz etmektedir. Örneğin; doyuma ulaşmak için önemli olan sağlıklı yaşam ve sosyo-ekonomik açıdan belirli imkana sahip olma gibi faktörler kişilerin algılama ve değerlendirme şeklini etkilemektedir (Köker, 1991).

### 2.3. İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki

İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişki uzun yıllardır araştırmacılar tarafından tartışılan bir konudur. Yaşamın önemli bir bölümünü oluşturan iş kişinin sağladığı doyum düzeyine göre hayatını genel anlamda da etkilemektedir. İş yerinde yaşananlardan dolayı bireylerin sosyal hayatları ve buna bağlı olarak yaşam doyumları etkilenirken, tam tersi olarak yaşam doyum düzeyinin de iş doyumu üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. (Aşan ve Erenler, 2008: 207).

Literatürde iş doyum düzeyi ve yaşam doyum düzeyinin ilişkisini araştıran bir çok çalışma mevcuttur. Yaklaşık 30 yılı aşkın süredir bireylerin iş dışı yaşantı ve davranışlarına iş doyumunun ne derecede etki edebildiğine odaklanılarak araştırmalar yapılmıştır. Yapılan çalışmalarda büyük ölçüde, kişinin iş yaşamında edindiği deneyim, nitelik ve becerilerin iş doyumunu arttırdığı ve dolayısıyla bireyin genel yaşam doyumunu üzerinde pozitif yönde etki gösterdiği görülmektedir. Diğer yandan iş doyumsuzluğu bireylerin sosyal yaşantılarında negatif etkiye yol açmakla birlikte yaşam doyumlarını düşürmektedir. Bu durum, bireylerin sosyal ilişkilerinin zedelenmesine ve hem de fizyolojik ve psikolojik sağlıklarında sorunlara yol açmaktadır (Keser, 2005). Bu sebeple yaşam doyumunu iş yaşamında gözetilen önemli bir husustur. Yaşam doyumunun iyileştirilmesi için iş ve yaşam dengesinin sağlanması gereklidir. Çalışanların iş ve ev arasında denge kurabilmesinin yöneticiler tarafından da desteklenmesi çalışanların üretkenliklerini, moral ve işe bağlılıklarını arttıracaktır. Buna bağlı olarak iş yerinde yaşanan problemlerin azalacağı ve nitelikli çalışanların iş yerinde daha uzun vadeli çalışmaya devam etmelerini sağlayacaktır. Çalışan bireyin enerjisini koruyacak uyku, dinlenme, tatil gibi etkinliklere zaman ayıramaması iş performansına olumsuz yansıtacağından iş ve yaşam dengesinin bozulmasına da sebep olacaktır (Keser, 2003).

Literatürde yaşam doyumunun iş doyumuyla ilişkisi üç etkiyle ele alınmıştır. İlk olarak iş doyumunun yaşam doyumunu yükseltmesi, ikinci olarak düşürmesi ve üçüncü olarak aralarında nötr bir ilişki bulunduğu vurgulanmıştır. Bu açıdan iş doyumunu ile artan yaşam doyumunu bireylerin iş yerlerindeki kazançlarının sosyal yaşantılarına da pozitif yönde etki ettiği durumları belirtir (Uyguç, vd., 1998:194-195) Bireylerin yaşam doyumuna ulaşması kurumsal alandaki hal ve hareketlerinde belirleyicidir. Aksi halde bireyin yaşadığı doyumsuzluk hali de iş performansı ve verimliliklerinde negatif etkiyle düşüş yaşanmasına sebep verebilir.

İş dışı sosyal yaşam hallerinin iş yerine aktaran birey, içerisinde bulunduğu duruma göre olumlu veya olumsuz bir tutum sergilemektedir. Özel yaşantıları ve iş yaşamlarını ayrı tutmayı yani profesyonel bir duruş sergilemeyi başaran birey, yaşam doyumundan bağımsız olarak iş doyum düzeyinin bireysel olarak kontrol edebilmektedir. İş yerinde yaşam doyumlarının tersi yönde bir duruş sergileyen bireylerin ise yaşantılarındaki negatifliği farklı alanlarda pozitifçe çevirme eğilimindedirler. İş hayatlarında yaşanan doyumsuzluğu özel yaşantılarında veya tam tersi şekilde özel yaşantılarındaki doyumsuzluğu iş yaşantıları ile telafi etmek için çaba sarf ederler. Bireyin deneyimleri ve nitelikleri, iş yaşamı ve sosyal hayatlarındaki doyum düzeyinin birbiriyle olan ilişki şeklinde belirleyicidir (Özdevecioğlu, 2004: 221).

Literatürde iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi açıklayan çeşitli kuramsal yaklaşımlar olduğu görülmektedir. Bu kuramlar, saçılma-yayılma, giderme ve bölünme etkisi olarak gruplanmaktadır. Özetlemek gerekirse; iş doyumundaki artış yaşam doyumunu da arttırıyor ise bu ilişkiye saçılma-yayılma etkisi, iş doyumunu yaşam doyumunu azaltmakta ise giderme etkisi ve son olarak iş ile yaşam doyumları arasında bir ilişki bulunmadığı ifade ediliyorsa bölünme etkisi olarak değerlendirilmektedir. Saçılma etkisiyle çalışan birey iş yaşantısındaki tutumunu iş dışı yaşamında da yansıtmaktadır. Çalışan bireyin işinden elde edemediği tatmin ve beklentileri, iş yaşamı dışında gidermeye ve tamamlamaya çalışması ise giderme etkisiyle açıklanmıştır. (Uyguç vd., akt. Altunel ve Akova, 2017: 212)

Sonuç olarak genel bir değerlendirme yapıldığında; iş yaşamında doyumsuz olan çalışanların yaşam doyumuna tam anlamıyla ulaşmasının mümkün olmadığı düşünülmektedir. Çünkü günümüz dünyasında bireylerin yaşantılarının büyük bir kısmı iş yerinde geçmekte ve bireyin yaşantısını iş hayatları büyük ölçüde etkilemektedir. Bu açıdan bakıldığında iş doyumunun saçılma-yayılma etkisinden bahsedilebilir. Günümüzde, ekonomik, sosyal ve bireysel durumların çalışma hayatına bağlı olması nedeniyle yaşam doyumunun en büyük belirleyicisinin iş doyumunu olduğu söylenebilir.

#### 2.4. İş Doymu ve Yaşam Doymu Üzerine Yapılmış Araştırmalar

İş doymu ve yaşam doymu ile ilgili yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde;

Kılıçkaya'nın iş ve yaşam doymununun demografik değişkenlere göre incelediği araştırmasını Mersin ilinde noterde çalışan 121 personel ile gerçekleştirdiği, araştırmada elde edilen iş ve yaşam doymu puanlarına bakıldığında yaş, cinsiyet ve sektördeki deneyime göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı, eğitim seviyesi ve medeni hal durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edildiği, araştırma bulgularında iş ve yaşam doymu arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu, çalışanların iş doymu arttıkça yaşam doymularının da arttığı sonucuna varıldığı görülmüştür (Kılıçkaya, 2021).

Ertutar'ın sosyal hizmet merkezinde çalışan meslek elemanlarının iş doymu ve kurumsal aidiyetini çeşitli değişkenle açısından incelemek amacıyla 229 meslek elemanı ile yaptığı çalışma sonucunda; iş doymunun alınan ücretin yeterli olup olmaması, yaş grubu, unvan, meslekte geçirilen süre açısından anlamlı bir ilişkinin bulunduğu, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ile iş doymu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucuna varılmıştır (Ertutar, 2021).

Demir'in sosyal hizmet alanında çalışan meslek elemanlarının iş doymu ve empati becerileri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 125 meslek elemanı ile yaptığı çalışma sonucunda; 22-34 yaş grubunda olan katılımcıların düşük iş doymuna sahip oldukları, eğitim durumu, yaş, meslekte toplam çalışma süresinin iş doymu üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır (Demir, 2021).

Kurt'un sosyal hizmet kurumlarında çalışan meslek elemanlarının bilinçli farkındalık düzeyleri ile algılanan stres düzeyleri ve yaşam doymuları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 233 meslek elemanı ile yaptığı çalışma sonucunda; cinsiyet, medeni durum ve yaşın meslek elemanlarının ve yaşam doymuları üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı, gelir düzeyinin yaşam doymu üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır (Kurt, 2021).

Uludağ'ın iş doymununun yaşam doymu düzeyine olan etkilerini incelediği araştırmasını Ankara İl Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğünde görevli 220 personel ile gerçekleştirdiği, analiz sonuçları değerlendirildiğinde iş doymu ile yaşam doymu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ve iş doymununun yaşam doymunu etkilediği, demografik değişkenler açısından ise; iş doymununun

katılımcıların öğrenim durumu ve görev unvanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu, cinsiyet, medeni durum, yaş ve çalışma süreleri açısından herhangi bir anlamlı farklılığın olmadığı, İş doyumunun katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, görev unvanı ve çalışma süreleri açısından herhangi bir anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (Uludağ, 2019).

Öğretmenlerin iş ve yaşam doyum düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla İstanbul Beylikdüzün'de 23 okulda yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin %46.7'inin yüksek iş doyum ve % 50.3'ünün yüksek yaşam doyumuna sahip olduğu, iş doyumunun erkeklerde, bekar, çocuksuzlarda, 0-10 yıllık mesleki kıdeme sahip olanlarda, lisan mezunlarında gelir düzeyi algısı yüksek olanlarda daha yüksek olduğu, yaşam doyumunun kadınlarda, 31-40 yaş grubunda, bekar, çocuklularda 21 yıl ve üzeri mesleki kıdem olanlarda, lisans mezunlarında, gelir düzeyi yüksek olanlarda daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Üçüncü, 2019).

Özel'in iş doyum ve yaşam doyum arasındaki ilişki ve bu ilişkinin demografik değişkenler açısından incelediği çalışmasını Ankara ilinde 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan yaklaşık 5000 iş görenle gerçekleştirdiği araştırmadan elde edilen verilere göre; katılımcıların yaşam doyum ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu, demografik değişkenlere göre ise; yaş ve cinsiyet değişkenlerinde yaşam doyum düzeyinin anlamlı olarak farklılaşırken iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılaşma bulunmadığı, medeni durum ve sektörde çalışılan süre değişkenleri açısından anlamlı farklılaşma bulunmadığı, eğitim, aylık gelir ve çalışılan departman değişkenlerinde ise iş ve yaşam doyum düzeylerinde anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna varılmıştır (Kubilay Özel, 2015).

Çevik ve Korkmaz'ın Türkiye'de yaşam doyum ve iş doyumunu incelediği araştırma sonucunda elde edilen bulguların teorik yaklaşımlardan saçılma etkisini doğruladığı ve iş doyumunun yaşam doyumunu arttırdığı sonucuna varıldığı, evli olmama, kamuda çalışıyor olma, kazancından, sağlığından ve hane halkı gelirinden memnuniyet duyulması hem iş ve hem de yaşam doyumunu arttıran değişkenler olarak tespit edildiği görülmüştür (Çevik ve Korkmaz, 2014).

Aşan'ın iş ve yaşam doyum arasında bir ilişki olup olmadığı ve cinsiyet faktörünün incelendiği çalışmasını bir devlet üniversitesinde çalışan akademisyenler ile gerçekleştirdiği, araştırma sonucunda; iş ve yaşam doyum arasında pozitif yönlü bir

ilişki olduğu, kadın ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Cinsiyette anlamlı bir farklılığın olmaması, kadınların çalışma hayatı içerisinde daha fazla yer almaya başlaması, aile içindeki rollerinin değişmesi, kadın ve erkek yaşam tarzlarının paralel hale gelmesine bağlanmıştır (Aşan, 2008).

Baştemur'un iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Kayseri Emniyet Müdürlüğünde polisler üzerinde yaptığı çalışma sonucunda; iş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Baştemur, 2006).

Keser'in iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla otomotiv sektöründe yaptığı çalışma sonucunda; çalışanların iş ve yaşam doyumları arasında çift yönlü bir etkileşimin olduğu, kadınların yaşam düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Keser, 2005).

Özdevecioğlu'nun iş doyumu ile yaşam doyumu arasında çelik kapı sektöründe çalışanlar ile yaptığı çalışma sonucunda; iş doyumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu, kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla iş ve yaşam doyumlarının anlamlı olarak yüksek bulunduğu, medeni durum açısından iş ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı, çalışma sürelerine göre iş doyumu açısından anlamlı bir ilişki bulunurken yaşam doyumu açısından anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Özdevecioğlu, 2003: 707).

Sosyal destek ve yaşam doyumunun mesleki stres üzerindeki etkilerinin Kayseri'de faaliyet gösteren işletme sahiplerine yönelik yapılan araştırma sonucunda; sosyal destek arttıkça yaşam doyumunun arttığı ve mesleki stresin azaldığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre; bireyin iş ortamında sosyal desteklerin artırılmasıyla yaşam doyumuna ulaşılacağı belirtilmektedir (Özdevecioğlu, 2004).

Işıkhan'ın kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan sosyal hizmet uzmanlarının iş doyumlarını etkileyen sosyodemografik ve çalışma hayatıyla ilgili bazı etkenlerini incelediği araştırma sonucunda; sosyal hizmet uzmanlarının ortalama iş doyum puanının 70 üzerinden 37 (orta düzey) olarak bulunduğu, aldığı ücreti yeterli gören ve kendini gerçekleştirmiş olarak kabul eden sosyal hizmet uzmanlarının iş doyumlarının yüksek çıktığı sonucuna varılmıştır (Işıkhan, 2000).

## 2.5. Sosyal Hizmet Kavramı

Literatürde hem bir bilim dalı hem meslek olarak kabul edilen sosyal hizmetlerin tarihi, amacı ve faaliyetlerini açıklamadan evvel kavramsal tanımlamalarından bahsedilmesi gerekmektedir. Ancak sosyal hizmetten yararlanan kesiminin ve sunulan hizmetlerin çeşitliliği sebebiyle tek bir tanım yapmak güç olduğundan sosyal hizmet tarihinde tanımlamalar bir tartışma konusu haline gelmiştir. Aşağıda sosyal hizmet kavramının farklı tanımlarına yer verilmiştir.

Uluslararası Sosyal Hizmet Çalışanları Federasyonu'nun (IFSW) Genel Kurulu tarafından onaylanan Sosyal Hizmet Mesleğinin küresel tanımı yapılmıştır Bu tanıma bakıldığında;

*Sosyal hizmet, uygulamaya dayalı bir meslek ve sosyal değişimi ve gelişimi, sosyal uyumu ve insanların güçlenmesini ve özgürleşmesinin destekleyen bir akademik disiplindir. Sosyal adalet ilkeleri, insan hakları, toplu sorumluluk ve çeşitliklere saygı, sosyal hizmetin merkezinde yer alır. Sosyal hizmet teorileri, sosyal bilimler, beşeri bilimler ve yerli bilgilerle desteklenen sosyal hizmet, yaşam zorluklarını ele almak ve refahı arttırmak için insanları ve yapıları birleştirir. Yukarıdaki tanım, ulusal ve/veya bölgesel düzeylerde güçlendirilebilir (<https://www.ifsw.org/what-is-social-work/>).*

Bir başka kuruluş olan Ulusal Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'ne (NASW) göre ise sosyal hizmet "Bireylere, ailelere, gruplara veya topluluklara sosyal işlevsellik veya bu amaca uygun toplumsal koşullar yaratma kapasitelerini artırma veya yeniden inşa etme konusunda yardımcı olan mesleki bir faaliyettir" şeklinde tanımlanmıştır (akt. Zastrow,2014:42). Sosyal hizmet alanında çalışan meslek mensuplarına mesleki rehberlik açısından önemli bir role sahip bu kuruluşların tanımlamaları önem taşımaktadır.

Bireylerin toplum içerisinde işlevselliğini arttırmak, iyilik halini gözetmek ve geliştirmek gibi destekleme özelliğiyle tanımlanan sosyal hizmet, akademik kapsamda çalışmalar yapan kişiler tarafından da farklı şekilde tanımlanmıştır. Sosyal hizmet; sosyal işlevselliği arttırmak ve amaçlarına uygun sosyal koşullar oluşturmak için bireylere, gruplara, ailelere, örgütlere ve topluluklara profesyonel yardım etme mesleğidir (Zastrow, 2014: 34). Tomanbay'a göre sosyal hizmet, toplum içerisinde dezavantajlı birey ya da grupların korunmasına yönelik bir faaliyet olarak

tanımlanmaktadır (Tomanbay, 1999: 237). Kongar'a göre ise sosyal hizmet, insanların sorunların çözümünde rol oynayan bilimsel faaliyet ve meslek olarak tanımlanmıştır (Kongar, 1978). Genel kapsamda sosyal hizmet insanların yaşantılarını kolaylaştırmak amacıyla destek sağlamayı hedefleyen bir meslek olarak belli metotlar aracılığıyla çalışır. (Duyan, 2014: 8).

Özet olarak; birey, aile, grup ve toplum odaklı sosyal hizmet disiplini, kamu kurum ve kuruluşları, akademik çevre, sivil toplum kuruluşları, gönüllü yardım sağlayan oluşumlar ile birlikte uygulamaya dayalı bilimsel bir meslek olarak tanımlanabilir.

### 2.5.1. Sosyal Hizmetin Amacı, İşlev ve Roller

Sosyal hizmet, toplumun her bir üyesinin her açıdan olabildiğince ileri bir refaha ulaşması için çabalar. Sosyal hizmetin amacı istenilen refah seviyesine ulaşılması amacıyla birey ve grupları desteklemek, birey ve toplum refahı arasında bir eşitlik sağlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda insan hakları gözetilerek, bireyi ve toplumu olumsuz etkileyecek hususlardan kaçınılarak, zorlama olmadan destek sağlanmaktadır. Ulusal Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği (NAWS) sosyal hizmet uygulamasını 4 temel amaçla kavramsallaştırmıştır (aktaran Zastrow, 2014, 18-19). Bu amaçlar;

- *Problem çözme sürecini etkinleştirmek, baş etmek ve insanların gelişimsel kapasitesini arttırmak.*
- *İnsanları, kendilerine kaynak, hizmet ve fırsat sağlayan sistemlerle ilişkilendirmek.*
- *İnsanlara kaynak ve hizmet sağlayan sistemlerin insancıl çalışmaları ve etkinliğini özendirme*
- *Sosyal politikaları geliştirmek ve iyileştirmektir.*

Aynı kurum tarafından sosyal hizmetin temel değerleri olarak *insan onur ve değeri, sosyal adalet, insanlığa hizmet, dürüstlük ve hak* çerçevesinde faaliyetler yürütülmesi amaçlanmaktadır (Altındağ, 2011:8).

Amerika Sosyal Hizmet Eğitim Konseyi (CSWE) sosyal hizmetin amacını şu şekilde tanımlamıştır.

*İnsanın ve toplumun refahını teşvik etmek, birey ve çevre yapısı ile küresel bir bakış açısı bağlamında insanların farklılığına saygı ve bilimsel araştırmaya dayalı bilgi ile yönlendirilerek sosyal ve ekonomik adaleti sağlamaktır. Bir diğer amacı ise, insan haklarını sınırlayan koşulların önlenmesini, yoksulluğun ortadan kaldırılmasını ve toplum içindeki her birey için yaşam kalitesini yükseltmeyi araştırma yolu ile gerçekleştirmektir (akt. Zastrow, 2014: 19).*

Her iki kurumun da belirttiği amaçların birbirleriyle uyumlu olduğu görülmüştür. Zastrow bu 4 amaç üzerine “insan ve toplum refahını özendirmek” olarak bir amaç daha eklemiştir (Zastrow, 2014: 19). Sheafor ve Horejsi’ye göre sosyal hizmetin amaçları, bireylerin sosyal işlevselliğinin artırılması, destekleyici ve güçlendirici çevreler oluşturulması, insanların haklarına kavuşmasını sağlamak ve insanların sorunlarının çözümü için yapılan çalışmaların politik olarak aktifleşmesine destek sağlamak şeklinde yorumlanmıştır (Sheafor ve Horejsi, 2014: 23-26).

Sosyal Hizmetin benimsediği amaç hizmet sağlarken uyguladığı rol ve yöntemlere ilişkin bilgiler sunmakla birlikte sınırlarını da gösterir (Landon ve Feit:1999; Akt. Duyan, 2014:10). Bu düşünce diğer mesleki alanlar içinde geçerlidir. Bir bilim dalı veya meslek amaçlarına yönelik hareket eder ve farklı bir alanın sınırlarına müdahalede etmek istemez. Ancak farklı alanlardan yararlanarak gelişimini sürdürebilir.

Sosyal hizmetin amaçları hakkında sosyal bilimciler tarafından benzer görüşler bildirilmiştir. Bisno’ya (1952) göre sosyal hizmetin amacı sadece birey, aile ve grup içerisindeki insanların sosyal ilişkilerinde kendilerine destek sağlamak dışında sağlık ve ekonomik anlamda daha iyi standartlara erişmek, daha iyi ev ve iş şartları oluşturmak ve sosyal politikalar hazırlanmasını destekleyerek sosyal şartları geliştirmektir. Hamilton’a (1947) göre sosyal hizmetin amacı bireylerin ve içinde buldukları toplumun refahı arasında bir denge kurmaktır. Bu amaç, sosyal hizmetten faydalanan insanları, dezavantajlı durumlarını kader gözüyle kabul ederek adil olmayan, zararlı ve haksızlığa yol açan şartlara zorlanmaktan uzak tutar. Aynı zamanda sosyal hizmet, beden ve ruh sağlığını zedeleyen, insanları mağdur eden

sosyal ve ekonomik durumların düzeltilmesi için ilgili mercileri harekete geçirmeye çalışır (Friedlander, 1983). Asıl hedef insan olmakla birlikte, insan onuruna yakışır şekilde yaşam düzeyinin iyileştirilmesi ve bu şekilde yaşamın sürdürülmesini sağlamaktır.

Sosyal hizmet, birey ve içerisinde bulunduğu toplum arasında yaşanan sorunların çözümünü tespit ederek, çözüm üretmek ve sorunların birey üzerindeki olumsuz etkiyi gidermeyi ve önlemeyi amaçlar (Kongar, 1978). Aynı zamanda sosyal işlevsellik ve sosyal ilişkilerdeki verimliliği arttırarak bireyin çevresiyle ilişkisini güçlendirmeyi, bireyin bağımsızlığını sağlayarak sahip olduğu kapasitesini yaşamına yansıtmasını amaçlar (Şeker, 2012).

Zastrow (1999) sosyal hizmetin amaçlarını ayrıntılı olarak açıklamıştır. Bunlar incelendiğinde; sosyal hizmet çevresi içinde birey kavramı ile uygulamanın temel odağının birey olduğunu vurgulayarak sorununu çözemeyen ve ihtiyaçlarını karşılayamayanlar için sosyal hizmet uygulamalarında danışman, eğitmen, bakım verici ve davranış değiştirici olarak hizmetlerin sağlanması, insanlara hizmet sağlayan sistemler ile bağlantı kurmaları için destek verilmesi, birey ve bireyin içerisinde olduğu sisteme odaklanmayı, hizmet alıcıların savunuculuğu, risk altındaki bireylerin güçlendirilmesi ve toplumun diğer üyeleriyle birlikte adil bir yaşama kavuşulması amaçlarına yer verildiği görülmüştür (Akt. Duyan, 2014: 11). Zastrow'un sosyal hizmet amaçlarında "çevresi içinde birey" kavramına oldukça önem verildiği görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında sosyal hizmetin bireye önem verdiği vurgulanmakla birlikte sosyal bir varlık olan bireyi çevresinden bağımsız olarak düşünmeyip, bireyi etkileyen hususları göz önünde bulundurarak sorunlarının çözülmesini amaçlamaktadır.

Sosyal hizmet bireylere olanak sağlarken mesleğin sahip olduğu temel ilke ve değerlere göre hareket etmeyi amaçlar. Gerçekten, bir mesleğin etiği onun güvencesi niteliğindedir (Negiz, Akman ve Acar, 2013: 110). Sosyal hizmet sahip olduğu değerleri doğrultusunda her bireyin eşit koşullar altında sosyal hizmete kolaylıkla erişebilme şansına sahip olmasını amaçlar (Akkuş ve Aktütün, 2014: 81).

Sosyal hizmet alanında çalışan profesyoneller sosyal hizmetin yapısı gereği farklı koşullarda bulunan insanların problemlerine çözüm üretmek amacıyla çeşitli uygulamalar ile meşgul olurlar. Kimi birey ile çalışırken, kimi aile odaklı veya

toplum ile ilgili çalışmalar sürdürebilmektedir. Ya da çocuklar, kadınlar, yaşlılar, engelliler ile ilgilenmektedir. Hizmet alıcıların ihtiyaçlarına istinaden uygun hizmet modelleri sağlanmaktadır. Bu hizmetler danışmanlık, kaynak sağlama, barınma e sağlık gibi ihtiyaçların karşılanması olabilir. Sosyal hizmet, bu farklılıklar içinde zorlu şartlarda toplumun tümüne yönelik çalışmalar sürdürmeyi amaçlar. Başka bir deyişle sosyal hizmet, “geniş bir ekosistem” içerisinde ihtiyaç sahibi hizmet alıcılara yönelik sorumluluklarının yerine getirmeyi amaçlamaktadır (Negiz, Akman ve Acar, 2013: 97).

Sonuç olarak; bireye ve çevreye odaklanması özelliğiyle diğer disiplinlerden ayrılan sosyal hizmetin temel amacının hak temelli ve dil bir bakış açısıyla, bilimsel yöntem ve ilkeler uygulayarak birey ve toplumun refahını arttırmak olarak düşünebiliriz.

Sosyal hizmetin literatürde danışmanlık, kaynak yönetimi ve eğitim olmak üzere üç işlevinden bahsedilmektedir. Danışmanlık işlevinde mesleğin uygulayıcı ile sorunların çözümüne yönelik veya değişime yönelik birey, aile, grup, toplum ve örgütler ile çalışmalar sürdürür. Kaynak yönetimi işlevinde ise bireylerin ihtiyaçlarına yönelik ilgili hizmet ve kaynaklara ulaşmaları sağlanır. Bu işlev gerçekleştirilirken uygulayıcı uzman bağlantı kurucu ve savunucu bir rol üstlenir. Diğer bir işlev olan eğitim de mesleğin uzmanlarının araştırma, bilgi verme ve öğretme gibi nitelikleriyle ilgilidir (Duyan, 2014: 25-26). Bahsedilen işlevlerden anlaşılacağı üzere sosyal hizmet sorun çözme odaklı çalışır. Ancak işlevlerin tam anlamıyla yerine getirilmesinde uzmanların özellikleri ve becerileri belirleyicidir. Sosyal hizmet alanında çalışan profesyonellerin yürütmesi gereken işlevlere ilişkin sahip olduğu rolü başarıyla yerine getirmeye çalışması gerekmektedir.

Sosyal sorunların bireyin risklere karşı savunmasız ve çaresiz kalmaması adına. uygun ve ivedi bir şekilde çözüm üreterek etkili müdahalede bulunulması sosyal. hizmetin genel bir işlevidir. Toplum içerisinde dezavantajlı ve risklere açık kesime öncelik tanınması işlevlerin adil olarak yerine getirilmesi açısından önemlidir. Dezavantajlı bireylerin yanı sıra sosyal hizmet bütüne hitap etmektedir. Sonuç olarak sosyal hizmetin işlevi bütüncül bakış açısıyla tüm sosyal gruplara yönelik uygulanmaktadır (Kesgin, 2013: 187).

Aşağıda Tablo 2.1’de yer alan rol ve işlevler açık bir şekilde düzenlenmiş olup sosyal hizmetin görevlerinin anlaşılması açısından önemli bilgiler vermekte ve kolaylık sağlamaktadır.

**Tablo 2.1: Sosyal Hizmetin İşlev ve Roller**

İşlev	Düzy	Rol	Strateji
<b>DANIŞMANLIK</b>	Birey ve Aileler	Muktedir Kılıcı	Çözümleri bulmada müracaatçıyı güçlendirme
	Resmi Grup ve Örgütler	Kolaylaştırıcı	Örgütsel gelişmeyi destekleme
	Topluluk ve Toplum	Planlayıcı	Araştırma ve planlama yapmak suretiyle program ve politika geliştirmeyi koordine etme
	Sosyal Hizmet Sistemi	Meslektaşlık/İzleme	Mesleki kültürün yayılması için hocalık yapmak, rehberlik etmek ve meslektaşları desteklemek.
<b>KAYNAK YÖNETİMİ</b>	Birey ve Aileler	Bağlantı kurucu/Savunucu	Vaka yönetimi yoluyla müracaatçılar kaynaklarla bağlantılandırılır.
	Resmi Grup ve Örgütler	Uygun hale getirici/Aracı	Kaynak geliştirmek için gruplar ve örgütler arasında ilişki ağı oluşturur.
	Topluluk ve Toplum	Harekete geçirici	Sosyal aksiyon yoluyla değişimi başlatır ve sürdürür
	Sosyal Hizmet Sistemi	Hızlandırıcı	Disiplinlerarası aktiviteler yoluyla toplum hizmetlerini uyarır
<b>EĞİTİM</b>	Birey ve Aileler	Öğretici	Bilgi işleme sürecini kolaylaştırıcı ve eğitsel program sağlayıcı
	Resmi Grup ve Örgütler	Eğitim	Personeli geliştirme yoluyla yönlendirme
	Topluluk ve Toplum	Toplumu bilgilendirme	Eğitim yoluyla sosyal sorunlar ve sosyal hizmetler hakkında kamuoyunu ve toplumu bilgilendirme
	Sosyal Hizmet Sistemi	Araştırmacı/Mesleki Bilgilendirici	Bilgiler oluşturmak için araştırma keşif sürecine katılma

**Kaynak:** Miley, O’Melia ve DuBois (1998); Akt: Duyan, 2014:24.

### 2.5.2. Sosyal Hizmet Merkezleri ve İşleyişi

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB) bünyesinde sosyal hizmet müdahalesi yapan kuruluşlara bakılacak olursa; sosyal hizmet merkezleri (shm), şiddet önleme ve izleme merkezleri, kadın konukevleri, çocuk evleri sitesi, huzurevleri, engelli ve yaşlı bakım merkezleri, kreş ve gündüz bakım evleri bu kurumların başında gelmektedir. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının teşkilat oluşumunda kuruluş sayısı ve hizmet sayısı çeşitliliği yüksek bir yapıda seyretmektedir.

ASHB'nın görevlerinin büyük bir kısmını yerine getiren en önemli alt yapılar arasında sosyal hizmet merkezleri bulunmaktadır. SHM'nin faaliyet alanları, 09.02.2013 tarih ve 28554 sayılı Yönetmeliğin Resmi Gazete'de yayımlanması suretiyle sunulmuştur (Resmi Gazete, 2013). Bu yönetmeliğe göre SHM'lerin hizmet ilkeleri; birey, aile ve toplumun ihtiyaçlarını esas alır, hizmetler sosyal riskleri azaltmayı ve çözmeyi amaçlar, hizmet politikalarını belirlemekte alan taraması sonucunda yapılan analizler dikkate alınır, hizmet modellerin tespit edilmesinde hizmet bölgesinin sosyal, ekonomik ve kültürel yapıları dikkate alınır, birey ve ailenin bireysel olarak sorun çözme kapasitesini ve sosyal refahını yükseltmeye yönelik önleyici, geliştirici, eğitici, rehberlik ve danışmanlık hizmeti verir, hizmetlerin planlanmasında paydaş kurumlarla işbirliği içerisinde hareket edilir, toplumun farkındalığı ve bilgisini arttırmaya yönelik eğitim ve kültürel alanlarda faaliyetler yapılır, hizmetler, merkezin sorumlu olduğu tüm bölgeyi kapsar, öncelikli hizmetlerin belirlenmesinde risk esas alınır (SHM Yönetmeliği, 2013).

ASHB'nin son verilerine göre yaklaşık Türkiye genelinde yaklaşık 375 SHM faaliyet göstermektedir. Özellikle son yıllarda hizmet bölgesinin konumu, imkanları ve diğer özellikleri de dikkate alınarak pek çok sosyal hizmet merkezi açılmış olup ihtiyaç duyulan ilçelerde yeni SHM'lerin açılmaya devam ettiği bilinmektedir (<https://ailevecalisma.gov.tr>.)

Sosyal hizmet merkezleri, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü bünyesinde SHM Yönetmeliğine uygun olarak hizmet vermektedir. SHM Yönetmeliğinin 5. Maddesinde SHM'lerin Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğünün teklifi ve Bakan onayıyla bütçe dikkate alınarak açılmasına karar verilir, bu kararın ardından merkezin hizmet vereceği ve kurulacağı yer belirtilir. Yönetmelikte, merkezde çalışacaklar unvanlarıyla birlikte

belirtilmiş olup kuruluştta yer alan birimler belirtilmiştir. Buna göre bir SHM’de; kuruluş müdürü, kuruluş müdür yardımcısı, psikolog, psikolojik danışman, sosyolog, çocuk gelişimcisi, aile ve tüketici bilimleri istatistikçi, öğretmen, sağlık personeli ve sosyal hizmet mezunu bulunmaktadır. Bahsedilen personeller haricinde hizmetli personel ve bilgi işlem personelleri de bulunmaktadır.

SHM Yönetmeliğinin 18. Maddesinde meslek elemanlarının (sosyal çalışmacı, psikolog, psikolojik danışman, çocuk gelişimcisi, sosyolog, aile ve tüketici bilimleri bölümü mezunu) görevleri şu şekilde sıralanmıştır: Hizmet sunulacak birey ve ailelere yönelik sorunların çözümü için mesleki çalışmalarda bulunmak, rapor düzenlemek ve ilgili işlemleri yürütmek, birey, aile ve topluma merkezin amacı, işleyişi ve sunulan hizmetleri tanıtmak, mevzuat uyarınca öngörülen hizmetlerin uygulanması, gerekli hizmet modellerinin birey ve ailelere sunulmasına yönelik sosyal inceleme raporu düzenlemek ve sunmak, ihtiyaç halinde yatılı kuruluşlarda gerekli mesleki çalışmalarda bulunmak, gizlilik ilkesine uygun şekilde yapılan çalışmalarda ilgili kayıt tutmak, yapılan mesleki çalışmalarda ilgili evrakları düzenlemek, arşivlemek, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanmasında görev almak, görevleri müdür gözetiminde diğer meslek elemanlarıyla iş birliğinde yürütmek, genelge ve talimatlarla belirlenen göre tanımları içerisindeki diğer görevleri ve müdür tarafından verilecek görevlendirmeleri yerine getirmek (SHM Yönetmeliği, 2013).

SHM’de görevli meslek elemanlarına ek olarak ASHB, Aile ve Sosyal Destek Programı (ASDEP) kapsamında 2016 yılında başlanarak sosyal hizmet, psikoloji, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Çocuk Gelişimi, Aile ve Tüketici Bilimleri alanlarından mezun olan meslek elemanlarını istihdam etmeye başlamıştır. Bu program kapsamında 2016, 2017 ve 2020 yıllarında toplamda 4000 personel alımı yaparak, SHM’lerin daha etkin bir biçimde faaliyet yürütmesini hedeflemiştir. ASDEP kapsamında görev yapan meslek elemanları, sahada yapılan hane ziyaretleriyle sosyal hizmete ihtiyacı olanların tespit ederek, ihtiyaç sahiplerine uygun sosyal hizmet müdahalesi yapmak için görevlendirilmiştir. ASDEP ile yapılan alan taraması neticesinde edinilen bilgiler veri tabanına işlenerek Türkiye’nin risk ve ihtiyaç haritasının oluşturulması hedeflenmiştir ([www.aile.gov.tr](http://www.aile.gov.tr)).

SHM'lerin hizmet birimleri yönetmelikte aşağıdaki şekilde sıralanmıştır; (SHM, Yönetmeliği, 2013).

- *Başvuru, tespit ve izleme birimi*
- *Uygulama birimi*
- *Eğitim ve danışmanlık birimi.*
- *Şehit yakınları ve gazilere hizmet birimi*

SHM Yönetmeliğinde başvuru, tespit ve izleme birimini görevler arasında; merkezde yapılan başvuruları almak, sebeplerine göre başvuruları ayırıp veri tabanına kaydetmek, kişileri ihtiyaç duydukları hizmetlere yönlendirmek, gerektiğinde yönlendirilen kişilerin iş ve işlemlerini takip etmek, merkeze yapılan ihbarların doğruluğunu yerinde tespit etmek, gerekli hizmetleri sunmak, alan taraması sonucunda elde edilen verilerle risk analizi yapmak ve sonuçlara göre gerekli sosyal hizmet uygulamaları için öneriler hazırlamak, istatistik verileri oluşturmak, Sosyal politikaların belirlenmesine destek olmak, birey ve ailelere yönelik olarak yapılan hizmetlerin sunumunu ve hizmet sonrasındaki durumu yerinde izlemek ve değerlendirmek yer almaktadır.

Uygulama biriminin görevleri arasında; yatılı kuruluşlara yönlendirilecek kişilerin kabulü yada hizmetin sonlandırılmasına ilişkin işlemleri yapıp sonuçlanana kadar takip etmek, evlat edindirme, koruyucu aile, gönüllü aile ve Sosyal ekonomik Destek hizmetlerini yürütmek, bu kişilere ihtiyaçlarına göre eğitim ve rehberlik hizmeti sunmak, mahkemece verilen bakım, barınma ve danışmanlık tedbirlerini uygulamak, verilen hizmetlerin takibini yapmak, evde bakım hizmeti alan ailelere ihtiyaç duydukları rehberliği sağlamak yer almaktadır.

Eğitim ve danışmanlık biriminin görevleri arasında; Bakanlığın politikası ve hizmetlerine ilişkin paydaş örgütlerle farkındalık sağlayıcı eğitimler düzenlemek, şiddet ve istismarın engellenmesine yönelik çalışmalar yapmak ve genel olarak çocuk, genç, kadın, yaşlı, şehit aileleri ve gaziler, evli çiftler gibi toplumun birçok kesimine yönelik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri sunmak yer almaktadır.

Şehit yakını ve gazilere hizmet biriminin görevleri arasında; şehit yakınları ve gazilere yönelik sosyal hizmet faaliyetlerini yürütmek, şehit ve gazi çocuklarının eğitimi konusunda, ilgili kurum ve kuruluşlar ile gönüllü kuruluşların da desteğiyle gerekli çalışmaları yürütmek, şehit yakınları ve gazilerin sosyal ve kültürel bakımdan

desteklenmesi amacıyla gerekli çalışmalar yapmak, gazilerin toplumsal hayata uyumu yönünde çalışmalar yürütmek, şehit ve gazilere danışmanlık hizmeti vermek, şehit ve yaralanma haberinin alınmasının ardından ailelere gerekli bilgilendirmeleri yapmak, sorunlara çözüm üretmek, birimle ilgili istatistiki veriler hazırlamak ve bilgilerin güncelliğini sağlamak yer almaktadır.

SHM birimleri çalışmalarını mevzuata bağlı olarak kanun ve yönetmelikler çerçevesinde yürütmektedir. İlgili mevzuata aşağıda yer verilmiştir.

- 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu,
- 6284 sayılı Ailenin Korunması Ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun,
- 9284 sayılı Sosyal ve Ekonomik Destek Yönetmeliği; SHM'ler de Sosyal Ekonomik Destek Yönetmeliği sıklıkla kullanılmaktadır. Sosyal ve Ekonomik Destek Hizmeti ile ihtiyaç sahiplerine çocuk/çocukların ihtiyaçlarının karşılanması, çocukların korunmaya muhtaç statüye düşmemesi adına ekonomik destek sağlanmaktadır.
- 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun,
- 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz Ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun,
- 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu,
- 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu,
- 28497 sayılı Koruyucu Aile Yönetmeliği olarak sıralanabilir.

### **2.5.3. Sosyal Hizmet Mesleğinde İş ve Yaşam Doyumu**

Sosyal hizmet mesleğinin yapısı, hedefi ve sonuçları düşünüldüğünde fiziksel ve duygusal olarak uygulayıcılarını zorladığı ve göreceli olmakla birlikte yıpratıcı bir iş olduğu ifade edilebilir. Pek çok sorun alanına yönelik sorumluluk alan ve etkin rol üstlenen sosyal hizmet uygulayıcıları sosyal değişimle birlikte ortaya çıkan yeni sorun alanlarına da çözümler üretmeyi amaçlamaktadır. Birçok açıdan farklı özelliklere sahip müracaatçılara yönelik yapılan uygulamalar sosyal hizmet alanında çalışan profesyoneller üzerindeki baskıyı arttırabilmektedir.

Özellikle sosyal hizmet gibi odak noktası insan olup problem çözmeyi hedefleyen hassas bir alanda çalışanların iş ve yaşam doyumları ile ilgili birçok çalışma

yapılmıştır. Yapılan çalışmalarda kişisel ve kurumsal pek çok değişken ile sosyal hizmet alanında çalışanların iş doyumunu arasında önemli ilişki olduğu, yoğun iş yüküne ve gergin iş ortamına sahip çalışanların iş doyumlarının azaldığı belirtilmektedir (Çoban ve Özbesler 2016). Profesyonel olarak çalışan sosyal çalışma görevlileri, mesleklerini icra ederken aldıkları eğitim gereği maddi kazanç elde etmekle birlikte iş doyumuna ulaşmayı da istemektedirler. İş doyumuna ulaşamayan çalışanların mesleklerine karşı inançları ve aidiyetlerinin zedelenmesi ve tükenmişlik yaşamaları olasıdır (Ceylan vd. 2016). Kişinin iş doyumuna ulaşarak işini severek yerine getirmesi, işe bağlılık açısından önemlidir. İş doyumunu verimliliği arttırmakla birlikte kişiyi mutlu etmektedir (Tomanbay, 1999). Günlük yaşamın büyük bir kısmını işte geçiren bireylerin ruh sağlığını etkileyen en önemli faktörler arasında iş yaşamındaki olumsuzlar yer almaktadır (Işıkhani, 2004).

İş doyumunu, büyük ölçüde bireyin işini sevmesiyle ilgilidir. Bireyin işini sevmesi halinde işini zevkle yaptığı ve hayatının bir parçası olarak gördüğü, aksi takdirde ise işini özverisiz bir şekilde zorunlu bir şekilde yaptığı belirtilmiştir (Spector, 1997). Sosyal hizmet çalışanlarının edindikleri tecrübeleri mesleki çalışmalarında uygulaması müracaatçı refahının artması açısından önemli bir husustur. İşinden doyum alan çalışanların işini daha çok benimseyen, motivasyon sahibi, daha üretken ve aktif olarak çalışma eğiliminde olduğu düşünüldüğünde müracaatçı memnuniyetinin doğrudan sosyal çalışma görevlilerinin memnuniyet düzeyi ile bağlantılı olduğu söylenebilir.

Yaşam doyumunu da bireyin genel yaşantısında önemli bir yere sahip olan iş doyumundan bağımsız olarak ele almak mümkün değildir. Yaşam doyumuna etki eden pek çok faktör bulunmakla birlikte bu faktörlerin başında iş doyumunu gelmektedir. İş hayatındaki mutsuzluk, doyumsuzluk, motivasyon düşüklüğü gibi olumsuzluklar bireyin genel yaşantısını da olumsuz etkilemekte ve yaşam doyumunu azaltabilmektedir. Bu durum bireyin, ailesi, yakın çevresi, arkadaşları ile olan ilişkilerini zedeleyebilmekte, fiziksel ve ruhsal sağlıklarında problemlere yol açabilmektedir (Keser, 2005). Sonuç olarak; iş ve yaşam doyumunu birbirinden ayrı düşünülmemeyeceğinden stresli bir alanda çalışan sosyal çalışma görevlilerinin mesleklerini icra ederken karşılaştıkları güçlüklerin veya hissettikleri başarı ve doyumun yaşam doyumları üzerinde etkili olduğu belirtilebilir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları ve veri analizi hakkında bilgi verilmiştir.

#### 3.1 Araştırmanın Modeli

İstanbul Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı sosyal hizmet merkezlerinde çalışan sosyal çalışma görevlilerinin sosyodemografik özelliklerine göre iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesini ele alan bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte veya mevcut durumda olan bir durumu olduğu haliyle betimlemeyi amaçlar. Çalışmaya konu olan birey, nesne veya olay kendi koşulları içinde tanımlanır ve herhangi bir etkide bulunulmaz. İlişkisel tarama modelleri ise; iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleri olarak kullanılmaktadır. (Karasar, 2007: 77).

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmada çalışan kesim düşünüldüğünde çok büyük bir kütle karşımıza çıkmaktadır. Ancak bir pilot çalışma niteliğindeki araştırmanın ana kütesinin tamamına ulaşabilmek teknik ve mali açıdan çok güç olacağından yalnızca İstanbul İlinde çalışan sosyal çalışma görevlileri araştırmaya dâhil edilmiştir.

Araştırmanın evrenini İstanbul Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'ne bağlı sosyal hizmet merkezlerinde çalışan sosyal çalışmacı, psikolog, psikolojik danışman, çocuk gelişimcisi ve sosyolog unvanlarına sahip sosyal çalışma görevlileri oluşturmaktadır. Araştırma evreninin toplam sayısı 350 sosyal çalışma görevlisinden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise gönüllü olarak katılım sağlayan 186 sosyal çalışma görevlisi oluşturmaktadır.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Veriler internet aracılığıyla Google Form kullanılarak toplanmıştır. Veri toplama sürecinde, araştırmacı tarafından geliştirilen sosyodemografik bilgi formu, Minnesota iş doyum ölçeği ile yaşam doyumu ölçeği kullanılmıştır.

**Tablo 3.1: Belirli Evrenler İçin Kabul Edilebilir Örneklem Büyüklükleri**

N	S	N	S	N	S	N	S
10	10	190	127	1100	285	5,000	357
20	19	200	132	1200	291	6,000	361
30	28	250	152	1300	297	7,000	364
40	36	300	169	1400	302	8,000	367
50	44	<b>350</b>	<b>185</b>	1500	306	9,000	368
60	52	400	196	1600	310	10,000	370
70	59	450	212	1700	313	15,000	375
80	66	500	217	1800	317	20,000	377
90	73	550	226	1900	320	30,000	379
100	80	600	234	2000	322	40,000	380
110	86	650	242	2200	327	50,000	381
120	92	700	248	2400	331	75,000	382
130	97	750	254	2600	335	100,000	384
140	103	800	260	2800	338	1,000,000	384
150	108	850	265	3000	341	10,000,000	385
160	113	900	269	3500	346		
170	118	950	274	4000	351		
180	123	1000	278	4500	354		

(N= Evren büyüklüğü; S= Gerekli Örneklem Büyüklüğü)

Yukarıdaki tabloda istatistiksel olarak anlamlı evren ve örneklem sayıları belirtilmiştir. Örneklem seçiminde olasılığa dayalı olmayan rastgele örneklem yöntemi kullanılmıştır. Rastgele örneklem tekniğinde, yapılacak araştırma için ihtiyaç duyulan örnekleme erişinceye kadar ulaşılabilecek en kolay şekilde veri toplanır. Bu örneklem tekniği, çoğu örneklem türlerinden daha kolay ve hızlıdır. (Gürbüz ve Şahin, 2018:132). Bu çalışmada, İstanbul ilinde yer alan sosyal hizmet

merkezlerinde görev yapan sosyal çalışma görevlileri vasıtasıyla yeterli sayıda örnekleme ulaşılmaya çalışılmıştır. İstanbul ilinde yer alan sosyal hizmet merkezlerinde toplamda 350 sosyal çalışma görevlisi çalışmaktadır. Bu nedenle ulaşılabilirlik açısından örneklem 185 sosyal çalışma görevlisi olarak seçilmiş olup evreni temsil etme niteliğine sahiptir.

### **3.3.1. Sosyodemografik Bilgi Formu**

Araştırmacı tarafından geliştirilen Sosyodemografik Bilgi Formunda; sosyal çalışma görevlilerinin niteliklerine ilişkin olarak, cinsiyet, yaş, unvan, medeni durum, mesleki kıdem, akademik düzey, çocuk sahibi olup olmama, aylık bireysel ve hane halkı gelirini içeren 9 soru sorular yer almaktadır.

### **3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği**

Minnesota iş doyum ölçeği; Weiss, David, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiş, Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. 20 maddeden oluşan ölçekte ters soru bulunmamakta olup 5'li likert tipi ile (Hiç Memnun Değilim 1 puan, Memnun Değilim 2 puan, Kararsızım 3 puan, Memnunum 4 puan, Çok memnunum 5 puan) olarak değerlendirilmektedir. Ölçek 20-100 puan arasında değerlendirilmekte olup nötr doyum puanı 60'tır. Puanların 25'in altında olması düşük iş doyumunu, 26-74 arası normal iş doyumunu, 75 ve üstünde olması ise yüksek iş doyumunu göstermektedir. Ölçekte içsel doyuma ilişkin 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 olmak üzere toplamda 12 madde, dışsal doyuma ilişkin 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 olmak üzere toplam 8 maddeden oluşan 2 alt boyut bulunmaktadır (Küçükyılmaz ve vd., 2006).

İçsel doyum boyut; ahlaki değerler, güvenlik, sorumluluk, yaratıcılık, başarı gibi özelliklerle ilişkili olup ilgili maddelerden elde edilen puanların ortalaması içsel doyum düzeyini belirtmektedir. Dışsal doyum boyutu ise işyerindeki diğer kişilerle olan ilişki, yönetim ile ilişki, ücret, çalışma şartları gibi çevre ve dış faktörlerle ilgilidir. Aynı şekilde ilgili maddelerden elde edilen puanların ortalaması dışsal doyum düzeyini belirtmektedir. İçsel ve dışsal doyum puanlarının toplamı ise genel doyum düzeyini göstermektedir (Çavuş ve Abdılđev, 2014).

### 3.3.3. Yaşam Doyum Ölçeği

Kişilerin yaşam doyumu düzeyini belirlemek amacıyla Diener ve arkadaşları tarafından 1985 yılında geliştirilen ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Köker tarafından 1991 yılında yapılmıştır. 5 maddeden oluşan ölçek tek boyutludur. 7'li likert tipte olan ölçek "Kesinlikle katılmıyorum (1) ve Kesinlikle katılıyorum (7)" arasında değerlendirilmektedir. Ölçek 5-35 puan arasında değerlendirilmekte olup ölçekten alınan toplam puanın yüksek olması bireyin yaşam doyumunun yük olduğunu belirtmektedir. Aynı şekilde alınan düşük puan da yaşam doyumunun düşüklüğünü ifade etmektedir (Dağlı ve Baysal, 2016: 1254).

### 3.4. Veri Analizi

Araştırmanın bulguları, amaçlarımız doğrultusunda SPSS 23.0 (Statistical Package for The Social Sciences) programı ile analiz edilmiştir. Verilerin betimsel analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler (frekans, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Ölçeklerin ortalama puanlarının iki grup açısından karşılaştırılmasında T Testi, normal dağılım gösteren ikiden fazla çoklu gruplarda Tek Yönlü ANOVA Testi, normal dağılım göstermeyen çoklu grupların karşılaştırılmasında Nonparametrik Testlerde Tek Yönlü Anova'nın alternatififi olan Kruskal Wallis analizi kullanılmıştır. Ölçekler arasında ilişkiisel çıkarımda Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır.

Araştırmada dağılımın normalliğini anlayabilmek için Kolmogrov-Smirnov testi uygulanmış ve sonuçlarına göre her iki ölçeğin verilerinin normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür. Kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek için Cronbach alfa testi yapılmıştır. Analiz sonucunda yaşam doyum ölçeği, Minnesota iş doyum ölçeği ve alt boyutlarının yüksek düzeyde güvenilir olduğu bulunmuştur.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMA BULGULARI

#### 4.1. Katılımcıların Sosyodemografik Özellikleri

**Tablo 4.1: Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımı**

<i>Kategoriler</i>		<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	137	73.7
	Erkek	49	26.3
<i>Yaş Grubu</i>	24- 27 yaş	43	23.2
	28-31 yaş	75	40.3
	32-35 yaş	33	17.7
	35+ yaş	35	18.8
<i>Medeni Durum</i>	Evli	92	49.5
	Bekar	94	50.5
<i>Çocuk sahibi</i>	Evet	65	34.9
	Hayır	121	65.1
<i>Akademik Düzey</i>	Lisans	157	84.4
	Lisansüstü	29	15.6
<i>Mesleki Unvan</i>	Sosyal çalışmacı	66	35.5
	Sosyolog	61	32.8
	Psikolog/Psikolojik Danışman	50	26.9
	Çocuk gelişimci	9	4.8
<i>Mesleki Kıdem</i>	1-4 yıl	86	46.2
	5-9 yıl	69	37.2
	9+ yıl	31	16.6
<i>Bireysel Aylık Gelir</i>	3.000-5.000	109	58.6
	5.0001-8.000	77	41.4
	6000 ve altı	57	30.6
<i>Hane Halkı Aylık Gelir</i>	6001-9000	31	16.7
	9001-12000	52	28.0
	12000+	46	24.7

Bu bölümde çalışmaya katılan sosyal çalışma görevlilerinin sosyodemografik özelliklerine yer verilmiştir. Tablo 4.1’de çalışmada kullanılan değişkenlerin toplam sayısı ve yüzdeleri bulunmaktadır.

Tabloya göre araştırmaya 186 sosyal çalışma görevlisi katılım sağlamıştır. Araştırmaya katılanların %73.7’si kadın, %26.3’ü erkeklerden oluşmaktadır. Çalışmaya katılanların yaşlarına bakıldığında; %23.2’si 24-27 yaş grubunda, %45.3’ü 28-31 yaş grubunda, %17.7’si 32-35 yaş grubunda ve %18.8’inin 35 yaş ve üstü olduğu görülmüştür. Katılımcıların %50.5’i bekar iken %49.5’inin evli olduğu, %65.1’inin çocuğunun olmadığı ve %39.4’ünün çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Katılımcıların %84.4’ü lisans, %15.6’sı yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların %35.5’i sosyal çalışmacı, %32.8’i sosyolog, %26.9’u psikolog ve psikolojik danışman, %4.8’i ise çocuk gelişimcisi unvanına sahiptir. Katılımcıların %46.2’si 1-4 yıl, %37.2’si 5-9 yıl ve %16.6’sı 9 ve üzeri yıl kıdeme sahiptir. Katılımcıların 58.6’sı 3.000-5.000 TL, 41.4’ü ise 5001-8.000 TL arasında bireysel aylık geliri bulunmaktadır. Katılımcıların 30.6’sının hane halkı gelirinin 6.000 TL ve altı, 16.7’sinin 6001-9000, %28’i 9001-12000 arası ve %24.7’sinin 12.000 TL ve üzerinde olduğu görülmektedir.

#### 4.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Yaşam Doyum Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik ve Normallik Analizi Sonuçları

**Tablo 4.2: Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) ve Yaşam Doyum Ölçeği (YDÖ) ait Güvenirlik Analizi**

<i>Ölçek</i>	<i>Cronbach’s Alpha (<math>\alpha</math>)</i>
<i>İçsel Doyum</i>	.900
<i>Dışsal Doyum</i>	.866
<i>Genel İş Doyumu</i>	.933
<i>Yaşam Doyumu</i>	.862

$0.40 \leq \alpha < 0.60$  ise eğer, ölçekte düşük güvenilirliktedir.

$0.60 \leq \alpha < 0.80$  ise eğer, ölçekte oldukça güvenilirirdir ve

$0.80 \leq \alpha \leq 1$  ise eğer, ölçekte yüksek düzeyde güvenilirirdir.

Tabloda yer alan güvenilirlik değerleri, uygulanan ölçeklere yapılan güvenlik analizi sonucu elde edilmiştir. Tablo incelendiğinde; Minnesota iş doyum ölçeğinin alt boyutları ve ölçek toplamı ile yaşam doyum ölçeğinin toplamının yüksek düzeyde güvenilir olduğu görülmektedir. Kullanılan ölçeklerin Cronbach's Alpha kat sayıları  $0.80 \leq \alpha \leq 1$  değerleri arasında olduğundan, ölçekler yüksek düzeyde güvenilirirdir ( $\alpha > .80$ ).

**Tablo 4.3: Ölçeklerden Alınan Puan Ortalamaları ve Normallik Analizi**

<i>Ölçek</i>	<i>Soru Sayısı</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>P</i>
<i>Yaşam Doyumu</i>	5	18.30	6.47	.003
<i>Genel İş Doyumu</i>	20	61.29	15.05	.002
<i>İçsel Doyum</i>	12	38.47	9.60	.000
<i>Dışsal Doyum</i>	8	22.82	6.22	.000

Tablo incelendiğinde One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) normallik testi sonuçlarına göre her iki ölçeğin verilerinin normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir ( $p < 0.05$ ). Yaşam doyum ölçeğinin ortalama puanı 18.30, Minnesota iş doyum ölçeğinin ortalama puanı 61.29, MİDÖ alt boyutlarından içsel doyum ortalama puanı 38.47 ve MİDÖ alt boyutlarından dışsal doyum ortalama puanının ise 22.82 olduğu görülmektedir.

### 4.3. Katılımcıların Cinsiyetine Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Yönelik Bulgular

**Tablo 4.4: MİDÖ ve YDÖ Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları**

<i>Ölçek</i>	<i>Boyut</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
<i>İş Doyumu</i>	<i>Genel Doyum</i>	Kadın	137	61.74	13.39	.574	.568
		Erkek	49	60.04	19.06		
	<i>İçsel Doyum</i>	Kadın	137	38.90	8.68	.875	.385
		Erkek	49	37.28	11.80		
	<i>Dışsal Doyum</i>	Kadın	137	22.84	5.59	.070	.945
		Erkek	49	22.75	7.79		
<i>Yaşam Doyumu</i>		Kadın	137	18.92	6.18	2.204	.029
		Erkek	49	16.57	7.00		

Tabloda sosyal hizmet merkezlerinde çalışan sosyal çalışma görevlilerinin cinsiyetine göre yaşam doyum ölçeği puanları, iş doyum ölçeği ve alt boyut puanları T-Testi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonucunda kadın cinsiyetinin Minnesota iş doyum ölçeği ve alt boyut puanlarının erkek cinsiyetinin iş doyum puanlarından istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ). Ancak kadın cinsiyetinin (Ort.=18.92) yaşam doyum puanlarının erkek cinsiyetinin (Ort.=16.57) yaşam doyum puanlarından daha yüksek olduğu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ( $p<0.05$ ). Yapılan analizde kadınların erkeklere nazaran yaşam doyumunun daha yüksek olduğu söylenebilir.

#### 4.4. Katılımcıların Yaş Grubuna Göre İş Doymu ve Yaşam Doymuna Yönelik Bulgular

**Tablo 4.5: MİDÖ ve YDÖ Puanlarının Yaş Grubuna Göre Anova Sonuçları**

<i>Ölçek</i>	<i>Boyut</i>	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
	<i>Genel Doyum</i>	24-27	43	65.05	12.70	3.591	.015
		28-31	75	57.61	16.26		
		32-35	33	60.10	14.73		
		35+	35	65.68	13.62		
		<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>61.29</b>	<b>15.05</b>		
<i>İş Doymu</i>	<i>İçsel Doyum</i>	24-27	43	40.30	8.30	3.304	.022
		28-31	75	36.19	10.41		
		32-35	33	38.00	9.30		
		35+	35	41.57	8.51		
		<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>38.47</b>	<b>9.60</b>		
	<i>Dışsal Doyum</i>	24-27	43	24.74	5.27	3.410	.019
		28-31	75	21.42	6.45		
		32-35	33	22.09	6.28		
		35+	35	24.11	6.11		
		<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>22.82</b>	<b>6.22</b>		
<i>Yaşam Doymu</i>		24-27	43	18.88	5.88	1.529	.209
		28-31	75	17.24	6.94		
		32-35	33	18.24	6.29		
		35+	35	19.91	6.08		
		<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>18.30</b>	<b>6.47</b>		

Tabloda sosyal hizmet merkezlerinde çalışan sosyal çalışma görevlilerinin yaş gruplarına göre yaşam doyum ölçeği puanları, Minnesota iş doyum Ölçeği ve alt boyut puanlarında anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak amacıyla tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda; Minnesota iş doyum ölçeği ve alt boyutları içsel ve dışsal doyum puanları ve yaş grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ( $p < 0.05$ ). Sosyal çalışma

görevlilerinin yaş gruplarına göre iş doyumu ortalamalarına bakıldığında; genel, içsel ve dışsal iş doyum puanlarının paralel olarak 28-31 yaş grubunda en düşük, 35 ve üstü yaş grubunda ise en yüksek olduğu görülmektedir.

Yaşam doyumu ve yaş gruplarının puan ortalamalarında oransal olarak bir farklılık olsa da istatistiksel açıdan anlamlı olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ).

#### 4.5. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Yönelik Bulgular

**Tablo 4.6: MİDÖ ve YDÖ Puanlarının Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları**

<i>Ölçek</i>	<i>Boyut</i>	<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
<i>İş Doyumu</i>	Genel Doyum	Evli	92	61.61	15.29	.164	.870
		Bekar	94	61.24	15.26		
	İçsel Doyum	Evli	92	38.66	9.60	.128	.898
		Bekar	94	37.47	9.74		
	Dışsal Doyum	Evli	92	22.95	6.29	.200	.842
		Bekar	94	22.77	6.29		
<i>Yaşam Doyumu</i>		Evli	92	18.85	6.34	1.037	.301
		Bekar	94	17.85	6.64		

Tabloda sosyal hizmet merkezlerinde çalışan sosyal çalışma görevlilerinin medeni durumuna göre yaşam doyum ölçeği puanları, iş doyum ölçeği ve alt boyut puanları T-Testi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonucunda sosyal çalışma görevlilerinin medeni durumuna göre yaşam doyum ölçeği, Minnesota iş doyum ölçeği ve alt boyut puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ).

#### 4.6. Katılımcıların Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumuna Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Yönelik Bulgular

**Tablo 4.7: MİDÖ ve YDÖ Puanlarının Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumuna Göre T-Testi Sonuçları**

<i>Ölçek</i>	<i>Boyut</i>	<i>Çocuk Sahibi</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
<i>İş Doyumu</i>	Genel Doyum	Evet	65	63.57	14.50	1.518	.131
		Hayır	121	60.06	15.27		
	İçsel Doyum	Evet	65	39.95	9.09	1.549	.123
		Hayır	121	37.67	9.80		
	Dışsal Doyum	Evet	65	23.61	6.25	1.285	.200
		Hayır	121	22.39	6.19		
<i>Yaşam Doyumu</i>		Evet	65	19.38	6.33	1.683	.044
		Hayır	121	17.71	6.49		

Tabloda sosyal hizmet merkezlerinde çalışan sosyal çalışma görevlilerinin çocuk sahibi olup olmama durumuna göre yaşam doyum ölçeği puanları, Minnesota iş doyum ölçeği ve alt boyut puanları t-testi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonucunda çocuk sahibi olup olmama durumunun Minnesota iş doyum ölçeği ve alt boyut puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ). Ancak çocuk sahibi olanların (Ort.=19.38) yaşam doyum puanlarının çocuk sahibi olmayanların (Ort.=17.71) yaşam doyum puanlarından daha yüksek olduğu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ( $p<0.05$ ). Yapılan analizde çocuk sahibi olanların yaşam doyumunun çocuk sahibi olmayanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

#### 4.7. Katılımcıların Akademik Düzeyine Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Yönelik Bulgular

**Tablo 4.8: MİDÖ ve YDÖ Puanlarının Akademik Düzeye Göre T-Testi Sonuçları**

<i>Ölçek</i>	<i>Boyut</i>	<i>Akademik Düzey</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
<i>İş Doyumu</i>	Genel Doyum	Lisans	157	60.87	14.93	-.893	.373
		Lisansüstü	29	63.59	15.81		
	İçsel Doyum	Lisans	157	38.18	9.50	-.954	.341
		Lisansüstü	29	40.03	10.10		
	Dışsal Doyum	Lisans	157	22.68	6.25	-.691	.490
		Lisansüstü	29	23.55	6.13		
<i>Yaşam Doyumu</i>		Lisans	157	17.84	6.44	-2.251	.026
		Lisansüstü	29	20.75	6.15		

Tabloda sosyal hizmet merkezlerinde çalışan sosyal çalışma görevlilerinin akademik düzeyine göre yaşam doyum ölçeği puanları, iş doyum ölçeği ve alt boyut puanları t-testi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonucunda akademik düzeye göre Minnesota iş doyum ölçeği ve alt boyut puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ). Ancak lisansüstü mezunlarının (Ort.=20.75) yaşam doyum puanlarının lisans mezunlarının (Ort.=17.84) yaşam doyum puanlarından daha yüksek olduğu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ( $p<0.05$ ). Yapılan analizde lisansüstü mezunlarının lisans mezunlarına göre yaşam doyumunun daha yüksek olduğu söylenebilir.

#### 4.8. Katılımcıların Mesleki Unvanına Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Yönelik Bulgular

**Tablo 4.9: MİDÖ ve YDÖ Puanlarının Mesleki Unvana Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları**

<i>Ölçek</i>	<i>Boyut</i>	<i>Unvan</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>P</i>
<i>İş Doyumu</i>	<i>Genel Doyum</i>	Sosyal Çalışmacı	66	59.14	15.13	.454
		Sosyolog	61	62.92	15.43	
		Psikolog	50	62.64	15.10	
		Psikolojik Danışman				
		Çocuk Gelişimci	9	58.55	10.97	
		<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>61.29</b>	<b>15.05</b>	
	<i>İçsel Doyum</i>	Sosyal Çalışmacı	66	36.86	9.56	.210
		Sosyolog	61	40.08	9.58	
		Psikolog	50	39.02	9.78	
		Psikolojik Danışman				
		Çocuk Gelişimci	9	36.33	7.84	
		<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>38.47</b>	<b>9.60</b>	
	<i>Dışsal Doyum</i>	Sosyal Çalışmacı	66	22.27	6.42	.742
Sosyolog		61	22.84	6.44		
Psikolog		50	23.62	5.96		
Psikolojik Danışman						
Çocuk Gelişimci		9	22.22	4.92		
<b>Toplam</b>		<b>186</b>	<b>22.82</b>	<b>6.22</b>		

**Tablo 4.9: MİDÖ ve YDÖ Puanlarının Mesleki Unvana Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları (Devamı)**

<i>Yaşam Doyumu</i>	Sosyal Çalışmacı	66	17.08	6.54	.041
	Sosyolog	61	20.24	6.74	
	Psikolog				
	Psikolojik Danışman	50	17.80	5.75	
	Çocuk Gelişimci	9	18.11	7.62	
	<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>18.30</b>	<b>6.47</b>	

Tabloda sosyal hizmet merkezlerinde çalışan sosyal çalışma görevlilerinin unvanlarına göre unvanlarına göre yaşam doyum ölçeği puanları, iş doyum ölçeği ve alt boyut puanlarında anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak amacıyla Kruskal Wallis analizi yapılmıştır. Kruskal Wallis analizi, sosyal çalışmacı (N=66), sosyolog (N=61), psikolog ve psikolojik danışman (N=50) ve çocuk gelişimci (N=9) olarak dört kategoride normal dağılım göstermemesi nedeniyle yapılmıştır.

Analiz sonucunda; unvana göre Minnesota iş doyum ölçeği ve alt boyut puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ).

Sosyal çalışma görevlilerinin unvanlarına göre yaşam doyum ortalamalarına bakıldığında; sırasıyla sosyal çalışmacı (ort.= 17.08), psikolog ve psikolojik danışman (17.80), çocuk gelişimci (18.11) ve sosyolog (20.24) olduğu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ( $p<0.05$ ). Yapılan analizde sosyologların diğer unvanlara göre yaşam doyumunun daha yüksek olduğu söylenebilir.

#### 4.9. Katılımcıların Mesleki Kıdemine Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Yönelik Bulgular

**Tablo 4.10. MİDÖ ve YDÖ Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Anova Sonuçları**

<i>Ölçek</i>	<i>Boyut</i>	<i>Kıdem</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
	<i>Genel Doyum</i>	1-4	86	62.11	14.66	1.405	.248
		5-9	69	59.04	16.40		
		9+	31	64.00	12.57		
		<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>61.29</b>	<b>15.05</b>		
<i>İş Doyumu</i>	<i>İçsel Doyum</i>	1-4	86	38.67	9.44	1.202	.303
		5-9	69	37.32	10.50		
		9+	31	40.48	7.61		
		<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>38.47</b>	<b>9.60</b>		
	<i>Dışsal Doyum</i>	1-4	86	234.4	6.15	1.706	.184
		5-9	69	21.72	6.48		
		9+	31	23.51	5.64		
		<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>22.82</b>	<b>6.22</b>		
<i>Yaşam Doyumu</i>		1-4	86	17.79	6.19	.848	.430
		5-9	69	18.37	7.15		
		9+	31	19.55	5.57		
		<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>18.30</b>	<b>6.47</b>		

Tabloda sosyal hizmet merkezlerinde çalışan sosyal çalışma görevlilerinin mesleki kıdemine göre yaşam doyum ölçeği puanları, iş doyum ölçeği ve alt boyut puanlarında anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak amacıyla tek yönlü varyans (anova) analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda sosyal çalışma görevlilerinin kıdem durumuna göre yaşam doyum ölçeği, Minnesota iş doyum ölçeği ve alt boyut puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ).

#### 4.10. Katılımcıların Bireysel Aylık Gelir Düzeyine Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Yönelik Bulgular

**Tablo 4.11: MİDÖ ve YDÖ Puanlarının Bireysel Aylık Gelir Düzeyine Göre T-Testi Sonuçları**

<i>Ölçek</i>	<i>Boyut</i>	<i>Bireysel Gelir</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
<i>İş Doyumu</i>	Genel Doyum	3.000-5000	109	60.51	15.26	-.836	.404
		5.000-8000	77	62.39	14.79		
	İçsel Doyum	3.000-5000	109	37.88	10.17	-1.002	.318
		5.000-8000	77	39.31	8.70		
	Dışsal Doyum	3.000-5000	109	22.63	5.96	-.479	.632
		5.000-8000	77	23.07	6.60		
<i>Yaşam Doyumu</i>		3.000-5000	109	17.87	6.90	-1.078	.282
		5.000-8000	77	18.90	5.78		

Tabloda sosyal hizmet merkezlerinde çalışan sosyal çalışma görevlilerinin akademik düzeyine göre yaşam doyum ölçeği puanları, iş doyum ölçeği ve alt boyut puanları t-testi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonucunda sosyal çalışma görevlilerinin aylık bireysel gelir düzeyine göre yaşam doyum ölçeği, Minnesota iş doyum ölçeği ve alt boyut puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ).

Sosyal çalışma görevlilerinin aylık bireysel gelir düzeyine göre yaşam doyum ölçeği, Minnesota iş doyum ölçeği ve alt boyut puanlarına bakıldığında; paralel olarak daha yüksek gelire sahip olanların en yüksek doyum puanına sahip olduğu görülmüştür.

#### 4.11. Katılımcıların Hane Halkı Aylık Gelir Düzeyine Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Yönelik Bulgular

**Tablo 4.12: MİDÖ Puanlarının Hane Halkı Aylık Gelir Düzeyine Göre Anova Sonuçları**

<i>Ölçek</i>	<i>Boyut</i>	<i>Hane Geliri</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
	<i>Genel Doyum</i>	3.000-6.000	57	60.14	16.77	1.352	.259
		6.001-9.000	31	58.03	16.72		
		9.001-12.000	52	61.55	13.32		
		12.001 +	46	64.60	13.19		
		<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>61.29</b>	<b>15.05</b>		
<i>İş Doyumu</i>	<i>İçsel Doyum</i>	3.000-6.000	57	37.56	10.52	1.637	.183
		6.001-9.000	31	36.38	11.34		
		9.001-12.000	52	38.60	8.30		
		12.001 +	46	40.86	8.17		
		<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>38.47</b>	<b>9.60</b>		
	<i>Dışsal Doyum</i>	3.000-6.000	57	22.57	7.14	.738	.531
		6.001-9.000	31	21.64	6.20		
		9.001-12.000	52	22.96	5.57		
		12.001 +	46	23.73	5.73		
		<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>22.82</b>	<b>6.22</b>		
<i>Yaşam Doyumu</i>		3.000-6.000	57	17.87	7.02	2.489	.062
		6.001-9.000	31	16.35	7.52		
		9.001-12.000	52	18.19	5.86		
		12.001 +	46	20.26	5.20		
		<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>18.30</b>	<b>6.47</b>		

Tabloda sosyal hizmet merkezlerinde çalışan sosyal çalışma görevlilerinin aylık hane gelir düzeyine göre yaşam doyum ölçeği puanları, iş doyum ölçeği ve alt boyut puanlarında anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak amacıyla tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda sosyal çalışma görevlilerinin aylık hane gelir düzeyine göre yaşam doyum ölçeği, Minnesota iş doyum ölçeği ve alt

boyut puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür ( $p>0.05$ ).

Sosyal çalışma görevlilerinin aylık hane gelir düzeyine göre yaşam doyum ölçeği, Minnesota iş doyum ölçeği ve alt boyut puanlarına bakıldığında; paralel olarak en yüksek gelire sahip olanların en yüksek doyum puanına sahip olduğu görülmüştür.

#### 4.12. İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

**Tablo 4.13: Katılımcıların İş Doyumları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki**

	<i>Genel İş Doyumu</i>	<i>İçsel Doyum</i>	<i>Dışsal Doyum</i>	<i>Yaşam Doyumu</i>
<i>Genel İş Doyumu</i>	1			
<i>İçsel Doyum</i>	.969**	1		
<i>Dışsal Doyum</i>	.926**	.805*	1	
<i>Yaşam Doyumu</i>	.589	.601	.500	1

$0 \leq r < 0.25$  ise eğer, çok zayıf bir ilişki,

$0.25 \leq r < 0.50$  ise eğer, zayıf bir ilişki,

$0.50 \leq r < 0.70$  ise eğer, orta bir ilişki,

$0.70 \leq r < 0.90$  ise eğer, yüksek bir ilişki,

0.90 ve üzeri değerler çok yüksek bir ilişkiyi ifade eder.

Örneklem grubunu oluşturan sosyal hizmet merkezi kuruluşlarında çalışan sosyal çalışma görevlilerinin elemanlarının ( $N=186$ ) iş doyum düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; tüm kategorilerde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Kategorilerin anlamlılık düzeyi ve yönüne bakıldığında;

Araştırmaya katılan sosyal çalışma görevlilerinin genel iş doyumunu ile yaşam doyumunu düzeyleri arasında istatistiksel olarak **orta düzeyde ve pozitif** yönde ( $r=0,589, p<0,05$ ) anlamlı bir ilişki olduğu,

Minnesota iş doyum ölçeği alt boyutlarından içsel doyum ve yaşam doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak **orta düzeyde ve pozitif** yönde ( $r=0,601, p<0,05$ ) anlamlı bir ilişki olduğu,

Minnesota iş doyum ölçeği alt boyutlarından dışsal doyum ve yaşam doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak **orta düzeyde ve pozitif** yönde ( $r=0,500, p<0,05$ ) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Genel iş doyumunu ve içsel doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak **çok yüksek düzeyde ve pozitif** yönde ( $r=0,969, p<0,05$ ) anlamlı bir ilişki olduğu,

Genel iş doyumunu ve dışsal doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak **çok yüksek düzeyde ve pozitif** yönde ( $r=0,926, p<0,05$ ) anlamlı bir ilişki olduğu,

Dışsal doyum ve içsel doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak **yüksek düzeyde ve pozitif** yönde ( $r=0,805, p<0,05$ ) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmaya ilişkin sonuçlara, tartışmalara ve bulgulardan yola çıkılarak düzenlenen önerilere yer verilmiştir.

#### 5.1. Sonuç ve Tartışma

Sosyal hizmet, birey, grup ve toplumsal refahı arttırmak amacıyla tespit edilen problemlerin çözümü için farklı disiplinlerden beslenerek uygun müdahalede bulunma ve hizmet sağladığı kesimi iyileştirme ve güçlendirmeyi hedeflemektedir. Bu hedefler doğrultusunda sosyal hizmet müdahalesi gerçekleştiren meslek mensuplarının kişisel ve mesleki yaşantılarından aldıkları doyumun artırılmasının önemli bir husus olduğu düşünülmektedir. Konuya ilişkin yapılan kavramsal araştırmalarda da belirtildiği gibi yaşam doyumunu yüksek bireylerin öz benlik algısının olumlu olduğu, hayata ve olaylara bakış açısının olumlu olduğu, problemlerin çözümünde mantıkla hareket edebildiği, stres faktörleriyle baş etme becerisinin daha güçlü olduğu, yeni deneyim ve farklılıklara daha açık olduğu bilinmektedir. Yaşam doyumunun bireyler üzerinde etkileri göz önünde bulundurulduğunda; sosyal çalışma görevlilerinin yaşam doyumlarının artması, çalışma hayatlarına da pozitif yönde etki edeceğinden iş motivasyonu ile birlikte verimlilik ve performansın da artacağı ve hizmet alıcı (müracaatçılara) yönelik daha nitelikli mesleki çalışmalar sürdürüleceği düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle; bu araştırma sosyodemografik özelliklerine göre iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla İstanbul'da yer alan sosyal hizmet merkezlerinde çalışan 186 sosyal çalışma görevlisi ile yapılmıştır.

Araştırmaya katılan sosyal çalışma görevlilerinin araştırmada kullanılan sosyodemografik form ve ölçeklere verdikleri cevaplar sonucunda elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmiş ve tartışılmıştır.

Cinsiyet değişkeni incelendiğinde araştırmaya katılan sosyal çalışma görevlilerinin %73.7'sinin kadın olduğu görülmektedir. Cinsiyete göre iş doyumunu incelendiğinde; sosyal hizmet merkezlerinde çalışan sosyal çalışma görevlilerinden oluşan örneklem grubunun iş doyumunu düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir farkın bulunmadığı

sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde Erol'un (2018) kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan sosyal hizmet uzmanlarıyla yaptığı çalışmada da cinsiyet faktörünün iş doyumunu üzerinde etkili olmadığı bulunmuştur. Bu sonucun da, günümüzde her iki cinsin eşit koşullarda çalışmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Cinsiyet değişkenine göre yaşam doyumunu incelendiğinde sosyal hizmet merkezlerinde çalışan sosyal çalışma görevlilerinden oluşan örneklem grubunun yaşam doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu, kadın cinsiyetinin erkek cinsiyetine göre yaşam doyumunun daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Literatüre bakıldığında çalışmalarda cinsiyet ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye ilişkin farklı sonuçların mevcut olduğu görülmektedir. Kiremitçi'nin, (2019) özel bakım merkezinde çalışan sosyal çalışmacılar ile gerçekleştirdiği araştırmasında cinsiyet faktörü ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmekle birlikte Receptoğlu'nun (2013) 449 kadın 170 erkek öğretmen adayıyla yaptığı çalışmada cinsiyet faktörü ve iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduğu sonucuna varıldığı, Keser'in sanayi sektöründe bir işletmede yapmış olduğu incelemeye göre; kadınların erkeklere kıyasla yaşam doyumunun daha yüksek olduğu ve bu araştırmaların çalışmamızla paralellik gösterdiği görülmüştür (Keser, 2005). Bu çalışmada çıkan sonuca göre eşit iş koşulları göz önünde bulundurulduğunda; yaşam doyumunu erkeklere göre daha yüksek olan kadınların hayata daha pozitif baktığı veya zorluklarla baş etme becerisinin daha iyi olduğu, duygusal dayanıklılığının erkeklere nazaran daha yüksek olduğu savunulabilir. Ayrıca, erkeklerin hayattan beklentilerinin daha yüksek olduğu yorumu da yapılabilir.

Yaş değişkeni incelendiğinde araştırmaya katılan sosyal çalışma görevlilerinin %40.3 oranında çoğunluğunun 28-31 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Yaş değişkenine göre yaşam doyumunu incelendiğinde anlamlı bir farkın bulunmadığı ancak iş doyumunu ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın bulunduğu sonucuna varılmıştır. Yaş gruplarına göre iş doyumunu ortalamalarına bakıldığında; genel, içsel ve dışsal iş doyum puanlarının paralel olarak 28-31 yaş grubunda en düşük, 24-27 ile 35 ve üstü yaş grubunda ise en yüksek olduğu görülmektedir. Demir'in (2021) Manisa ilinde sosyal hizmet alanında çalışan meslek elemanlarıyla yaptığı araştırmasında da yaş gruplarına göre iş doyumununun dışsal doyum alt boyutu ile istatistiksel olarak anlamlı

bir fark bulunduğu, farklılığın 22-34 (ort.=23,51) ve 35-46 (ort.=27,12) yaş arasında kaynaklandığı sonucuna varılmıştır. Dağdeviren ve arkadaşlarının (2011) öğretim elemanlarıyla gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda; iş doyumunu etkileyen en önemli faktörün yaş olduğu ve yaş arttıķa iş doyumunun arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Aslan Aan'ın (2018) farklı sosyal hizmet kurumlarında çalışan sosyal hizmet uzmanlarıyla yaptığı çalışmasında yaş ve içsel doyum arasında anlamlı bir fark bulunmazken yaş ve dışsal doyum arasında anlamlı bir fark bulunduğu, 51 yaş ve üstü olanların 31-41 ve 41-50 yaş gruplarına göre dışsal doyum puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Herzberg ve arkadaşlarının (1957) görüşü doğrultusunda yaş ve iş doyumunu arasında 'U' şeklinde bir ilişki bulunduğu, iş doyumunun yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği, bireyin işe başladığı ilk yıllarda iş doyumunu yüksek iken sonraki yıllarda doyumunun azaldığı ve yaş ilerledikçe iş doyumunun yeniden arttığı belirtilmektedir. Çalışmamızın sonucuna bakıldığında yaş grupları arasındaki ortalama puanların bu görüşü desteklediği görülmektedir.

Medeni durum değişkenine göre yaşam doyumunu, iş doyumunu ve alt boyutları incelendiğinde anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Aynı şekilde Ertutar'ın (2021) sosyal hizmet merkezlerinde çalışan 229 meslek elemanı ile yaptığı çalışmada cinsiyet faktörünün iş doyumunu üzerinde etkili olmadığı bulunmuştur. Atamtürk'ün (2010) aile mahkemesi uzmanlarıyla yaptığı çalışmada yaş, medeni durum, cinsiyet, ocuk sahibi olma ve hizmet süreleri değişkenlerinin tükenmişlik ve iş doyumunu üzerinde etkili bir değişken olmadığı sonucuna varılmıştır. Literatüre bakıldığında araştırma sonucunun genel itibariyle literatür ile uyumlu olduğu görülmüştür. Sosyal hizmet uygulayıcılarının genel olarak medeni durum farkından etkilenmediği, medeni durumun doyum üzerinde yoğun bir etkiye sahip olmayıp ikincil bir faktör olarak değerlendirilebileceği söylenebilir.

ocuk sahibi olup olmama durumuna göre iş ve yaşam doyumunu incelendiğinde iş doyumunu ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı ancak yaşam doyumunu puanlarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. ocuk sahibi olanların, ocuk sahibi olmayanlara göre yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Aynı şekilde iş doyum puan ortalamaları da incelendiğinde tüm alt boyutlarda oransal olarak ocuk sahibi olanların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Tekin'in (2018) sağlık alanında kamuda çalışan sosyal çalışmacılar ile yaptığı çalışmasında ocuk sahibi olanların iş doyum düzeyinin daha yüksek

olduğunu bulmuştur. Literatürde Flanagan (1978), yaşam doyumunu etkileyen öğeleri 15 temel ögeye indirgediği ve bu öğeler arasında “Bir çocuğa sahip olmak” maddesinin de yer aldığı ve çocuk sahibi olmanın yaşam doyumunu etkilediği ifade edilmiştir. Çocuk sahibi olanların işyerine ait stres faktörleri, ev yaşantısında üstlendikleri roller düşünüldüğünde sorumluluklarının daha fazla olduğu görülmektedir. Ancak bunun yanında annelik ve babalık duygusu çocuklarına ve hayata bağlılıklarını arttırmaktadır. Sahip olunan sorumluluklar ve tecrübeler ile belli bir olgunluğa erişilmesi, aile kurmak ve çocuk sahibi olmak gibi hayattaki beklentilerinin gerçekleşmesinin yaşam doyumunu arttırdığı savunulabilir. Diğer taraftan bekar ve çocuksuz çalışanların geleceğe yönelik istek ve beklentilerinin daha fazla olduğu, günümüzde yaşanan salgın hastalık ve ekonomik sıkıntıların bireylerin geleceğe ilişkin motivasyonlarını düşürdüğü ve hayattaki beklentilerine ulaşmasının önünde engel teşkil ettiği ve bu durumun yaşam doyumu üzerinde negatif etki ettiği de söylenebilir.

Akademik düzey değişkenine göre iş doyumunu ve alt boyutları incelendiğinde anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Ertutar’ın (2021) sosyal hizmet merkezlerinde çalışan meslek elemanlarıyla yaptığı çalışmada da akademik düzeyin iş doyumunu üzerinde etkili olmadığı bulunmuştur. Işıkhani’nin (2000) sosyal hizmet uzmanlarıyla yaptığı çalışmada akademik düzey ve iş doyumunu arasında bir ilişki bulunamamıştır. Çalışmada katılımcıların %84,4’lük kısmı lisans mezunu, %15,6’lık kısmının yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Lisansüstü eğitim alan sosyal çalışma görevlisi sayısının az olması “kazançlarının ne olacağı” sorusunun yanıtına bağlanabilir. Lisansüstü eğitimini tamamlayan sosyal çalışma görevlilerinin büyük çoğunluğunun mevcut şartlarda statü veya ücretlerinde herhangi bir değişiklik olmadığı, her iki akademik düzeye sahip olanların aynı şartlar altında çalıştığı bilinmekte olup çıkan sonuçta etkili olduğu düşünülebilir.

Akademik düzey değişkenine göre yaşam doyumunu incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu, lisansüstü eğitim alan sosyal çalışma görevlilerinin yaşam doyumunun lisans eğitimi alanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Kiremitçi’nin (2019) sosyal çalışmacılar ile yaptığı araştırma sonucunda da akademik düzey ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu, akademik programlara katılan sosyal çalışmacıların akademik programlara katılmayanlara göre daha yüksek düzeyde yaşam doyumuna sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Bireyin

akademik ve kişisel gelişimini sürdürmesinin özgüvenini ve bilinç düzeyini arttıracığı düşünüldüğünde yaşam doyumunun da buna bağlı olarak yüksek olması beklenen bir sonuçtur. İş ve yaşam doyumunu arasında bulunan pozitif yönlü ilişki düşünüldüğünde; çalışma yaşamında da akademik düzeye göre statüsel ve ekonomik anlamda iyileştirmeler yapılması halinde akademik düzeyi yüksek çalışanların iş ve yaşam doyumlarının yükseleceği düşünülebilir.

Unvana göre iş doyumunu ve alt boyutları incelendiğinde anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Atamtürk'ün (2010) çalışmasında, kadro unvanlarının iş doyumunu üzerinde etkisi olmadığı görülürken Ertutar'ın (2021) çalışmasında unvan ve iş doyumunu arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Unvana göre yaşam doyumunu incelendiğinde anlamlı bir farklılık olduğu, çocuk gelişimci ve sosyologların sosyal çalışmacı, psikolog ve psikolojik danışman unvanına sahip sosyal çalışma görevlilerinden daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Uludağ'ın (2019) 220 kamu personeliyle yaptığı çalışma sonucunda da unvan ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sosyal çalışmacı ve psikologların meslek içeriği daha çok dezavantajlı ve ciddi problem yaşayan bireyler ile çalışıp bu problemlere çözüm üretme noktasında çaba sarf etmeyi gerektirdiğinden diğer unvanlara göre daha yoğun travmatik ve olumsuz vaka öykülerine şahit oldukları bilinmektedir. Ayrıca spesifik olarak sosyal hizmet alanında eğitim alan profesyonellerin bilinç ve farkındalıklarına bağlı olarak hassasiyetleri de artmaktadır. Artan hassasiyetle birlikte sosyal çalışmacıların sorumluluk, stres, tükenmişlik gibi duyguları daha yoğun hissettiği ve bu durumun yaşam doyumlarına etki ettiği düşünülebilir. Ayrıca araştırmaya 9 çocuk gelişimcinin katılım sağladığı, sosyal hizmet merkezinde çalışan çocuk gelişimci sayısının diğer unvanlara göre çok az olduğu göz önünde bulundurulduğunda çocuk gelişimci unvanının genelini kapsayacak bir yorum yapılamayacağı düşünülmektedir.

Mesleki kıdeme göre yaşam doyumunu, iş doyumunu ve alt boyutları incelendiğinde anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Sonbahar'ın (2019) ve Atamtürk'ün (2010) çalışmalarına bakıldığında da kıdem ve iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. Yapılan araştırmalarda kişinin çalıştığı süre arttıkça tükenmişliğine de sebep olacağı ve yaşam doyumunu olumsuz etkileyeceği belirtilmiştir (Selçukoğlu, 2001; Kapkıran, 2003). Ancak bu çalışmanın

sonuçlarına baktığımızda sosyal çalışma görevlilerinin mesleki kıdem açısından iş ve yaşam doyumlarının yaş faktöründe olduğu gibi “U” harfine benzer değişim gösterdiği, 5-9 yılları arasında iş ve yaşam doyumunun düştüğü ve zamanla yeniden iş ve yaşam doyumunda yükselme olduğu dikkati çekmiştir. Bu durumun sebebi olarak işe ilk başlanan süreçte yaşın daha genç olması çalışanlarda öğrenme isteği ve hevesin daha fazla olması, yaşın ilerlemesiyle ve orta yaşlarda evlilik, çocuk sahibi olma gibi etkenlerle birlikte geleceğe ilişkin hedefler için yoğun bir şekilde çalışılması, daha ileri yaşlarda ise hayatın bir düzene oturması, tecrübe ve deneyimle birlikte yetkinlik kazanılması, kıdem arttıkça maaşın artması gösterilebilir.

Bireysel ve hane halkı aylık gelir düzeyine göre yaşam doyumunu, iş doyumunu ve alt boyutları incelendiğinde anlamlı bir farkın bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Naz, Gul ve Haq’ın (2011) yaptığı çalışmada iş ve yaşam memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve gelir değişkeninin yaşam memnuniyeti üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Literatürde gelir düzeyine göre farklı sonuçlara varıldığı görülmüştür. Ancak sosyal hizmet merkezlerinde yoğunlukla ASDEP personelinin çalıştığı ve bu sebeple sosyal çalışma görevlilerinin aylık gelir düzeyinin birbirine yakın olduğu, bireysel gelir ve hane gelir ölçütlerinde iş ve yaşam doyumunu etkileyecek kadar bir farklılığın olmadığı düşünülmektedir. Ayrıca küresel ölçekte yaşanan salgın ve ülkemizde son yıllarda yaşanan ciddi ekonomik problemlerle birlikte alım gücünün azalması daha yüksek gelire sahip olan sosyal çalışma görevlilerinin de iş ve yaşam doyumunda belirleyici olmadığı söylenebilir.

Örneklem grubunu oluşturan çalışma görevlilerinin iş doyum düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda; araştırmaya katılanların yaşam doyumunu ile Minnesota iş doyum ölçeği ve (içsel ve dışsal) alt boyutları arasında istatistiksel olarak **orta düzeyde ve pozitif** yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde benzer ilişkiyi inceleyen çalışmaların genelinde edinilen bulguların sonuçları araştırma sonucumuz ile tutarlılık göstermektedir (Kılıçkaya, 2021;, Uludağ, 2019; Kubilay Özel, 2015;, Çevik ve Korkmaz, 2014;, Aşan, 2008;, Keser, 2005;, Baştemur 2006;, Özdevecioğlu 2003). Buradan hareketle bireyin yaşam doyumunun hayatının bütünüyle ilgili olduğu düşünüldüğünde; sosyal hizmet merkezlerinde çalışan sosyal çalışma görevlilerinin iş doyumunun artırılması yaşam doyumlarını artırma hedefine yönelik katkı sağlayacağı bir etken olduğu söylenebilir.

Son olarak; ölçeklerin puan ortalamalarına bakıldığında sosyal çalışma görevlilerinin sosyodemografik özelliklerine göre genel olarak iş ve yaşam doyum düzeylerinin nötr puan aralığında seyrettiği, iş ve yaşam doyumlarının yüksek olmadığı görülmektedir. Sosyal hizmetin problem odaklı bir alan olması ve İstanbul gibi yoğun nüfus ve sosyal problemleri içeren bir şehirde sosyal çalışma görevlilerinin iş ve sosyal yaşantılarında olumsuz uyarılara sıklıkla maruz kalması, yoğun iş yüküyle birlikte tanık olunan olumsuz ve travmatik yaşam öykülerinin sosyal çalışma görevlilerinin ruh sağlığını zedeleyip tükenmişliğe yol açması, kısa süre içerisinde çok sayıda yoğun ve zorlu vakalar ile yöneticiler tarafından yüksek performans beklentisiyle çalışan sosyal çalışma görevlilerinin emeklerine adil bir karşılık alamaması, hak edilenden düşük ücret ve yetersiz özlük haklarının olması gibi etmenler iş ve yaşam doyumunun yeterince yüksek olmamasına sebep olarak gösterilebilir.

## **5.2. Öneriler**

Literatür incelemeleri ve bu araştırmadan elde edilen bulgulara dayanarak aşağıda bazı önerilere yer verilmiştir.

### **5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler**

- Araştırma sonuçlarında genel olarak iş ve yaşam doyum ortalamalarının nötr puan aralığında olması, sosyal çalışma görevlilerinin genelinde iş ve yaşam doyumunun yüksek olmaması, iş ve yaşam doyumları arasında pozitif bir ilişkinin tespit edilmiş olması göz önünde bulundurulduğunda; yöneticiler tarafından sosyal çalışma görevlilerinin iyi oluş hallerini arttıracak, iş barışını sağlayacak destekleyici çalışmalar yapılmasının (takdir görme, değerli hissettirilme, bireysel kararlar alınmasını destekleme, kanaate saygı, hizmet içi eğitim, iş yeri arkadaşlık ilişkilerinin güçlendirilmesi) iş doyumunu ve buna bağlı olarak yaşam doyumunun artırılması açısından fayda sağlayabilir. Ayrıca daha önceki bölümlerde de ifade edildiği gibi sosyal çalışma görevlilerinin müracaatçılar (hizmet alıcı) ile birebir temas halinde olup hayatlarında değişim etkisine yol açtıkları düşünüldüğünde; sosyal çalışma görevlilerinin iyi hissetmesine yönelik yapılacak çalışmaların hizmet alıcılara da pozitif etki sağlayacağı düşünülmektedir.

- Doyum arttırıcı bir faktör olarak sosyal çalışma görevlilerinin özlük haklarının iyileştirilmesi konusunda çalışmalar yapılmalıdır.
- Sosyal çalışma görevlilerinin iş yükü, çalışma şartları ve günümüzde yaşanan ekonomik problemler, alım gücünün azalması göz önüne alındığında gelir düzeyinin iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- Çocuk sahibi olanların yaşam doyumlarında anlamlı farklılık bulunması göz önüne alındığında; yöneticiler tarafından çalışanların çocukları ve aileleriyle ilgili bir problem yaşanması halinde veya evlilik ve gebelik sürecinde olan çalışanlara destekleyici ve hoşgörülü bir tutum sergilenmelidir.
- Lisansüstü eğitim alanların yaşam doyumlarında anlamlı farklılıklar bulunması göz önüne alındığında; lisansüstü eğitim alanların düşük oranda olması nedeniyle, çalışanların akademik gelişiminin desteklenerek, kariyer yapma imkanını destekleyecek kurum politikaları oluşturulmalıdır.
- Yaş değişkenine göre 28-31 yaş grubunda yer alanların iş doyum düzeylerinin düşük bulunması ve katılımcıların büyük çoğunluğunun bu yaş grubunda olması göz önünde bulundurularak; iş doyumunu düşüklüğünün sebeplerine ilişkin araştırma yapılması ve çözümüne ilişkin kurumsal politikalar geliştirilmesi yüksek fayda sağlayacaktır.

### **5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler**

- Bu çalışma İstanbul ilinde yer alan sosyal hizmet merkezlerinde çalışan sosyal çalışma görevlileriyle gerçekleştirilmiş olup nüfus ve toplumsal yapı bakımından daha farklı şehir ve bölgelerde benzer yeni çalışmalar yapılması ve sonuçların karşılaştırılması faydalı olabilir.
- Mevcut araştırmada veri toplamak için demografik form ve anket yöntemi kullanılmış olup gözleme dayalı veriler bulunmamaktadır. Konuya ilişkin nitel yöntemler veya nicel ve nitel yöntemlerin bir arada kullanıldığı karma araştırmalar yapılabilir.
- Unvan ve yaşam doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu göz önüne alındığında unvanlar arasındaki yaşam doyum farklılığının sebepleri araştırılması gereken bir konu olarak değerlendirilebilir.
- Sosyal çalışma görevlilerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerinde etkili olabilecek diğer faktörler araştırmacılar tarafından incelenebilir.

## KAYNAKÇA

- Acar Arasan, B. N. (2010). *Akademisyenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Erişim Adresi: <https://www.aile.gov.tr/>, (Erişim Tarihi, 04.01.2022).
- Akkuş, P. ve Aktükün, Ö. B. (2014). *İstanbul İlinde Sosyal Hizmet Algısı Üzerine Bir Alan Araştırması*, Sosyal Hizmet ve Öteki (Disiplinler Arası Yaklaşım). İstanbul: Bağlam Yayıncılık, 41-82.
- Altındağ, Ö. (2011). *Sosyal Hizmet'in Doğası ve Amaçları*. Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayını, Ocak-Haziran, 19-31.
- Altunel, M.C., Akova, O. (2017). Yaşam Memnuniyetini Etkileyen Faktörler Üzerine Kapsamlı Bir Model Önerisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 27:217-235.
- Aslan Açıkan B. (2018). *Farklı Sosyal Hizmet Kurumlarında Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2): 203-216.
- Aşık, N.A. (2010) Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*,(467):31-51
- Atakan, A. (2007). *Jandarma Personelinin Tükenmişlik ile İş Doyum Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Atamtürk, K, E.; (2010), *Aile Mahkemeleri Uygulamalarında Yaşanan Sorunların Aile Mahkemesi Uzmanlarının Tükenmişlik Düzeylerine ve İş Doyumlarına Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Atila Gök, G., Erdem, R. ve Kurtuluş Yıldız, F. (2016). Dış Kaynaktan Yararlanma Yoluyla Çalıştırılan Personelin İş ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(43): 43-55.
- Baştemur, Y. (2006). *İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğünde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. (Yüksek Lisans Tezi), Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bilge, F., Sayan, A. ve Kabakçı, Ö. F. (2009). Aile mahkemesi uzmanlarının meslek doyumları, yaşam doyumları ve ilişkilere yönelik inançlarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (32): 20-31.
- Bölükbaşı, A.G. ve Yıldız, D. Ç. (2009). Yerel Yönetimlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Alan Araştırması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 27(2): 345- 366.
- Budak, A. (2006). *Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve Nato-Pol Tesisleri'nde Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Buz, S. Genç, B. (2019). Sosyal Hizmet Uzmanları İçin Psikolojik Dayanıklılığın Önemi. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*. 30(2): 623-642
- Cerit, K. (2009). *Hemşirelerin İş Doyumlarının Belirleyen Faktörler: Örgüt İklimi, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- 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*, 6(11): 44-69.
- Çakmak Karapınar, D., Kılıç, C. ve Oral, M. (2021). *Sosyal Hizmet Uzmanlarının Sahada Karşılaştıkları İletişim Engelleri*, İstanbul: Efe Akademi Yayınevi.
- Çalışır, H. (2012). *Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu (Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi) Hemşire-Ebe Hemşireler Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Bitlis Eren Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çavuş, Ş. ve Muratalı, A. (2014). Kırgızistan Devlet Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu. *Turkish Journal of Education*, 3(3):11-24.
- Çetinkaya H, (2004). *Beden imgesi beden organlarından memnuniyet, benlik saygısı, yaşam doyumu ve sosyal karşılaştırma düzeyinin demografik değişkenlere göre farklılaşması* (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Çevik N. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 7(1): 126-145.
- Çoban M.A.İ, Özbesler C. (2016) Hastanelerde Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu. *Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 1(2): 90-109.
- Dağdeviren N, vd. (2011) Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. *Balkan Medical Journal*. 1:69-74.
- Demir, S. (2021). *Sosyal Hizmetler Alanında Çalışan Meslek Elemanlarının Empati Becerileri Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Manisa Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Manisa.
- Demir, S. (2010). *Ankara Üniversitesi Tıp Fak. Hastaneleri Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Diener, E. et al., (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*.
- Dikmen A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 50(03): 115-140.
- Dinler A. (2010). *Isparta İli Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle Etkileyen Etmenler* (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Doğan, H., Akçe, İ. (2021). *Dezavantajlı/Risk Altındaki Gruplar: Evsizler*. Sosyal Hizmette Dezavantajlı/Risk Altındaki Gruplar II. Nika Yayınevi. 145-176.
- Duyan, V. (2014). *Sosyal Hizmet*. Ankara: Sosyal Çalışma Yayınları.
- Eğimli A.T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 3: 35-52.
- Eker G. *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Elbirlik Tülek, M. (2008) *Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan İngilizce Okutmanlarının İş Doyumu-Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdağı, K. (2018). *İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdem, A. R. (1998). Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. (4):51-57.
- Erdil O, vd., (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 5 (1): 17-26.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcıoğlu Basım Yayım, İstanbul.

- Erol, Z. (2018). *Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Doğu Karadeniz Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi). Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- Ertutar, E. (2021). *Sosyal Hizmet Merkezlerinde Çalışan Meslek Elemanlarının İş Doyumu Ve Kurumsal Aidiyet Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Samsun İli Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Friedlander, W. A. (1965). *Sosyal Hizmetin Kavram ve Metotları*, Çev. Elkin Besin. Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı Yayını, Ankara.
- Gibson, J.L, Klein S.M. (1970). Employee Attitudes As A Function Of Age And Length Service: A Re-Conceptualisation, *Academy Of Management GJournal*, (13), 411-425.
- Gökçe, G., Şahin, A. ve Bulduklu, Y. (2010). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 10(20): 233-246.
- Gülcan, A., Nedim Bal, P. (2014). Genç Yetişkinlerde İyimserliğin Mutluluk ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Asya Öğretim Dergisi*, 2(1):41-52.
- Güldü, Ö. (2014). Kadın çalışanların yaşam doyumu, duygusal zeka ve ahlaki olgunluk düzeylerinin üretim karşıtı iş davranışlarına etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (1): 48-64.
- Gümüşsoy U, (2018). *Çalışanlarda sosyal desteğin iş-aile çatışması, yaşam doyumu ve yaşam kalitesi ile ilişkisi*. (Yüksek Lisans tezi) Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa.
- Gündoğar D., vd., (2007). Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumunu Yormayan Etkenlerin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 10 (1): 14-27.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Herzberg, F., vd (1957). *Job Attitudes: Review Of Research And Opinion*. Pittsburg, PA: Psychological Service of Pittsburg.

- İFSW, <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 05.01.2022)
- Işıkkhan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Skandal Yayınları, Ankara.
- Işıkkhan, V. (2000). Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumları. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*. 1(10): 38-52.
- İşcan Ö.F. ve Timuroğlu M.K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 21(1): 119-135.
- Kantar H, (2008). *İşletmede Motivasyon*. Kum Saati Yayınları, İstanbul.
- Kapkıran Ş. (2016). Yaşlılarda Yalnızlık Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki: Sosyal Desteğin Aracılık Rolünün Sınanması. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 9(1):13-25.
- Kalaycı, Ş. (Ed.) (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım. Ankara.
- Kaya T. F. (2005). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Polis Akademisi Başkanlığında Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Akademik Yayıncılık, (24. Basım). Ankara:
- Keser A. (2003). *Çalışma Yaşamında Motivasyon ve Yaşam Tatmini*. Alf Aktüel Yayını, Bursa.
- Keser A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi, Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 7(4): 77-95.
- Kesgin, B. (2012). *Kamu Sorumluluğunda Sosyal Hizmet*. Açılım Kitap Yayınları, İstanbul.
- Kılıç, Y. (2013). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

- Kılıçkaya S. (2021). *Noterde çalışan Personelin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Toros Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Mersin.
- Kiremitçi, M. (2021). *Özel Bakım Merkezinde Görev Yapan Sosyal Çalışmacıların Mesleki Benlik Saygısı Ve Yaşam Doyumunun Araştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. Beta yayıncılık, İstanbul.
- Kongar, E. (1978). *İnsanı Yönlendirme ve Sosyal Hizmetler*. Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Köker, S. (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Köroğlu Ö. (2011). *İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma* (Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Kubilay Özel, N. (2015). *İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kula, S. ve Çakar, B. (2015). Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (12): 191-210.
- Küçükıılmaz, Ü., Gök, F., Taşçı, K. D. (2006). *Devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi*. Hemşirelik Forumu; Eylül Ekim/ Kasım Aralık Birleştirilmiş İki Sayı:37- 46.
- Mert, İ. S. (2010) İş Doyumu Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma, *Savunma Bilimleri Dergisi*, (9): 2
- Naz, S. ve A.U. Haq, (2011), Relationship of Work-Family Conflict With Job Satisfaction and Life Satisfaction in High Tech Industrial Employees, *International Journal of Academic Research*, 3(6): 476-480.

- Negiz, N., Akman, E. ve Acar, H. (2013). *Sosyal Politika ve Kamu Yönetimi Bileşenleriyle Sosyal Hizmet Temelleri ve Uygulama Alanları*, Sosyal Hizmet Etiği, Maya Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Özbucak Civil, S. (2007). Bir işyerinde çalışan bireylerin ruhsal durumlarının değerlendirilmesi, (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. 11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri’de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri İle Bir Araştırma, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1): 209-233
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33: 69-99.
- Özkalp, E. (1996). *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayını, Ankara.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*, 5. Baskı, Bursa, Ekin Basımevi.
- Polatçı, S. ve Keser, A. (2017). İş Aile Yayılımının Bireyin İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 72 (2):401-421.
- Recepoğlu, E. ve Tümlü, G. Ü. (2015). Üniversite Akademik Personelinin Mesleki ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23 (49): 1851-1868.
- Recepoğlu, E. (2013). Öğretmen Adaylarının Yaşam Doyumları ile Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1: 311-326.
- Selçukoğlu, Z. (2001). *Araştırma görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ile yalnızlık ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Sevimli, F. ve İşcan Ö.F. (2005) *Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Tatmini*. Ege Akademik Bakış. 5(1): 55-64.
- Sheafor, B.W., Horejsi, C. J. (2014). *Sosyal Hizmet Uygulaması Temel Teknikler ve İlkeler*. Nika Yayınevi, Ankara.
- Sığırı Ü, Basım N. (2006). İşgörenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 12 (6): 131-154.
- Sonbahar C. (2019). *Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına Bağlı Kuruluşlarda Çalışan Meslek Elemanlarının İş Doyumunun Anksiyete ve Depresyon Düzeylerine Etkisi: Adana İl Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Sosyal Hizmet Merkezi Yönetmeliği T.C. Resmi Gazete, 28554, 09.02.2013.
- Sun, H. Ö., (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü* (Uzmanlık Yeterlilik Tezi) Ankara.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. London: Sage Publishing.
- Şahin, H ve Dursun, A. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Doyumları: Burdur Örneği, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 9(18): 160-174.
- Şeker, A. (2012). *Sosyal Hizmete Giriş*. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını. Eskişehir.
- Tekir Ö, Çevik C, Arık S, Çetin G, (2016). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumunu düzeyleri ve yaşam doyumunun incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 18,2: 51-63.
- Tomanbay, İ, 1999. *Sosyal Çalışma Sözlüğü*, Selvi Yayınevi, Ankara.
- Tor, S.S. (2011) *Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

- Tümlü, G. Ü. ve Recepoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3 (3): 205-213.
- Türk Dil Kurumu, Erişim Adresi: <http://www.tdk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi:02.01.2022)
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Uludağ, G. (2019). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi Bir Kamu Kurumunda Alan Araştırması, *Beşeri ve İdari Bilimlerde Akademik Çalışmalar Dergisi*, 2: 216-237
- Ulukuş, K. S. (2016). Motivasyon Teorileri ve Lider Yöneticilik Unsurlarının Bireylerin Motivasyonuna Etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(25): 247-262.
- Uyguç, N. vd. (1998). İş ev Yaşam Doyumu Arındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2):193-204.
- Üçüncü, T. (2019). *İstanbul İli Beylikdüzü İlçesine Bağlı İlk Ve Ortaokullarda Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerde İş ve Yaşam Doyumunun Değerlendirilmesi* (Halk Sağlığı Uzmanlık Tezi). İstanbul Üniversitesi, Cerrahpaşa Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı. İstanbul.
- Vara, Ş. (1999). *Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*, Bağlam Yayın. İstanbul.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi, Ankara Üniversitesi., *Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62(1): 253 – 278.
- Yılmaz, A. (2007), Kalite Yönetim Sisteminin İş Doyumuna Etkisi: Kalite Belgesi Bulunan ve Bulunmayan Matbaa İşletmelerinde Bir Uygulama (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Fen Bil. Ens., Ankara.
- Yılmaz, A. ve Eroğlu C. (2013). *Davranış Bilimleri ve Örgütsel Davranış*. Detay Yayıncılık, Ankara..
- Zastrow, C. (2014). *Sosyal Hizmete Giriş*. Nika Yayınevi, Ankara.

## EKLER

### Ek-1. Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

Sizi yüksek lisans tezi olarak Merve BARAN tarafından yürütülen “Sosyal Hizmet Merkezlerinde Görev Yapan Sosyal Çalışma Görevlilerinin İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İstanbul İl Örneği” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı İstanbul Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı Sosyal Hizmet Merkezlerinde çalışan sosyal çalışma görevlilerinin sosyodemografik özelliklerine göre iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada sizden tahminen **15-20** dakika ayırmanız istenmektedir. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahiptir. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır.** Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya e-posta adresinden ulaşabilirsiniz. Gösterdiğiniz ilgi ve iş birliğine şimdiden teşekkür ediyorum.

## Ek-2. Sosyodemografik Bilgi Formu

Cinsiyetiniz ?

Kadın  Erkek

Yaşınız?

25 ve altı  26-30  31-35  36-40  41-45  46 ve üzeri

Medeni Durumunuz?

Evli  Bekar  Dul  Boşanmış

Çocuğunuz var mı?

Evet  Hayır

Öğrenim Durumunuz:

Lisans  Yüksek Lisans  Doktora

Mesleğiniz/Unvanınız

Sosyal Çalışmacı ()

Psikolog () Psikolojik Danışman ()

Çocuk Gelişimcisi ()

Sosyolog ()

Meslekte kaç yıldır çalışıyorsunuz?

0 - 4 yıl  4-9 yıl  9 +

Bireysel aylık gelir düzeyiniz (TL) nedir ?

3000-4000  4001-5000  5001-6000  6001 +

Aylık hane halkı toplam gelir düzeyiniz (TL) nedir ?

3000-6000  6001-9000  9001-12.000  12.001 +

### Ek-3. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşılıklarına (X) işareti ile belirtiniz. Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunuz?" diye kendinize sorunuz.

MESLEĞİMDEN	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunuz	Çok memnunuz
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansını vermesi yönünden					

12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14. Terfi imkânının olması yönünden					
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16. Çalışma şartları yönünden					
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

#### Ek-4. Yaşam Doyumu Ölçeği

Aşağıda yer alan 5 maddenin size uygunluk derecesini belirlemek amacıyla 1-7 arasında seçenekler sunulmuş olup her bir madde için size uygun olan seçeneği ilgili kutucuğa (X) işareti ile belirtiniz.

	Maddeler	Hiç uygun değil (1)	Uygun değil (2)	Biraz uygun değil (3)	Ne uygun, ne uygun değil (4)	Biraz uygun(5)	Uygun (6)	Çok uygun(7)
1	İdeallerime yakın bir yaşıntım vardır.							
2	Yaşam koşullarım mükemmeldir.							
3	Yaşamımdan memnunum.							
4	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.							
5	Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim							

## Ek-5. Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 13.12.2021-E.18354



T.C.  
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

Sayı :E-20292139-050.01.04-18354  
Konu :Etik Kurul Kararları

Sayın Merve BARAN

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sosyal Hizmet Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

"Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında Görev Yapan Meslek Elemanlarının Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre İş Doyumu ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İstanbul İli Örneği" başlıklı araştırmanız kurulumuzun 26.11.2021 tarihli ve 2021/11 sayılı toplantısında değerlendirilerek etik açıdan uygun bulunduğu katılanların oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Nasuh USLU  
Kurul Başkanı

Ek:1-Merve BARAN Etik Onay Belgesi (1 sayfa)

### Mevcut Elektronik İmzalar

NASUH USLU (Etik Kurulu Başkanlığı - Kurul Başkanı) 13.12.2021 10:16

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : \*BSAM1CAJT\* Pin Kodu : 10912

Belge Takip Adresi : <https://ebys.izu.edu.tr/enVision/Dogrula/0N3>

Adres:Halkalı Caddesi No: 281 Küçükçekmece/İstanbul  
Telefon:444 97 98 Faks:+90 (212) 693 82 29  
e-Posta: bilgi@izu.edu.tr Web: www.izu.edu.tr  
Kep Adresi: izu@hs01.kep.tr

Bilgi için: Zeyneb Funda TEZ  
Unvanı: Yeminli Katip  
Tel No: +902126929606





T.C.  
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
ETİK KURULU

**ETİK ONAY BELGESİ**

Tarih	26.11.2021
Sayı	2021/11
Araştırmanın Niteliği	Yüksek Lisans Tezi
Araştırmanın Adı	<i>Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda Görev Yapan Meslek Elemanlarının Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre İş Doyumu ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İstanbul İli Örneği</i>
Sorumlu Araştırmacının Adı Soyadı	Merve BARAN
Diğer Araştırmacılar/Danışman Adı Soyadı	Doç. Dr. Emel YURTSEVER
Karar	UYGUNDUR

*(İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu'nun kararı tavsiye niteliğinde olup, Üniversitemizle ilgili etik ilkelerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla taşımaktadır.)*

Prof. Dr. Nasuh USLU  
**Başkan**

Prof. Dr. Metin TOPRAK  
**Üye**

Prof. Dr. Mustafa ATEŞ  
**Üye**

Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ  
**Üye**

Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK  
**Üye**

Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU  
**Üye**

Av. Bilal ŞAMAT  
**Üye**

Kurul Yeminli Kâtibi

Zeyneb Funda TEZ

# ÖZGEÇMİŞ

## Kişisel Bilgiler

**Adı Soyadı:** Merve BARAN

## Eğitim

Mezun Olduğu Kurum	Mezuniyet Yılı
<b>Lisans</b> İstanbul Arel Üniversitesi - Sosyal Hizmet (Tam Burslu)	2012-2016
<b>Yandal</b> İstanbul Arel Üniversitesi - Psikoloji	2014-2016
<b>Önlisans</b> Anadolu Üniversitesi (AÖF) - Adalet	2014-2018
<b>Lisans</b> Atatürk Üniversitesi (AÖF) - Rekreasyon	2020-Halen
<b>Lise</b> İstanbul Akşemsettin Anadolu Lisesi	2008-2012

## İş Deneyimi

Görevi	Kurum	Süre
Sosyal Çalışmacı (ASDEP)	Bağcılar Sosyal Hizmet Merkezi	Aralık 2017- Halen
Sosyal Çalışmacı	Halkalı Çocuk Evleri Sitesi	Nisan-Aralık 2017